

NOM

012

113

NO

04526-0

Ministère du travail
Service de l'Exploitation des systèmes
et de l'Aide aux clients
425, St-Amable, 2e étage
Québec, Qc
G1R 4Z1

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

045260

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 11216-02
Date	Signature 84-08-02	Réception 84-08-06	Durée	Du 84-08-02	Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 40

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des bûcherons et employés de scieries Local 2817 267, rue St-Paul C.P. 2056 Terminus Postal Québec, Qc G1K 7M9 Att: M. Jacques Martel	<input type="checkbox"/> Déposant Société de Conservation de la Région de Québec-Mauricie C.P. 280 Ste-Catherine (Portneuf), Qc GOA 3M0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>2591-05</u> Affiliation <u>10</u>

692-3799
M. Lafontaine

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature <i>Thérèse Demers</i>	Date 84-08-09
------------------------------------	------------------

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

ARTICLE 1
TITRE CENTRAL DE LA CONVENTION
CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

entre

SOCIETE DE CONSERVATION
DE LA REGION
DE QUEBEC-AURICIE

(ci-après appelée "l'Employeur")

et

L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES
DE SCIERIES, LOCAL 2817

(Fraternité Unie des Charpentiers
et Menuisiers d'Amérique)

(ci-après appelée "l'Union")

1984 - 1985

84 NOV-6 11:17

B.C.G.T.
QUEBEC

ARTICLE 1

BUT GENERAL DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but général de cette convention est d'assurer à l'Employeur et aux salariés, le bénéfice de négociations paisibles, collectives et légales concernant les heures, les salaires et les conditions de travail et d'assurer, dans toute la mesure du possible, le bien-être physique des salariés, l'économie dans la production, la protection et le respect de la propriété. Il est convenu que les parties aux présentes et tous les salariés coopéreront individuellement et collectivement afin de faire respecter les conditions ci-après établies.

1.02 L'Employeur continuera d'engager des étudiants dans le but de les initier pour le futur fait, en aucun temps, ils ne seront appelés à prendre la place des salariés relevant de la compétence de l'Union. Des emplois étudiants sont réservés dans des emplois relevant de la compétence de l'Union. Les conditions sont régies par leur contrat selon les articles 2 et 3, de la clause 11.03. Les étudiants ne sont pas considérés comme membres de l'Union.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 Pour favoriser la réalisation du but général de la présente convention, l'Employeur reconnaît l'Union comme seul et exclusif agent négociateur de tous les salariés qui sont admissibles à devenir membres de l'Union, conformément au certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations de Travail du Québec, exception faite de l'assistant-gérant, du secrétaire-trésorier, du surintendant de la mécanique, de l'inspecteur de la radio, des inspecteurs-généraux et des inspecteurs de secteur.
- 2.02 L'Employeur continuera d'engager des étudiants dans le but de les initier pour le futur mais, en aucun temps, ils ne seront appelés à prendre la place des salariés relevant de la compétence de l'Union. Quand des étudiants sont engagés dans des emplois relevant de la compétence de l'Union, les cotisations sont déduites de leur salaire selon les item A) et B) de la clause 12.03. Les étudiants ne sont pas requis de devenir membres de l'Union.

ARTICLE 3

CONTINUITÉ DES OPERATIONS

- 3.01 Il n'y aura ni grève, ni arrêt spontané de travail, ni lock-out, ni autres interruptions semblables de travail pendant toute la durée de la présente convention.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention, sont réservés et conférés exclusivement à l'Employeur.

5.01 La semaine normale des opérations est de sept (7) jours.

5.02 La semaine normale de travail est de 40 heures de travail réparties sur une période de cinq (5) jours consécutifs. Pour satisfaire aux engagements locaux, la semaine normale pourra être calculée sur une moyenne basée sur deux (2) ou quatre semaines complètes consécutives. Il est convenu que l'horaire comprenant dix (10) jours de travail pour sept (7) jours consécutifs de travail consécutifs est en vigueur, les quatre jours de congé incluent le samedi et le dimanche.

5.03 Les heures normales de travail seront réparties entre 07h00 et 17h30, une (1) heure exclusive pour le repas qui sera pris entre 12h30 et 13h00.

5.04 Tout temps travaillé en surplus de la semaine normale de travail sera rémunéré tel que mentionné à la clause 8.01 (a).

5.05 SUPPLÉMENT

Les heures de nuit sont payées à 150% et demi de plus ré-
gionales de la région pour toutes les heures durant
lesquelles le travail est effectué pendant la nuit.

ARTICLE 5

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL, SURTEMPS ET RAPPEL AU TRAVAIL

Semaine et heures de travail

- 5.01 La semaine normale des opérations est de sept (7) jours.
- 5.02 La semaine normale de travail est de 40 heures de travail réparties sur une période de cinq (5) jours consécutifs. Pour satisfaire aux exigences locales, la semaine normale pourra être calculée sur une moyenne basée sur deux, trois ou quatre semaines complètes consécutives. Il est convenu que l'horaire comprenant dix jours de travail consécutifs suivis de quatre jours de congé consécutifs est en vigueur, les quatre jours de congé incluent le samedi et le dimanche.
- 5.03 Les heures normales de travail seront réparties entre 8h30 et 17h30, une (1) heure exclue pour le repas qui sera pris entre 11h30 et 13h30.
- 5.04 Tout temps travaillé en surplus de la semaine moyenne normale de travail sera rémunéré tel que mentionné à la clause 5.05 (B).
- 5.05 SURTEMPS
- Les salariés sont payés au taux et demi du taux régulier de l'occupation pour toutes les heures durant lesquelles ils sont requis de travailler ainsi qu'il suit:
- A) Après 17h30 de la journée normale de travail tenant compte des dispositions énoncées à la clause 5.03 de la présente convention.
 - B) Au-delà de l'horaire de 40 heures établi sur une base de deux, trois ou quatre semaines complètes consécutives.

