12-013

8520-14

ENTENTE

'83 OCT 18 11:33

ENTRE : Syndicat des travailleurs de Rexfor Côte du Sud (FTPF - CSN)
Groupe : Forestiers et Garage

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1984 02 22
M.T.M.S.R.

ET : La fédération des travailleurs du papier et de la forêt CSN

ET : REXFOR, Forêt Domaniale des Appalaches

En vertu des dispositions du paragraphe 38.02 de la convention collective présentement en vigueur, les parties, après s'être rencontrées, conviennent de ce qui suit :

1. La reprise des opérations forestières pour la saison 1983 s'effectuera le ou vers le 29 août 1983 et les salariés seront rappelés au travail selon les dispositions prévues à l'article 17.09.1 B) «modalité exceptionnelle» de la convention collective.

2. Les conditions de travail énumérées au paragraphe 38.01 de la convention collective font l'objet d'un statu quo pour la saison 1983 et, en conséquence, toutes les dispositions actuelles de la présente convention collective demeureront en vigueur jusqu'au 31 janvier 1984 inclusivement.

Les congés du vendredi précédant la Fête du Travail et la Fête du Travail prévus à l'article 22.01 de la convention seront payés le plus rapidement possible à tous les salariés présents lors des opérations forestières 1983. A cette fin, le paragraphe 22.02 ne s'applique pas.

3. Nonobstant le paragraphe 2. qui précède, il est entendu que, pour la saison 1983, les «Deux (2) autres jours fériés, chômés et payés» prévus au paragraphe 22.01.1 de la convention collective sont annulés.

Cependant, advenant un profit dans les opérations de la F.D.A. pour la saison 1983 (incluant l'obtention de l'aide financière demandée), ces deux (2) congés seront payés aux salariés y ayant droit, soit totalement, soit jusqu'à concurrence du surplus disponible et ce, dans les plus brefs délais possibles;

Pour le paiement total ou partiel de ces deux (2) congés pour la saison 1983, le paragraphe 22.02 ne s'applique pas.

4. Il est convenu qu'un salarié travaillant présentement chez un autre employeur pourra bénéficier d'un congé sans solde pour la durée des opérations 1983 en autant qu'il présente à REXFOR une demande à cet effet avant le 16 septembre 1983. Dans un tel cas, le salarié maintiendra son ancienneté sans toutefois l'accumuler et assumera en totalité le paiement de ses primes du régime d'assurance-groupe.

5. Il est convenu que débute peu après l'ouverture des opérations de cette année (fin septembre - début octobre), une série de rencontres entre les parties visant à rechercher des solutions permettant d'assurer la viabilité de nos opérations dans la F.D.A. dans l'avenir.

EN FOI DE QUOI, les parties ont souscrit aux présentes à Ste-Foy le 16 septembre 1983.

Syndicat des travailleurs de REXFOR, Côte du Sud (FTPF - CSN)

REXFOR

président
Marcel Caron

Léo Gagné

vice-président
Fernand Roy

Richard Paradis

trésorier
Dominique Gamache

Marcel Gamache

Eric Girard

ETIENNE GIASSON
conseiller syndical (FTPF - CSN)

12-013

BUREAU DU COMMISSAIRE GENERAL du TRAVAIL

8520-14

ENTENTE INTERVENUE CONCERNANT LES OPERATIONS FORESTIERES DANS LA FORET DOMANIALE DES APPALACHES

82 AVR -6 14 30

ENTRE

LE MINISTERE DE L'ENERGIE ET DES RESSOURCES DU QUEBEC

REXFOR

LA COOPERATIVE DE GESTION FORESTIERE DES APPALACHES (C.G.F.A.)

LES SYNDICATS DES TRAVAILLEURS DE REXFOR - COTE SUD (FTPF - CSN)

De façon à bien situer le cadre de cette entente, il est primordial de se rappeler l'objectif principal du plan de gestion des Appalaches:

"Pour le ministère de l'Energie et des Ressources, les forêts publiques de l'unité des Appalaches doivent être aménagées de façon à produire le maximum de biens et de services dans le cadre d'une utilisation polyvalente, tout en optimisant la production de bois pour les usines de sciage locales et en aidant à stabiliser la main-d'oeuvre".

Les parties à la présente conviennent ce qui suit:

1- Pour les cinq (5) prochaines années, à compter de l'année 1981, le volume annuel de coupe établi à 185 000 m^3 (65 000 cunits) sera réparti comme suit entre Rexfor et la Coopérative de Gestion forestière des Appalaches:

REXFOR	113 600 mètres cubes (40 000 cunits)
C.G.F.A.	71 400 mètres cubes (25 000 cunits)

Advenant une hausse de la possibilité annuelle de coupe, le premier 5 600 mètres cubes (2 000 cunits) d'augmentation ira à la C.G.F.A. Par la suite, toute augmentation supplémentaire sera répartie à parts égales entre chacun des deux (2) intervenants.

2- Le ministère de l'Energie et des Ressources (MER) s'engage, dans le cadre d'un aménagement intensif de la F.D.A., à planifier des travaux complémentaires d'aménagement de façon à permettre aux deux groupes de travailleurs de maintenir le plus longtemps possible leur période d'emploi. Le MER veillera à un partage équitable de tous les travaux entre Rexfor et la C.G.F.A. (voir annexe). De plus, le MER s'engage à subventionner la réalisation de ces travaux de façon à garantir leur autofinancement dans le cadre de l'entente fédérale-provinciale se terminant le 1er avril 1984. Par la suite, les parties seront soumises à la politique générale qui sera alors en vigueur.

3- Le MER s'engage à dresser le plus rapidement possible un inventaire précis du bois qui se perd actuellement dans la F.D.A. et à arrêter, en conséquence, un programme de récupération à court terme, le volume global de coupe étant momentanément ajusté en conséquence. L'inventaire devra être soumis aux parties à la présente.

... 2

4- La F.D.A., d'une superficie approximative de 1 066 km^2, comprend les lots et parties de lots décrits dans les arrêtés en conseil et décrets suivants:

3361 du 8 novembre 1972	Création de la F.D.A.
413 du 11 février 1976	Achats de lots
2258 du 17 juillet 1978	Echanges de lots
304 du 31 janvier 1979	Agrandissement de la F.D.A.
818 du 21 mars 1979	Révocation des concessions forestières
264 du 4 février 1981	Création de la Forêt Domaniale de Beauce (ici on réfère à l'agrandissement de la F.D.A.)

Le MER s'engage à ne pas soustraire de superficie forestière productive de la F.D.A. sans prendre l'avis des principaux intervenants.

5- Rexfor et la C.G.F.A. s'engagent à ne pas augmenter le nombre actuel de travailleurs affectés à la coupe du bois de façon à favoriser l'allongement de la saison de travail pour les travailleurs. Dans le même esprit, Rexfor et la C.G.F.A. conviennent, pour la durée de la présente entente, de ne pas réaliser une mécanisation de leurs opérations qui aurait pour effet de priver leurs employés d'un emploi ou de diminuer en deça de 100 jours travaillés la saison annuelle de travail ou encore, de rendre impossible la réalisation des travaux d'aménagement prévus au plan de gestion. Toutefois, les parties à la présente conviennent de rediscuter, après les trois (3) prochaines saisons d'opération, des modalités concernant la mécanisation afin d'établir, s'il y a lieu, d'y apporter des modifications.

6- Sur la base de la reconnaissance du droit d'exister des deux (2) groupes de travailleurs et sur la base de la présente entente, la C.G.F.A. et les syndicats s'engagent à ne plus s'interposer dans la réalisation des contrats de coupe et des travaux complémentaires respectifs.

SIGNEE A Québec ce 14 janvier 1982.

MINISTERE DE L'ENERGIE ET DES RESSOURCES

Pierre Paquet

COOPERATIVE DE GESTION FORESTIERE DES APPALACHES (C.G.F.A.)

Jean Perron

REXFOR

Jean-Louis Laroche

Jean Fecteau

SYNDICATS DES TRAVAILLEURS DE REXFOR COTE SUD (FTPF-CSN)

Jean-Pierre Kirouac

Gaston Bélanger

ANNEXE

PROTOCOLE D'AMENAGEMENT

REXFOR	ORGANISME	C.G.F.A.
5 ans	Période Conditionnel au renouvellement de l'entente fédérale-provinciale concernant l'aménagement forestier (1978-1983) ou un nouveau mode de gestion instauré par le MER	5 ans
	Reboisement	1 000 000 plants/ année pour les 5 prochaines années
27 000 m^3	Récupération de feuillus (tremble)	
25 000 m^3	Abattage de feuillus dans les anciens secteurs de coupe pour bois de chauffage et autres	
A négocier annuellement	Autres travaux (ensemencement, vergers à graines, sélection d'arbres plus, scarifiage, entretien de plantations, etc.)	A négocier annuellement
28 300 m^3 par année pour les 2 prochaines années	Récupération des bois en perdition	28 300 m^3 par année pour les 2 prochaines années

SIGNEE A Québec ce 14 janvier 1982.

MINISTERE DE L'ENERGIE ET DES RESSOURCES

Gilles G. Legault

COOPERATIVE DE GESTION FORESTIERE DES APPALACHES (C.G.F.A.)

