

No.

18257-02

NCM

Dontar ene.

8

R08.03
0310 (2)

18257.02
400

CONVENTION COLLECTIVE

entre

DOMTAR INC., une corporation juridiquement constituée (par continuation) selon les lois du Canada et ayant son siège social au 395 ouest, boulevard de Maisonneuve, à Montréal, province de Québec, n'agissant par les présentes que pour le groupe des Produits Forestiers Domtar, division de Lebel-sur-Quévillon, province de Québec, ci-après appelée la "Compagnie"

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DE LABEL-SUR-QUEVILLON (F.T.P.F.-C.S.N.) ci-après appelé le "Syndicat"

et

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET, ci-après appelée la "Fédération".



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31 014878	7910223

Carte	Nom de la partie patronale A03		A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	DOMTAR INC.		8/00/4/30	7910220	21710
A2	PRØD FØRESTIERS DOMTAR		Employeur		
A3	LEBEL SUR QUEVILLON		A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	
	Code postal J0X1Y0		M18257002		A11 Nombre d'employés 900400
Carte	Nom de la partie syndicale A09		A12 Code d'activité	Convention	
A4	SYND TRAV FØRESTIERS DE		0310		
A5	LEBEL SUR QUEVILLON				

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 018	A16 61815	A17 919019	A18 0810	A19 4	A20 177	A21 010	A22	A23 24
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompier) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un étab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un étab. plus. synd. plus. certif. 03 Un empl. plus. étab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus. étab. un synd. plus. certif. 05 Plus. empl. un étab. un synd. plus. certif. 06 Plus. empl. plus. étab. un synd. plus. certif. 07 Plus. empl. plus. étab. plus. synd. plus. certif. Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Reg. Locale éducation 11 Reg. Locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEO 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTO 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Maurice — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Regionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livres 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mecanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Enseignants 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompier 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		

ARTICLE 1

BUT GENERAL

- 1.01 Le but de cette convention est de définir les termes et conditions de travail établis lors des négociations collectives et autres mesures susceptibles d'améliorer les relations patronales-ouvrières dans un esprit de pleine et entière coopération.

ARTICLE II

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DU SYNDICAT

- 2.01 Conformément au certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations de Travail du Québec en date du 14 novembre 1968, la compagnie reconnaît le syndicat comme unique agent négociateur des employés de la compagnie.
- 2.02 La juridiction du syndicat s'applique à tous les employés préposés aux opérations forestières, salariés au sens du Code du travail, à l'exception des ingénieurs forestiers, des contracteurs, des 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 la récréation, des préposés aux communications et transports autres que le transport du bois, et des personnes automatiquement exclues par la loi.

ARTICLE II

SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tout employé au nom de qui le syndicat a le droit de négocier devra, comme condition d'emploi, autoriser par écrit la compagnie à déduire de ses gains à la fin de chaque semaine d'opération, la retenue syndicale hebdomadaire régulière ou l'équivalent conformément aux conditions suivantes:
- * 3.02 Le syndicat avise par écrit la compagnie du montant de la retenue syndicale hebdomadaire régulière à prélever sur le salaire de chaque employé relevant de sa compétence. Si le montant de la retenue syndicale doit être modifié, le syndicat en fait part à la compagnie deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux au moyen d'un avis écrit signé par le président ou 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 L'employé devra signer la formule d'adhésion et de retenue syndicale lors de son embauche. La copie de cette formule sera remise au syndicat dans les cinq (5) jours qui suivent la signature de la formule.
- 3.05 Pour les nouveaux employés, la première déduction est faite sur la paie de la première semaine normale complète de travail à l'emploi de la compagnie. Par la suite, une déduction sera faite sur une base hebdomadaire quel que soit le nombre de jours travaillés par l'employé, pourvu que les gains payés à l'employé soient suffisants pour couvrir la retenue.
- 3.06 Les montants perçus selon les exigences de la clause précédente seront remis au trésorier du syndicat. Les remises seront accompagnées d'une liste en double exemplaire et donnant les détails suivants: nom, prénom, numéro d'assurance-sociale, montant de la déduction syndicale suivi du code ci-dessous s'il y a lieu.

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

3.07 La compagnie 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 semaine d'opération, le montant pré-déterminé égal à la retenue syndicale hebdomadaire régulière, pourvu que les gains dus et payés à l'employé soient suffisants pour couvrir la retenue.

* 3.08 L'employé expulsé des rangs du syndicat devra, pour demeurer à l'emploi de la compagnie, payer le montant équivalent à la retenue syndicale hebdomadaire.

3.09 Au début de chaque année civile, pas plus tard que le 28 février, la compagnie remet à chaque employé un reçu qui contient les renseignements suivants:

- 1 - Nom et prénom(s)
- 2 - Adresse
- 3 - Numéro d'assurance-sociale
- 4 - Montant total des cotisations perçues durant l'année civile précédente.

La compagnie imprime sur les feuillets T-4 et TP-4 le montant total des cotisations perçues durant l'année.

* Les dépenses des employés à la pièce faites à la compagnie pour l'usage et l'entretien de la scie mécanique apparaîtront sur les feuillets T-4 et TP-4.

3.10 Le syndicat fera parvenir par écrit à la compagnie, une fois l'an, la liste de ses officiers. Le syndicat devra aviser promptement la compagnie, par écrit, de tout changement à cette liste.

3.11 Activités syndicales

Il est entendu qu'il n'y aura aucune discrimination contre les représentants du syndicat en rapport avec leurs activités concernant la négociation et l'application de la convention collective; cependant, telles activités ne devront pas affecter la bonne marche des opérations de la compagnie.

3.12 Droit de circulation

Les représentants dûment accrédités de la fédération ou du syndicat pourront visiter les opérations forestières de la compagnie en tout temps pour s'occuper de questions pertinentes à la présente convention. La permission leur sera donnée par le surintendant des opérations forestières ou son représentant. Si les assemblées se tiennent dans les locaux de la compagnie, le syndicat devra obtenir la permission de la compagnie.

3.13 Tableaux d'affichage du syndicat

La compagnie placera des tableaux d'affichage qui seront reconnus comme officiels, portant l'entête "Syndicat", au garage central, au magasin de Place Lebel, au local du charroyage, dans les complexes de Place Lebel, dans les cuisines satellites, dans la cuisine Place Lebel ou tout autre endroit convenu entre les parties. Le syndicat pourra y afficher les avis ou communications adressés à ses membres, après qu'ils auront été initialés par le Chef du Personnel ou son représentant.

ARTICLE IV

RESPONSABILITES DE LA COMPAGNIE

4.01 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit exclusif d'exploiter et de diriger son entreprise sous tous les rapports sauf lorsque le droit de ce faire est expressément limité par les dispositions de cette convention.

4.02 Changements Technologiques et Opérationnels

a) Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'apporter en tout temps à la division forestière toutes améliorations ou changements techniques, technologiques et opérationnels, nonobstant le fait que de telles améliorations ou changements pourraient réduire les effectifs requis pour le bon fonctionnement de la division forestière.

- * b) Si de telles améliorations ou changements se produisent, la compagnie en avisera les représentants du syndicat, aussitôt que possible, mais pas moins de trois (3) mois à l'avance ou dans un délai plus long si la loi le prévoit.

 - * c) Lorsque de telles améliorations ou changements se produisent, un comité conjoint composé de trois (3) représentants du syndicat et de trois (3) représentants de la compagnie est formé afin d'étudier l'effet de tels changements et améliorations sur les employés de la compagnie et sur les conditions de travail.

Le comité conjoint doit faire les recommandations convenues au directeur de la division forestière afin d'assurer que les intérêts des employés et de la compagnie soient protégés de façon juste et équitable.

 - d) Si de telles améliorations ou changements ont pour effet de créer de nouvelles occupations, elles seront offertes en premier lieu aux employés membres de l'unité de négociation. Le choix des candidats se fait conformément à l'article 12.01 de la présente convention.

 - e) Si ces améliorations ou changements ont pour effet de réduire la main-d'oeuvre de façon permanente, les employés affectés sont mis en disponibilité suivant les exigences de l'article 12.04 b) de la présente convention.
- 4.03 Tout employé exclu de l'unité de négociation ne peut faire un travail régulièrement accompli par les employés de l'unité de négociation, sauf dans les cas d'urgence et d'entraînement.

ARTICLE V

COMITES

5.01 Comité d'intérêt mutuel

Le comité d'intérêt mutuel étudie les buts et les problèmes communs.

Ce comité pourra se réunir selon les besoins sur demande de l'une ou l'autre des parties au moins une fois par mois. La partie qui convoque la réunion devra soumettre la semaine précédente son ordre du jour.

Lorsque les réunions doivent avoir lieu durant les heures de travail des employés membres de ce comité et que ceux-ci sont requis d'y assister ils ne subiront pas de perte de salaire.

5.02 Comité syndical de négociations

- * Le comité de négociations sera composé d'au plus sept (7) officiers, nommément, le président, le vice-président, le secrétaire et un représentant pour chacun des départements sans toutefois doubler la représentation d'un département.

5.03 Comité des griefs

Le comité des griefs, composé d'un maximum de trois (3) employés choisis par le syndicat est reconnu par la compagnie comme représentant autorisé du syndicat pour s'occuper de tout grief, suivant les dispositions de l'article 7, Procédure des griefs.

Le syndicat fournira à la compagnie, le nom des employés constituant le comité des griefs et informera la compagnie, au moins deux (2) jours avant toute réunion, de tout changement dans la composition de ce comité.

Les réunions de la compagnie et du comité des griefs se tiendront aux heures occasionnant le moins de perte de temps à la compagnie et aux membres du comité. La compagnie dédommagera les employés s'il y a perte de salaire, en relation avec la procédure des griefs.

5.04 Rencontre avec la compagnie

Lors des réunions de comités cédulées sur une base régulière ou convoquées par tout membre de la direction, les employés requis d'assister sont payés au taux de leur occupation de la façon suivante:

- i) Durant les heures régulières de travail, temps simple.
- * ii) En dehors de leurs heures régulières de travail, temps simple.
- iii) Durant les heures de surtemps cédulées, temps supplémentaire.

Les employés à la pièce sont payés au taux de l'opérateur de débusqueuse.

ARTICLE VI

DELEGUES DE DEPARTEMENTS

6.01 Délégués de départements

Dans le but de faciliter l'application de la convention, le syndicat nomme ou fait élire, le nombre de délégués qu'il juge nécessaire, au niveau de chaque département. Seuls les employés réguliers peuvent devenir délégués.

Le syndicat fait parvenir à la compagnie, la liste des noms des délégués et amendera cette liste quand il y a lieu en avisant la compagnie par écrit.

Le rôle du délégué est de discuter avec le contremaître les plaintes qui peuvent résulter de toutes questions relatives à l'application de la convention. Ceci peut se faire durant ses heures de travail sans perte de salaire.

ARTICLE VII

PROCEDURE DES GRIEFS

- * 7.01 Afin d'éviter que des plaintes mineures provenant de l'interprétation ou de l'application de la convention collective ne deviennent des griefs, l'employé concerné (accompagné ou non du délégué) devra discuter d'abord verbalement de sa plainte avec son surveillant immédiat.

- * 7.02 Première étape -

Tout grief sur l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des dispositions de la présente convention ou de tout amendement subséquent à la convention devra être soumis par écrit à son surveillant immédiat par l'employé concerné, accompagné de son délégué syndical s'il le désire, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'évènement qui donna naissance au grief. La réponse écrite du surveillant immédiat sera rendue dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.

- * Deuxième étape -

Si un accord n'intervient pas, l'employé (accompagné de son délégué syndical, s'il le désire) soumet par écrit le grief au surintendant ou chef de service dans les cinq (5) jours qui suivent la réception de la réponse faite par le surveillant immédiat. La réponse écrite du surintendant ou du chef de service sera rendue dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

* Troisième étape -

Si un accord n'intervient pas, l'employé ou le comité des griefs peut soumettre le grief par écrit au directeur de la division forestière dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de la réponse faite par le surintendant ou le chef de service. La réponse écrite du directeur sera rendue dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.

Peuvent assister à toute rencontre à cette étape: l'employé concerné, le comité des griefs, un représentant accrédité de la Fédération et les représentants de la Compagnie.

