

NOM

NO

04746-4

U.S.S. 310 NO.CONV. 47464  
AFFIL. 6 NS.EMPL. 3  
EMP.COUV.17 ET.GEOR. 98200 20  
PERS.VIS. 0 NO.ACC. 020622016  
DATE ENR. 750204

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

047464

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20622-16
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-11-23	84-11-29		84-11-23	85-09-30	3

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Commis de Camps de Chibougamau</b> 20 sud, rue St-Joseph Alma, Qc G8B 3E4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Donohue St-Félicien Inc.</b> Saint-Félicien P. Québec GOW 2N0 <b>Att: M. Roger Lefebvre</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>02-01</u> Activité <u>0310 (2)</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

**E. VISE: Opérations forestières du secteur Chibougamau.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>J. Tremblay</i>	84-11-29

Pour renseignements

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

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

DONOHUE ST-FELICIEN INC.  
SECTEUR CHIBOUGAMAU  
(OPERATIONS FORESTIERES)

Ci-après appelée: " LA COMPAGNIE "

ET

LE SYNDICAT DES COMMIS DE CAMPS  
DE CHIBOUGAMAU ( FTFP-CSN )

Ci-après appelé: " LE SYNDICAT "

ET

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

Ci-après appelée: " LA FEDERATION "

84 NOV 29 11:54

ARTICLE 1.00

BUT

- 1.01 La convention est conclue dans l'intérêt mutuel de la Compagnie et des salariés représentés par le Syndicat.
- 1.02 La Compagnie et le Syndicat conviennent de faire tous les efforts possibles pour permettre que les principes de cette convention soient observés par les parties.

ARTICLE 2.00

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 Conformément au certificat d'accréditation émis par le Commissaire général du travail, le neuf (9) octobre 1979, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur des salariés décrits dans ce certificat.
- 2.02 La Compagnie reconnaît la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (CSN) comme l'organisme auquel le Syndicat est affilié et agissant comme conseiller du Syndicat dans la présente négociation. La Fédération, étant partie de la convention, s'engage à coopérer afin d'assurer l'exécution de la convention et son respect par les salariés.
- 2.03 a) Sous réserve du sous-paragraphe b) de la présente clause, tout travail normalement confié aux salariés régis par cette convention, ne peut être accompli par une personne exclue de l'unité de négociation.
- b) Cependant, une personne exclue de l'unité de négociation peut "parfois" être chargée d'un travail habituellement accompli par un salarié inclus dans l'unité de négociation. "Parfois", signifie que la Compagnie peut combler les absences des salariés durant des périodes de vacances, des périodes de maladie, d'accident, de congé ou d'entraînement de courte durée, suppléer à un surplus occasionnel de travail ou pour d'autres raisons qui auront été acceptées préalablement par les deux (2) parties.
- 2.04 Période d'essai  
Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord compléter une période d'essai de trente (30) jours de travail dans une période de soixante(60) jours ouvrables. A la fin de cette période, l'état de service du nouveau salarié est établi et entre en vigueur à partir de la date de son embauche.

2.05 Pendant sa période d'essai, le salarié bénéficie des dispositions de la convention, sauf s'il en est exclu spécifiquement. Le congédiement d'un salarié en période d'essai ne peut faire l'objet de la procédure de grief.

ARTICLE 3.00 DROITS DE GERANCE

3.01 Sous réserve des dispositions de la convention, le Syndicat reconnaît que tous les pouvoirs habituels de direction sont réservés et conférés à la Compagnie.

ARTICLE 4.00 SECURITE SYNDICALE

4.01 Tout salarié, membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, le demeurer pendant la durée de la convention.

Tout nouveau salarié doit, dès son embauche, devenir membre en règle du Syndicat et le demeurer, comme condition du maintien de son emploi.

Cependant, la Compagnie n'est pas tenue de congédier un salarié pour le motif qu'il a été expulsé comme membre du Syndicat.

4.02 La Compagnie s'engage à déduire, chaque semaine, de la paie de tout salarié, le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire, telle que l'établit une résolution du Syndicat, dont une copie certifiée conforme doit être remise à la Compagnie. Cependant, cette cotisation ne sera déduite que si le salarié a complété une (1) journée de travail pendant la semaine et qu'il ait des gains suffisants.