Laurent Lachance

Yvon Pineau

REXFOR

Jean-Louis Caron

SYNDICATS DES TRAVAILLEURS DE REXFOR COTE SUD (FTPF-CSN)

Jean-Claude Lavoie

Gaston Bélanger

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1981 - 1984

ENTRE : REXFOR

FORÊT DOMANIALE DES APPALACHES

Ci-après désigné, L'EMPLOYEUR

ET : SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE REXFOR

CÔTE DU SUD (F.T.P.F. - C.S.N.)

Ci-après désigné, LE SYNDICAT

ET

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU

PAPIER ET DE LA FORÊT (C.S.N.)

FORESTIERS ET GARAGE

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
1	BUTS DE LA CONVENTION	1
2	VALIDITÉ	1
3	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	2
4	COTISATIONS SYNDICALES	2
	4.01 - 4.02 - 4.03 : Membre en règle du syndicat	2
	4.04 : Montant des cotisations syndicales	3
	4.05 : Retenue des cotisations syndicales	3
	4.06 : Remise des cotisations syndicales	3
	4.07 : Révocation	4
5	TRAVAIL ACCOMPLI PAR LE PERSONNEL DE LA DIRECTION	4
6	COMITÉ DE NÉGOCIATIONS ET ACTIVITÉS SYNDICALES	4
	6.01 : Comité de négociations	4
	6.02 : Activités syndicales	5
	6.03 : Congés sans traitement pour libération syndicale	5
7	DROIT DE CIRCULATION	7
8	PAS DE PRÉJUDICE	8
9	DROITS D'AFFICHAGE	8
10	SOUS-CONTRAT À FORFAIT ET TRAVAUX EFFECTUÉS PAR DES PROPRIÉTAIRES-ARTISANS ET DES ENTREPRENEURS-ARTISANS	8
	10.01 : Sous-contrat à forfait	8
	10.02 : Travaux effectués par des propriétaires-artisans et des entrepreneurs-artisans	9

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

ARTICLE			PAGE
	10.02.1	: Définition	9
	10.02.2	: Modalités d'application	9
11	DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR		10
	11.02	: Égalité de traitement	10
12	INTERRUPTION DE TRAVAIL		10
13	CONFLIT DE JURIDICTION SYNDICALE		10
14	PROCÉDURE DE GRIEFS		11
	14.01	: Définition	11
	14.03	: Grief verbal	11
	14.05	: Première étape	11
	14.06	: Deuxième étape	12
	14.07	: Troisième étape - Arbitrage	12
	14.08	: Formation du conseil d'arbitrage	14
	14.09	: Arbitre unique	14
	14.10	: Grief collectif	14
	14.11	: Grief syndical ou patronal	15
	14.12	: Mandat du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique	15
	14.13	: Prescription	16
	14.14	: Honoraires et frais d'arbitrage	16
	14.15	: Définitions de jours	17
	14.16	: Représentant syndical	17
15	MESURES DISCIPLINAIRES		17

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

ARTICLE			PAGE
16	DÉFINITION DES TERMES " SALARIÉ ", " SALARIÉ RÉGULIER " ET " SALARIÉ TEMPORAIRE "		18
	16.01	: Salarié	18
	16.02	: Salarié régulier	18
	16.03	: Salarié temporaire	19
17	ANCIENNETÉ		19
	17.01	: Définition d'ancienneté	19
	17.02	: Application de l'ancienneté	20
	17.03	: Période pour fins de calcul de l'ancienneté	20
	17.04	: Liste d'ancienneté	20
	17.05	: Cumul de l'ancienneté en années	22
	17.06	: Cumul de l'ancienneté en jours	22
	17.07	: Maintien de l'ancienneté	24
	17.08	: Perte de l'ancienneté	24
	17.09	: Rappels au travail, Mises en disponibilité et Mouvements de main-d'oeuvre	25
	17.09.1	: Modalités de rappel	25
		a) Modalité habituelle	25
		b) Modalité exceptionnelle	26

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

ARTICLE			PAGE
17.09.2	: Catégories et sous-catégories de salariés		26
	a) Catégories	Sous-catégories	
	# 1	1, 2, 3, 4	27
	# 2	1, 2	28
	# 3		28
	b) Changement de sous-catégorie		29
17.09.3	: Procédure de rappel, de mise en disponibilité et modalités de mouvement de main-d'oeuvre		30
	A) Catégorie # 1		30
		Sous-catégorie 1	30
		Sous-catégories 2 et 3	32
		Sous-catégorie 4	35
	B) Catégorie # 2		36
		Sous-catégories 1 et 2	37
	C) Dispositions particulières concernant les mouvements de main-d'oeuvre		39
	1. a), b), c), d), e)		40
	2. a)		41
	3. a)		41
	4. a)		41

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

ARTICLE			PAGE
		D) Catégorie # 3	42
	17.10	: Occupation vacante et affichage	44
	17.10.1	: Définition d'occupation vacante	44
	17.10.2	: Affichage	44
	17.11	: Mutation hors de l'unité de négociation	46
	17.12	: Transfert temporaire	48
18	PRIME POUR CHEF D'ÉQUIPE		49
19	ENTRAÎNEMENT DES SALARIÉS		49
	19.03	: Affichage pour entraînement	49
20	PAIE DE JURÉ ET TÉMOIN		50
21	RÉGIME DE VACANCES		50
	21.02	: Paie de vacances pour tous les salariés sauf les mécaniciens	51
	21.04	: Vacances pour les mécaniciens	52
	21.05	: Paiement équivalant à cinq (5) jours de travail	52

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

ARTICLE			PAGE
22	CONGÉS STATUTAIRES ET CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES		54
	22.01	: Congés statutaires	54
	22.01.1	: Tous les salariés sauf les mécaniciens	54
	22.01.2	: Les mécaniciens	55
	22.03	: Paiement pour congé supplémentaire ou congé supplémentaire aux salariés, sauf les mécaniciens	56
23	CONGÉS SOCIAUX		57
24	CONGÉS SPÉCIAUX		58
25	HORAIRE DE TRAVAIL		58
	25.01	: Heures de travail	58
	25.02	: Jours de travail	58
	25.03	: Semaine de travail	59
	25.04	: Jours réguliers et semaine régulière de travail des salariés	59
	25.05	: Horaire des heures de travail	59
	25.06	: Horaire des gardiens	60
26	RÉMUNÉRATION SUPPLÉMENTAIRE		60
27	RAPPEL AU TRAVAIL		61

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
28	JOUR DE PAIE	61
29	NOUVELLE OCCUPATION	62
30	RÉMUNÉRATION LORS DE BRIS MÉCANIQUES	63
31	CONDITIONS GÉNÉRALES	65
	31.02 : Vêtements de sécurité	66
32	RÉGIME D'ASSURANCE-GROUPE	67
33	DISTANCE DE MARCHE	70
34	UTILISATION DE VÉHICULE PERSONNEL	70
35	CONDITIONS ATMOSPHÉRIQUES	71
36	CONDITIONS PARTICULIÈRES	72
37	RÉTROACTIVITÉ	73
38	DURÉE	74

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

			PAGE
ANNEXE "A"	PARTIE I	TAUX HORAIRES	76
ANNEXE "A"	PARTIE II	TAUX FORFAITAIRES - BOIS À PÂTE 48" ou 1.22 MÈTRE - M^3 APPARENT	77
ANNEXE "A"	PARTIE III	TAUX FORFAITAIRES - BOIS DE SCIAGE - M^3 SOLIDE	78
ANNEXE "A"	PARTIE IV	OPÉRATION D'ARBRES EN LONGUEUR (TAUX D'ÉQUIPE)	79
ANNEXE "B"		INDEXATION DES SALAIRES AU COÛT DE LA VIE	81
ANNEXE "C"		FORMULE D'ADHÉSION	85
ANNEXE "D"		CHAPITRE VI DE LA CHARTE DE LA LANGUE FRANÇAISE : " LA LANGUE DU TRAVAIL "	86
ANNEXE "E"		SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	90
ANNEXE "F"		ENTENTE RELATIVE À DES TRAVAUX DE REBOISEMENT (PLANTATION) DANS LA F.D.A.	93

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

		PAGE
ANNEXE "G"	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	94
ANNEXE "H"	ENTENTE CONCERNANT LE RENOUVELLEMENT DES DEUX (2) CONVENTIONS COLLECTIVES AINSI QUE LES MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL SUITE À LA GRÈVE AYANT DEBUTÉ LE 20 JUILLET 1981 ET S'ÉTANT TERMINÉE le 8 OCTOBRE 1981.	95

ARTICLE 1 BUTS DE LA CONVENTION

1.01 Les buts de cette convention sont de définir les conditions de travail, les taux de salaire, la procédure pour le règlement prompt et efficace des griefs et les autres mesures susceptibles d'améliorer les relations patronales-ouvrières dans un esprit de pleine et entière coopération; de promouvoir les intérêts mutuels des deux parties en rapport avec l'administration et la conduite des opérations forestières de REXFOR, section Forêt Domaniale des Appalaches d'après des méthodes qui peuvent le mieux assurer le fonctionnement efficace, la sécurité et le bien-être des salariés ainsi que la protection de la propriété. L'Employeur et le Syndicat estiment qu'il est de leur devoir de coopérer pleinement, individuellement et collectivement en vue de réaliser les buts de cette convention.