* Quatrième étape -

Si un accord n'intervient pas, le grief peut être soumis à l'arbitrage comme prévu à l'article 8 dans les dix (10) jours qui suivent la date de la réponse faite par le directeur de la division forestière.

- * 7.03 Une copie des réponses rendues à chaque étape de la procédure des griefs sera transmise au syndicat.
- * 7.04 Tout grief de la compagnie ou du syndicat concernant l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la Convention peut être soumis à l'autre partie, à la troisième étape (au président du syndicat ou au directeur de la division forestière, selon le cas), pour enquête et solution, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'évènement qui donna naissance au grief, au lieu de suivre la procédure normale des griefs. Faute de règlement, dans les quinze (15) jours qui suivent la réponse le grief peut être porté à l'arbitrage.
- * 7.05 Tout grief d'un groupe d'employés concernant l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la convention peut être soumis à l'autre partie, à la deuxième étape, pour enquête et solution, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'évènement qui donna naissance au grief, pour suivre par la suite la procédure normale des griefs.

- 7.06 Nonobstant tout ce qui précède, l'une ou l'autre partie, c'est-à-dire la compagnie ou le syndicat peut demander la formation d'un comité "ad hoc" à n'importe quel moment de la procédure des griefs dans le but d'essayer de trouver une solution acceptable au problème créé par le grief. Ce comité ne devra pas retarder les délais prévus entre chaque étape.
- 7.07 Aucun employé, ou représentant de l'employé, ne quittera son travail pour quelque raison que ce soit en rapport avec l'article 7, Procédure des Griefs, sans avoir avisé son surveillant immédiat et en avoir obtenu sa permission. Cette permission ne sera pas refusée sans raison majeure.
- 7.08 Les samedis, dimanches et jours fériés ne seront pas pris en considération pour déterminer le temps en-dedans duquel une action doit être prise à chacune des étapes précédentes ou à l'article 8.
- 7.09 Toutes les limites de temps fixées par ces articles, et chacune d'elles, peuvent être prolongées, n'importe quand, après entente écrite entre la compagnie et le syndicat.

ARTICLE VIII

ARBITRAGE

- * 8.01 a) L'arbitrage des griefs sera soumis aux dispositions du Code du Travail de la Province de Québec et si l'une des parties décide de soumettre un grief à l'arbitrage, dans les délais prévus à l'article 7.02, Etape 4, l'autre partie devra en être avisée par écrit.
- b) Le grief sera référé à un arbitre unique ou, si l'une des parties le désire, à un conseil d'arbitrage.
- * c) Si le grief est soumis à un arbitre unique, les parties devront s'entendre dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai fixé à l'article 7.02, Etape 4, sur la nomination de celui-ci à défaut de quoi il sera nommé par le Ministre du Travail de la Province de Québec.

*

- d) Si l'une des parties désire recourir au conseil d'arbitrage, chaque partie nommera son arbitre dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai fixé à l'article 7.02, Etape 4. Les arbitres nommés par les parties devront s'entendre, dans les cinq (5) jours de leur nomination, sur la nomination d'un troisième membre qui agira comme président du conseil d'arbitrage. Si pareil accord n'intervient pas dans les cinq (5) jours, le Ministre du Travail sera prié de nommer un président.
- 8.02 a) La compagnie et le syndicat se feront un devoir d'accélérer les procédures d'arbitrage. La décision de l'arbitre unique ou de la majorité du conseil d'arbitrage sera finale et liera les deux (2) parties. Cependant, l'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage n'aura aucune autorité pour prendre toute décision ou recommandation non conforme aux dispositions de cette convention, ni faire de changement général, tel que des changements de taux de salaire, ni de traiter de toutes questions non couvertes par cette convention.
- b) Dans le cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage a le pouvoir de maintenir, d'annuler ou de diminuer la décision patronale. L'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage peut ordonner la réintégration de l'employé sans perte de privilèges et de droits acquis et décider du montant de compensation pour salaire perdu.

ARTICLE IX

CONTINUITÉ 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 X

ANCIENNETE

- * 10.01 Tout employé régulier aura deux (2) anciennetés différentes, soit l'ancienneté de compagnie et l'ancienneté Domtar Inc..

- * 10.02 Les départements dans la division sont les suivants:

- 1- Coupe conventionnelle
- 2- Charroyage et améliorations (construction)
- 3- Mécanique
- 4- Service et entretien des camps et cuisines
- 5- Coupe mécanisée.

- * 10.03 Ancienneté de compagnie

L'ancienneté de compagnie est l'accumulation des jours travaillés et des jours non travaillés accumulés selon l'article 10.08 par un employé depuis sa dernière date d'embauche dans la division de Lebel-sur-Quévillon (temps supplémentaire exclu). Cette ancienneté gouverne les mouvements de main-d'oeuvre.

- * 10.04 Ancienneté Domtar Inc.

L'ancienneté Domtar Inc. est l'ancienneté totale reconnue au service de Domtar Inc. calculée selon la méthode prévue à l'article 10.06. Cette ancienneté sert pour fins de vacances et pour toutes autres fins spécifiquement désignées dans cette convention.

- 10.05 Période d'ancienneté et année d'opération

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

* 10.06 Calcul de l'ancienneté Domtar Inc.

Une année d'ancienneté Domtar Inc. comprend un minimum de cent cinquante (150) jours, accumulés selon l'article 10.08, durant une année civile.

Lorsqu'un employé accumule moins de cent cinquante (150) jours dans une même année civile, ces jours seront portés à son crédit. Ils seront accumulés jusqu'à cent cinquante (150) jours et pourront être ajoutés aux jours d'une autre année civile subséquente pour compléter une année d'ancienneté. Si ces jours accumulés ne sont pas requis, ils demeurent au crédit de l'employé.

Les jours accumulés dans une année civile excédant cent cinquante (150) jours ne seront pas portés au crédit de l'employé pour compléter une année d'ancienneté.

10.07 Employés stagiaires

Les nouveaux employés seront considérés comme stagiaires jusqu'à ce qu'ils aient complété quarante-cinq (45) jours de travail au cours de toute période de douze (12) mois continus. Par la suite, le droit à l'ancienneté leur sera reconnu à partir de leur date initiale d'embauchage. Toutefois, un employé qui ne parvient pas à compléter quarante-cinq (45) jours de travail dans ledit délai de douze (12) mois doit recommencer à les accumuler de nouveau.

Les employés stagiaires n'ont aucun droit à la procédure de griefs en ce qui a trait aux mouvements de main-d'oeuvre et congédiement.

La période de stagiaire faite, l'employé devient un employé régulier.

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

- 1) Lorsqu'un employé régulier travaille à l'une ou l'autre des occupations faisant partie de l'unité de négociation;
- 2) Lorsqu'un employé régulier accepte une mutation à un poste exclu de l'unité de négociations tel que stipulé à l'article 12.02, paragraphe a);

- 3) Lorsqu'un employé accepte une mutation temporaire à une occupation hors de l'unité de négociations, dans les cas de maladie, accident, vacances ou nécessité par surcroît périodique de travail;
- 4) Lorsqu'un employé est absent pour vacances, jours fériés, congés de deuil, bris mécanique, participation à des comités gouvernementaux, cours de perfectionnement autorisé par la compagnie pour une durée déterminée au moment de l'entente, servir comme juré ou témoin de la couronne ou s'il est décrété par le surveillant immédiat que l'employé ne peut travailler à cause d'intempérie;
- 5) Lorsqu'un employé est en congé autorisé pour activités syndicales spécifiées à la présente convention;
- 6) Lorsqu'un employé est absent pour affaires syndicales autres que celles mentionnées au paragraphe précédent et ce pour une période n'excédant pas six (6) mois par année après entente avec la compagnie;
- 7) Lorsqu'un employé ne peut se rapporter au travail pour cause de maladie ou d'accident non-occupationnel attesté par un certificat médical, et ce, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois dans une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs à compter du début de l'absence due à la maladie ou de la date de l'accident si l'employé est au travail ou de son rappel.

En aucun cas, un employé peut accumuler plus d'ancienneté que celle qu'il avait accumulée à la date du début de l'absence due à la maladie ou de l'accident.

- 8) Lorsqu'un employé régulier est absent à cause d'un accident de travail et ceci jusqu'à ce que la Commission des Accidents de Travail du Québec le déclare apte à revenir au travail ou définitivement invalide et désormais incapable de reprendre son travail.
- * 9) Lorsque l'employé est en congé sans solde pour raison personnelle et autorisé par la compagnie, pour un maximum de quatre (4) jours par année civile (à compter du 1er janvier 1979).
- * 10) Nonobstant ce qui précède et exception faite de l'accumulation prévue au paragraphe 11, un employé ne pourra accumuler plus d'ancienneté de compagnie que pour le temps qu'il aurait normalement travaillé dans la division au cours d'une année d'opération.

- * 11) Lors d'une mise en disponibilité, les employés réguliers accumulent de l'ancienneté pendant les premiers vingt-et-un (21) jours ouvrables suivant la date de leur mise en disponibilité.

10.09 L'ancienneté est maintenue lors:

- 1) d'une mise à pied n'excédant pas vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- 2) d'une maladie ou d'un accident non-occupationnel attesté par un certificat médical pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois consécutifs à compter de la date de la maladie ou de l'accident ou de son rappel, selon le cas;
- 3) d'absences pour activités syndicales autres que celles prévues à l'article 10.08, paragraphes 5 et 6, reconnues et autorisées par la compagnie pour une période déterminée au moment de l'entente.

10.10 L'ancienneté de même que les droits acquis se perdent si l'employé:

- 1) quitte volontairement la compagnie;
- 2) est congédié pour juste cause;
- 3) a) est mis à pied par la compagnie pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
b) est mis à pied par la compagnie pour une période excédant douze (12) mois consécutifs pour les employés réguliers ayant moins d'un an d'ancienneté.
- 4) est absent pour cause de maladie ou d'accident non occupationnel pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- * 5) ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent une convocation à reprendre le travail, envoyée par lettre recommandée à la dernière adresse notée par la compagnie et dont, une copie aura été envoyée au syndicat à moins qu'un autre arrangement ait été pris par écrit.
- 6) lorsqu'il atteint la date normale de départ en retraite, qu'il soit membre ou non du régime de retraite.

ARTICLE XI

LISTE D'ANCIENNETE

- 11.01 La compagnie expédiera au syndicat par courrier recommandé avant la fin du mois de février de chaque année, un nombre suffisant de listes d'employés couverts par la convention collective de travail, mentionnant le nom, la date de l'embauchage, l'occupation, le salaire et l'ancienneté de chacun de ses employés calculés au 31 décembre de l'année précédente.
- 11.02 La mise à date de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux (2) parties trente (30) jours après qu'elle aura été expédiée au syndicat, à moins que le syndicat ne fasse des représentations à la compagnie pendant ces trente (30) jours. Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière période d'ancienneté et il appartient aux employés concernés de fournir les preuves qu'il y a erreur avant que la liste soit amendée.
- 11.03 La dernière liste d'ancienneté soumise au syndicat, selon l'article 11.01, gouvernera tous les mouvements de main-d'oeuvre jusqu'à ce que la liste suivante soit définitive.

Nonobstant ce qui précède, s'il se trouve sur la nouvelle liste des changements d'ancienneté qui affectent le statut de certains employés, ces changements, dès qu'ils seront connus durant la période de trente (30) jours, devront être apportés à l'attention de la compagnie pour effectuer les mouvements de main-d'oeuvre qui pourraient en résulter, dans les plus brefs délais. Les employés touchés par ces changements durant cette période de trente (30) jours ne pourront revendiquer par voie de grief pour gains perdus.

- * Les mouvements de main-d'oeuvre affectant les employés réguliers embauchés depuis le 1er janvier de l'année courante seront régis par l'ancienneté accumulée.
- * La compagnie remettra au syndicat à chaque mois la liste des nouveaux employés réguliers ainsi que les noms de ceux qui ont mis fin à leur emploi dans le but de maintenir la liste à date. Dans le cas où l'ancienneté de compagnie de deux ou plusieurs employés serait égale, la date d'embauche dans la division de Lebel-sur-Quévillon prévaudra.