4.03 A chaque mois, les remises de cotisations sont faites au Syndicat. Ces remises sont accompagnées d'une liste en quatre (4) copies donnant le nom, le prénom, l'adresse et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié.

4.04 Le total annuel des cotisations syndicales sera inscrit sur les feuillets T-4 et TP-4.

ARTICLE 5.00 REPRESENTANTS SYNDICAUX

5.01 Après entente entre les parties, la Compagnie accordera un congé sans solde au salarié requis pour des procédures d'arbitrage, de conciliation et de renouvellement de la convention collective. Le Syndicat désigne un(1) salarié pour faire partie du comité de négociation.

5.02

- a) Sur demande du Syndicat et avec l'autorisation de la Compagnie, un (1) salarié régulier peut s'absenter du travail, sans solde, sans interrompre son service continu, pour une période n'excédant pas trente (30) jours ouvrables par année de convention, pour assister à des congrès ou réunions de la C.S.N., de la F.T.P.F., du Conseil Central.
- b) Une demande pour une telle absence doit être faite par écrit au responsable du personnel au moins une (1) semaine à l'avance, à moins de force majeure auquel cas, la Compagnie accorde le congé si la demande est faite au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance et que cela ne nuise pas à la bonne marche des opérations.

5.03

- a) Si un salarié est absent du travail en vertu de l'article 5.01, il continue de recevoir sa paie régulière hebdomadaire.
- b) Le Syndicat accepte la responsabilité du remboursement à la Compagnie du salaire payé, au salarié absent temporairement pour affaires syndicales. Le Syndicat remet à la Compagnie par écrit au plus tard le vendredi à onze heures (11:00) un relevé indiquant le nom des salariés qui ont été absents pendant la semaine courante et qui sont régis par le présent article.
- c) Le remboursement à la Compagnie par le Syndicat représentera le montant brut en ajoutant les bénéfices sociaux payés.
- d) Le remboursement est effectué dans les trente (30) jours qui suivent chaque facturation.
- e) Pendant une telle absence temporaire autorisée, le salarié n'est pas considéré comme salarié au titre de la Loi des Accidents du travail.

5.04

- a) Sur demande du Syndicat, la Compagnie accorde un congé sans solde pour des fins syndicales de la Fédération, d'une durée maximum de trois (3) mois à au plus un (1) salarié au cours d'une année. Ce congé aura été demandé par écrit par le Syndicat au moins un (1) mois à l'avance.
- b) Le salarié qui désire reprendre son emploi, doit donner à la Compagnie un préavis écrit d'au moins quinze (15) jours de calendrier.
- c) La Compagnie cesse ses contributions au régime d'assurance pendant ce congé autorisé.

ARTICLE 6.00

PENSION

6.01

Les frais de repas pris au camp par les salariés n'excèdent pas le maximum prévu par la Loi des Normes Minimales du travail ou ses règlements.

ARTICLE 7.00

PAIE

7.01

La paie est faite par chèque et elle est remise au salarié le jeudi de chaque semaine à chacun des camps.

ARTICLE 8.00

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

8.01

- a) L'expression "semaine de travail" désigne pour les fins de la présente convention, une (1) semaine de calendrier ou une période de sept (7) jours établis comme période de travail s'étendant de minuit un jour donné à la fin du septième (7e) jour suivant.

La semaine normale de travail des salariés est de cinq (5) jours consécutifs pour une semaine de quarante(40) heures par semaine, selon l'horaire suivant:

Lundi, mardi, mercredi, jeudi:

de 08:00 heures à 11:00 heures  
de 12:00 heures à 17:00 heures  
de 18:00 heures à 19:15 heures

Vendredi:

de 08:00 heures à 11:00 heures

Le salarié a deux (2) heures non rémunérées d'allouées par jour pour les repas, soit une(1) heure pour le repas du midi et une (1) heure pour le repas du soir.

- b) L'horaire de travail peut être modifié s'il y a entente au préalable entre les parties.
- c) Le temps pris par un salarié pour se rendre de son domicile au camp où il est affecté le lundi matin ou pour en revenir le vendredi ne fait pas partie de sa semaine normale de travail.
- d) Si un système d'opération continue devait être mis en vigueur pour les opérations forestières, les parties conviennent qu'ils se rencontreront pour négocier des nouveaux horaires de travail.