ARTICLE 2 VALIDITÉ

2.01 Il est entendu que toute clause de cette convention qui est ou qui deviendrait en conflit avec toute législation provinciale d'un caractère public, sera considérée comme nulle sans affecter la validité des autres clauses de la convention.

Advenant que la juridiction d'une législation fédérale d'un caractère public s'étende à une clause quelconque de cette convention, cette ou ces clauses qui deviendraient en conflit avec telle législation, seront considérées comme nulles sans affecter la validité des autres clauses de la convention.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

3.01 Conformément au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail le 29 janvier 1976, l'Employeur reconnaît par les présentes le Syndicat comme le seul agent négociateur accrédité pour représenter, aux fins du Code du Travail, tous les salariés au sens dudit Code, travaillant dans la forêt Domaniale des Appalaches à l'exception des employés de bureau , des mesureurs et assistants-mesureurs.

ARTICLE 4 COTISATIONS SYNDICALES

4.01 Membre en règle du Syndicat

Afin de maintenir son emploi, tout salarié assujetti à cette convention doit être membre en règle du Syndicat.

4.02 Aux fins de cette convention, est membre en règle du Syndicat tout salarié qui signe la formule d'adhésion telle qu'apparaissant à l'Annexe "C". L'expulsion d'un salarié du Syndicat ne sera pas une cause de renvoi.

4.03 Tout nouveau salarié doit signer la formule d'adhésion lors de son embauchage. Tout salarié qui a perdu son statut de salarié doit reprendre son statut de membre en règle du Syndicat s'il est de nouveau embauché par l'Employeur.

Si le salarié est déjà à l'emploi de l'Employeur, il doit, dans les quinze (15) jours suivant l'entrée en vigueur de cette convention, signer la formule d'adhésion. Une copie des formules d'adhésion signées est envoyée au Syndicat chaque semaine.

4.04 Montant des cotisations syndicales

Le montant de la cotisation syndicale régulière est fixé par le Syndicat et signifié à l'Employeur au moins quinze (15) jours précédant la fin de la période de paie par lettre recommandée signée par le Président et le Secrétaire du Syndicat. Le Syndicat procède ainsi pour toute modification qu'il désire apporter au montant de la cotisation syndicale. La cotisation syndicale est soit un montant uniforme soit un pourcentage uniforme pour tous les salariés.

4.05 Retenue des cotisations syndicales

L'Employeur retient sur le salaire de tout salarié faisant partie de l'unité de négociation, le montant spécifié par le Syndicat à titre de cotisation syndicale pourvu que les gains dus et payables à chaque salarié soient suffisants pour couvrir cette retenue.

4.06 Remise des cotisations syndicales

Les montants de cotisations syndicales ainsi perçus sont remis au trésorier du Syndicat, par chèque, suivant le fin de chaque période de paie. Les remises sont accompagnées d'une liste donnant les détails suivants : nom, prénom, numéro d'assurance sociale, le nombre d'heures et le taux horaire si tel est le cas, le montant qui a servi au calcul et le montant de la cotisation déduite. Cette liste indiquera également les totaux ayant servi au calcul et le total des cotisations.

4.07 Révocation

L'adhésion d'un salarié au Syndicat est révocable entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de la convention collective.

4.08 L'Employeur indique sur les feuillets T-4 et TP-4 le montant des cotisations perçues durant l'année.

ARTICLE 5 TRAVAIL ACCOMPLI PAR LE PERSONNEL DE LA DIRECTION

5.01 Les contremaîtres ne doivent pas accomplir le travail des salariés couverts par le certificat d'accréditation. Cette disposition ne s'applique pas lorsque le contremaître entraîne un salarié ou accomplit un travail urgent lorsqu'il n'y a pas de salarié de l'unité disponible pouvant accomplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 6 COMITÉ DE NÉGOCIATIONS ET ACTIVITÉS SYNDICALES

6.01 Comité de négociations

Les salariés reconnus membres du comité de négociations, soit le Président, le Vice-Président ou le Secrétaire, ou en leur absence, leur remplaçant respectif obtiendront des autorisations d'absence sans perte de salaire ni interruption d'ancienneté afin d'assister aux séances de négociation et de conciliation pour le renouvellement de la convention collective de travail.

6.02 Activités syndicales

Les délégués et les officiers du Syndicat peuvent bénéficier de congés sans traitement afin de leur permettre d'assister au conseil syndical du Syndicat, aux réunions de la C.S.N., de la Fédération et du Conseil Central, aux différentes sessions de formation syndicale et aux congrès des mouvements ouvriers.

Les délégués et les officiers du Syndicat qui désirent obtenir de tels congés, doivent au préalable prévenir leur supérieur immédiat de la nature de l'absence, de la durée du congé désiré et obtenir son autorisation écrite.

Lors de ces congés sans traitement pour activités syndicales, l'Employeur convient de verser aux salariés concernés leur plein salaire et d'y effectuer toutes les déductions requises comme s'ils étaient au travail. Le Syndicat s'engage cependant à rembourser à l'Employeur les salaires bruts correspondant auxdites journées de congés, y compris les coûts de " part d'employeur " aux différents régimes gouvernementaux et aux avantages sociaux de la convention collective à l'exception de ceux reliés au régime d'assurance-groupe et au pourcentage requis pour la C.S.S.T.

6.03 Congé sans traitement pour libération syndicale

L'Employeur accorde, selon les modalités qui suivent, un congé sans traitement à un (1) ou à deux (2) salariés afin de leur permettre d'exercer une fonction au sein de la C.S.N. ou de l'une ou l'autre de ses instances :

6.03.1 Un représentant autorisé de la C.S.N. doit aviser l'Employeur par écrit, au moins deux (2) semaines à l'avance, de la prise d'un tel congé. Cet avis doit indiquer le nom du salarié concerné de même que la durée du congé;

6.03.2 Au cours d'une saison d'opération il n'y a jamais plus de deux (2) salariés, simultanément en congé sans traitement pour libération syndicale;

6.03.3 Un congé sans traitement pour libération syndicale ne peut excéder la durée de la saison d'opération du projet où travaille le salarié concerné;

6.03.4 Un salarié peut bénéficier plus d'une fois d'un tel congé que ce soit au cours d'une même saison d'opération ou lors de saisons d'opération subséquentes;

6.03.5 L'ancienneté du salarié concerné s'accumule pendant la durée d'un congé sans traitement pour libération syndicale. Cependant, aucune autre disposition de la convention collective ne lui est applicable pendant la durée d'un tel congé à l'exception de celle prévue à l'alinéa 6.03.7;

6.03.6 Lors de son retour au travail, le salarié reprend l'occupation qu'il détenait au début de son congé ou l'occupation que son ancienneté lui permet d'obtenir conformément aux dispositions de l'article 17.09 advenant le cas qu'il ne puisse reprendre son occupation antérieure;

6.03.7 Le salarié en congé sans traitement pour libération syndicale peut bénéficier du régime d'assurance-groupe à l'exception de la protection d'assurance-salaire, en autant qu'il verse mensuellement à l'Employeur le montant des primes entières requises.

6.04 Le Syndicat fait parvenir à l'Employeur dans les vingt (20) jours suivant la signature de la convention, la liste des noms des officiers et des délégués. Lorsque le Syndicat amende cette liste il en avise immédiatement l'Employeur par écrit.

ARTICLE 7 DROIT DE CIRCULATION

7.01 Après en avoir avisé l'Employeur, les représentants dûment accrédités de la Fédération peuvent circuler sur le territoire où travaillent les salariés. Ces représentants peuvent tenir des assemblées en dehors des heures de travail des salariés, dans un endroit convenu par l'Employeur si celles-ci se font sur le territoire où travaillent les salariés, le tout pourvu que cela ne nuise pas aux opérations.

Après avoir avisé son supérieur immédiat de ses endroits de destination, le Président du Syndicat peut, à ses frais, circuler sur le territoire où travaillent les salariés durant les heures de travail. Ce droit de circulation n'a pas comme conséquence de nuire au déroulement normal des opérations. Si le Président du Syndicat est requis par le gérant de division de se rendre à un endroit quelconque sur les opérations, il n'y a aucune perte de salaire pour le Président du Syndicat.

ARTICLE 8 PAS DE PRÉJUDICE

8.01 Les représentants du Syndicat, les officiers syndicaux, les délégués et les membres du Syndicat peuvent agir dans l'exercice de leurs fonctions sans craindre que leurs relations individuelles avec l'Employeur ne soient affectées de quelque façon que ce soit à la suite de leur exercice de toute activité permise par la Code du Travail et/ou cette convention collective.

ARTICLE 9 DROITS D'AFFICHAGE

9.01 Le Syndicat peut afficher sur les tableaux placés à cette fin par l'Employeur dans des endroits appropriés, des avis qui auront été préalablement initialés par le contremaître général ou son représentant.

ARTICLE 10 SOUS-CONTRAT À FORFAIT ET TRAVAUX EFFECTUÉS PAR DES PROPRIÉTAIRES-ARTISANS ET DES ENTREPRENEURS-ARTISANS

10.01 Sous-contrat à forfait

Sauf dans les cas prévus ci-dessous, le travail qui peut normalement être effectué par les salariés de l'unité de négociation sera effectué par ces derniers. L'Employeur peut accorder des contrats à forfait pour l'accomplissement de travaux pour lesquels il n'est pas outillé ou adéquatement outillé ou pour lesquels les salariés ne peuvent accomplir les exigences normales de la tâche.