ARTICLE XII

MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

12.01 Occupation vacante et occupation nouvelle

- a) Toute occupation vacante ou nouvelle, sera affichée sur les tableaux pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à l'exception des occupations à la pièce.

Seules les applications reçues en-dedans de cette période de cinq (5) jours seront considérées par la compagnie. Nonobstant ce qui précède un employé absent peut faire application dans les quarante-huit (48) heures qui suivent son retour au travail en autant que l'absence n'a pas dépassé trente (30) jours à compter de la date d'affichage.

Note: Il n'y a pas d'occupation vacante tant qu'il y a des employés réguliers sur la liste de rappel qui peuvent remplir les exigences de ladite occupation. Ces rappels se font en suivant les dispositions de l'article 12.03 Rappel.

- b) Les avis officiels de la compagnie seront affichés dans les endroits suivants avec copie au syndicat:

1. Bureau d'emploi
2. Magasin de Place Lebel
3. Garage central
4. Local du charroyage
5. Cuisines satellites
6. Cuisine Place Lebel
7. Coupe mécanisée.

- c) Ces avis fournissent les renseignements suivants:

1. Le titre de l'occupation
2. Le département concerné
3. L'endroit où survient l'occupation nouvelle ou vacante
4. Les exigences normales pour accomplir la tâche.

d) Choix du candidat

- * 1) Première étape - Le candidat est choisi parmi les employés ayant fait application, selon l'ancienneté de compagnie en autant qu'il puisse remplir les exigences normales pour accomplir la tâche.
 - * Toutefois, un employé muté à un autre département par voie d'affichage ne pourra pas appliquer sur un poste vacant dans un autre département à l'intérieur d'une période de six (6) mois suivant la date de sa mutation.
 - * 2) Le candidat choisi selon les modalités prévues ci-dessus a droit à une période d'entraînement n'excédant pas quatre (4) semaines au taux de l'occupation. L'entraînement peut lui être donné soit par un membre de l'unité de négociation, soit par une personne exclue de l'unité de négociation.
 - * 3) Deuxième étape - Si aucun employé n'a fait application ou si les candidats ne rencontrent pas les exigences normales pour accomplir la tâche, la compagnie remplira l'occupation par un candidat de son choix.
- e) La procédure ci-dessus ne s'applique pas pour une mutation temporaire d'une durée d'un mois ou moins dans le cas de maladie, accident, vacances, congés autorisés ou remplacement en cas d'urgence. Ce délai d'un mois pourra être prolongé après entente entre les parties.
- * f) La compagnie remettra au syndicat la liste des candidats ainsi que les noms de ceux qui ont été choisis dans les cinq (5) jours qui suivent sa sélection. Advenant la cancellation d'un affichage, la compagnie avisera par écrit les candidats et le syndicat.

12.02 Mutation

- a) Mutation à une occupation exclue de l'unité de négociation.

Un employé 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 six (6) mois de la date de ladite mutation. Au cours de cette période d'essai, l'employé continue d'accumuler son ancienneté pour une période de six (6) mois. (Cet article ne s'appliquera qu'aux employés mutés après le 28 juillet 1977. L'ancien article de douze (12) mois continue de s'appliquer aux employés qui ont été mutés avant le 28 juillet 1977).

Cette période d'essai terminée, l'employé qui a accepté la mutation pourra en tout temps, à sa propre demande ou à la demande de la compagnie, réintégrer l'unité de négociation avec l'ancienneté accumulée à la date de sa mutation et, en plus, l'ancienneté accumulée pendant la période d'essai.

* Pour se prévaloir du droit de retourner dans l'unité de négociation, l'employé promu devra verser au syndicat une cotisation équivalente au montant qu'il aurait payé durant ladite période de six (6) mois ou douze (12) mois, s'il n'avait pas quitté l'unité de négociation.

* Lorsque la compagnie requiert les services d'un employé visé par le certificat d'accréditation pour remplacer un surveillant, elle affiche le nom du surveillant remplaçant et la durée de sa mutation.

b) Avis au syndicat

Lorsque le salaire d'un employé est affecté à la suite de promotion ou de mutation, la compagnie en informera par écrit le syndicat dans la semaine suivant tel changement.

* c) L'employé qui, suite à un affichage, est muté de façon permanente à une occupation déjà existante pourra, en tout temps à sa propre demande ou à la demande de la compagnie, retourner à son ancienne occupation dans un délai de un (1) mois suivant la fin de la période d'entraînement prévue à l'article 12.01 d).

* Dans le cas d'une occupation nouvellement créée, l'employé pourra en tout temps à sa propre demande ou à la demande de la compagnie retourner à son ancienne occupation dans un délai de six (6) mois suivant la date de sa mutation.

d) Mutation à un taux de salaire supérieur

Un employé 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 employé régulier muté, à la demande de la compagnie, à une occupation dont le taux de salaire est inférieur au taux de son occupation régulière conserve ce dernier pour la durée de la mutation ou aussi longtemps qu'il aurait eu du travail sur son occupation régulière.

f) Prime lors d'une mutation pour fins de surveillance

Un employé régulier qui accepte une mutation temporaire, pour fins de surveillance, recevra une prime de trente (30) cents l'heure en sus du taux de salaire le plus élevé payé parmi les employés sous sa surveillance et cela pour la durée de la mutation.

g) Mutation demandée par l'employé

Un employé 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 employé régulier pourra accepter une mutation dans une occupation disponible à un taux différent de son occupation régulière.

12.03 Rappel

- * a) Les employés sont rappelés par département dans leur occupation régulière selon leur ancienneté de compagnie. Si l'ancienneté de compagnie de deux (2) ou plusieurs employés est égale, la date d'embauche dans la division forestière prévaut.

- * b) L'employé rappelé dans son département à une occupation autre que son occupation régulière, le sera selon les exigences normales pour accomplir la tâche compte tenu de son ancienneté de compagnie. Si l'ancienneté de compagnie de deux (2) ou plusieurs employés est égale, la date d'embauche dans la division forestière prévaut.
- c) Nonobstant ce qui précède les employés qui auront été mis en disponibilité selon les termes des articles 12.04 a) ii) et iii) seront rappelés par ancienneté de compagnie en autant qu'ils remplissent les exigences des tâches qui deviennent disponibles à la reprise normale des opérations, mais les paragraphes a) et b) continuent de s'appliquer si le rappel dans leurs départements respectifs doit se faire en-dedans d'un mois.
- * d) Advenant qu'un employé est rappelé dans un autre département que le sien selon les dispositions du paragraphe c) ci-dessus, il devra retourner à son département dès qu'un emploi auquel son ancienneté de compagnie lui donne droit devient disponible selon les dispositions des paragraphes 12.03 a) et b).

12.04 Mise en disponibilité

- * a) i) Dans le cas de mise en disponibilité due à un ralentissement ou à la suspension partielle des opérations forestières dans un ou plusieurs départements, les employés seront mis à pied par département dans leur occupation régulière selon leur ancienneté de compagnie. L'employé qui déplace un autre employé dans une occupation autre que son occupation régulière, le fera en autant qu'il puisse remplir les exigences normales pour accomplir la tâche, et selon son ancienneté de compagnie. Si l'ancienneté de compagnie de deux (2) ou plusieurs employés est égale, la date d'embauche dans la division forestière prévaut.
- * Toutefois, l'employé muté d'un autre département et qui n'a pas complété six (6) mois de service dans son nouveau département retournera à son ancienne occupation pour la durée de la mise en disponibilité. Dès la fin de la mise en disponibilité, cet employé retourne à son occupation dans son nouveau département.

*

ii) Dans le cas de mise en disponibilité due à un ralentissement ou à la suspension partielle des opérations forestières d'une durée prévue de plus de trois (3) mois dans un ou plusieurs départements, les employés affectés sont mis en disponibilité selon leur ancienneté de compagnie dans des occupations à taux égal ou inférieur. Les employés ainsi mis en disponibilité peuvent déplacer dans d'autres départements des employés à taux égal ou inférieur ayant moins d'ancienneté de compagnie qu'eux, en autant qu'ils remplissent les exigences normales pour accomplir les tâches de ces derniers.

iii) Dans le cas de mise en disponibilité due à un arrêt total des opérations forestières pour une période indéterminée, les employés sont mis en disponibilité en tenant compte de leur ancienneté de compagnie en autant qu'ils remplissent les exigences normales pour accomplir les tâches qui demeureraient.

b) Dans le cas de mise en disponibilité permanente due à des changements techniques, technologiques et opérationnels tels que définis à l'article 4.02 de la convention, l'employé pourra se prévaloir de son ancienneté de compagnie pour déplacer un autre employé en autant qu'il puisse remplir les exigences normales pour accomplir la tâche.

*

c) En cas de mise en disponibilité, la compagnie informe, le syndicat et les employés intéressés, par écrit, au moins une (1) semaine à l'avance, sauf dans les cas hors du contrôle de la compagnie. Cet avis indiquera les raisons de la mise en disponibilité. A défaut d'un avis écrit applicable, la compagnie paiera l'équivalent en salaire.

d) Les employés qui désirent quitter leur emploi doivent en aviser la compagnie au moins une (1) semaine à l'avance.

e) Dans les cas de mises en disponibilités et de rappels, le président, vice-président, secrétaire et trésorier du syndicat ont la préférence à tout autre employé pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales pour accomplir la tâche disponible.

Le directeur de chacun des cinq (5) départements aura préférence d'emploi à tout autre employé dans son département pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales pour accomplir la tâche disponible.

* f) Tout employé régulier, ayant un (1) an d'ancienneté et étant propriétaire d'une maison à Lebel-sur-Quévillon, qui est mis-à-pied temporairement mais demeure disponible pour une période excédant trente (30) jours, aura droit à un montant équivalent à un (1) paiement mensuel de son hypothèque à condition qu'il soit enregistré et reçoive effectivement les prestations d'assurance-chômage.

12.05 Location de machinerie

- * 1. Les propriétaires de machines louées par la compagnie s'ils en sont les opérateurs (propriétaires-artisans) sont éligibles au mouvement de main-d'oeuvre, à l'exception des propriétaires-artisans affectés au transport du bois. Toutefois, les propriétaires-artisans qui doivent embaucher d'autres opérateurs doivent prendre les opérateurs de la compagnie s'il y en a en disponibilité. S'il n'y en a pas en disponibilité, la compagnie suit la procédure établie à l'article 12.01 avant d'embaucher de l'extérieur.
2. Tout employé 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 employé qui aura moins d'ancienneté que lui en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
3. Lorsqu'un sous-entrepreneur est engagé par la compagnie et que des employés de la compagnie, capables de faire le travail à être accompli par ce sous-entrepreneur, travaillent à des occupations inférieures à leur occupation normale ou sont en disponibilité, préférence d'emploi leur est accordée avant les employés dudit sous-entrepreneur.
- * 4. La compagnie fournira au syndicat la liste de rappel des propriétaires-artisans affectés au transport du bois, établie selon leur date d'entrée au service de la compagnie, comme propriétaires-artisans.

Toutefois, la compagnie rappellera ces derniers compte tenu des besoins de l'exploitation, de l'état et de la capacité de leur équipement.

12.06 Indemnité de licenciement

1. Un employé permanent aura droit à une indemnité de licenciement telle que calculée d'après la méthode indiquée ci-dessous, à condition que:

- * a) l'employé ait au moins un (1) an d'ancienneté;
- b) la cessation d'emploi de l'employé résulte directement d'une décision de la direction destinée à améliorer l'efficacité des opérations. Par exemple, la mécanisation, l'automatisation et les changements de procédés ou de méthodes d'exploitation;
- c) un employé n'aura pas droit à une indemnité de licenciement s'il démissionne ou s'il est congédié pour une raison valable.

* 2. L'indemnité de licenciement sera de deux pour cent (2%) de la rémunération totale de l'employé pour sa période de service continu. Aux fins de cet article, le service sera considéré comme continu tant que l'employé n'a pas perdu ses droits d'ancienneté en vertu de l'article 10.10 de la convention.