ARTICLE 9.00

ANCIENNETE

9.01

L'ancienneté signifie le nombre de jours qu'un salarié a travaillé ou accumulé conformément aux clauses qui suivent:

9.02

L'ancienneté s'accumule dans les cas suivants:

1. Les congés prévus dans la convention et les congés sans solde autorisés par la Compagnie pour des cours de perfectionnement en rapport immédiat avec le travail du salarié;
2. les absences prévues pour activités syndicales en vertu de l'article 5.00 de la convention;
3. les absences pour maladie ou accident non occupationnel, avec certificat médical à l'appui, lorsqu'à l'emploi de la Compagnie, jusqu'à dix-huit (18) mois consécutifs;
4. accident de travail en période d'emploi pour la Compagnie jusqu'à trente-six (36) mois consécutifs;
5. Promotion ou désignation à une occupation exclue de l'unité de négociation pour une période ne dépassant pas six (6) mois consécutifs;
6. en aucun cas, dans l'application du présent article, un salarié ne peut accumuler plus de jours d'ancienneté que ceux qu'il aurait normalement travaillés au cours de cette période.

9.03

Perte de l'ancienneté et des droits acquis:

L'ancienneté prend fin pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

1. Congédiement pour cause;
2. démission volontaire;
3. absence pour maladie ou accident non occupationnel pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
4. absence pour accident de travail en période d'emploi pour la Compagnie de plus de quarante-huit (48) mois consécutifs;
5. promotion ou désignation à une occupation exclue de l'unité de négociation pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs;

6. mise à pied par la Compagnie pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs; cette période peut être prolongée de six (6) mois pourvu que le salarié en fasse la demande écrite au vingt-troisième (23e) ou vingt-quatrième (24e) mois et qu'il y ait entente entre le Syndicat et la Compagnie.
7. fait défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours ouvrables de la mise à la poste par courrier recommandé d'un avis de rappel à la dernière adresse connue du salarié à moins qu'une entente pour prolonger ce délai, constatée par écrit, soit intervenue entre les parties. Il incombe au salarié d'aviser la Compagnie de tout changement d'adresse.

Cependant, le salarié doit confirmer à la Compagnie dans les sept (7) jours de la mise à la poste de l'avis de rappel, son intention de revenir au travail dans le délai mentionné à l'alinéa précédent.

9.04 La Compagnie remet au Syndicat le quinze (15) octobre de chaque année, une mise à jour de l'ancienneté au trente (30) septembre de l'année en cours. Cette liste d'ancienneté devient officielle trente (30) jours après qu'elle a été expédiée au Syndicat, à moins que le Syndicat ne fasse des représentations à la Compagnie pendant cette période et elle gouverne alors tous les mouvements de main-d'oeuvre jusqu'à ce qu'une autre liste devienne officielle. Le salarié absent pour maladie, accident de travail ou pour toute autre raison peut faire des représentations dans les cinq (5) jours qui suivent son retour au travail.

9.05 Si un salarié désire s'absenter pour des raisons personnelles et urgentes, il devra obtenir au préalable l'autorisation de son surveillant immédiat. Ce congé, si autorisé, sera sans solde, de courte durée et avec accumulation d'ancienneté.

#### ARTICLE 10.00

#### MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

10.01 Comme principe général, quand il y a lieu d'effectuer un mouvement de main-d'oeuvre, soit une mise à pied ou un rappel au travail, la Compagnie tient compte de l'ancienneté du salarié en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

- 10.02 A moins de force majeure, en cas de mise à pied la Compagnie avise les salariés par écrit le plus tôt possible, mais au moins cinq(5) jours à l'avance.
- 10.03 Les salariés qui désirent quitter leur emploi avisent la Compagnie le plus tôt possible, mais au moins cinq (5) jours à l'avance, à moins de force majeure.
- 10.04 Promotion à une occupation exclue de l'unité de négociation  
Un salarié régulier qui accepte d'être muté à une occupation exclue de l'unité de négociation, peut revenir à son ancienne occupation, en autant que ce retour se fasse dans une période n'excédant pas douze (12) mois de la date de promotion.