Le contracteur et les employés d'un tel contracteur ne sont pas régis par la convention collective de travail.

10.02 Travaux effectués par des propriétaires-artisans et des entrepreneurs-artisans

10.02.1 Définition

1. Propriétaire-artisan

Celui qui possède une pièce d'équipement et qui opère lui-même ladite pièce d'équipement. Celui-ci peut travailler seul ou dans certains cas peut travailler en équipe avec d'autres salariés.

2. Entrepreneur-artisan

Celui qui possède plusieurs pièces d'équipement et qui en opère une; les autres pièces d'équipement étant opérées par d'autres personnes choisies par lui. Les opérateurs desdites pièces peuvent travailler seuls et dans certains cas peuvent travailler en équipe avec d'autres salariés.

10.02.2 Modalités d'application

Les propriétaires-artisans et les entrepreneurs-artisans ainsi que les salariés qui travaillent en équipe avec eux ou qui opèrent les autres pièces d'équipement dudit entrepreneur-artisan, qui sont sur la liste de paie et qui ne sont pas membre d'une association professionnelle reconnue, sont régis par la présente convention collective de travail.

ARTICLE 11 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

11.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction normale et le droit de l'Employeur d'opérer et d'administrer ses affaires sous tous les rapports, y compris la limitation, la réduction ou la cessation des opérations, mais d'une façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

11.02 Égalité de traitement

L'Employeur s'engage à traiter de manière équitable tous les salariés régis pas la présente convention. L'Employeur et le Syndicat ne doivent pas faire de distinction entre quelque salarié que ce soit en raison de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de son sexe, de ses convictions religieuses ou politiques.

ARTICLE 12 INTERRUPTION DE TRAVAIL

12.01 Il est convenu qu'il n'y aura ni grève, ni arrêt ou ralentissement de travail par le Syndicat ou par ses membres, ni lock-out par l'Employeur pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 13 CONFLIT DE JURIDICTION SYNDICALE

13.01 Le travail ne sera pas interrompu ni ralenti par aucun conflit de juridiction qui pourrait survenir entre le Syndicat et tout autre syndicat.

Toute question de juridiction syndicale entre syndicats concernant les salariés de l'Employeur est réglée de la façon établie dans le Code du Travail.

ARTICLE 14 PROCÉDURE DE GRIEFS

14.01 Définition

Le mot "grief " signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

14.02 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais possibles.

À moins d'entente préalable, tout grief est discuté en dehors des heures de travail et l'Employeur convient de tolérance à ce sujet afin de hâter le règlement des griefs le plus rapidement possible.

14.03 Grief verbal

Le salarié qui se croit lésé, accompagné ou non d'un représentant syndical, doit d'abord discuter verbalement son grief avec son supérieur immédiat pourvu qu'il lui soit possible de le faire.

14.04 Le Syndicat peut lui-même, en suivant la procédure de griefs, soumettre tout grief, individuel ou collectif, en autant que tel grief soit signé par le salarié concerné ou par un (1) des salariés concernés s'il s'agit d'un grief collectif, lors de sa soumission à la deuxième étape.

14.05 Première étape

Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction des parties à l'étape décrite au paragraphe 14.03 ou s'il n'a pas été pos-

14.05 Première étape (suite)

sible au salarié de discuter son grief verbalement avec son supérieur immédiat, ledit grief est formulé par écrit et signé par le salarié qui se croit lésé et soumis par lui-même ou par l'intermédiaire d'un représentant syndical au supérieur immédiat du salarié, dans un délai de vingt (20) jours de la cause d'action qui donna naissance au grief ou de la connaissance de la cause d'action pourvu que cette connaissance ne dépasse pas trois (3) mois de la cause d'action. Le grief doit exposer le litige en cause et le redressement recherché. Si le salarié est dans l'impossibilité de signer son grief à l'étape décrite ci-dessus, il devra signer ledit grief lors de sa soumission à la deuxième étape.

14.06 Deuxième étape

Si le supérieur immédiat du salarié fait défaut de communiquer sa réponse écrite dans les dix (10) jours suivant la date de réception du grief écrit ou si la réponse du supérieur immédiat n'est pas jugée satisfaisante, le grief est soumis au gérant de division ou son représentant, avec copie au directeur du personnel de REXFOR, dans les quinze (15) jours de la réception de la réponse du supérieur immédiat du salarié ou de l'expiration du délai prévu pour cette réponse.

14.07 Troisième étape - Arbitrage

Si le gérant de division fait défaut de communiquer sa réponse écrite dans les quinze (15) jours suivant la date de

14.07 Troisième étape - Arbitrage (suite)

réception du grief écrit ou si la réponse du gérant de division n'est pas jugée satisfaisante, la partie qui désire porter le grief en arbitrage doit, dans les quinze (15) jours de la réception de la réponse du gérant de division ou de l'expiration du délai prévu pour cette réponse, transmettre à l'autre partie un avis écrit à cet effet.

À l'intérieur des quinze (15) jours impartis au gérant de division pour donner sa réponse, l'une ou l'autre des parties peut demander une rencontre afin de discuter et de tenter de régler le grief. À cette rencontre peuvent assister sans perte de salaire le plaignant et les deux (2) membres du comité de griefs du Syndicat, en plus d'un (1) représentant de la Fédération. L'Employeur est représenté par un maximum de trois (3) personnes.

Si cette rencontre n'est pas demandée ou n'est pas acceptée par l'une ou l'autre des parties les délais prévus au premier alinéa du paragraphe 14.07 s'appliquent. Dans le cas d'un grief collectif, la rencontre facultative prévue à l'alinéa précédent devient obligatoire.

Suite à la rencontre acceptée mutuellement et confirmée par écrit ou obligatoire dans le cas d'un grief collectif, si l'Employeur fait défaut de communiquer sa réponse écrite dans les dix (10) jours suivant le rencontre ou si la réponse de l'Employeur n'est pas jugée satisfaisante, la partie qui désire porter grief en arbitrage doit, dans les quinze (15) jours de la réception de la réponse de l'Employeur ou de l'expiration du délai prévu pour cette réponse, transmettre à l'autre partie un avis écrit à cet effet.

14.08 Formation du conseil d'arbitrage

Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis donné au paragraphe 14.07 de recourir à l'arbitrage, un conseil d'arbitrage composé de trois (3) membres est formé dont un (1) est nommé par l'Employeur et un (1) autre est nommé par le Syndicat. Les deux (2) représentants sur le conseil d'arbitrage tentent de s'entendre sur le choix d'un Président pour ce conseil d'arbitrage.

Si le deux (2) arbitres ne s'entendent pas sur le choix d'un Président dans le délai prévu ci-haut, l'une ou l'autre des parties doit, dans les quinze (15) jours suivants, demander au Ministère du Travail de désigner un Président.

14.09 Arbitre unique

Si les deux (2) parties conviennent de soumettre le grief à un arbitre unique plutôt qu'à un conseil d'arbitrage, les deux (2) parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique et à défaut, l'une ou l'autre des parties demande au Ministère du Travail de désigner l'arbitre unique en suivant les mêmes délais énoncés ci-haut au paragraphe 14.08. Le recours à l'arbitre unique est facultatif et ne peut se faire sans le consentement mutuel des deux (2) parties.

14.10 Grief collectif

Dans le cas d'un grief collectif basé sur la même cause d'action et qui concerne deux (2) salariés ou plus, les parties conviennent qu'un seul grief collectif peut être présenté en suivant la procédure décrite ci-dessus pourvu qu'il décrive adéquatement le groupe de salariés concernés et qu'il soit signé par un des salariés concernés. Le grief

14.10 Grief collectif (suite)

doit exposer le litige en cause et le redressement recherché.

14.11 Grief syndical ou patronal

Le Syndicat ou l'Employeur peuvent exercer tout recours résultant d'une présumée violation ou fausse interprétation d'une disposition quelconque de la convention collective entre les parties comme telles et pour lequel un ou plusieurs salariés n'ont pas un intérêt personnel et direct en raison de la nature même du droit dont il s'agit. Dans un tel cas, le grief est soumis directement à la deuxième étape.

14.12 Mandat du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique

Le conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique, après avoir consulté les parties, détermine les dates et le lieu des audiences.

La décision unanime ou majoritaire du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique est finale et lie les parties à la présente convention et tout salarié concerné pourvu que dans sa décision le conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique ne considère que le grief soumis, et qu'il ne tente en rien de modifier cette convention, d'y ajouter ou d'y retrancher quoi que ce soit.

Dans le cas de griefs concernant des mesures disciplinaires, le conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique a le loisir

14.12 Mandat du conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique (suite)

d'ordonner la réintégration de tout salarié qui fut suspendu ou congédié, avec tous ses droits en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement moins ce qu'il a pu gagner ailleurs résultant d'une activité compensatoire à cette suspension ou à ce congédiement ou autre compensation qu'il a pu recevoir pendant la période de sa suspension ou de son congédiement.

14.13 Prescription

Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir été préalablement soumis aux étapes de la procédure de griefs telle que décrite ci-haut. Si un grief n'est pas soumis ou poursuivi aux différentes étapes de la procédure de griefs dans les délais prévus, il est réputé réglé ou abandonné et par conséquent prescrit sauf si les parties ont convenu mutuellement par écrit de prolonger les délais.