- C) Lors de n'importe quel congé statutaire énoncé à la clause 10.01 A) en plus de sa paie de congé.
- D) Durant l'heure du dîner si un salarié est requis par son supérieur de travailler durant cette période de repas.
- E) Tout déplacement d'un salarié d'un secteur à un autre, fait partie de la semaine normale de travail; si de tels déplacements se font après la journée normale de travail, le temps supplémentaire s'applique.
- F) Un salarié rappelé au travail avant le commencement de sa journée de travail ou après la fin de sa journée de travail reçoit temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures travaillées mais en aucun temps il ne reçoit moins de quatre (4) heures au taux régulier de sa classification. Les heures payées à cause de cette disposition ne peuvent être calculées comme surtemps journalier ou hebdomadaire, une seule disposition s'appliquant à la fois.
- G) Lorsqu'un salarié est requis de travailler pendant sa période de congé l'Employeur paye la treizième (13) et quatorzième (14) journée à temps double.
- H) Le surtemps est réparti le plus équitablement possible entre les salariés qui se portent disponibles.

ARTICLE 6

SALAIRES

- 6.01 Les salaires sont payés selon les échelles normales de salaires reproduites à l'appendice "A" ci-annexé qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 6.02 A) Un salarié assigné temporairement à la demande de l'Employeur 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 aura du travail disponible dans son occupation régulière; après quoi, il sera payé au taux de salaire inférieur.
- B) Un salarié qu'on affecte à un travail dont le taux est supérieur, reçoit ce taux supérieur pendant la période qu'il remplit ce travail.
- C) Un salarié qui est muté à sa propre demande, est rémunéré au taux de l'emploi auquel il est muté.
- D) Si en raison d'une mise en disponibilité dans son emploi, un salarié se voit offrir et accepte un travail dont le taux est moindre que celui qu'il reçoit normalement, il doit être payé au taux moindre immédiatement.
- E) Un salarié qui est requis par l'Employeur de se rendre à un endroit donné et n'y trouve pas le travail disponible pour lequel il est embauché, doit accepter de remplir un travail quelconque durant la période d'attente. Il reçoit pour ce travail, le taux de la classification pour laquelle il a été embauché.
- F) Dans le cas de mutation d'un salarié quelle qu'elle soit, faite à la demande du salarié, celle-ci devra être faite par écrit avec copie au représentant de l'Union dans le ou les secteurs concernés.
- G) Dans le cas de mutation d'un salarié quelle qu'elle soit, faite à la demande de l'Employeur, celle-ci devra être faite par écrit avec copie au représentant de l'Union dans le ou les secteurs concernés.

- 6.03 En cas d'extrême urgence, un salarié peut être assigné par l'Employeur à n'importe quelle tâche où ses services sont requis.
- 6.04 GITE ET PENSION
- A) L'Employeur continuera comme par le passé à fournir gratuitement le gîte lorsque les circonstances l'exigent.
 - B) La pension est aux frais du salarié y compris les salariés qui doivent pourvoir à la préparation de leur couvert.
 - C) Le taux maximum de la pension sera celui prévu par l'ordonnance de la Commission des Normes du Travail sur les exploitations forestières.
 - D) A la demande de l'Employeur, un salarié dans l'exercice de ses fonctions qui est appelé à voyager à l'extérieur de sa division (Secteur) se fait rembourser les dépenses du gîte et couvert par l'Employeur sur présentation de pièces justificatives. Toutefois, cette clause ne s'applique pas dans le cas stipulé à la clause 6.02 F). L'Employeur paie la pension du salarié qui est requis de suivre un programme de formation hors de sa division (Secteur).
- 6.05
- A) Si, pendant la durée de la convention, un nouvel emploi est créé ou si des changements importants affectent un emploi relevant de la compétence de l'Union, l'Employeur doit en aviser les représentants de l'Union dans les quinze (15) jours qui précèdent l'entrée en vigueur de ce nouvel emploi ou de ces changements; le salarié intéressé pourra faire application au cours de ce délai dans le cas d'un nouvel emploi. Si le choix ne peut être fait dans le secteur concerné, l'Employeur fera le choix dans les autres secteurs du district concerné tenant compte de l'ancienneté et des capacités de faire le travail dans l'occupation.
 - B) Durant la période d'essai, les salariés concernés ne reçoivent en aucun temps un taux inférieur à leur taux régulier.
 - C) Après la période d'essai, l'Employeur rencontre les représentants de l'Union pour discuter du taux du nouvel emploi. S'il y a entente, le taux convenu mutuellement s'applique rétroactif à la date du début de la nouvelle fonction. Si, au contraire, il n'y a pas accord, le taux proposé par l'Employeur sera payé.