La moitié de l'indemnité de licenciement due à l'employé sera payable trois (3) semaines après la date de cessation d'emploi de l'employé en question, l'autre moitié de l'indemnité de licenciement sera versée à l'employé six (6) semaines après sa cessation d'emploi.

3. Si un employé licencié est rappelé au travail avant d'avoir reçu une partie de l'indemnité de licenciement qui lui est due, aucun versement ne lui sera fait. S'il est rappelé au travail après avoir reçu une partie de l'indemnité de licenciement qui lui est due, il conservera son droit au reste impayé de son indemnité et il recommencera à accumuler ses droits à l'indemnité de licenciement.

ARTICLE XIII

DISCIPLINE

13.01 Application de la discipline

- a) La responsabilité de maintenir la discipline incombe à tous les niveaux du personnel de surveillance. Chaque surveillant a le pouvoir de réprimander ou de suspendre temporairement tout employé sous sa gouverne qui se rend coupable d'une infraction à la discipline.
- b) Lorsqu'un surveillant suspend un employé de son service, il doit mettre l'employé concerné au courant des motifs de la suspension.
- c) L'employé qui a été suspendu sera avisé de se présenter au bureau du surveillant responsable ou son représentant dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la suspension, afin que la cause de sa suspension soit étudiée, et afin de décider la mesure disciplinaire appropriée à appliquer dans son cas. Un délégué du syndicat peut être présent comme témoin si l'employé le désire.
- d) Le surveillant responsable ou son représentant décide de la mesure disciplinaire à appliquer, après avoir examiné à fond toutes les circonstances se rattachant à chaque cas. Il rendra sa décision dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'infraction.
- e) Les mesures disciplinaires sont les suivantes:
 - i) réprimande verbale;
 - ii) réprimande écrite avec copie au syndicat;
 - iii) suspension du travail sans paie, durant une période allant de un (1) à dix (10) jours réguliers de travail. Cette peine doit s'appliquer dans le cas d'une première infraction grave ou d'infractions mineures constantes ou répétées;

iiii) Congédiement. Cette peine doit s'appliquer sur décision du surveillant responsable ou son représentant lorsque, après enquête approfondie, la culpabilité de l'employé en cause est établie et le surveillant responsable est convaincu que le renvoi est le seul moyen de maintenir la discipline;

Toutefois, aucune disposition de la présente convention n'est sensée restreindre ou limiter le droit de l'employeur de renvoyer des employés pour de justes motifs.

L'employé qui a le sentiment d'avoir été puni sans justes motifs a le droit de soumettre sa plainte selon la procédure des griefs, et s'il est prouvé qu'il a été suspendu ou renvoyé sans justes motifs, ledit employé réintègre son emploi sans perte de salaire. Le salaire des employés à la pièce est déterminé en se servant des gains journaliers moyens de son équipe.

13.02 Dossier de discipline

- a) Lorsque c'est possible, l'employé signe le rapport disciplinaire pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie du rapport disciplinaire est envoyée à l'employé et au représentant local du syndicat.
- b) Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période d'un (1) an, après quoi il ne peut plus être utilisé contre l'employé.
- c) Un employé a le droit de vérifier son dossier et tous ses documents personnels qui se trouvent dans les bureaux de la compagnie, après arrangement avec le surveillant du personnel.

ARTICLE XIV

VACANCES

14.01 Régime de vacances

Tout employé couvert par la présente convention qui n'a pas accumulé une (1) année d'ancienneté avec la compagnie a droit à 4% de son salaire brut lors de la résiliation de son contrat de travail.

14.02 La date d'éligibilité aux vacances sera le 1er janvier.

14.03 Tous les employés réguliers ayant accumulé une (1) année d'ancienneté et plus ont droit à des vacances annuelles payées qui doivent être prises entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année suivante, et à un temps qui convient mutuellement à l'employé et à la compagnie comme suit:

Deux (2) semaines après un (1) an d'ancienneté.

Trois (3) semaines après cinq (5) ans d'ancienneté.

Quatre (4) semaines après quinze (15) ans d'ancienneté.

Cinq (5) semaines après vingt-cinq (25) ans d'ancienneté.

A compter du 1er janvier 1979:

* Quatre (4) semaines après douze (12) ans d'ancienneté.

Cinq (5) semaines après vingt-deux (22) ans d'ancienneté.

Tous les employés réguliers qui au premier janvier n'ont pas accumulé un (1) an d'ancienneté auront droit à un (1) jour de vacances par mois de travail effectué avant le 31 décembre de l'année précédente, mais sans que la durée totale excède dix (10) jours.

14.04 Paie de vacances

* L'employé qui a fait connaître à la compagnie son intention de prendre des vacances au moins deux (2) semaines à l'avance recevra sa paie de vacances avec sa dernière paie régulière avant son départ pour les vacances, lesquelles seront payées par chèque séparé comme suit:

4% de ses gains bruts de l'année précédente pour l'équivalent d'une (1) semaine ou moins de vacances.

4% de ses gains bruts de l'année précédente pour l'équivalent de deux (2) semaines de vacances.

6% de ses gains bruts de l'année précédente 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.

10% de ses gains bruts de l'année précédente pour l'équivalent de cinq (5) semaines de vacances.

* Note: Tout employé, qui a travaillé au moins trois (3) mois durant l'année civile, et qui a été empêché de travailler plus longtemps à cause de maladie ou d'accident a droit à ses vacances, l'année suivante, en autant qu'il soit de retour au travail et sa paie de vacances est calculée en multipliant son taux régulier par quarante (40) pour chaque semaine qui lui est due, on utilise le taux de l'opérateur de débuseuse pour les employés à la pièce.

14.05 Les employés réguliers mis en disponibilité recevront, s'ils le demandent avec leur dernière paie, les crédits de vacances auxquels ils ont droit et ce par chèque séparé.

14.06 L'employé régulier qui termine son emploi avec la compagnie aura droit de recevoir les bénéfices de vacances acquis.

14.07 Politique de vacances:

a) Règle générale, les crédits de vacances accumulés au cours de l'année précédente seront versés lors du départ en vacances de l'employé.

* b) Les crédits de vacances ne sont pas versés à l'employé durant l'année où il les accumule à moins que ce dernier soit mis en disponibilité pour une période indéfinie.

c) Les employés seront appelés à choisir la ou les périodes où ils prendront leurs vacances dès que la liste d'ancienneté de l'année précédente aura été reconnue comme définitive par la compagnie et le syndicat. La liste contenant les périodes de vacances choisies par les employés devra être complétée avant le 30 avril.

d) Le choix des périodes de vacances se fait suivant l'ancienneté de compagnie de chaque employé. Un employé ayant plus d'ancienneté de compagnie aura préférence de choix sur un employé ayant moins d'ancienneté.

e) Les employés pourront choisir de prendre leurs périodes de vacances du 1er janvier au 31 décembre d'une année.

Cependant, au cours de la belle saison, les employés ne peuvent choisir plus de deux (2) semaines de vacances soit du 1er juin au 31 octobre, ceci afin de permettre au plus grand nombre possible d'employés de prendre des vacances au cours de cette période.

Les employés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances pourront prendre ces vacances accumulées additionnelles entre le 1er janvier et le 31 mai et entre le 1er novembre et le 31 décembre. Cependant, lorsque tous les employés auront choisi leur période de vacances, les employés qui ont droit à des semaines additionnelles pourront choisir de les prendre dans les périodes qui sont demeurées non-choisies entre le 1er juin et le 31 octobre pourvu que cela n'affecte pas le bon fonctionnement des opérations.

f) C'est la politique de la compagnie de permettre au plus grand nombre possible de ses employés de prendre leurs périodes de vacances au cours de la belle saison. Cependant un certain nombre d'employés seulement pourra partir simultanément en vacances dans un même département. Les chefs de chaque département établiront les normes régissant le nombre d'employés qui peuvent partir en vacances en même temps.

*

g) Le bureau de la paie, sera avisé au moins deux semaines à l'avance qu'un employé doit partir en vacances afin de préparer la paie de vacances due à l'employé.

h) En cas de mise en disponibilité imprévue, un employé pourra choisir de prendre ses vacances au cours de cette mise en disponibilité, après entente avec son surveillant qui devra consulter le Bureau du Personnel.

- 1) Un employé pourra échanger la période de vacances qu'il a choisie suivant son ancienneté avec un autre employé avec le consentement de son surveillant.

ARTICLE XV

CONGES CHOMES ET PAYES

- 15.01 1) Les jours de congés suivants seront chômés et payés, durant chaque année civile:

Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
St-Jean-Baptiste
Fête du Travail
Noel.

- 2) Durant chaque année civile en plus des congés énoncés dans 1) ci-dessus, un employé régulier pourra accumuler jusqu'à cinq (5) jours de congés chômés et payés qui devront être pris durant la période des fêtes à la fin de l'année civile. S'il est mis en disponibilité avant la fin de l'année civile, les congés chômés et payés qui lui sont dus lui seront payés au moment de sa mise en disponibilité. Chacun des cinq (5) congés est payé à l'employé régulier qui accumule de l'ancienneté durant chacun des cinq (5) mois suivants: mai, juillet, août, octobre et novembre, ce qui équivaut à un congé pour chacun de ces mois.

- 3) Un congé mobile est aussi accordé et pris à une date qui conviendra à l'employé régulier et à son surveillant immédiat, ce congé sera pris durant chaque année civile. L'entente entre l'employé et le surveillant doit être conclue pas plus tard que le jeudi de la semaine précédant ledit congé.

Note: Les employés stagiaires n'ont pas droit aux congés chômés et payés énoncés plus haut ainsi qu'au congé mobile.

- 15.02 1) Pour avoir droit à la paie de l'un ou l'autre de ces congés énoncés à l'article 15.01 1), l'employé régulier doit remplir les conditions d'éligibilité suivantes:
 - a) avoir travaillé un certain temps au cours des trente (30) jours civils qui précèdent le congé à moins d'y avoir été empêché pour cause de maladie ou d'accident;
 - b) être au travail le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit le congé à moins d'avoir obtenu un permis d'absence de son surveillant, d'être en vacances ou d'être en disponibilité et d'avoir travaillé un certain temps dans les trente (30) jours qui précèdent le congé.
- 2) Les employés réguliers qui sont absents à cause de maladie ou d'accident avec attestation médicale au moment d'un des congés énoncés à l'article 15.01 1) auront droit à la paie de ces congés au moment de leur retour au travail en autant qu'ils aient travaillé un certain temps dans les cent vingt (120) jours qui précèdent le congé. Ceci ne s'applique pas pour les congés énoncés à l'article 15.01 2).

- * 15.03 A l'exception de Noel et du Jour de l'An, les congés qui surviennent un samedi ou un dimanche sont reportés au vendredi précédent ou au lundi suivant, après discussion avec le syndicat.
- * Lorsque Noel et le Jour de l'An tombent un samedi, le congé de Noel est reporté au vendredi précédent. Lorsque Noel et le Jour de l'An tombent un dimanche, le congé du Jour de l'An est reporté au lundi suivant.
- 15.04 Pour ces congés, les employés seront payés à leur taux régulier pour une journée normale de travail, au taux mentionné à l'annexe "A".
- 15.05 Si un ou plusieurs congés payés surviennent durant la période de vacances de l'employé, les vacances de l'employé seront prolongées en conséquence.
- 15.06 Si un employé est requis par la compagnie de travailler lors d'un congé chômé et payé apparaissant à l'article 15.01 ci-dessus, il sera payé temps double au taux de la classification qu'il occupe pour le temps travaillé durant ce congé. De plus, il peut recevoir la paie du congé ou prendre un autre jour de congé avec la paie du congé à un moment qui lui convient après entente avec son surveillant, en autant qu'il ait droit au dit congé.

Note: Ceci ne s'applique pas pour le congé mobile.

15.07 Congé de funérailles

En cas de décès d'un membre de la proche famille d'un employé, celui-ci a droit à un congé payé qui n'excèdera pas trois (3) jours pris dans les sept (7) jours à compter du décès, si toutefois, les conditions suivantes sont respectées:

- a) l'employé doit être régulier;
- b) l'employé doit assister aux funérailles;
- c) les jours admissibles pour le versement doivent être consécutifs; ces jours doivent être des jours de travail cédulés pendant lesquels l'employé aurait normalement travaillé.