ARTICLE 11.00 JOURS FERIES ET PAYES

11.01 Les jours suivants sont des jours fériés sans perte de salaire.

- Jour de l'An
- Fête Nationale
- Fête du Canada (Confédération)
- Fête du travail
- Jour de l'Action de Grâces
- Veuille de Noël
- Noël
- Lendemain de Noël

En raison de la nature particulière des exploitations forestières, le travail n'est pas interrompu lorsque le vingt-quatre (24) juin (Fête Nationale) survient un jour ouvrable autre que le lundi ou le vendredi; dans un tel cas, les salariés qui auraient eu autrement droit à la fête sont rémunérés pour cette journée au taux régulier en plus du paiement de la fête ( 08:15 heures au taux de salaire régulier) et la Compagnie accepte cependant d'accorder une journée d'absence sans solde avec accumulation d'ancienneté, le lundi de cette même semaine.

11.02 Tout salarié ayant acquis sont droit d'ancienneté a droit à quatre (4) congés mobiles par année de calendrier, sujet à ce qui suit:

Le salarié doit avoir travaillé au moins trente (30) jours dans l'année de calendrier en cours pour avoir droit aux deux (2) premiers congés mobiles. Le salarié doit avoir travaillé cinquante

cing (55) jours dans l'année de calendrier pour avoir droit au troisième (3e) congé mobile et le quatrième (4e) congé mobile est acquis après quatre-vingts (80) jours de travail dans l'année de calendrier. Le(s) congé(s) mobile(s) qui n'aura(ont) pas été pris par le salarié qui y avait droit sera(ont) payés(s) à la mise à pied ou au plus tard le trente et un (31) décembre. Chaque congé mobile est pris un jour de travail cédulé à un moment convenant aux deux (2) parties.

11.03

Pour avoir droit aux congés fériés prévus à l'article 11.00, le salarié doit:

1. Avoir travaillé le dernier jour ouvrable qui précède la fête et être de retour au travail le jour ouvrable qui suit la fête, à moins de raison majeure auquel cas il doit avoir travaillé au moins une (1) journée dans les quinze (15) jours de calendrier précédant la fête. Dans le cas d'un salarié à l'essai, il doit, en plus des conditions ci-haut mentionnées, avoir travaillé au moins dix (10) des quinze (15) jours ouvrables précédant la fête.

Aux fins du présent article, le terme "raison majeure" signifie:

- a) les absences autorisées pour maladie ou accident;
- b) un arrêt de travail par la Compagnie.

Aux fins du présent article, lorsqu'un employé reçoit des prestations de salaire en vertu du régime d'assurance collective et qu'il est éligible aux congés fériés et payés, la Compagnie n'est tenue de lui verser que la différence entre le montant auquel il a droit en vertu du présent article et ce qu'il reçoit en vertu du régime d'assurance collective.

Si un congé férié survient pendant la période de vacances du salarié, ledit salarié a le choix entre recevoir le paiement de ce congé férié et payé en plus de sa paie de vacances, ou prendre une journée additionnelle d'absence payée consécutive à sa période de vacances.

11.04

Un jour férié qui survient un samedi ou un dimanche peut être reporté au vendredi précédent ou au lundi suivant après entente entre les parties.

Un jour férié qui survient entre le mardi et le jeudi inclusivement, peut être reporté, après entente entre les parties, au vendredi ou au lundi suivant.

ARTICLE 12.00

CONGES DE DEUIL

12.01

- a) A l'occasion du décès de son conjoint et/ou de son(s) enfant(s), un salarié régulier a droit à compter du décès, à cinq (5) jours consécutifs de congé sans perte de salaire, pourvu qu'il s'agisse de jours de travail cédulés pour le salarié concerné.
- b) A l'occasion du décès du père ou de la mère, le frère ou la soeur, le beau-père ou la belle-mère, le grand-père ou la grand-mère, le salarié régulier a droit à trois (3) jours de congé sans perte de salaire entre le jour du décès et celui des funérailles (inclusivement) pourvu qu'il s'agisse de jours de travail cédulés pour le salarié concerné.
- c) Lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, de la bru ou du gendre, le salarié régulier a droit à un(1) jour de congé sans perte de salaire soit le jour des funérailles pourvu qu'il coïncide avec une journée de travail cédulée pour le salarié concerné.
- d) Nonobstant ce qui précède, les salariés absents du travail pour vacances, congés, mise à pied, malade ou accident ne sont pas éligible au paiement du (des) congé(s) de décès.