14.14 Honoraires et frais d'arbitrage

Chacune des parties paie les frais et honoraires de son représentant sur le tribunal d'arbitrage, de ses témoins et autres représentants choisis par elle et partage à part égale les frais et honoraires du Président du conseil ou de l'arbitre unique.

14.15 Définition de jours

Aux fins de cet article le mot "jour" signifie du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés et payés énumérés à l'article 22 de la convention collective.

14.16 Représentant syndical

Aux fins de l'application de la procédure pour le règlement des griefs, le Syndicat nomme ou fait élire un (1) représentant par vingt-cinq (25) salariés dans chacun des projets. Si le nombre de salariés dans un projet est inférieur à vingt-cinq (25) le Syndicat nomme ou fait élire un (1) représentant.

ARTICLE 15 MESURES DISCIPLINAIRES

15.01 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire il en informe le salarié par écrit en y indiquant les motifs. Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief si le salarié a été lésé dans ses droits.

Les avis de mesures disciplinaires qu'un salarié a reçus au cours d'une année deviennent nuls après un an de la date de l'infraction si au cours de cette même période le salarié n'a reçu aucune autre mesure disciplinaire.

ARTICLE 16 DÉFINITION DES TERMES " SALARIÉ "," SALARIÉ RÉGULIER " ET " SALARIÉ TEMPORAIRE "

16.01 Salarié

1. Définition :

Désigne dans la présente convention toute personne occupant une fonction du ressort du groupement négociateur tel que défini à l'article 3.01. Un tel salarié ne peut être que régulier ou temporaire.

2. Modalités d'application :

Un tel salarié bénéficie des dispositions de la convention collective selon qu'il est régulier ou temporaire.

16.02 Salarié régulier

1. Définition :

Désigne dans la présente convention tout salarié qui a complété sa période de probation de trente (30) jours de travail oeuvré au service de l'Employeur durant soixante (60) jours consécutifs.

2. Modalités d'application :

Un tel salarié bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective.

16.03 Salarié temporaire

1. Définition :

Désigne dans la présente convention tout nouveau salarié qui n'a pas encore complété sa période de probation décrite au paragraphe 16.02.

2. Modalités d'application :

Un tel salarié bénéficie de toutes les dispositions de la présente convention sauf qu'il ne peut se prévaloir de la procédure de griefs, sauf en ce qui concerne les salaires et les avantages qui s'y rattachent.

ARTICLE 17 ANCIENNETÉ

17.01 Définition d'ancienneté

Pour les fins d'application de la présente convention, il y a deux (2) genres d'ancienneté :

1. L'ancienneté totale de service en jours dans un Secteur* donné;

2. L'ancienneté totale de service en années pour l'Employeur.

Secteur Est : Opérations de l'Employeur comprises dans le comté de l'Islet.

Secteur Ouest : Opérations de l'Employeur comprises dans les comtés de Montmagny et Bellechasse.

17.02 Application de l'ancienneté

L'ancienneté totale de service en jours dans un Secteur donné sert à l'application de l'article d'ancienneté à l'intérieur dudit Secteur, le tout sujet aux dispositions des paragraphes qui suivent.

L'ancienneté totale de service en années pour l'Employeur sert à l'application de l'article des vacances annuelles et de l'alinéa 17.10.2 (Affichage).

17.03 Période pour fins de calcul de l'ancienneté

Pour les fins de calcul de l'ancienneté de service en jours et en années, la période se définit comme suit:

L'ensemble des jours travaillés et accumulés selon les dispositions de cette convention durant la période s'étendant du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante. L'ancienneté est rétroactive au 30 mai 1974, date de signature du contrat avec le Ministère des Terres et Forêts pour l'exécution des travaux à l'intérieur de la Forêt Domaniale des Appalaches.

17.04 Liste d'ancienneté

a) L'Employeur établit une liste des états de service des salariés selon les dispositions des paragraphes 17.01 et 17.03 et il en fait parvenir trois (3) copies au Syndicat le 15 avril de chaque année;

b) Le 15 avril de chaque année, l'Employeur transmet, par courrier, à chaque salarié l'état de son ancienneté;

c) Le salarié qui n'a pas reçu son état d'ancienneté ou qui croit y déceler une erreur, doit en aviser l'Employeur avant le 15 mai; à défaut de le faire, le salarié ne peut réclamer, le cas échéant,des salaires et/ou avantages sociaux perdus relativement à une erreur d'ancienneté;

d) L'Employeur affiche la liste d'ancienneté aux tableaux d'affichage dans chacun des secteurs au tout début des opérations;

e) Lors de son retour au travail, le salarié peut faire réviser son ancienneté dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le début de son travail. Le salarié qui n'est pas rappelé au travail peut également faire réviser son ancienneté dans les trente (30) jours ouvrables suivant le début des opérations;

f) Les révisions d'ancienneté mentionnées aux alinéas c) et e) du présent paragraphe doivent être demandées par écrit par le salarié, à défaut de quoi l'ancienneté établie par l'Employeur est finale; il ne peut avoir de révision antérieure à l'année précédente;

g) Tout salarié qui prétend que ses états de service ne sont pas conformes aux faits peut soumettre un grief selon les modalités du présent paragraphe et de la procédure de griefs décrite à la convention;

h) La liste d'ancienneté ainsi établie gouverne tous les mouvements de main-d'oeuvre pour l'année d'opération en cours;

i) Toute modification à la liste d'ancienneté,postérieure au 15 avril, est transmise au Syndicat.

17.05 Cumul de l'ancienneté en années

L'ancienneté de service se calcule de la façon suivante:

a) Un salarié accumule une (1) année de service chaque fois qu'il a accumulé quatre-vingt (80) jours et plus au cours d'une même année d'opération. Les jours accumulés en surplus ne seront pas portés au crédit du salarié pour fins d'ancienneté de service en années.

b) Lorsqu'un salarié accumule moins que quatre-vingt (80) jours dans une année d'opération, les premiers jours accumulés durant la saison suivante serviront à compléter le nombre de jours requis pour inscrire une année de service au crédit du salarié.

Dans ce cas, l'inscription de cette année de service au crédit du salarié s'effectuera à compter de la date à laquelle il aura complété le quatre-vingtième (80ième) jour requis. La balance des jours accumulés par la suite au cours de l'année d'opération, sera soumise aux stipulations du paragraphe 17.05a) et du présent paragraphe 17.05 b).

17.06 Cumul de l'ancienneté en jours

L'ancienneté de service en jours s'accumule dans les cas suivants :

a) Jours réguliers de travail oeuvré;
b) Quatre (4) heures de travail dans une journée, compte pour un (1) jour de travail pour fins d'ancienneté;

c) Jours de vacances, jours fériés chômés et payés, lors de congés sociaux, jours pendant lesquels un salarié est appelé à être juré ou à suivre des cours de perfectionnement à la demande de l'Employeur et jours où les conditions atmosphériques rendent de l'avis de l'Employeur, le travail non efficace;

d) Lors d'un bris mécanique de l'équipement jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables suivant le bris mécanique;

e) Absence pour activités syndicales prévues aux paragraphes 6.01, 6.02,6.03 et 14.02 de la convention;

f) Maladie ou accident industriel(le) survenu(e) au cours de son emploi pour REXFOR, pour tout le temps que dure l'invalidité, à moins que le salarié soit déclaré comme invalide total permanent par la C.S.S.T.;

g) Pour cause de maladie ou accident non industriel(le) pour tout le temps qu'il aurait normalement travaillé, sur présentation d'une preuve médicale et pour une période n'excédant pas dix (10) mois consécutifs. De plus, le salarié doit aviser l'Employeur dans les dix (10) jours qui suivent l'accident ou dès que son état le lui permet;

h) Lorsqu'un salarié est muté à une occupation exclue de l'unité de négociation tel que prévu au paragraphe 17.11;

Nonobstant ce qui précède, un salarié ne peut accumuler plus d'ancienneté que pour le temps qu'il aurait normalement travaillé au cours d'une année d'opération.

17.07 Maintien de l'ancienneté

L'ancienneté se maintient sans toutefois s'accumuler dans les cas suivants:

a) Mise en disponibilité de moins de vingt-quatre (24) mois consécutifs de calendrier;

b) Durant les périodes autorisées d'absence ou de congés sans solde autre que pour activités syndicales prévues à l'article 6;

c) Refus d'accepter un transfert temporaire s'il reste moins de dix (10) jours à travailler;

d) Pour maladie ou accident non industriel(le) pour quatorze (14) mois consécutifs après la période prévue au paragraphe 17.06 g);

e) Lors d'un bris mécanique de l'équipement pour la période excédant celle prévue au paragraphe 17.06 d).

17.08 Perte de l'ancienneté

L'ancienneté se perd pour l'une des raisons suivantes :

a) Congédiement pour cause;
b) Démission volontaire;
c) Absence non motivée ou départ non autorisé totalisant plus de cinq (5) jours ouvrables au cours d'une saison d'opération. Dans le cas où le salarié peut démontrer à son contremaître, au moment de reprendre son travail, qu'il ne pouvait se rendre au travail ni avertir, pour des raisons hors de son contrôle, il ne s'agit pas d'une absence non motivée;

17.08 (suite)

d) Mise en disponibilité excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs de calendrier;

e) Défaut de donner suite à un avis de rappel à sa dernière adresse connue de l'Employeur dans les délais prévus à moins de raisons valables et selon les modalités de cette convention;

f) Défaut de donner suite à une offre d'emploi lors de la fermeture du projet ou transfert en autant qu'il y a de l'emploi pour plus de dix (10) jours ouvrables;

g) Pour cause de maladie ou accident non industriel(le) excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs de calendrier;

h) Lorsqu'un salarié est muté hors de l'unité de négociation pour une période excédant celle prévue au paragraphe 17.11.