Par "un membre de la proche famille", on entend le conjoint, le fils, la fille, la mère, le père, la soeur, le frère, le beau-père, la belle-mère, la demi-soeur, le demi-frère, le grand-père et la grand-mère, le grand-père et la grand-mère du conjoint et le conjoint en seconde noce du père ou de la mère.

Plusieurs décès causés par le même événement seront considérés comme un seul décès.

Un jour de congé est accordé lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur de l'employé, ce congé est sujet aux conditions mentionnées plus haut.

* Un employé aura droit à un maximum de cinq (5) jours de congé sujet aux mêmes dispositions que ci-haut précitées dans le cas du décès des personnes suivantes: époux, épouse, enfant, enfant adoptif et enfant du conjoint de l'employé.

* Note: Une journée avec paie est ajoutée lorsque les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) milles de Lebel-sur-Quévillon.

15.08 Paie de juré ou témoin

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

La Compagnie paie à l'employé 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, l'employé doit s'engager, par écrit, à remettre à la compagnie son ou ses chèques de paie de juré ou témoin de la Couronne dûment endossés.

15.09 Représentation Publique

* Locale -

Dans le but de favoriser la participation de tous les employés aux affaires publiques de Lebel-sur-Quévillon, la compagnie s'engage à:

- a) Payer pour les heures régulières de travail perdues pour assister aux rencontres dûment convoquées, l'employé qui a été élu ou nommé au Conseil Municipal, à la Commission Scolaire locale ou au Conseil d'administration de l'hôpital.
- b) L'employé reçoit alors un maximum de huit (8) heures de paie à son taux régulier. (Taux de l'opérateur de débusqueuse pour les employés à la pièce).
- c) Lorsque les rencontres dûment convoquées commencent plus tard que le début du quart régulier de l'employé, il doit se rapporter au travail tel que cédulé et faire les arrangements nécessaires avec son surveillant, pour pouvoir partir une (1) heure avant ladite rencontre.

ARTICLE XVI

ABSENCES OU CONGES SANS SOLDE

- 16.01 Si un employé désire s'absenter pour raisons personnelles et urgentes, il devra obtenir au préalable l'autorisation de son surveillant immédiat. Ce congé, si autorisé, sera sans solde et de courte durée.
- 16.02 a) Si un employé doit s'absenter pour activités syndicales, il devra en aviser son surveillant immédiat. Ce congé sans solde sera autorisé, en autant que la bonne marche des opérations n'en sera pas affectée.
- L'employé doit aviser le plus tôt possible pour permettre au surveillant de faire les arrangements nécessaires.

- * b) 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 compagnie, 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.
- * c) Le remboursement à la compagnie par le syndicat devra représenter le montant brut payable aux dits officiers plus une surcharge de 5% dudit montant, pour couvrir en partie le coût des avantages sociaux en plus du salaire. A la fin de chaque mois, un état de compte est remis au syndicat.
- * d) Le remboursement doit être effectué dans les trente (30) jours qui suivent chaque facturation.
- * e) Pendant une telle absence temporaire autorisée, l'officier n'est pas considéré comme employé au titre de la loi des accidents du travail.
- * 16.03 La compagnie accepte d'accorder un congé sans solde d'une durée maximale d'un an pour activités syndicales, à un employé dont le congé est demandé par écrit par le syndicat et approuvé par la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt. La prolongation d'un tel congé autorisé peut être considérée à l'expiration de cette période initiale d'un an. Durant ce congé, l'employé maintient son ancienneté.

16.04 Représentation Publique

Provinciale ou fédérale -

- * L'employé élu député soit fédéral, soit provincial pourra obtenir un congé autorisé, sans rémunération, pour la durée de son mandat. Dès qu'il cesse d'être député, il a droit à un poste avec la division forestière en fonction de son ancienneté, accumulée jusqu'à la date de son départ de la division forestière et selon ses capacités à accomplir le travail, lors de son retour à la division forestière, à condition qu'il retourne au travail dans les trente (30) jours suivant la date où il a cessé d'être député.

ARTICLE XVII

SEMAINE DE TRAVAIL

17.01 Semaine de travail

L'expression "semaine de travail" désigne pour les fins de la présente convention une période de sept (7) jours, lesquels sont répartis entre 00:01 heure le lundi et 24:00 heures le dimanche suivant.

17.02 Semaine normale d'opération

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

17.03 Jours de travail

L'expression "jours de travail" désigne une période de huit (8) heures ouvrées dans un même jour.

17.04 Heures de travail

On désigne comme "heures de travail" à être rémunérées les heures ou fractions d'heure durant lesquelles un employé travaille.

17.05 Horaires normaux de travail

Les "horaires normaux de travail" sont établis à l'annexe "B". Cependant la compagnie pourra faire des changements de cinq (5) jours ou moins si les conditions l'exigent. Si la compagnie ne donne pas un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures avant d'effectuer ces changements, les employés affectés, reçoivent temps et demi pour la durée de la journée de travail qui suit le changement. Si des changements temporaires de plus de cinq (5) jours ou des changements permanents deviennent nécessaires, il devra y avoir entente avec le syndicat.

Lorsqu'un changement d'horaire devient nécessaire et qu'un employé doit travailler plus d'un quart, dans la période de vingt-quatre (24) heures à partir du début du premier quart, il sera payé à temps et demi, pour le deuxième quart seulement.

17.06 Employés payés à l'heure

- a) La semaine normale de travail d'un employé payé à l'heure est de cinq (5) jours de huit (8) heures commençant le lundi, selon les horaires établis à l'annexe "B", sauf pour le préposé aux pompes et gardien.
- b) Le temps requis par un employé payé à l'heure, à l'aller et retour, entre Place Lebel ou le garage, selon le cas, et le lieu de travail sera considéré comme temps non-ouvré et rémunéré au taux régulier de sa classification.

17.07 Employés à la pièce

- a) La semaine normale de travail des employés à la pièce est de cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi.
- * b) L'employé à la pièce reçoit pour le temps de transport entre Place Lebel et le centre de l'aire de coupe à l'aller et au retour l'allocation suivante:

Temps de transport total:

0 - 30 minutes	\$ 3.00
31 - 60 minutes	\$ 5.25
61 - 90 minutes	\$ 7.10
91 minutes et plus	\$ 8.60

(Le temps de transport est déterminé par le contre-maître du secteur et un représentant syndical à chaque fois qu'il y a changement de l'aire de coupe).

Pour se qualifier pour ce bénéfice, l'employé qui ne termine pas sa journée doit se rapporter à son contre-maître.

17.08 Employés payés à la semaine

a) La semaine normale des employés payés à la semaine est de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures suivis de deux (2) jours de congés ou dix (10) jours consécutifs de huit (8) heures suivis de quatre (4) jours de congés. Les horaires apparaissent en Annexe "B".

b) Cuisines Satellites

Les employés préposés aux cuisines satellites débudent leur journée de travail au camp à 06:00 heure et la terminent à 14:30 heure. Un véhicule adéquat sera fourni par la compagnie pour leur transport et celui des provisions. Ce véhicule sera conduit par le cuisinier ou son aide, s'il y a lieu.

ARTICLE XVIII

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

18.01 Employés payés à l'heure

1. Les employés payés à l'heure 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 ainsi qu'il suit:

a) au-delà de huit (8) heures dans une journée.

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

c) entre 00:01 heure le dimanche et 00:01 heure le lundi.

2. Lors de tout congé chômé et payé prévu à l'article 15.01, les employés seront payés selon les modalités de l'article 15.06.

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

3. Lorsqu'un employé doit travailler en surtemps au-delà de deux (2) heures après ses heures normales de travail, temps de transport exclu, et qu'il n'en a pas été avisé le jour précédent, la compagnie lui fournira un repas sans frais.

18.02 Employés payés à la semaine

Les employés 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 ainsi qu'il suit:

- a) au-delà de huit (8) heures dans une même journée ou au-delà de cinq (5) ou dix (10) jours consécutifs selon l'horaire en vigueur.
- b) Lors de tout congé chômé et payé prévu à l'article 15.01, les employés seront payés selon les modalités de l'article 15.06.

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

18.03 Employés payés à la pièce

Lorsqu'un employé à la pièce est requis de travailler à l'heure, il reçoit temps et demi au taux de la tâche qu'il accomplit pour tout le surtemps autorisé qu'il travaille au-delà de huit (8) heures dans une même journée de travail, en comptant le temps travaillé à la pièce.

18.04 Distribution du temps supplémentaire

Le temps supplémentaire sera distribué de façon égale entre les employés de même occupation ou d'un même département en autant que ces employés puissent remplir les exigences normales des tâches disponibles. Une liste des employés sera affichée dans chaque département, à l'exception des employés payés à la pièce, indiquant le nombre d'heures supplémentaires accomplies par chaque employé. Si un employé refuse de faire du temps supplémentaire, avec raison valable, le nombre d'heures ainsi refusées sera inscrit au tableau avec mention "refusé". L'employé qui aura refusé ne pourra pas rattrapper les heures supplémentaires ainsi perdues.

La liste des employés indiquant le surtemps travaillé et refusé pour chaque mois est affichée dans les dix (10) premiers jours du mois suivant.

- * 18.05 La compagnie s'efforce de maintenir tout temps supplémentaire au minimum. Un employé ne sera pas requis de travailler plus de deux quarts consécutifs sauf dans le cas de force majeure.

ARTICLE XIX

PRIME D'EQUIPE

- 19.01 Les primes suivantes seront payées aux employés d'équipe:
 - * a) Employés travaillant sur deux (2) équipes:
 - A compter de la date de ratification: 0.00¢ - 0.18¢
 - A compter du 1er mai 1979 : 0.00¢ - 0.20¢
 - * b) Employés travaillant sur trois (3) équipes:
 - A compter de la date de ratification: 0.00¢ - 0.18¢ - 0.23¢
 - A compter du 1er mai 1979 : 0.00¢ - 0.20¢ - 0.25¢
- * 19.02 Lorsqu'un employé est demandé par la compagnie d'agir comme chef d'équipe, il reçoit une prime de quinze cents (0.15¢) l'heure pour la durée que cette responsabilité lui est confiée.

ARTICLE XX

APPELS SPECIAUX

20.01 Le travailleur de jour ou d'équipe qui est rappelé au travail après sa journée de travail ou avant sa journée normale de travail, pour faire du travail d'entretien ou de réparation, reçoit temps et demi pour toutes les heures travaillées; mais en aucun temps, il reçoit moins de quatre (4) heures, six (6) heures si l'appel est fait le dimanche ou lors d'un congé chômé et payé, au taux régulier de sa classification. Les heures payées en raison de cette disposition ne peuvent être calculées comme sur-temps journalier ou hebdomadaire.

Cette disposition s'applique pour le travail défini par le surveillant au moment de l'appel.

ARTICLE XXI

TRANSPORT DES EMPLOYES ET DEPLACEMENT REQUIS
PAR LA COMPAGNIE

21.01 Transport par autobus

La compagnie met à la disposition des employés désireux de s'en prévaloir un service de transport gratuit pour se rendre au travail en forêt.

Les employés à la pièce résidant en ville pourront se prévaloir d'un transport par autobus de Place Lebel au lieu d'opération. Ceux-ci sont adéquatement munis de sièges et de portes de secours et sont équipés pour le transport en sécurité des outils et de l'essence.

21.02 Usage du véhicule personnel

A la demande de la compagnie, l'employé autorisé à se servir de son véhicule pour se rendre au travail recevra une

allocation de \$2.00 par jour pour les premiers (6) milles parcourus et 15¢ du mille pour les milles additionnels parcourus sans égards au nombre de passagers.

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

21.03 Salaire - Déplacement requis par la compagnie

Un employé payé à l'heure qui est requis par la compagnie de se déplacer d'un endroit à un autre en dehors de ses heures normales de travail sera payé au taux de sa classification pour tel déplacement.

ARTICLE XXII

PENSION ET REPAS EN FORET

22.01 Les frais de pension pour les employés résidant au camp et ceux travaillant au camp n'excéderont pas le maximum prévu par la loi du salaire minimum de la Province de Québec ou de l'ordonnance pertinente.