Cependant, s'il n'y a pas entente, le litige pourra être porté à l'arbitrage cinquante (50) jours après la date à laquelle fut, soit introduite la nouvelle fonction, soit modifiée de façon importante une tâche existante, le tout conformément aux clauses 14.04 à 14.06 à moins que la convention collective n'expire avant cette date ou dans ce cas, le litige fera l'objet de négociations au moment du renouvellement de la Convention Collective.

Tout redressement de taux aura un effet rétroactif à compter de la date de la mise en application de la nouvelle occupation, ce qui n'a pas pour effet de limiter la décision arbitrale.

6.06 Tout salarié qui est requis par l'Employeur d'assister à une réunion du comité conjoint, du comité de sécurité ou une audience de grief durant ses heures normales de travail, tel qu'indiqué sur l'horaire, reçoit le taux régulier de sa classification. Si ce salarié doit être remplacé, celui qui le remplace est payé à temps simple et les heures ne sont pas considérées au moment de calculer son surtemps.

6.07 Si un poste devient vacant parmi les occupations exclues de l'unité de négociation, l'Employeur considère les salariés assujettis à cette convention avant d'aller à l'extérieur. De plus, l'Employeur fait parvenir une copie de l'offre d'emploi aux syndiqués qui sont en disponibilité avec copie à l'Union.

ARTICLE 7

ANCIENNETE

- 7.01 A compter du 1er janvier 1960, pour les fins du présent article et de l'article 8 ci-dessous, le mot "ancienneté" désigne l'ensemble de tous les jours qu'un salarié peut accumuler sur la liste de paie de l'Employeur. Lorsqu'un salarié perd du temps pour cause de maladie, avec certificat médical à l'appui, l'ancienneté dudit salarié continue de s'accumuler jusqu'au temps où il serait normalement mis en disponibilité, mais ce temps n'excède pas dix-huit (18) mois consécutifs.
- Un salarié qui refuse de se déplacer dans un autre secteur par manque de travail dans son secteur, conserve son ancienneté pour une période de douze (12) mois.
- 7.02 Un salarié perd son ancienneté et ses droits acquis s'il est renvoyé pour cause, s'il quitte lui-même, refuse une offre d'emploi dans son occupation ou est mis en disponibilité au-delà de vingt-quatre (24) mois consécutifs.
- 7.03 Un salarié est considéré comme nouveau salarié jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail. Durant cette période, il est considéré stagiaire et il peut être renvoyé pour inefficacité sans pouvoir recourir à la procédure de règlement des griefs. A la fin de cette période, il est considéré comme salarié régulier et son ancienneté est alors calculée conformément à la clause 7.01, à partir de la date de son embauchage.
- 7.04 L'ancienneté dans telle ou telle occupation désigne le calcul du temps d'un salarié qui a effectué les tâches de telle occupation donnée sans qu'il y ait eu interruption aux termes de la clause 7.02 ci-dessus.
- 7.05 A) Une liste de service est transmise à tous les salariés dont le nom apparaît sur ladite liste avant le 1er mai de chaque année. L'Union reçoit une copie de cette liste.

- B) L'Union reçoit une copie de la liste de tous les salariés relevant de sa compétence.
- C) Si un salarié n'est pas d'accord sur l'ancienneté qui lui est accordée, il doit appliquer pour une correction en dedans de trente (30) jours qui suivent son embauchage.
- D) Apparaîtront également sur cette liste d'ancienneté les années de service dont il est fait mention à l'article 9.

7.06 Une année d'opération se définit comme suit: période du 1er janvier au 31 décembre.

ARTICLE 8

MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 8.01 L'Employeur reconnaît le principe d'ancienneté. L'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de promotion, mutation, mise en disponibilité et rappel lorsque tous les facteurs qui constituent l'habileté et la compétence dans l'occupation sont égaux.
- 8.02 Cependant, lors de mise en disponibilité, le premier délégué de division est maintenu au travail de préférence à tout autre salarié pourvu qu'il soit capable d'accomplir efficacement les tâches disponibles.
- 8.03 A) Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants, avant de recruter hors des cadres de l'Unité de négociations, l'Employeur accorde la préférence aux salariés inclus dans l'Unité de négociations, conformément aux dispositions de la clause 8.01 ci-dessus, en autant qu'ils ont l'habileté et la compétence et remplissent les exigences de l'emploi.
- B) Suivant les besoins de main-d'oeuvre dans les emplois hors-saison de protection, l'Employeur donne la préférence aux inspecteurs pour accomplir ces travaux hors-saison de protection, en autant qu'ils sont alors capables de répondre aux exigences normales de l'occupation concernée.
- 8.04 Un salarié est avisé par écrit à sa dernière adresse connue, et une copie adressée à l'Union au moins quatorze (14) jours avant la date à laquelle il doit se rapporter au travail. Les salariés doivent répondre dans les dix (10) jours de l'envoi de l'avis et se rapporter au travail à la date spécifiée à moins que d'autres arrangements n'aient été faits par écrit.

Durée d'emploi: Le salarié régulier saisonnier rappelé pour la reprise des opérations régulières de protection, sera assuré de travailler durant un minimum de trois (3) mois de calendrier (13 semaines).

La présente ne doit pas être interprétée comme un allongement artificiel de la période de protection de la forêt et ne doit pas non plus être interprétée comme un empêchement à tout progrès technologique ou réaménagement organisationnel.