17.09 Rappels au travail, Mises en disponibilité et Mouvements de main-d'oeuvre.

17.09.1 Modalités de rappel

a) Modalité habituelle

Lors du rappel général au début d'une année d'opération dans un secteur donné, un avis par lettre recommandée est envoyé aux salariés rappelés dudit secteur, à leur dernière adresse connue de l'Employeur, vingt (20) jours avant la date assignée pour se rapporter au travail.

Les salariés concernés devront accuser réception d'un tel avis, dans les dix (10) jours qui suivent la réception de cet avis et se rapporter au travail à la date spécifiée, à moins d'entente au contraire par écrit.

17.09.1 (suite)

Suivant ce premier rappel, l'employeur pourra faire des appels subséquents en réduisant les délais mentionnés plus haut.

b) Modalité exceptionnelle

Si, en raison de circonstances exceptionnelles, l'Employeur n'est pas en mesure d'effectuer le rappel conformément à l'alinéa 17.09.1 a), ce dernier pourra rappeler les salariés, dans les meilleurs délais possibles, avant l'ouverture des opérations, soit par écrit, soit par téléphone ou soit par l'intermédiaire de son personnel de gérance. Dans les deux (2) derniers cas, une confirmation écrite de l'Employeur sera ultérieurement transmise aux salariés concernés.

Selon cette modalité de rappel, le salarié aura à confirmer sa réponse de retour au travail le plus rapidement possible, étant toutefois entendu que le salarié bénéficiera d'un maximum de dix (10) jours, à compter de l'avis de rappel, pour se rapporter au travail.

17.09.2 Catégories et sous-catégories de salariés

a) Pour les fins d'application de l'article d'ancienneté, il existe trois (3) catégories de salariés :

Catégorie # 1: Les salariés travaillant individuellement et affectés à la coupe ou au débardage ou à l'empilage, du bois.

sous-catégorie 1: Les abbateurs-tronçonneurs

17.09.2 (Suite)

sous-catégorie 2* : L'aide-débardeur d'un : - propriétaire-artisan de débardeuse;
- entrepreneur-artisan de débardeuse;
- opérateur d'une débardeuse appartenant à un entrepreneur-artisan;
- opérateur d'une débardeuse appartenant à l'Employeur.

* Certains débardeurs n'utilisent pas les services d'un aide-débardeur.

sous-catégorie 3 :
- Le propriétaire-artisan d'une débardeuse;
- L'entrepreneur-artisan d'une débardeuse;
- L'opérateur d'une débardeuse appartenant à un entrepreneur-artisan;
- L'opérateur d'une débardeuse appartenant à l'Employeur.

sous-catégorie 4 :
- Le propriétaire-artisan d'une empileuse;
- L'entrepreneur-artisan d'une empileuse;
- L'opérateur d'une empileuse appartenant à un entrepreneur-artisan;
- L'opérateur d'une empileuse appartenant à l'Employeur.

17.09.2 (Suite)

Catégorie # 2 : Les salariés travaillant en équipe et affectés à la coupe et au débusquage du bois.

sous-catégorie 1 : Les abatteurs-équipiers d'un :
- propriétaire-artisan de débusqueuse;
- entrepreneur-artisan de débusqueuse;
- opérateur d'une débusqueuse appartenant à un entrepreneur-artisan;
- opérateur d'une débusqueuse appartenant à l'Employeur.

sous-catégorie 2 :
- Le propriétaire-artisan d'une débusqueuse;
- L'entrepreneur-artisan d'une débusqueuse;
- L'opérateur d'une débusqueuse appartenant à un entrepreneur-artisan;
- L'opérateur d'une débusqueuse appartenant à l'Employeur.

Catégorie # 3 : Les salariés non reliés directement à la coupe du bois.

Les fonctions qu'exercent ces salariés se retrouvent dans les cinq (5) groupes prévus à la Partie I de l'Annexe "A" de la présente convention collective.

b) Pour les fins de l'application de l'article d'ancienneté, lorsqu'un salarié change de sous-catégorie, que ce soit à l'intérieur de sa catégorie ou pour une sous-catégorie appartenant à une autre catégorie, il transporte avec lui son ancienneté de service,en jours et en années, et elle continue de s'accumuler dans la fonction correspondant à sa nouvelle sous-catégorie et, le cas échéant, à sa nouvelle catégorie.

L'ancienneté établie au 31 mars de chaque année (liste d'ancienneté) l'est par secteur, par catégorie, par sous-catégorie et en vertu de la dernière fonction occupée.

Un changement de sous-catégorie n'est possible qu'aux trois (3) conditions suivantes:

1) Suite à l'affichage d'une occupation vacante tel que confirmé à la fin de la période d'essai;

2) Suite à un changement informel de fonction. Pour prendre effet, un tel changement doit cependant être approuvé par écrit par l'Employeur et le Syndicat;

3) Suite à un changement de fonction, autre que les deux (2) précédents, conforme aux dispositions de la convention collective et ayant un caractère de permanence.

17.09.3 Procédure de rappel, de mise en disponibilité et modalités de mouvement de main-d'oeuvre.

A) Les salariés travaillant individuellement et affectés à la coupe ou au débardage ou à l'empilage du bois (Catégorie # 1)

Sous-catégorie 1

Rappel : - Le rappel des salariés appartenant à la sous-catégorie 1 s'effectue par secteur et par ordre d'ancienneté;

- Advenant le cas où le nombre d'emplois disponibles ne permettrait pas à l'Employeur de rappeler tous les salariés dans leur secteur, les salariés non rappelés se verront offrir un rappel dans l'autre secteur, dans leur sous-catégorie, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet. Les salariés ainsi rappelés pourront choisir de demeurer en mise en disponibilité. Les salariés qui accepteront le rappel transporteront leur ancienneté de service, en jours et en années, dans leur nouveau secteur.

Mise en disponibilité :

- La mise en disponibilité des salariés de la sous-catégorie 1 s'effectue selon les mêmes modalités que pour le rappel mais par ordre inverse d'ancienneté.

Mouvement de main-d'oeuvre :

- Les salariés non rappelés temporairement dans leur secteur pourront, après en avoir avisé l'Employeur, déplacer temporairement des salariés de la même sous-catégorie dans l'autre secteur, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet et que les opérations de l'autre secteur soient commencées depuis (15) jours ouvrables. Dans ce cas de déplacement temporaire, l'ancienneté des salariés s'accumule dans le secteur d'origine;

- Les salariés mis en disponibilité dans leur secteur pourront, après en avoir avisé l'Employeur, déplacer des salariés de la même sous-catégorie dans l'autre secteur, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet et qu'ils n'aient pas complété vingt (20) semaines de travail depuis le début des opérations. Les salariés se prévalant de ce droit de déplacement devront demeurer au travail dans ce secteur jusqu'au moment de leur mise en disponibilité et leur ancienneté s'accumule dans le secteur d'origine.

- Tous les mouvements de main-d'oeuvre nécessitent un avis préalable à l'Employeur et c'est ce dernier qui affecte le salarié se prévalant de son droit de déplacement.

Sous-catégories 2 et 3

Rappel :

Le rappel des salariés appartenant aux sous-catégories 2 et 3 s'effectue par secteur et selon les modalités suivantes :

1. L'Employeur effectue le rappel selon ses besoins opérationnels et par ordre d'ancienneté de l'opérateur de la débardeuse;

2. Le propriétaire-artisan d'une débardeuse, le cas échéant, choisit lui-même son aide-débardeur;

3. L'entrepreneur-artisan d'une débardeuse choisit lui-même l'opérateur de sa pièce d'équipement ainsi que, le cas échéant, l'aide-débardeur;

4. L'Employeur choisit lui-même l'opérateur de sa pièce d'équipement ainsi que, le cas échéant, l'aide-débardeur;

5. Il est entendu que l'opérateur doit être en mesure de fournir la pièce d'équipement requise.

Advenant le cas où le nombre d'opérateurs de débardeuse requis ne permettrait pas à l'Employeur de rappeler tous les opérateurs de débardeuse dans leur secteur, les opérateurs non rappelés se ver-

Rappel : (Suite)

ront offrir un rappel dans l'autre secteur, dans leur sous-catégorie, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet. Les opérateurs ainsi rappelés pourront choisir de demeurer en mise en disponibilité. Les opérateurs qui accepteront le rappel transporteront leur ancienneté de service, en jours et en années, dans leur nouveau secteur de même que, le cas échéant, leur aide-débardeur;

Mise en disponibilité:

La mise en disponibilité des salariés des sous-catégories 2 et 3 s'effectue selon les mêmes modalités que pour le rappel mais par ordre inverse d'ancienneté de l'opérateur de la débardeuse;

Mouvement de main-d'oeuvre:

- Les opérateurs de débardeuse non rappelés temporairement pourront avec leur aide-débardeur, le cas échéant, après en avoir avisé l'Employeur, déplacer temporairement des opérateurs de débardeuse dans l'autre secteur, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet et que les

Mouvement de
main-d'oeuvre : (Suite)

opérations de l'autre secteur soient commencées depuis quinze (15) jours ouvrables. Dans ce cas de déplacement temporaire, l'ancienneté des opérateurs de débardeuse et, le cas échéant, celle de leur aide-débardeur s'accumulent dans le secteur d'origine;

- Les opérateur de débardeuse mis en disponibilité dans leur secteur pourront avec leur aide-débardeur, le cas échéant, après en avoir avisé l'Employeur, déplacer des opérateurs de débardeuse dans l'autre secteur, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet et qu'ils n'aient pas complété vingt (20) semaines de travail depuis le début des opérations. Les opérateurs de débardeuse se prévalant de ce droit de déplacement devront demeurer au travail dans ce secteur jusqu'au moment de leur mise en disponibilité et leur ancienneté de même que, le cas échéant, celle de leur aide-débardeur s'accumulent dans le secteur d'origine;

- Tous les mouvements de main-d'oeuvre nécessitent un avis préalable à l'Employeur et c'est ce dernier qui affecte l'opérateur de débardeuse et, le cas échéant, son aide-débardeur lorsque l'opérateur se prévaut de son droit de déplacement.