ARTICLE 13.00

PAIE DE JURE

13.01

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

La Compagnie paie au salarié régulier appelé à agir comme juré, la différence entre le taux de sa classification et la compensation qu'il reçoit pour l'exercice de cette fonction de juré, pour toutes les heures régulières perdues par suite de sa participation comme juré et l'indemnité payée par la Cour.

ARTICLE 14.00      VACANCES ANNUELLES

- 14.01      a) Aux fins du présent article, une année est constituée de cent vingt-cinq (125) jours ou plus travaillés ou accumulés selon l'article 9.02 dans une année de calendrier.
- b) Lorsqu'un salarié travaille ou accumule moins de cent vingt-cinq (125) jours dans une année de calendrier, ces jours sont portés à son crédit et peuvent servir à compléter une autre année au cours de laquelle il effectue moins de cent vingt-cinq (125) jours travaillés ou accumulés.
- c) La date d'éligibilité aux vacances est le premier (1er) janvier de chaque année et la rémunération est calculée sur les gains bruts de la période s'étendant du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de l'année précédente, déduction faite des crédits déjà versés au cours de cette même période. Ces crédits sont établis selon l'échelle suivante:

Moins de 1 an	Un(1) jour/mois travaillé, maximum dix(10) jours - 4%
Moins de 4 ans	Deux(2) semaines - 4%
De 4 à 9 ans	Trois(3) semaines - 6%
9 ans et plus	Quatre(4) semaines - 8%

- 14.02      a) En principe, chaque salarié a droit, suivant son ancienneté, à deux(2) semaines de vacances consécutives à chaque année. Dans la détermination de la prise des vacances annuelles, la Compagnie tient compte: de l'ancienneté des salariés, du nombre de salariés qui peuvent les prendre dans la même période en autant que la bonne marche des opérations n'en soit pas affectée.
- b) Nonobstant ce qui précède au sous-paragraphe a) si la Compagnie décrète une fermeture des opérations forestières durant la période estivale comprise entre le premier (1er) juin et le quinze (15) septembre, les deux(2) premières semaines de vacances des salariés seront prises pendant cette fermeture. Dans un tel cas, la Compagnie avise le Syndicat de la date d'une telle fermeture avant le premier (1er) mai.

- c) Un salarié dont le service est interrompu selon l'article 9.03, reçoit au moment de son départ les crédits de vacances auxquels il a droit et s'il est subséquemment réembauché, il est alors considéré comme un nouveau salarié.
- 14.03 a) Les périodes de vacances ne peuvent être cumulées, ni transférées d'année en année. Il est obligatoire pour le salarié, soit de recevoir ses crédits de vacances ou de prendre ses vacances chaque année.
- b) Sur demande, les crédits de vacances peuvent être payés au salarié qui ne prend pas de vacances annuelles, dans la première (1re) semaine de son retour au travail au début de l'opération subséquente.
- 14.04 Un salarié qui désire prendre ses vacances lors d'une mise à pied reçoit à son départ l'équivalent de la paie de vacances à laquelle il a droit.
- ARTICLE 15.00 ASSURANCES
- 15.01 Les salariés choisissent et administrent un plan d'assurance-groupe qui demeure en vigueur pour la durée de la convention et est obligatoire pour tout salarié régulier ( ayant complété sa période d'essai ).
- 15.02 La Compagnie paie cinquante(50%) pourcent du coût de la prime jusqu'à concurrence de six dillars et vingt-cinq sous (\$6.25) par semaine de travail pour un salarié inscrit comme marié et quatre dollars et vingt-cinq sous (\$4.25) par semaine de travail pour un salarié inscrit comme célibataire. Cette prime est payée à compter du premier (1er) octobre 1984.
- 15.03 Un salarié qui occupe temporairement une fonction exclue de l'unité de négociation, peut maintenir son adhésion au plan d'assurance pour le temps qu'il conserve son ancienneté.
- 15.04 La Compagnie crédite à tout salarié ayant acquis son droit d'ancienneté un(1) jour d'absence pour maladie par trente-cinq(35) jours travaillés jusqu'à concurrence d'un maximum de trois(3) jours par année de calendrier. Ces jours d'absence pour maladie ne pourront être utilisés que pour couvrir les trois(3) premiers jours d'une maladie entraînant une absence de plus de sept (7) jours consécutifs.