* Les employés, dont la résidence n'est pas à Lebel-sur-Quévillon ou dans les environs, qui préfèrent ne pas demeurer à Place Lebel, mais chabrent ailleurs en ville, peuvent prendre leurs repas à la cuisine de Place Lebel au taux de la convention.

22.02 Abris chauffés

Des abris chauffés l'hiver et munis de sièges et de tables seront à la disposition des travailleurs près des garages existants.

22.03 Repas chauds en forêt

* La compagnie met à la disposition des employés, des cuisines portatives pour servir des repas chauds le midi et le soir en forêt du lundi au vendredi inclusivement. Le nombre de ces cuisines portatives peut varier selon les besoins de l'exploitation.

22.04 Collation le soir

La compagnie s'engage à servir le café et une collation le soir entre 8:00 et 8:30 aux employés, quand il n'y a pas de service de cantine.

22.05 Période de sécheresse

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

ARTICLE XXIII

SYSTEME DE PAIE

- * 23.01 Les employés à l'heure et à la semaine sont payés le jeudi de chaque semaine à la Place Lebel et au poste des gardiens du garage entre les heures de 12:00 midi et 12:15 p.m. (en autant que ce soit en dehors de leurs heures de travail) ou à la fin de leur quart régulier de travail pour la période terminée le mercredi de la semaine précédente.

La paie sera remise dans une enveloppe scellée.

- * Les employés à la semaine qui finissent leur période de travail le mercredi reçoivent leur paie avant de partir en congé le mercredi en autant que possible.

- 23.02 Les employés à la pièce sont payés le jeudi de chaque semaine à la fin de la journée à l'endroit désigné par la compagnie pour tout le bois mesuré à minuit le jeudi soir de la semaine précédente.

L'écart entre le bois coupé et le bois mesuré sera le plus petit possible.

- 23.03 La compagnie avance aux employés malades ou blessés les sommes ou partie 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 l'employé 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 XXIV

VANNE

24.01 Crédit aux employés

Un crédit sera accordé aux employés uniquement pour les pièces, l'essence et l'huile, pour les scies mécaniques et l'équipement de sécurité. Aucun crédit inférieur à \$5.00 ne sera accordé.

24.02 Reçus

La compagnie remet une copie de reçus à tout employé qui reçoit une avance et une facture pour tout achat à être porté à son compte. Ces deux documents sont signés par l'employé.

24.03 Liste de prix

- * Une liste détaillée de toute la marchandise qui se vend au camp sera affichée au tableau d'affichage mentionnant les prix de chaque item. Au cas d'abus et de mauvais service, des plaintes peuvent être soumises au Comité d'Intérêt Mutuel.

24.04 Heures de vanne

Le magasin sera ouvert cinq (5) jours par semaine selon l'horaire qui sera établi par les parties.

ARTICLE XXV

HYGIENE ET SECURITE DANS LES CAMPS

25.01 La compagnie et le syndicat reconnaissent qu'il est indispensable de maintenir de bonnes conditions de propreté et d'hygiène et de confort en vue de garder la santé des forestiers par des lits propres, par un lavoir approprié et par un service d'observance des règlements d'hygiène dans les camps, tel qu'édicte par le Ministère de la Santé de la Province de Québec.

25.02 Service de buanderie

Un service de buanderie est mis à la disposition de tous les employés.

25.03 Sécurité dans les camps

A la Place Lebel, il y a un gardien de nuit permanent. Les camps dortoirs sont munis de systèmes d'alarme en cas de feu, de même que des lumières d'urgence indiquant les portes d'entrée et de sortie qui en tout temps devront être libres d'accès.

ARTICLE XXVI

OUTILS - VETEMENTS - ABRIS

26.01 Atelier de réparation

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

comprimé sera aussi à la disposition des employés pour le nettoyage des scies mécaniques.

26.02 Entreposage des scies mécaniques

Un abri sera aménagé pour l'entreposage des scies mécaniques.

26.03 Inventaire de pièces et de scies mécaniques

La compagnie verra à ce qu'un inventaire suffisant de pièces et de scies mécaniques soit à la disposition des employés forestiers.

26.04 Essence et Huile au prix coûtant (usage de la scie mécanique)

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

26.05 Vêtements

La compagnie fournira deux (2) couvre-tout par année aux employés du département de la mécanique et aux opérateurs de machinerie lourde.

La compagnie fournira des habits imperméables pour le lavage des machines, des gants, des tabliers et des manches en cuir pour les soudeurs.

La compagnie fournira aussi des imperméables aux employés qui sont requis de travailler dehors quand il pleut. La valeur de ce vêtement est débitée au compte de l'employé et elle lui est créditée à la remise. Cet habit ou partie d'habit sera remplacée après usage normal durant les périodes de pluie.

26.06 Vêtements - Cuisine

La compagnie fournit au personnel des cuisines des uniformes propres dont le port est obligatoire. Ces vêtements seront portés au compte de l'employé concerné

lorsqu'ils lui seront remis et un plein crédit sera donné quand il les retournera.

- * La compagnie fournira un couvre-tout au personnel des cuisines satellites et mettra quelques couvre-tout à la disposition du personnel de la cuisine de Place Lebel pour effectuer le déchargement des provisions.

26.07 Outils - Employés à la pièce

- * La compagnie fournira à l'employé à la pièce l'équipement suivant: bidon d'essence, genouillère, hache, pointe et crochet. L'employé signera un accusé de réception de l'équipement lequel lui sera déduit de ses gains en cas de perte ou de non retour.

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

26.08 Gants - Mitaines et Bottes de Sécurité

Lorsque la compagnie requiert le port de gants et mitaines pour la sécurité des employés, ceux-ci seront fournis gratuitement et le port en sera obligatoire.

- * A compter du 1er janvier 1979, la compagnie remboursera à chaque employé régulier un montant de \$12.00 pour l'achat d'une paire de bottes de sécurité et ce, une (1) fois par année civile.

26.09 Chapeaux de Sécurité

- * La compagnie fournira, aux employés, un chapeau de sécurité. Le prix de ce chapeau sera porté au compte de l'employé lorsqu'il lui sera remis et un plein crédit sera donné quand il le retournera.

- * 26.10 Lorsqu'un ou des outils d'un employé sont brisés en accomplissant un travail d'une façon donnée, sur l'ordre de son surveillant, la compagnie remplace le ou les outils ainsi brisés sans frais pour l'employé.

26.11 Outils Métriques

- * Advenant qu'un employé présentement classifié Homme de métier, de classe A, B ou C, soit obligé comme condition d'emploi, d'acheter ses propres outils de calibre métrique, pour remplacer ses outils actuels, la compagnie lui fournira l'aide nécessaire pour qu'il puisse remplir les formules du Gouvernement qui lui permettront de bénéficier du subside de l'état, à raison de 50% du coût de rechange. De plus, la compagnie paiera 50% du solde de rechange.

ARTICLE XXVII

SECURITE

* 27.01 Objectifs

La sécurité au travail doit être l'objet d'une préoccupation constante de toutes les parties impliquées dans cette convention. La compagnie et le syndicat travaillent conjointement pour s'assurer que les lois, règlements et normes de sécurité soient bien connus et respectés de tous les employés à tous les niveaux. Cette coopération est coordonnée par le comité conjoint de sécurité.

* 27.02 Comité Conjoint de Sécurité

Le comité conjoint de sécurité est composé de cinq (5) représentants nommés par le syndicat et cinq (5) représentants cadres nommés par la compagnie.

* 27.03 Fonctions du Comité

Les fonctions du comité sont les suivantes:

- a) Formuler des recommandations à la Direction relativement aux mesures à prendre pour assurer le meilleur niveau possible de sécurité des employés.

b) Vérifier la réalisation de ses recommandations.

* 27.04 Fréquence des réunions

Le comité se réunit une (1) fois par mois. Chaque partie doit soumettre la semaine précédente les items qu'elle désire voir inscrire à l'ordre du jour. Copie du procès-verbal est envoyée à la Direction et au Président du Syndicat. Lorsque les réunions ont lieu durant les heures normales de travail, les membres du comité qui y assistent sont rémunérés au taux horaire de leur occupation pour les heures régulières de travail perdu et à temps simple en dehors de leurs heures régulières de travail.

* 27.05 Inspections Gouvernementales

Toute inspection gouvernementale de sécurité doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical du comité de sécurité et du coordonnateur de la prévention des accidents. Une copie du rapport de cette inspection est remise au comité de sécurité, au syndicat et à la compagnie. Le représentant syndical est rémunéré conformément aux dispositions de l'article 27.04.

* 27.06 Règlements de Sécurité

La compagnie informe tous les employés des règlements de sécurité par les moyens appropriés et les employés doivent se familiariser avec ces règlements.

Le syndicat encouragera ses membres à se prévaloir des avantages que la compagnie leur offrira pour leur entraînement de sécurité.

* 27.07 Premiers Soins

Tout employé subissant des égratignures, coupures mineures, e c..., se présentera immédiatement au préposé aux premiers soins. Celui-ci, s'il le juge à propos, l'enverra se faire examiner par un médecin.

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

27.08 La compagnie place des troussees de premiers soins aux endroits strategiques et dans les vehicules affectés au transport des employés.

27.09 Travail dans un endroit isolé

Aucun employé ne sera requis de travailler seul dans un endroit isolé considéré comme dangereux.

27.10 a) Examen médical

i) Tout employé à la demande de la compagnie devra subir un examen médical. Cet examen sera prévu et payé par la compagnie.

ii) La compagnie comme condition d'emploi se réserve le droit de faire réexaminer son employé. Cet examen est prévu et payé par la compagnie. S'il advient que cet examen est prévu durant les heures normales de travail de l'employé, la compagnie lui paiera jusqu'à un maximum d'une journée de travail au taux de son occupation.

b) Tout employé travaillant dans les cuisines, devra fournir à la compagnie ou sur demande, une preuve écrite de son état de santé telle que requise par le Ministère de la Santé du Québec.

ARTICLE XXVIII

ENTRETIEN DES MACHINES

28.01 La compagnie fera l'entretien de ses machines. Lors de "bris mineurs", l'opérateur devra aider à faire cette 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 payé à la pièce fait au début et à la fin de la journée de travail la vérification de son véhicule et informe qui de droit des déficiences qu'il a constatées.

La débusqueuse non utilisée par l'opérateur régulier le samedi, ne pourra être utilisée par d'autres opérateurs.

ARTICLE XXIX

REPLACEMENT D'UN MEMBRE D'UNE EQUIPE

29.01 Quand il s'agira d'organiser une nouvelle équipe ou de remplacer un membre d'une équipe (opération de coupe), le choix sera fait par le contremaître qui prendra en considération la recommandation des autres membres de l'équipe.

ARTICLE XXX

ASSURANCES

30.01 Assurance-feu

* La compagnie assurera contre le feu, dans ses camps, les effets personnels de chaque employé jusqu'à concurrence de \$500.00. Cette assurance ne couvre pas 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 et ses véhicules de service les outils jusqu'à concurrence de:

\$ 300.00	Opérateur d'équipement Aide-Homme de métier
\$ 700.00	Homme de métier Classe "C"
\$ 900.00	Homme de métier Classe "B"
\$1,100.00	Homme de métier Classe "A"

30.02 Assurance-vie, accident, maladie, salaire

Les employés couverts par la présente convention et éligibles au régime d'assurance collective des employés forestiers du Québec négocié entre le groupe des Produits Forestiers Domtar et les syndicats ou unions concernés devront adhérer à ce régime.

Le régime sera administré conformément aux termes et conditions de la police générale.

30.03 Régime de retraite

Le régime de retraite Domtar pour les employés membres d'une unité de négociation est à la disposition des employés forestiers de Lebel-sur-Quévillon conformément aux termes et conditions dudit régime. Cependant, ce régime n'aura aucun effet rétroactif et s'appliquera exclusivement au service futur.

ARTICLE XXXI

MAINTIEN DES GAINS

31.01 Employés à la pièce

a) Bris de machines

Lorsqu'un bris de machine survient au cours d'une journée de travail, l'employé affecté a droit à une compensation au taux prévu à l'Annexe "A" jusqu'à un maximum de huit (8) heures à compter de la vérification du bris par le surveillant.