Sous-catégorie 4

Rappel :

- Le rappel des salariés appartenant à la sous-catégorie 4 s'effectue selon les besoins opérationnels de l'Employeur, par secteur et par ordre d'ancienneté de l'opérateur de l'empileuse;

- L'entrepreneur-artisan d'une empileuse choisit lui-même l'opérateur de sa pièce d'équipement;

- L'Employeur choisit lui-même l'opérateur de sa pièce d'équipement;

- Il est entendu que l'opérateur doit être en mesure de fournir la pièce d'équipement requise;

- Advenant le cas où le nombre d'emplois disponibles ne permettrait pas à l'Employeur de rappeler tous les salariés dans leur secteur, les salariés non rappelés se verront offrir un rappel dans l'autre secteur, dans leur sous-catégorie, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet. Les salariés ainsi rappelés pourront choisir de demeurer en mise en disponibilité. Les salariés qui accepteront le rappel transporteront leur ancienneté de service, en jours et en années, dans leur nouveau secteur.

Mise en disponibilité :

- La mise en disponibilité des salariés de la sous-catégorie 4 s'effectue selon les mêmes modalités que pour le rappel mais par ordre inverse d'ancienneté de l'opérateur de l'empileuse.

Mouvement de
main-d'oeuvre :

- Les salariés non rappelés temporairement dans leur secteur pourront, après en avoir avisé l'Employeur, déplacer temporairement des salariés de la même sous-catégorie dans l'autre secteur, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet et que les opérations de l'autre secteur soient commencées depuis quinze (15) jours ouvrables. Dans ce cas de déplacement temporaire, l'ancienneté des salariés s'accumule dans le secteur d'origine;

- Les salariés mis en disponibilité dans leur secteur pourront, après en avoir avisé l'Employeur, déplacer des salariés de la même sous-catégorie dans l'autre secteur, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet et qu'ils n'aient pas complété vingt (20) semaines de travail depuis le début des opérations. Les salariés se prévalant de ce droit de déplacement devront demeurer au travail dans ce secteur jusqu'au moment de leur mise en disponibilité et leur ancienneté s'accumule dans le secteur d'origine.

- Tous les mouvements de main-d'oeuvre nécessitent un avis préalable à l'Employeur et c'est ce dernier qui affecte le salarié se prévalant de son droit de déplacement.

B) Les salariés travaillant en équipe et affectés à la coupe et au débusquage et du bois
(catégorie # 2)

Sous-catégories 1 et 2

Rappel : - Le rappel des salariés appartenant aux sous-catégories 1 et 2 s'effectue par secteur et selon les modalités suivantes;

1. L'Employeur effectue le rappel selon ses besoins opérationnels et par ordre d'ancienneté de l'opérateur de la débusqueuse;

2. Le propriétaire-artisan d'une débusqueuse choisit lui-même ses abatteurs-équipiers;

3. L'entrepreneur-artisan d'une débusqueuse choisit lui-même l'opérateur de sa pièce d'équipement ainsi que ses abatteurs-équipiers;

4. L'Employeur choisit lui-même l'opérateur de sa pièce d'équipement ainsi que les abatteurs-équipiers;

5. Il est entendu que l'opérateur doit être en mesure de fournir la pièce d'équipement requise;

Advenant le cas où le nombre d'équipes requises ne permettrait pas à l'Employeur de rappeler tous les opérateurs de débusqueuse dans leur secteur, les opérateurs non rappelés se verront offrir un rappel dans l'autre secteur, dans leur sous-catégorie, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet. Les opérateurs ainsi rappelés pourront choisir de demeurer en mise en disponibilité. Les opérateurs qui accepteront le rappel transporteront leur ancienneté de service, en jours et en années, dans le nouveau secteur de même que leurs abatteurs-équipiers.

Mise en
disponibilité :

- La mise en disponibilité des salariés des sous-catégories 1 et 2 s'effectue selon les mêmes modalités que pour le rappel mais par ordre inverse d'ancienneté de l'opérateur de la débusqueuse.

Mouvement de
main-d'oeuvre:

- Les opérateurs de débusqueuse non rappelés temporairement pourront avec leur équipe, après en avoir avisé l'Employeur, déplacer temporairement des opérateurs de débusqueuse et leur équipe dans l'autre secteur, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet et que les opérations de l'autre secteur soient commencées depuis quinze (15) jours ouvrables. Dans ce cas de déplacement temporaire, l'ancienneté des opérateurs de débusqueuse et celle de leurs abatteurs-équipiers s'accumulent dans le secteur d'origine;

- Les opérateurs de débusqueuse mis en disponibilité dans leur secteur pourront avec leur équipe, après en avoir avisé l'Employeur, déplacer des opérateurs de débusqueuse et leur équipe dans l'autre secteur, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet et qu'ils n'aient pas complété vingt (20) semaines de travail depuis le début des opérations. Les opérateurs de débusqueuse se prévalant de ce droit de déplacement devront demeurer au travail dans ce secteur jusqu'au moment de leur mise en disponibilité et leur ancienneté de même que celle de leurs abatteurs-équipiers s'accumulent dans le secteur d'origine;

Mouvement de
main-d'oeuvre : (Suite)

- Tous les mouvements de main-d'oeuvre nécessitent un avis préalable à l'Employeur et c'est ce dernier qui affecte l'opérateur de débusqueuse et son équipe lorsque l'opérateur se prévaut de son droit de déplacement.

C) Dispositions particulières concernant les mouvements de main-d'oeuvre

1. Modalités applicables lors du rappel et en cours d'opération lorsque :

- Le propriétaire-artisan d'une débardeuse décide de changer son aide-débardeur;

- L'entrepreneur-artisan d'une débardeuse décide de changer l'opérateur de sa pièce d'équipement ou un aide-débardeur;

- L'entrepreneur-artisan d'une empileuse décide de changer l'opérateur de sa pièce d'équipement;

- Le propriétaire-artisan d'une débusqueuse décide de changer un abatteur-équipier;

- L'entrepreneur-artisan d'une débusqueuse décide de changer l'opérateur de sa pièce d'équipement ou un abatteur-équipier;

a) Le propriétaire-artisan ou l'entrepreneur-artisan doit fournir à l'Employeur et au Syndicat, au moins cinq (5) jours avant l'exécution de sa décision, sur une formule appropriée, les raisons à l'appui de sa décision. En cas d'omission ou de refus à fournir telles raisons, le propriétaire-artisan ou l'entrepreneur-artisan perd son ancienneté;

b) Le changement ou encore le remplacement doit s'effectuer à partir des salariés disponibles sur la liste d'ancienneté (toute catégorie de salariés et dans les deux (2) secteurs). Si le propriétaire-artisan ou l'entrepreneur-artisan en vient à conclusion qu'il ne peut effectuer le changement ou encore le remplacement à partir de la liste d'ancienneté, il doit effectuer le remplacement parmi les abatteurs-tronçonneurs au travail.

c) Les parties conviennent qu'aucun grief ne peut être soumis à l'Employeur soit par le salarié changé ou remplacé, soit par l'un ou l'autre des salariés disponibles sur la liste d'ancienneté mais non retenu par le propriétaire-artisan ou l'entrepreneur-artisan.

d) Le salarié changé ou remplacé devient en mise en disponibilité;

e) Le salarié choisi par le propriétaire-artisan ou l'entrepreneur-artisan conformément au paragraphe b) peut de ce fait changer de secteur, de catégorie, de sous-catégorie et il transporte alors dans sa nouvelle fonction son ancienneté de service, en jours et en années;

2. Modalités applicables lors du rappel et en cours d'opération lorsque:

- Un salarié oeuvrant pour un propriétaire-artisan ou un entrepreneur-artisan démissionne;

a) Les dispositions prévues à 17.09.3 C) 1. b) c) et e) s'appliquent.

3. Modalités applicables lors du rappel, lorsqu'un abatteur-équipier dont l'opérateur non rappelé dans son secteur ne peut l'être davantage dans l'autre secteur:

a) L'abatteur-équipier, suite à une demande à l'Employeur en ce sens, pourra déplacer un abatteur-tronçonneur dans la mesure où son ancienneté le lui permet.