La Compagnie peut exiger un certificat médical chez un médecin de son choix. Les jours acquis au cours d'une année sont non cumulatifs et non remboursables.

ARTICLE 16.00

REGLEMENTS DE GRIEFS

- 16.01 Tout salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention et les annexes qui en font partie, doit formuler son grief en suivant la procédure établie ci-après. Un effort est fait par les deux(2) parties en vue d'en venir à une entente, sinon le grief est soumis à la procédure des griefs qui suit:
- 16.02 Tout grief doit être soumis dans les quinze(15) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle il a pris naissance ou de la date à laquelle le salarié a pu raisonnablement en prendre connaissance.
- 16.03 Stade I  
Tout grief doit être soumis par écrit par le salarié ou le Syndicat au supérieur immédiat du salarié. Le supérieur immédiat a sept(7) jours ouvrables pour donner sa réponse par écrit.
- 16.04 Stade II  
Si la réponse du responsable du salarié n'est pas satisfaisante ou si le responsable ne donne pas sa réponse dans le délai, le représentant du Syndicat soumet alors le grief au surintendant de secteur ou à son représentant autorisé, dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai de sept(7) jours mentionnés à l'article 16.03.
- 16.05 Le surintendant de secteur ou son représentant autorisé a sept(7) jours ouvrables pour donner une réponse écrite.
- 16.06 Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature, le Syndicat peut faire un grief collectif et le soumettre directement au surintendant de secteur ou à son représentant, tel que prévu au paragraphe 16.04.

- 16.07 Au cours de la procédure de grief, les parties conviennent de s'échanger les informations pertinentes de façon à faciliter le règlement des griefs, mais en autant que cela ne soit pas de nature à leur causer préjudice.
- 16.08 Les délais prévus au présent article peuvent être extensionnés par entente écrite des parties.
- ARTICLE 17.00 ARBITRAGE
- 17.01 A défaut de règlement d'un grief ou à défaut de réponse à la dernière étape de la procédure de règlement des griefs, prévue au paragraphe 16.05, le Syndicat en avisant par écrit la Compagnie, peut dans les trente (30) jours ouvrables de l'expiration des délais prévus au paragraphe 16.05, soumettre le grief à un arbitre unique désigné par les parties ou, à défaut d'entente dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, à un arbitre désigné par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.
- 17.02 Dans les cas d'arbitrage sur une mesure disciplinaire l'arbitre a le pouvoir de:
- a) Annuler la mesure disciplinaire;
  - b) maintenir la mesure disciplinaire;
  - c) substituer une mesure disciplinaire moindre qu'il juge plus équitable;
  - d) dans le cas où il annule ou réduit la mesure disciplinaire, ordonner la compensation totale ou partielle des bénéfiques ou avantages perdus par le salarié et le réintégrer dans ses fonctions.
- 17.03 L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier, d'amender ou d'annuler les dispositions de la convention, ni d'y suppléer.
- 17.04 Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties.
- ARTICLE 18.00 GREVE ET CONTRE-GREVE
- 18.01 La compagnie convient qu'il n'y aura pas de contre-grève pendant la durée de cette convention. Le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, de ralentissement ou d'arrêt de travail pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 19.00      APPLICATION DE LA DISCIPLINE

- 19.01                Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par la Compagnie en tenant compte de la gravité et de la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise.
- 19.02                La Compagnie remet au Syndicat une copie de chaque rapport disciplinaire concernant les salariés couverts par la présente convention.
- 19.03                Il est convenu que tout rapport disciplinaire est annulé après une période de neuf(9) mois consécutifs à compter de la date dudit rapport, pourvu qu'un manquement similaire n'ait pas lieu pendant ladite période de neuf(9) mois consécutifs.