Si le bris n'est pas réparé dans la seconde journée, l'employé a droit à une compensation au taux prévu à l'Annexe "A" jusqu'à un maximum de quatre (4) heures.

Cette compensation n'est accordée que si le surveillant ne peut donner à l'employé affecté, du travail au cours de ces deux (2) journées et que l'employé est demeuré à la disposition du surveillant pendant cette période de temps.

b) Conditions atmosphériques extrêmes

Pour compenser en partie les pertes de temps occasionnées par les conditions atmosphériques extrêmes, la compagnie paiera aux employés à la pièce, après chaque période de trois (3) mois civils, huit (8) heures, au taux prévu à l'Annexe "A", en autant qu'ils aient travaillé la majeure partie des jours ouvrables durant ces trois (3) mois. Pour les fins de cet article, les congés autorisés, les vacances et les journées perdues

à cause des conditions atmosphériques extrêmes sont considérés comme temps travaillé.

Note: Conditions atmosphériques extrêmes signifient:

pluie torrentielle, orage électrique, température exceptionnellement froide.

c) A compter du retour des employés à la pièce après le congé du Jour de l'An et ce jusqu'au 30 avril de chaque année les taux à la pièce sont majorés de (10%) pour cent. Ce pourcentage sera augmenté lorsque les conditions l'exigeront.

* d) Lorsqu'une équipe doit terminer un parterre de coupe dont la majeure partie a été entamée de plus de 500 pieds de profondeur par une autre équipe, les taux à la pièce de chacun des groupes de production sont majorés de 10%.

31.02 Employés à la pièce

a) A la demande de leur surveillant les employés à la pièce devront visiter leur nouveau parterre de coupe avant d'avoir terminé la coupe du parterre précédent. Dès que la coupe en cours sera terminée, à la satisfaction du surveillant, ils pourront se transporter dans leur nouvelle coupe. Dans le cas où les employés à la pièce auraient terminé une coupe et que leur nouvelle coupe ne leur aurait pas été assignée par leur surveillant, ils auront droit d'être rémunéré au taux prévu à cette fin pour le temps perdu en autant qu'ils demeurent sur les lieux à la disponibilité du surveillant.

b) Classement du bois

A moins de circonstances hors du contrôle de la compagnie, la pratique actuelle de classer le bois, au moins un (1) mois d'avance, selon les critères établis par la compagnie sera maintenue.

31.03 Employés à l'heure

Tout employé à l'heure requis de se rapporter au travail, et qui s'y rend, aura droit à un minimum de quatre (4) heures au taux de son occupation.

Tout employé à l'heure qui, à la suite de la décision de la compagnie, ne pourrait compléter sa journée de travail se verra rémunérer pour la balance de la journée. Cependant, si l'employé refuse un autre travail payé au taux de son occupation régulière pour compléter sa journée, il ne sera pas rémunéré pour le temps perdu.

ARTICLE XXXII

ANNEXE DES SALAIRES

- 32.01 Les taux figurant en Annexe "A" demeurent en vigueur pendant toute la durée de la présente convention à moins d'être modifiés selon les dispositions prévues à l'article 33.

ARTICLE XXXIII

CHANGEMENTS DANS LES CLASSIFICATIONS
ET NOUVELLES CLASSIFICATIONS

- 33.01 Au cas de changements dans une des classifications 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 compagnie 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 compagnie tiendra compte des taux d'occupations similaires 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.

Si, au contraire, il n'y a pas entente entre les parties dans les trois (3) mois consécutifs suivant la fin de la période d'essai de trente (30) jours, les parties pourront soumettre le litige à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 8 de la présente convention.

Le taux horaire payé aux employés assignés à ces emplois durant la période d'essai ne sera pas inférieur au taux de leur occupation régulière.

Les employés à la pièce assignés à ces emplois et qui continuent de travailler à la pièce, recevront durant la période d'essai soit les gains résultant de l'application des taux fixés par la compagnie ou les gains qu'ils auraient réalisés s'ils étaient restés à leur occupation régulière (moyenne établie sur les dix (10) semaines précédant l'essai) le plus haut des deux (2) montants devra lui être payé.

ARTICLE XXXIV

CONDITIONS GENERALES

- * 34.01 Toutes les annexes font partie de la convention collective.
- * 34.02 Tous les employés devront combattre les feux de forêt, lorsqu'ils sont requis de le faire, et pour ce travail ils seront rémunérés aux taux établis par la loi provinciale.

Les employés qui, pour fins de prévention d'incendies forestiers, sont désignés pour demeurer au camp en fin de semaine, sont payés au taux journalier de huit (8) heures par jour. Ces heures ne font pas partie de la semaine normale de l'employé.

ARTICLE XXXV

DUREE DE LA CONVENTION

- 35.01 Cette convention entrera en vigueur le 1er mai 1978 et le demeurera jusqu'au 30 avril 1980 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, il devra en informer l'autre partie par écrit pas moins de soixante (60) jours et pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de cette convention.
- 35.02 La première réunion ayant pour but de négocier une convention modifiée devra se tenir dans les trente (30) jours qui suivront l'envoi de l'avis mentionné ci-dessus. Cette convention demeurera cependant en vigueur pendant les négociations visant à en modifier les termes.
- * 35.03 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.


RETROACTIVITE

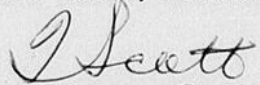
- 1- Tous les employés à l'heure et à la semaine qui ont travaillé entre le 1er mai 1978 et la date de ratification auront droit à la rétroactivité de 47¢ l'heure pour toutes les heures payées entre le 1er mai 1978 et la date de ratification inclusivement.
- * 2- Tous les employés à la pièce qui ont travaillé entre le 1er mai 1978 et la date de ratification auront droit à la rétroactivité sur leurs gains à la pièce réalisés entre le 1er mai 1978 et la date de ratification inclusivement.
- 3- Les employés qui ont quitté leur emploi durant cette période devront s'adresser au service du personnel pour obtenir ce qui leur serait dû.


EN FOI DE QUOI, les parties ont souscrit aux présentes en ce ^{20^{ème}}
jour de ~~Février~~ 1979 à Lebel-sur-Quévillon, P. Qué.

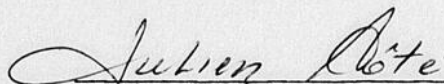
DOMTAR INC.


PRODUITS FORESTIERS DOMTAR
Division de Lebel-sur-Quévillon


GILBERT AUBIN, Directeur



IAN B. SCOTT, Chef Général de
l'Exploitation Forestière

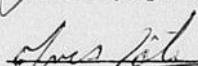

FRANÇOIS HUARD, Chef Général
des Services


JULIEN COTE, Chef du Personnel

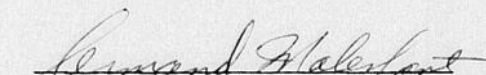

MAURICE RENE DE COTRET, Servi-
ce des Relations du Travail

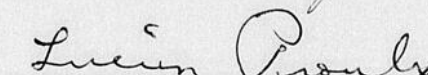
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
FORESTIERS DE LEBEL-SUR-QUE-
VILLON (F.T.P.F. - C.S.N.)


JEAN-MARC BOSSE, Président
(Charroyage Améliorations)


YVES COTE, Secrétaire

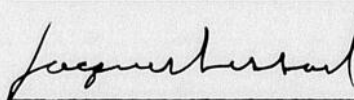

CHARLES E. DESCHATELETS
(Camps et Services)


ARMAND MALENFANT (Coupe Conventiionnelle)


LUCIEN PROULX (Coupe Mécanisée)


DENIS LALANCETTE (Mécanique)

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


JACQUES LESSARD, Conseiller
Syndical.

ANNEXE " A "

EMPLOYES A LA SEMAINE

	<u>1er Mai 1978</u>	<u>Date de ratification 8 février 1979</u>	<u>1er Mai 1979</u>
Cuisinier Chef	\$ 347.20	\$ 347.20	\$ 364.40
Cuisinier "A"	\$ 328.20	\$ 328.20	\$ 345.40
Cuisinier "B"	\$ 314.20	\$ 314.20	\$ 331.40
Chef Concierge	\$ 301.20	\$ 302.40	\$ 319.60
Aide-Cuisinier	\$ 293.20	\$ 294.40	\$ 311.60
Concierge	\$ 293.20	\$ 294.40	\$ 311.60
Gardien Place Lebel	\$ 293.20	\$ 294.40	\$ 311.60

ANNEXE " A "

EMPLOYES A L'HEURE

Coupe mécanisée	<u>1er Mai 1978</u>	<u>Date de ratification 8 février 1979</u>	<u>1er Mai 1979</u>
Opérateur de bûcheronne	\$ 8.27	\$ 8.27	\$ 8.70
Opérateur de tronçonneuse	\$ 8.05	\$ 8.05	\$ 8.48
Opérateur d'ébrancheuse	\$ 8.05	\$ 8.05	\$ 8.48
Opérateur de débardeuse	\$ 8.05	\$ 8.05	\$ 8.48
Opérateur de débusqueuse	\$ 7.67	\$ 7.67	\$ 8.10
Homme à tout faire	\$ 7.67	\$ 7.67	\$ 8.10
Journalier	\$ 7.36	\$ 7.36	\$ 7.79
Charroyage et Amélioration (Construction)			
Opér. de grosse chargeuse	\$ 8.05	\$ 8.05	\$ 8.48
Opér. de camion-remorque	\$ 8.05	\$ 8.05	\$ 8.48
Opérateur de niveleuse	\$ 8.05	\$ 8.05	\$ 8.48
Opérateur de gros tracteur	\$ 8.05	\$ 8.05	\$ 8.48
Opérateur de relève	\$ 8.05	\$ 8.05	\$ 8.48
Conducteur de camion	\$ 7.82	\$ 7.82	\$ 8.25
Opérateur de débusqueuse	\$ 7.67	\$ 7.67	\$ 8.10
Homme à tout faire	\$ 7.67	\$ 7.67	\$ 8.10
Opérateur de petit tracteur	\$ 7.50	\$ 7.50	\$ 7.93
Menuisier "A"	\$ 8.12	\$ 8.12	\$ 8.55
Menuisier "B"	\$ 7.73	\$ 7.73	\$ 8.16
Journalier	\$ 7.36	\$ 7.36	\$ 7.79

ANNEXE " A "

OUVRIERS PREPOSES A L'ESSARTEMENT
DES CHEMINS DE CAMION

" SLASH "

	<u>1er Mai 1978</u>	<u>1er Mai 1979</u>
Chemin Largeur 60'		
Du pied linéaire	\$ 0.310	\$ 0.326
Du 100 pieds cubes	\$12.333	\$12.987
Chemin Largeur 45'		
Du pied linéaire	\$ 0.253	\$ 0.266
Du 100 pieds cubes	\$12.333	\$12.987

ANNEXE " A "

EMPLOYES A L'HEURE

<u>MECANIQUE</u>	<u>1er Mai 1978</u>	<u>Date de ratification 8 février 1979</u>	<u>1er Mai 1979</u>
Mécanicien Chef d'équipe	\$ 9.19	\$ 9.67	\$ 10.10
Mécanicien Soudeur "A"	\$ 9.04	\$ 9.49	\$ 9.92
Mécanicien Soudeur "B"	\$ 8.21	\$ 8.34	\$ 8.77
Mécanicien Soudeur "C"	\$ 7.99	\$ 8.06	\$ 8.49
Aide-mécanicien	\$ 7.67	\$ 7.79	\$ 8.22
Homme à tout faire	\$ 7.67	\$ 7.67	\$ 8.10
Prép. aux pompes et Gardien	\$ 7.67	\$ 7.67	\$ 8.10
Commissionnaire	\$ 7.67	\$ 7.67	\$ 8.10
Journalier	\$ 7.36	\$ 7.36	\$ 7.79
Service et Entretien des Camps et Cuisines			
Homme d'entretien	\$ 8.21	\$ 8.21	\$ 8.64
Menuisier "B"	\$ 7.73	\$ 7.73	\$ 8.16
Homme à tout faire	\$ 7.67	\$ 7.67	\$ 8.10
Buandier	\$ 7.56	\$ 7.56	\$ 7.99
Coupe Conventionnelle			
Opérateur camion-citerne	\$ 7.82	\$ 7.82	\$ 8.25
Homme à tout faire	\$ 7.67	\$ 7.67	\$ 8.10

ANNEXE " A "

TAUX A LA PIECE
CONDITIONS GENERALES

1. Le bois sera classé dans les trois (3) groupes de classification du taux à forfait selon les facteurs suivants: les conditions de travail, les accidents de terrain, la disposition des empilements, la densité de la forêt et la distance de débusquage.
2. Une équipe sera composée de deux (2) bûcherons (abatteurs) et d'un (1) opérateur de débusqueuse.
3. Tous les parterres de coupe ont environ huit cents (800) pieds de largeur, le contour de ces parterres est plaqué à l'avance. Une fois le parterre de coupe terminé, l'équipe est tenue de prendre le parterre de coupe qui suit sur la liste affichée.