- 8.05 A) A moins de circonstances imprévisibles, un salarié devra être avisé par l'Employeur au moins cinq (5) jours avant la date de sa mise à pied.
- B) Lors des mises en disponibilité à la fin d'une saison d'opération, les salariés concernés seront avisés au moins une (1) semaine avant la fin de ladite saison.
- C) Le salarié désireux de changer d'endroit de travail pourra en informer par écrit le chef-inspecteur du district concerné, en lui mentionnant ses préférences; dans le cas d'une vacance à l'endroit préféré, le salarié qui aura fait une demande sera considéré tout en tenant compte des dispositions de la clause 8.01.
- D) Tout salarié désirant changer de Société en fait la demande par écrit à la Société où il voudrait être transféré avec copie à la Société où il travaille actuellement et copie à son bureau d'Union.

S'il y a un poste vacant et que les deux Gérants des Sociétés sont en accord, celui-ci est transféré avec toute son ancienneté pour fin de mouvement de main-d'oeuvre et crédit de vacances et son nom est ajouté sur la liste d'ancienneté immédiatement dans la Société où il est transféré.

- 8.06 Les salariés qui désirent abandonner leur emploi doivent aviser l'Employeur au moins cinq (5) jours à l'avance.
- 8.07 Tout salarié muté à un poste relevant de la juridiction de l'Union, a droit à une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours. Si, de l'avis de l'Employeur,

le salarié ainsi muté n'est pas jugé suffisamment compétent ou si le salarié en fait la demande, le salarié est réaffecté à son ancien emploi sans perte d'ancienneté.

8.08

Il est entendu que pour le rappel et la mise en disponibilité des salariés, l'appellation "ancienneté" s'applique à l'intérieur de chacun des districts pour chaque classification concernée.

Advenant la fermeture finale d'un secteur, l'ancienneté des salariés concernés prévaudra dans tout le district et dans leur classification.

Si le paragraphe précédent ne peut s'appliquer, l'ancienneté des salariés concernés pourra alors prévaloir dans la Société et dans leur classification.

Advenant l'élimination permanente d'une occupation dans un secteur, l'ancienneté du salarié concerné prévaudra dans tout le district et dans sa classification. Si le paragraphe précédent ne peut s'appliquer, l'ancienneté du salarié concerné pourra alors prévaloir dans la Société et dans sa classification.

Les droits prévus aux paragraphes précédents devront être exercés par le salarié concerné dans les trente (30) jours de la fermeture finale de son secteur ou de l'élimination permanente de son occupation.

8.09

A partir du 15 août un salarié qui désire abandonner son emploi pour aller travailler ailleurs pourra bénéficier d'un départ préférentiel sans perte de ses droits. L'Employeur pourra exiger la preuve écrite de ce nouvel emploi. Le salarié qui bénéficie d'un départ préférentiel sera remplacé de préférence par un salarié de l'unité de négociation. Toutefois, la préférence sera donnée aux salariés de l'unité de négociation qui auraient été mis à pied dans le district concerné.

ARTICLE 9

PLAN DE VACANCES

9.01 EMPLOI CONTINU

- A) Pour les fins de ce plan de vacances, un salarié est crédité d'une année de service continu pour chaque année d'opération au cours de laquelle il a travaillé aussi longtemps que ses services étaient requis. Une année d'opération se définit comme suit: période du 1er janvier au 31 décembre.
- B) L'emploi cesse d'être continu lorsqu'il y a renvoi pour cause, départ volontaire, refus d'accepter une offre d'emploi à son occupation ou à défaut de rappel au travail dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent la mise en disponibilité.

- 9.02 A) Un salarié qui compte moins de deux (2) années de service continu a droit à une paie de vacances de 4% de ses gains bruts gagnés durant la période d'emploi en cours.
- B) Un salarié qui compte deux (2) années de service continu mais moins de huit (8) années de service continu a droit à une paie de vacances de 6% de ses gains bruts gagnés durant la période d'emploi en cours.
- C) Un salarié qui compte huit (8) années de service continu mais moins de quinze (15) années de service continu, a droit à une paie de vacances de 8% de ses gains bruts pour la période d'emploi en cours.
- D) Un salarié qui compte quinze (15) années de service continu mais moins de vingt (20) années de service continu a droit à une paie de vacances de 10% de ses gains bruts gagnés durant la période d'emploi en cours.
- E) Un salarié qui compte vingt (20) années et plus de service continu a droit à une paie de vacances de 12% de ses gains bruts gagnés durant la période d'emploi en cours.
- F) La paie de vacances est remise au salarié à la résiliation de son contrat de travail. Cependant, un salarié

9.04 Les vacances doivent être prises en un temps qui convient à l'Employeur. L'Employeur administre en général ce plan de vacances dans son ensemble, conformément aux dispositions énoncées ci-dessus.

9.05 VACANCES - SERVICES

La liste d'ancienneté soumise et reconnue par l'Union au 31 décembre de chaque année, servira de base pour l'établissement de la liste d'ancienneté pour la présente convention.

9.06 La paie de vacances est remise au salarié lors de son départ. Cependant, si un salarié le demande par écrit avant sa mise à pied, l'Employeur retiendra lesdits crédits et les remettra à ce salarié le premier juin de l'année suivante. En cas de résiliation de son contrat de travail, un salarié ne pourra faire cette demande, sa paie de vacances devant lui être remise à son départ.