ARTICLE 20.00      SECURITE

- 20.01                Le Syndicat s'engage à être représenté sur l'un ou l'autre des comités d'établissement de sécurité dans le secteur, dans le cas où les mesureurs ne peuvent participer à la réunion dudit comité.
- 20.02                Tout salarié subissant une blessure légère ou grave durant ses heures de travail, doit se rapporter immédiatement à son surveillant, selon la Loi des Accidents de travail(L.R.Q.c.A-3, section II,art.21 par.1) et il doit y avoir des trousse de premiers soins dans chaque camp principal conformément au règlement numéro trente-trois (33) de la C.S.S.T.
- 20.03                La Compagnie peut exiger des salariés réguliers à son emploi qu'ils se soumettent à un examen médical dont elle défraie le coût chez un médecin de son choix. De plus, les salariés peuvent subir un examen audiométrique et dans la mesure du possible, cet examen est fait en même temps que l'examen médical et ce, pendant la période de mise à pied.
- 20.04                Souliers de sécurité  
Les salariés qui travaillent cinquante(50) jours et plus dans une même saison verront la Compagnie porter à leur crédit un montant de trente (\$30.00) dollars pour la saison 84-85 applicable à l'achat d'une paire de souliers de sécurité lors du retour sur les opérations. Pour la saison 85-86, ce montant sera de trente-cinq (\$35.00) dollars.

21.01

Dans le cas de changements technologiques résultant en un changement de la méthode actuelle de cueillette et de transmission de données (commis de camp) pouvant entraîner des licenciements, la Compagnie convient d'aviser le Syndicat au moins un(1) mois à l'avance avant la mise en vigueur d'un tel changement.

Les parties conviennent alors de se rencontrer en comité paritaire (deux(2) de chaque côté) afin de discuter des conséquences d'un tel changement et de favoriser l'intégration des salariés licenciés à des fonctions compatibles avec leur formation et leur expérience ceci pour assurer que les intérêts de la Compagnie et des salariés soient protégés de façon juste et efficace.

Tout mouvement de main-d'oeuvre se fera en conformité avec l'article de la présente convention relativement au mouvement de main-d'oeuvre.

21.02

Sujet aux dispositions de l'article 23.01, tout salarié ayant cinq ( 5 ) saisons ou plus d'ancienneté aura droit à une indemnité de licenciement d'après la méthode indiquée ci-dessous:

- a) L'indemnité de licenciement est payable au salarié à compter de la première (1er) semaine du neuvième (9e) mois de son licenciement. Le salarié éligible doit réclamer son indemnité au cours du huitième(8e) ou neuvième (9e) mois suivant son licenciement.
- b) L'indemnité de licenciement est de cent cinquante (\$150.00) dollars pour chaque saison d'ancienneté complétée accumulée au moment du licenciement.
- c) Cette indemnité est payable au salarié sous forme d'indemnité hebdomadaire à raison du montant maximum permis en vertu de la Loi d'assurance-chômage, jusqu'à épuisement du crédit qu'il a accumulé suivant les dispositions du présent paragraphe.
- d) Cette indemnité ne peut être payée au salarié qui refuse un travail compatible avec sa formation et son expérience pour la Compagnie ou qui refuse ou néglige de revenir au travail après avoir reçu un avis de rappel dans sa fonction régulière.
- e) Si un salarié est rappelé au travail après avoir reçu son indemnité de licenciement, il recommencera de nouveau, à partir de la date de son retour au travail, à accumuler de nouveau crédits aux fins de l'indemnité de licenciement en prévision d'un nouveau licenciement.

ARTICLE 22.00 DUREE DE LA CONVENTION

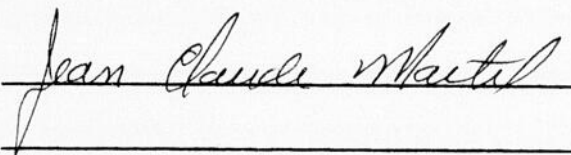
- 22.01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature et se termine le trente(30) septembre 1985.
- 22.02 Si l'une ou l'autre des parties désire apporter des amendements à cette convention à l'occasion de son renouvellement, elle donne un avis écrit à cet effet dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention.
- 22.03 A partir de l'expiration de cette convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de celle-ci demeurent en vigueur et sont appliquées sous réserve de l'exercice du droit de grève ou "lock out".
- 22.04 Il n'y a aucune rétroactivité des dispositions de la présente convention sauf quant à l'application de l'échelle salariale.