- LES MONTANTS GAGNES PAR L'EQUIPE SERONT DIVISES EN PARTS EGALES -

Note: Distance de débusquage

Avec l'équipement présentement utilisé pour le débusquage, la profondeur d'un parterre de coupe n'excèdera pas quinze cents (1,500) pieds.

Si toutefois une équipe est demandée pour couper et débusquer du bois au-delà de quinze cents (1,500) pieds de profondeur, la compagnie doit s'entendre avec l'équipe concernée.

ANNEXE " A "

EMPLOYES A LA PIECE

Pour les jours chômés et payés, bris de machine, temps perdu pour déplacement, garantie durant période d'essai, congés de funérailles, paie de juré ou de témoin, représentation publique, conditions atmosphériques extrêmes, comité d'intérêt mutuel durant les heures de travail ainsi que toute autre réunion convoquée par la compagnie durant les heures de travail: l'employé à la pièce est payé le taux de l'opérateur de débusqueuse.

Note: Salaire minimum: Taux journalier aux employés ayant travaillé à la pièce douze (12) jours ou plus pendant la durée de cette convention.

Taux pour la scie mécanique: \$5.00 par jour.

TAUX A LA PIECE

Arbres en longueur ébranchés et étêtés

EN VIGUEUR du 1er MAI 1978 au 30 AVRIL 1979

Abattre, ébrancher complètement, débusquer en longueur d'arbre au chemin de camion, et empiler avec débusqueuse. (Houppier coupé à trois (3) pouces):
Par classe de diamètre - Taux par arbre selon le groupe de production:

DIAMETRE	GROUPE 1	GROUPE 2	GROUPE 3
4"	\$ 0.140	\$ 0.140	\$ 0.140
5"	\$ 0.364	\$ 0.399	\$ 0.438
6"	\$ 0.426	\$ 0.468	\$ 0.512
7"	\$ 0.497	\$ 0.546	\$ 0.598
8"	\$ 0.568	\$ 0.624	\$ 0.709
9"	\$ 0.687	\$ 0.756	\$ 0.858
10"	\$ 0.860	\$ 0.944	\$ 1.074
11"	\$ 1.013	\$ 1.112	\$ 1.264
12"	\$ 1.219	\$ 1.340	\$ 1.524
13"	\$ 1.454	\$ 1.600	\$ 1.819
14"	\$ 1.713	\$ 1.884	\$ 2.141
15"	\$ 1.942	\$ 2.134	\$ 2.426
16"	\$ 2.204	\$ 2.425	\$ 2.757
17"	\$ 2.525	\$ 2.777	\$ 3.153
18"	\$ 2.887	\$ 3.174	\$ 3.609
19"	\$ 3.246	\$ 3.569	\$ 4.054
20"	\$ 3.607	\$ 3.969	\$ 4.510
21"	\$ 3.811	\$ 4.154	\$ 4.721
22"	\$ 4.206	\$ 4.907	\$ 5.546
23"	\$ 4.615	\$ 5.677	\$ 6.385
24"	\$ 5.051	\$ 6.456	\$ 7.234
25"	\$ 5.497	\$ 7.227	\$ 8.070
26" et plus	\$ 0.473 par pouce additionnel	\$ 0.752 par pouce additionnel	\$ 0.997 par pouce additionnel

TAUX A LA PIECE

Arbres en longueur ébranchés et étêtés

EN VIGUEUR du 1er MAI 1979 au 30 AVRIL 1980

Abattre, ébrancher complètement, débusquer en longueur d'arbre au chemin de camion, et empiler avec débusqueuse. (Houppier coupé à trois (3) pouces):
Par classe de diamètre - Taux par arbre selon le groupe de production:

DIAMETRE	GROUPE 1	GROUPE 2	GROUPE 3
4"	\$ 0.140	\$ 0.140	\$ 0.140
5"	\$ 0.393	\$ 0.431	\$ 0.474
6"	\$ 0.455	\$ 0.500	\$ 0.548
7"	\$ 0.526	\$ 0.578	\$ 0.634
8"	\$ 0.597	\$ 0.656	\$ 0.745
9"	\$ 0.716	\$ 0.788	\$ 0.894
10"	\$ 0.889	\$ 0.976	\$ 1.110
11"	\$ 1.042	\$ 1.144	\$ 1.300
12"	\$ 1.248	\$ 1.372	\$ 1.560
13"	\$ 1.483	\$ 1.632	\$ 1.855
14"	\$ 1.742	\$ 1.916	\$ 2.177
15"	\$ 1.971	\$ 2.166	\$ 2.462
16"	\$ 2.233	\$ 2.457	\$ 2.793
17"	\$ 2.554	\$ 2.809	\$ 3.189
18"	\$ 2.916	\$ 3.206	\$ 3.645
19"	\$ 3.275	\$ 3.601	\$ 4.090
20"	\$ 3.636	\$ 4.001	\$ 4.546
21"	\$ 3.840	\$ 4.186	\$ 4.757
22"	\$ 4.235	\$ 4.939	\$ 5.582
23"	\$ 4.644	\$ 5.709	\$ 6.421
24"	\$ 5.080	\$ 6.488	\$ 7.270
25"	\$ 5.526	\$ 7.259	\$ 8.106
26" et plus	\$ 0.502 par pouce additionnel	\$ 0.784 par pouce additionnel	\$ 1.033 par pouce additionnel

ALLOCATION FLOTTANTE

(Employés à la pièce)

La prime au coût de la vie de 87¢ l'heure effective le 1er novembre 1977, ainsi que le boni de vie chère de 25¢ l'heure accordé aux employés à la pièce lors de l'entente signée le 19 février 1975, soit un total de \$8.96 par jour travaillé est maintenue comme allocation flottante pour la durée de la convention et payable jusqu'à un maximum de quatre (4) heures par demi-journée travaillée ou huit (8) heures par journée travaillée.

ANNEXE " B "

HORAIRES NORMAUX DE TRAVAIL

1. Travail en forêt

Tronçonnage mécanique, charroyage, coupe mécanisée, améliorations, et les mécaniciens rattachés à ces opérations:

Pour les employés commençant leur journée normale de travail au garage central, les heures débutent:

Quart de Jour : 07:00 heure
Quart du Soir : 19:00 heure

Pour les employés travaillant en forêt, l'heure du départ de Place Lebel ou du garage selon le cas (art. 17.06 b) est:

Quart de Jour : 07:00 heure
Quart du Soir : 19:00 heure.

Le temps requis pour se rendre au travail en forêt détermine l'heure exacte du début de la journée normale de travail.

La journée normale de travail est de huit (8) heures excluant le temps du repas et le temps de transport à l'aller et au retour.

2. Chargement du bois en forêt et mécaniciens reliés à cette opération:

Deux (2) équipes : départ le matin 07:00 heure
départ le soir 19:00 heure

huit (8) heures de travail à compter de l'arrivée au lieu de chargement incluant le temps du repas et excluant le temps de transport.

Trois (3) équipes : de 08:00 heure à 16:00 heure
16:00 heure à 24:00 heure
24:00 heure à 08:00 heure

Le temps du repas, une demi-heure, est inclus dans les heures de travail, le temps du transport est exclu de la journée de travail.

3. Coupe de bois, méthode conventionnelle:

Travail de jour seulement:

de 07:30 à 16:00 ou 16:30 heure

dépendant du temps requis pour le repas.

4. Mécaniciens reliés à la coupe conventionnelle:

Travail de jour seulement:

de 07:00 heure à 15:30 heure.

5. Garage Central:

a) Travail sur un (1) quart:

Jour : de 07:00 heure à 16:00 heure - (1) une heure
pour dîner -

b) Travail sur deux (2) quarts:

Jour : de 07:00 heure à 16:00 heure - (1) une heure
pour dîner -

Soir : * de 16:00 heure à 24:00 heure -

c) Travail sur trois (3) quarts:*

Jour : de 08:00 heure à 16:00 heure -

Soir : de 16:00 heure à 24:00 heure -

Nuit : de 24:00 heure à 08:00 heure -

* La demi-heure ($\frac{1}{2}$) du repas est comprise dans les heures
de travail.

Durant l'hiver, les camions seront sortis du garage au
moins une (1) heure avant le début de la journée de tra-
vail le lundi de chaque semaine.

6. Préposé aux pompes et gardien

Travail sur trois (3) équipes:

de 08:00 heure à 16:00 heure

de 16:00 heure à 24:00 heure

de 24:00 heure à 08:00 heure

Ces employés sont requis de travailler sept (7) jours par semaine. Ils prennent leur repas sur les heures de travail.

(Les horaires actuels pour les employés préposés aux pompes continuent d'être appliqués).

7. Employés "Place Lebel" et Cuisines Satellites:

1) Chef Cuisinier 40 h. - sem.
09:00 - 17:30 $\frac{1}{2}$ heure pour dîner

2) Cuisiniers et Aide-Cuisinier

Quart No. 1

04:00 heure à 13:00 heure

ou

05:00 heure à 14:00 heure

Selon les besoins de l'opération.

Repas: $\frac{1}{2}$ heure pour déjeuner et $\frac{1}{2}$ heure pour dîner.

Quart No. 2

10:00 heure à 19:00 heure

Repas: $\frac{1}{2}$ heure pour dîner et $\frac{1}{2}$ heure pour souper.

Quart de Nuit

16:30 heure à 01:30 heure

Repas: $\frac{1}{2}$ heure pour souper et $\frac{1}{2}$ heure pour le repas de minuit.

La semaine normale de travail varie selon les exigences de la cuisine, les employés seront requis de travailler soit cinq (5) jours consécutifs suivis de deux (2) jours de congés ou dix (10) jours consécutifs suivis de quatre (4) jours de congés.

3) Cuisines Sate'llites

06:00 heure à 12:00 heure

12:30 heure à 14:30 heure

Repas: $\frac{1}{2}$ heure pour dîner.

Note: Selon les besoins de la cuisine, cuisiniers, et aide-cuisiniers peuvent être assignés à d'autres heures de travail que celles ci-haut décrites.

4) Concierge

08:00 heure à 17:00 heure

Repas: une heure pour le dîner.

La semaine normale de travail varie selon les exigences de la fonction, les employés seront requis de travailler soit cinq (5) jours consécutifs suivis de deux (2) jours de congés ou dix (10) jours consécutifs suivis de quatre (4) jours de congés.

5) Gardien de Nuit

15:30 heure à 00:30 heure

Repas: $\frac{1}{2}$ heure pour le souper et $\frac{1}{2}$ heure pour le repas de minuit.

23:00 heure à 08:00 heure

Repas: $\frac{1}{2}$ heure pour le repas de minuit et $\frac{1}{2}$ heure pour le déjeuner.

La semaine normale de travail de dix (10) jours consécutifs et de quatre (4) jours de congés s'appliquent.

8. Période de repos

* Tout employé a droit à deux (2) périodes de repos par jour, soit dix (10) minutes dans la première partie de la journée et dix (10) minutes dans la deuxième partie de la journée de travail, aux heures déterminées par les responsables des opérations concernées.

ANNEXE " C "

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

Article 3 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 retenue hebdomadaire régulière et mon droit d'entrée au taux établi par le syndicat légalement reconnu pour me représenter auprès de mon employeur.

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

.....
Témoin

.....
Signature

No. d'assurance-sociale:

Date:.....