ARTICLE 10

JOURS FERIES, CHOMES ET PAYES

- 10.01 A) Les jours suivants sont fériés, chômés et payés:
Jour de l'An, Fête de la Reine, Saint-Jean-Baptiste, Confédération, Fête du Travail, Action de Grâce, Noël, le premier lundi du mois d'août.
- B) Pour avoir droit à la paie de l'un ou l'autre des jours fériés énoncés à l'item A) ci-dessus;
- 1) Un nouveau salarié doit être sur la liste de paie de l'Employeur durant les vingt (20) jours de travail qui précèdent immédiatement le congé.
 - 2) Le salarié doit être disponible le jour de travail précédant immédiatement et le jour de travail suivant immédiatement le congé à moins qu'il n'ait pris entente avec son surveillant cinq (5) jours de travail avant le congé, de son intention de laisser le travail deux (2) jours avant le congé pour revenir le deuxième jour après le congé.
 - 3) Nonobstant les conditions énoncées à l'item 2) ci-dessus, le salarié peut après entente avec son surveillant, bénéficier de temps libre supplémentaire accumulé ou d'un congé sans solde, conjointement avec un jour chômé payé.
 - 4) Un salarié qui au moment de son départ pour un congé et qui ne peut reprendre le travail après ledit congé, dû à une mise à pied, accident, maladie, aura droit au congé.
- C) Les salariés à taux journalier qui remplissent les conditions ci-dessus ont droit à une journée de salaire pour chacun des congés énumérés à l'item A) ci-dessus.

10.02 CONGES SOCIAUX

Tout salarié régulier a droit à un congé payé à l'occasion du décès de son père, sa mère, son conjoint ou ses enfants.

Un maximum de cinq (5) jours de paie est remboursé au salarié pour ces congés sociaux dépendant du nombre de jours ouvrables perdus par le salarié dans les cinq (5) jours de calendrier comptés en commençant par le jour du décès. Avec l'assentiment de l'Employeur, le salarié qui le désire peut obtenir jusqu'à dix (10) jours additionnels sans paie, dans le cas de décès.

Dans le cas du décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-père ou d'une grand-mère, le salarié régulier a droit à trois (3) jours consécutifs de congé payé dont l'un est la journée même des funérailles en autant que ce salarié aurait normalement travaillé durant ces trois (3) jours.

CONGES PARENTAUX

Le salarié dont le nom apparaît sur la liste de paie a droit à un congé avec solde d'une (1) journée lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

10.03

CONGES DE MALADIE

Un salarié a droit à un jour de congé de maladie pour chaque mois de service où il a travaillé un minimum de dix (10) jours. Il accumule ces jours de congé de maladie d'année en année.

Tous les jours de maladie non pris ou non utilisés lors de la retraite du salarié, ou lors de départ volontaire ou lors de mise en disponibilité de 24 mois ou plus ou de renvoi pour cause, sont annulés automatiquement.

10.04

CONGES MOBILES

Un salarié ayant à son crédit une année de service a droit à un congé mobile (payé) pour chaque vingt (20) jours de calendrier, jusqu'à un maximum de quatre (4) congés mobiles. Ces congés peuvent être accumulés au cours de la saison. Les congés mobiles non pris seront payés au salarié à la fin de la saison.

ARTICLE 11

PERIODE DE PAIE

11.01 Les salaires seront payés tous les jeudis, avec déductions, pour la période d'une semaine terminée douze (12) jours auparavant.

Cependant, lors du début des opérations, les salariés recevront une avance dès la deuxième semaine du début de leur emploi. Cette avance sera proportionnelle au nombre de jours travaillés dans la première semaine et sera déduite lors de la paie finale du salarié.

ARTICLE 12

SECURITE SYNDICALE

- 12.01 Tout salarié qui relève de la compétence de l'Union doit comme maintien de son emploi, être membre de l'Union et payer sa cotisation mensuelle lorsqu'il est effectivement au travail pour l'Employeur.
- Tout nouveau salarié, (ou tout salarié ayant perdu son statut d'ancienneté) devra devenir membre de l'Union dans les treize (13) jours à compter du début de son emploi.
- 12.02 L'Union s'engage à encourager ses membres à ne pas déménager d'une section à l'autre ou d'une Société à une autre.
- 12.03 L'Employeur prélève comme suit la cotisation syndicale mensuelle due par l'employé à l'Union:
- A) Lorsqu'un salarié a complété treize (13) jours de travail, il doit payer une cotisation, laquelle vaudra pour le mois courant, si le salarié continue de travailler.
 - B) Par la suite, une cotisation mensuelle sera prélevée quel que soit le nombre de jours travaillés par le salarié.
 - C) L'Union notifie par écrit à la Société, le montant de la retenue mensuelle à prélever sur le salaire de chaque salarié relevant de sa compétence. Si le montant de la retenue mensuelle doit être modifié, l'Union en fait part à la Société deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.
 - D) Avec la remise mensuelle des cotisations syndicales, l'Employeur fournit à l'Union, en double exemplaire, un relevé par ordre alphabétique indiquant pour chaque mois le montant total des retenues et les noms des salariés pour lesquels les retenues ont été faites, la date de naissance et le numéro d'assurance sociale.