Un salarié a droit à la rétroactivité pour le temps effectivement travaillé entre le premier (1er) octobre 1983 et la date de la signature de la convention.

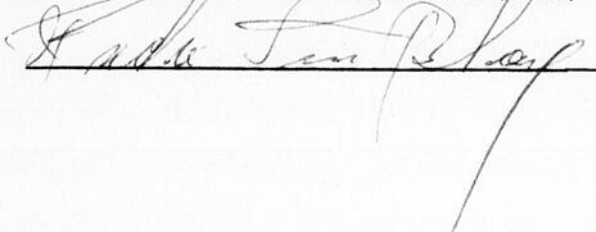
Pour avoir droit à la rétroactivité, un salarié doit être à l'emploi de la Compagnie à la date de la signature.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A DOLBEAU CE VINGT-TROISIEME (23e) JOUR DE NOVEMBRE 1984.

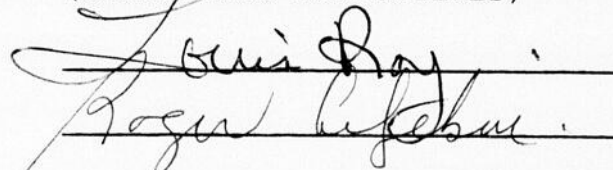
LE SYNDICAT DES COMMIS DE CAMPS  
DE CHIBOUGAMAU ( FTF F-CSN)

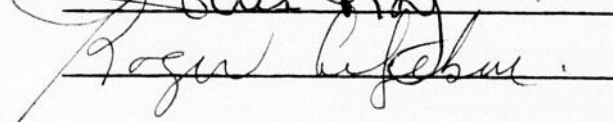
  
\_\_\_\_\_

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

  
\_\_\_\_\_

DONOHUE ST-FELICIEN INC.  
SECTEUR CHIBOUGAMAU  
(OPERATIONS FORESTIERES)

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"

SALAIRES MENSUELS

	<u>01-10-83</u>	<u>01-10-84</u>
1re saison	1,878.50	1,972.43
2e saison	2,015.00	2,115.75
3e saison	2,050.00	2,152.50
4e saison et plus	2.150.00	2,257.50

Salaire hebdomadaire                      Salaire au mois X 12 ÷ 52

Salaire horaire                              Salaire au mois X 12 ÷ 52 ÷ 40

Une saison d'opération pour les fins de cette échelle salariale équivaut à au moins cent vingt-cinq (125) jours travaillés dans la période comprise entre le trente (30) avril d'une année et le premier (1er) mai de l'année précédente.

Lorsqu'un salarié travaille moins de cent vingt-cinq (125) jours dans une saison d'opération, ces jours de travail sont portés à son crédit et peuvent servir à compléter une autre saison au cours de laquelle il effectue moins de cent vingt-cinq (125) jours travaillés.

Les jours de travail excédant cent vingt-cinq (125) jours ne seront pas portés au crédit du salarié pour compléter une saison d'ancienneté et à cette fin, un salarié ne peut avoir plus de saisons d'ancienneté qu'il n'en a réellement travaillées.

ANNEXE "B"

1) ANCIENNETE MOUVEMENT DE MAIN-D'EOUVRE AU 31-10-84

Dumais Bernard	2,049 jours
Goulet Jean-Rock	1,765 jours
Martel Jean-Claude	1,303 jours

2) ANCIENNETE VACANCES AU 31-12-83

Dumais Bernard	12 ans
Goulet Jean-Rock	10 ans
Martel Jean-Claude	6 ans 4 jours

3) ANCIENNETE ANNEXE "A" AU 30-04-83

Dumais Bernard	après 4 saisons
Goulet Jean-Rock	après 4 saisons
Martel Jean-Claude	après 4 saisons