E) L'Employeur n'a pas à percevoir de cotisations syndicales arriérées; il est uniquement tenu de retenir chaque mois un montant déterminé pourvu que le salaire dû et payable au salarié soit suffisant pour couvrir la retenue. Toutefois, sur autorisation écrite de l'employé, l'Employeur déduit et remet à l'Union les sommes dues comme droit d'initiation.

12.04

Il est entendu que l'Union ou un salarié ne tiendra pas l'Employeur responsable des conséquences qui pourraient découler de l'application de l'article 12 de la présente convention.

ARTICLE 13

REPRESENTATION SYNDICALE

- 13.01 A) L'Union fait élire par et parmi les salariés membres et assujettis à cette convention, un (1) délégué dans chaque secteur. Le délégué est responsable des intérêts des travailleurs dans son secteur.
- B) Immédiatement après l'élection, l'Union avise, par écrit, l'Employeur du nom des délégués élus et l'Employeur accuse réception de cet avis. L'Employeur n'a pas à reconnaître les délégués de l'Union à moins que cette procédure n'ait été suivie.
- 13.02 Les délégués de l'Union doivent remplir la tâche pour laquelle ils ont été embauchés. Si un tel délégué doit s'occuper des affaires de l'Union pendant les heures normales de travail, il ne doit pas quitter son poste sans obtenir au préalable la permission de son inspecteur et il doit l'avertir en revenant au travail.
- 13.03 Un salarié doit devenir salarié régulier avant d'être qualifié pour remplir la fonction de délégué.
- 13.04 Aucune activité syndicale n'est permise durant les heures normales de travail. L'Union, avec l'autorisation de l'Employeur, peut tenir des réunions syndicales dans un de ses locaux.
- 13.05 Une liste de ses représentants dûment accrédités en date de l'entrée en vigueur de cette convention, ainsi que de tous changements à cette liste est fournie par l'Union à l'Employeur.
- 13.06 Les représentants dûment autorisés ont la permission de visiter toute opération après en avoir informé un représentant de l'Employeur. Les représentants de l'Union doivent avoir en leur possession et la présenter au représentant de l'Employeur, sur demande, une carte de créance signée par le président et le secrétaire archiviste du Local 2817. Ces représentants sont logés et nourris sur les opérations au taux prévus par l'Ordonnance no. 9.

ARTICLE 14

PROCEDURE ET REGLEMENT DES GRIEFS

- 14.01 Un salarié, seul ou accompagné du délégué, doit soumettre verbalement à son inspecteur, une plainte au sujet de l'interprétation ou de l'application de la présente convention afin de clarifier une situation et de la corriger s'il y a lieu, et ainsi éviter que la plainte ne devienne un grief.
- 14.02 Tout grief concernant un ou plusieurs salariés doit être soumis et réglé selon la procédure suivante:
- A) Le salarié qui veut soumettre un grief doit dans les sept (7) jours de l'événement qui a donné naissance au grief, soumettre son grief au Chef-inspecteur par écrit avec copie à l'Union. A ce stage, le salarié peut procéder seul ou accompagné de son délégué. Le Chef-inspecteur doit rendre sa décision dans les sept (7) jours de la réception du grief.
 - B) Si la décision du Chef-inspecteur ne satisfait pas le salarié ou si la décision n'est pas rendue dans le délai prévu, le grief pourra être soumis par le représentant de district du Local 2817 (ou son représentant) à l'Inspecteur-général, dans les sept (7) jours qui suivent. L'Inspecteur-général aura sept (7) jours pour rendre sa décision.
 - C) Si dans le délai prévu, l'Inspecteur-général ne peut régler le grief d'une façon satisfaisante ou ne rend pas de décision, le Représentant Général au Local 2817 ou son représentant pourra soumettre le grief au Gérant de la Société dans les dix (10) jours. Le Gérant de la Société aura dix (10) jours pour rendre sa décision.
 - D) Si dans le délai prévu, aucune décision n'est rendue ou si la décision n'est pas jugée satisfaisante, le grief pourra être soumis à l'arbitrage dans un délai maximum de quinze (15) jours de la réception de la décision du Gérant ou de l'expiration du délai qu'a le Gérant pour communiquer sa décision.

- 14.03 Les griefs relatifs au congédiement de même que tout grief d'ordre général ou concernant plus de deux salariés pourront être soumis par l'Union directement selon la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs tel que décrit à la clause 14.02 B) ci-dessus dans les sept (7) jours de l'événement qui a donné naissance à ce grief. La Société pourra, en commençant à la même étape et aux mêmes conditions, soumettre tout grief à l'Union.
- 14.04 A) La partie qui désire soumettre un litige à l'arbitrage, transmet à l'autre partie un avis, par écrit, de son intention de recourir à l'arbitrage. L'avis doit exposer le litige en cause en termes précis et mentionner sous quel rapport la convention a été violée ou mal interprétée, en indiquant la ou les clauses invoquées. L'avis doit également indiquer la nature du redressement recherché.
- B) Le tribunal d'arbitrage doit être constitué dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis de recourir à l'arbitrage. Le tribunal d'arbitrage est composé d'un arbitre unique choisi par les parties.
- C) Au cas où les deux parties ne peuvent s'entendre sur le choix de l'arbitre, celui-ci est alors nommé par le Ministère du Travail de la Province de Québec. Une fois nommé l'arbitre convoque les deux parties, entend leurs témoignages et rend sa décision dans les quinze (15) jours qui suivent l'audition desdits témoignages. Cette décision est définitive et lie les deux parties en cause.
- 14.05 Les deux parties en cause partagent à parts égales, les dépenses et honoraires de l'arbitre.
- 14.06 Aux fins de détermination des délais prévus à la procédure décrite ci-dessus, les samedis, dimanches et jours de congés statutaires ne seront pas comptés. Le défaut de rencontrer les délais prévus annule tout droit de revendication, à moins qu'ils aient été prolongés par un accord conclu entre les parties. Toute plainte et toute décision relatives aux griefs doivent être transmises par écrit.

En matière disciplinaire, le tribunal d'arbitrage peut

confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

15.01 Les salariés doivent se conformer aux règlements établis par l'Employeur.

15.02 L'Employeur prend les mesures disciplinaires qui s'imposent pour les manquements aux règlements établis par lui. Cependant, le salarié conserve son droit de recourir à la procédure de règlement des griefs s'il croit avoir été lésé par l'application de mesures disciplinaires.

15.03 Si après enquête, on découvre qu'un salarié a été injustement suspendu ou renvoyé, ledit salarié est réintégré son emploi sans perte de salaire.

15.04 DOSSIER DISCIPLINAIRE

- 1) Lorsque c'est possible, le salarié signe le dossier de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie du dossier est envoyée au salarié et au représentant local de l'Union.
- 2) Toute offense jugée mineure sera retirée du dossier du salarié après deux (2) mois.

ARTICLE 15

DISCIPLINE

- 15.01 Les salariés doivent se conformer aux règlements établis par l'Employeur.
- 15.02 L'Employeur prend les mesures disciplinaires qui s'imposent pour les manquements aux règlements établis par lui. Cependant, le salarié conserve son droit de recourir à la procédure de règlement des griefs s'il croit avoir été lésé par l'application de mesures disciplinaires.
- 15.03 Si après enquête, on découvre qu'un salarié a été injustement suspendu ou renvoyé, ledit salarié réintègre son emploi sans perte de salaire.
- 15.04 DOSSIER DISCIPLINAIRE
- A) Lorsque c'est possible, le salarié signe le dossier de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie du dossier est envoyée au salarié et au représentant local de l'Union.
 - B) Toute offense jugée mineure sera retirée du dossier du salarié après douze (12) mois.

ARTICLE 16

OUVERTURE DES OPERATIONS

16.01

Deux (2) semaines avant la date projetée d'ouverture des opérations, un avis à cet effet est adressé à l'Union et aux salariés qui sont rappelés. Un avis d'un (1) mois est envoyé aux salariés que l'Employeur ne prévoit pas réengager.

ARTICLE 17

AFFICHAGE

17.01

Lorsque l'Employeur a donné son approbation, les bulletins de l'Union seront affichés sur le tableau officiel placé à l'endroit accessible aux salariés.

ARTICLE 18

CONDITIONS GENERALES

- 18.01 A) Il est convenu que l'Employeur et l'Union coopèrent collectivement afin d'améliorer la sécurité et les premiers soins. L'Employeur et l'Union forment et maintiennent dans l'unité de négociations, des comités conjoints de sécurité pour encourager des conditions et pratiques sûres au travail.
- B) Il y a des trousseaux de premiers soins aux endroits stratégiques et dans tous les véhicules et avions servant régulièrement au transport des salariés.
- C) Lorsque jugé nécessaire, l'Employeur se réserve le droit d'exiger un examen médical. L'Employeur en assume les frais.

18.02 TRANSPORT

- A) Au début et à la fin de la période d'emploi, le transport des salariés est fourni gratuitement par l'Employeur à partir du terminus de voies publiques jusqu'à l'endroit où ils travaillent et vice versa. Dans la mesure du possible, lors des congés, l'Employeur continuera comme par le passé, à transporter les salariés à partir du terminus de voies publiques jusqu'à l'endroit où ils travaillent et vice versa.
- B) Si un salarié est requis d'utiliser son véhicule personnel pour les affaires de la Société, il reçoit pour chaque année d'opération une compensation de 0,24\$ du kilomètre (24 cents/kilomètre) pour tout le kilométrage requis de faire par la Société. Pour le combat d'incendie forestier, le taux sera celui établi par le Ministère de l'Energie et des Ressources.

Tout salarié rappelé au travail après avoir complété ses heures régulières reçoit une compensation pour l'usage de son véhicule personnel pour se rendre de sa résidence à l'endroit où il doit se rapporter. Cette provision est assujettie aux conditions du paragraphe ci-dessus.

- C) Aucun salarié ne peut se servir d'un véhicule personnel pour son transport à l'ouvrage, sans avoir produit au préalable une preuve que son véhicule est immatriculé et couvert par une assurance responsabilité pour les dommages à autrui, d'un minimum de cinquante mille dollars (50,000,00\$) et avoir reçu une autorisation écrite d'un représentant de la Société.

18.03 UNIFORMES ET EQUIPEMENT

- A) Les salariés portent l'uniforme dans l'exercice de leur fonction. Cet uniforme sera aux frais de l'Employeur et sera remis au salarié dans le plus bref délai possible. L'Employeur fournira trois (3) chemises à manches courtes ou longues à la demande de l'employé, deux (2) paires de pantalons, deux (2) cravates, un (1) coupe-vent et le couvre-tout sera fourni selon les besoins dans les différentes classifications. A la suite d'un feu de forêt, l'Employeur paiera le coût de nettoyage du coupe-vent et des pantalons des salariés qui auront travaillé au combat du feu lorsque l'état de l'uniforme l'exigera.
- B) A la fin de la saison de protection ou lorsque le salarié quitte son emploi pour quelque raison que ce soit, il doit retourner l'uniforme à l'Employeur ainsi que toute pièce d'équipement qui lui aurait été fournie pour l'accomplissement de sa tâche.
- C) Le coût des uniformes ou de l'équipement dont le salarié a accepté la responsabilité, lesquels n'ont pas été retournés, ont été perdus ou endommagés, sera déduit du salaire du salarié à moins que ce dernier puisse raisonnablement justifier que cette perte ou dommage n'est pas dû à sa négligence, mais a été causé par des circonstances reliées à ses fonctions.
- D) Une salopette voyante est fournie aux salariés affectés au combat des incendies forestiers.

18.04 DIVERS

- A) Le courrier sera distribué au moins une fois par semaine.
- B) L'Employeur envoie fréquemment dans les endroits qui

le nécessitent, des journaux et revues en nombre suffisant pour encourager les salariés.

- C) Un appareil de radio sera placé dans la salle communautaire des salariés du district Belle-Plage.

18.05 ASSURANCES

- A) L'Employeur défraie le coût d'une prime d'assurance feu couvrant les effets personnels des salariés jusqu'à un maximum de mille dollars (1000,00\$).
- B) La Société accepte de verser à chaque salarié régulier, qui travaille soixante (60) jours au cours d'une saison d'opération, la somme de soixante-quinze dollars (75,00\$).

Dans le cas d'un salarié régulier qui travaille quatre-vingt (80) jours au cours d'une saison d'opération, la somme de cent dollars (100,00\$); l'une ou l'autre de ces sommes est versée à la fin de la saison dans le but de permettre au salarié de se procurer une assurance de son choix. Cette somme est remise à sa dernière paie.

- C) L'Employeur défraie le coût d'une assurance-vie de vingt mille (20 000,00\$) dollars pour les salariés qui sont appelés à se déplacer par avion dans l'exercice de leurs fonctions.

ARTICLE 19

VALIDITE

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

ARTICLE 20

DROITS ACQUIS

20.01

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

ARTICLE 21

DUREE DE LA CONVENTION

- 21.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 31 décembre 1985 inclusivement. Si l'une des parties désire la renouveler, elle doit en donner un préavis écrit à l'autre partie, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant ladite date d'expiration.

M. JAMES MARTEL, Président Local 2817

M. GILIO LAMARCA, représentant local

M. MARCEL VEILLETTTE, représentant local

UNION DE CONSERVATION DE LA REGION DE QUEBEC-MONTREAL

M. MARCEL VEILLETTTE, représentant local

EN FOI DE QUOI, les parties ont souscrit aux présentes ce premier jour de juin 1984, à Québec; le tout sujet à ratification du présent mémoire d'entente par les membres de l'Union.

Signé à

Duchesnay

Ce

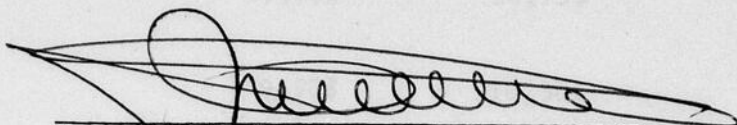
20

jour de

Août

1984.

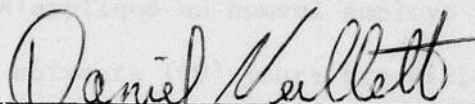
L'UNION DE BUCHERONS ET EMPLOYES DE SCIERIES - LOCAL 2817



M. JACQUES MARTEL, Président Local 2817

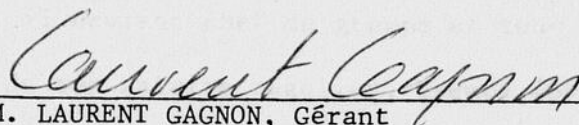


M. MARIO LAROUCHE, Représent local

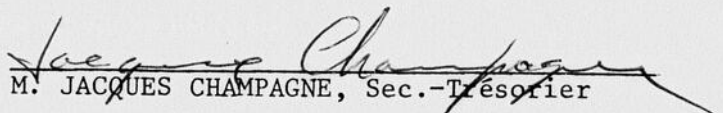


M. DANIEL VEILLETTE, Représentant local

SOCIETE DE CONSERVATION DE LA REGION DE QUEBEC-AURICIE



M. LAURENT GAGNON, Gérant



M. JACQUES CHAMPAGNE, Sec.-Trésorier

APPENDICE "A"

<u>Classification</u>	<u>01-01-84</u>	<u>01-01-85</u>
Observateur aérien	10,55\$	10,95\$
Commis	10,45\$	10,85\$
Patrouilleur	10,35\$	10,75\$
Débutant	9,90\$	10,30\$

NOTE 1 : "Débutant": s'applique au nouvel employé pour les premiers soixante (60) jours travaillés au service de la Société.

NOTE 11 : Lorsqu'un salarié est chargé, tout en accomplissant un travail, de diriger le travail d'un groupe, il devient chef de groupe et touche en plus de son salaire régulier, trente (30) cents l'heure pour tout le temps où il exerce ces fonctions de responsabilité.