4. Modalités applicables lorsque des salariés (opérateurs, abatteurs) demeurent ou doivent être mis en disponibilité suite à la non-disponibilité d'une pièce d'équipement de l'Employeur, d'un propriétaire-artisan ou d'un entrepreneur-artisan avec laquelle ils font équipe.

a) Ces salariés, suite à une demande à l'Employeur en ce sens, pourront déplacer un abatteur-tronçonneur dans la mesure où leur ancienneté le leur permet.

D) Les salariés non reliés directement à la coupe du bois (catégorie # 3)

- Nonobstant les dispositions des paragraphes 17.01 et 17.02, les deux (2) genres d'ancienneté applicables aux salariés de cette catégorie sont les suivants:

1. L'ancienneté totale de service en jours dans tous les secteurs;

2. L'ancienneté totale de service en années pour l'Employeur.

Rappel :

- Lors d'un rappel au travail à une occupation donnée, les salariés du groupe concerné ou d'un groupe supérieur qui ont été mis en disponibilité seront rappelés au travail selon leur ancienneté de service pourvu que le salarié ainsi rappelé puisse remplir les exigences normales de la tâche.

- L'Employeur procédera ainsi pour tout rappel subséquent jusqu'à ce que le salarié soit rappelé à l'occupation qu'il détenait au moment de son déplacement.

Mise en
disponibilité :

- Advenant une réduction dans le nombre de salariés requis à une occupation donnée en raison d'un manque de travail ou à la fin des opérations, les salariés de l'occupation donnée seront mis en disponibilité dans l'ordre inverse de leur ancienneté de service.

- Le salarié ainsi mis en disponibilité peut, en vertu de son ancienneté de service, déplacer le salarié possédant le moins d'ancienneté de service premièrement dans une autre occupation du même groupe et par la suite dans les occupations du groupe commandant des taux horaires inférieurs à la sienne en suivant l'ordre descendant des taux dans les groupes, le tout pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

- Tous les mouvements de main-d'oeuvre nécessitent un avis préalable à l'Employeur et c'est ce dernier qui affecte le salarié se prévalant de son droit de déplacement.

17.09.4 Dans le cas de tout salarié qui ne répond pas au rappel au travail, l'occupation concernée est considérée vacante et comblée suivant les dispositions du paragraphe 17.10 pourvu qu'il n'y ait pas de salariés possédant des droits de rappel à l'occupation visée.

17.09.5 Les salariés devant être mis en disponibilité au cours de l'opération sont avisés par écrit par l'Employeur au moins cinq (5) jours à l'avance. Dans le cas de fin d'opération, l'Employeur affiche la date anticipée de fermeture. Tout salarié qui décide de quitter son emploi doit également aviser l'Employeur cinq (5) jours au préalable.

17.10 Occupation vacante et affichage

17.10.1 Définition d'occupation vacante

Aux fins de ce paragraphe 17.10, une vacance d'emploi résulte soit du roulement normal du personnel tels que mise à la retraite, démission, décès, promotion, congédiement, rétrogradation, mutation de salariés à des occupations non régies par cette unité de négociation, soit la création d'une nouvelle occupation dans l'unité de négociation ou une augmentation dans le nombre de salariés requis à une occupation.

17.10.2 Affichage

Dans le cas d'une vacance d'emploi dans un secteur donné à une occupation que l'Employeur désire combler, il l'annonce sur le tableau d'affichage pendant une période de cinq (5) jours ouvrables dans le secteur concerné. Cet avis comportera les renseignements suivants:

1. Nom du secteur concerné
2. Titre de l'occupation vacante
3. Résumé des exigences.
4. Résumé des devoirs à accomplir.

17.10.2 (suite)

Si l'affichage d'un poste vacant s'effectue pendant qu'un salarié est en congé autorisé, l'Employeur avise pas écrit le salarié concerné en autant que le salarié ait laissé son nom à cet effet avant son départ et qu'il ait indiqué le moyen de le rejoindre le plus facilement possible.

Dans le cas d'une vacance d'emploi à une occupation qui n'est pas rattachée à un secteur spécifique, l'avis de vacance d'emploi est affiché dans les deux (2) secteurs.

Le salarié confirme sa réponse soit en se rendant chez un représentant de l'Employeur ou encore par télégramme ou lettre recommandée avant que le délai d'affichage soit terminé.

Les salariés interessés par l'occupation vacante offrent leur candidature en faisant une demande écrite pendant la période d'affichage.

Parmi les salariés qui peuvent remplir les exigences normales de l'occupation, l'Employeur choisit premièrement le salarié ayant le plus d'ancienneté de service en années.

Si durant une période de trente (30) jours de sa nouvelle occupation, le candidat choisi ne remplit pas les exigences normales de l'occupation, il retourne à son occupation antérieure. Cette période de trente (30) jours peut être prolongée à soixante (60) jours. Dans ce dernier cas, il doit y avoir entente au préalable avec le Syndicat. Pendant cette période, l'Employeur peut retourner le salarié concerné à son occupation antérieure. A la fin de l'une ou l'autre desdites périodes, le salarié est confirmé dans sa nouvelle occupation.

17.10.2 (suite)

Si aucun salarié ne peut remplir les exigences normales de la tâche, l'Employeur embauche une personne de son choix.

Seuls les salariés qui offrent leur candidature selon le moyen prévu ci-haut peuvent par la suite formuler un grief.

17.11 Mutation hors de l'unité de négociation

Lorsqu'un salarié est muté par l'Employeur à une occupation exclue de l'unité de négociation et qu'il accepte cette mutation, ce dernier conserve le privilège de réintégrer l'unité de négociation avec tous les droits que lui confère la convention sous réserve des dispositions suivantes:

17.11.1 Le salarié, à la date de sa mutation, cesse d'être régi par la convention collective, sauf en ce qui concerne son ancienneté de service dans l'unité de négociation qu'il continue d'accumuler pendant la saison d'opération en cours.

17.11.2 Si, à la fin de la saison d'opération au cours de laquelle a eu lieu la mutation, le salarié muté a accumulé quatre-vingt (80) jours ou plus d'ancienneté depuis la date de sa mutation, il doit choisir, dès la fin de la saison d'opération soit de réintégrer l'unité de négociation, soit de demeurer à l'occupation qu'il détient hors de l'unité de négociation. Si le salarié choisit de demeurer hors de l'unité de négociation, il perd son ancienneté dès la fin de la saison d'opération.

17.11.3 Si, à la fin de la saison d'opération au cours de laquelle a eu lieu la mutation, le salarié muté n'a pas encore accumulé quatre-vingt (80) jours d'ancienneté depuis la date de sa mutation, le choix qu'il doit faire conformément au paragraphe 17.11.2 est reporté à la saison suivante à la date à laquelle il aura complété les quatre-vingt (80) jours requis. À cette date, le salarié doit choisir soit de réintégrer l'unité de négociation, soit de demeurer à l'occupation qu'il détient hors de l'unité de négociation. Si le salarié choisit de demeurer hors de l'unité de négociation, il perd son ancienneté à compter de cette date.

17.11.4 Le privilège pour le salarié muté de réintégrer l'unité de négociation avec tous les droits que lui confère la convention collective, peut s'exercer en tout temps à l'intérieur des limites prévues aux paragraphes 17.11.2 et 17.11.3.

17.11.5 L'accumulation de l'ancienneté en jours d'un salarié muté, s'effectue conformément à l'ancienneté accumulable dans le secteur d'où il a été muté.

17.11.6 Une copie du choix écrit du salarié, soit de réintégrer l'unité de négociation, soit de demeurer hors de l'unité de négociation, sera transmise au Président du Syndicat.

17.12 Transfert temporaire

Tout salarié transféré temporairement , à la demande de l'Employeur, à une occupation dont le taux horaire est supérieur à son occupation régulière recevra le taux horaire de la nouvelle occupation et ce pour la durée du transfert temporaire.

Tout salarié transféré temporairement, à la demande de l'Employeur, à une occupation dont le taux horaire est inférieur à son occupation régulière recevra le taux de son occupation régulière pour un période minimale de dix (10) jours de travail et aussi longtemps qu'il y a du travail dans son occupation régulière auquelle son ancienneté de service lui donne droit.

Un transfert temporaire ne peut dépasser trente (30) jours de travail consécutifs. Dans le cas d'un transfert qui dépasse cette durée l'Employeur doit procéder par affichage.

ARTICLE 18 PRIME POUR CHEF D'ÉQUIPE

18.01 Tout salarié qui, en plus d'accomplir son travail régulier est appelé à diriger une équipe à titre de chef d'équipe, reçoit pour chaque heure concernée un taux horaire équivalant à vingt-cinq ($0.25) de plus que le taux le plus élevé du salarié faisant partie de l'équipe qu'il dirige.

ARTICLE 19 ENTRAÎNEMENT DES SALARIÉS

19.01 Le Syndicat encourage ses membres à se prévaloir des avantages que l'Employeur peut offir pour leur entraînement.

19.02 L'Employeur maintiendra une politique d'entraînement afin de permettre à ses salariés de se perfectionner davantage afin de répondre aux besoins actuels et futurs de l'Employeur.

19.03 Affichage pour entraînement

a) Lorsque l'Employeur désire effectuer de l'entraînement de ses salariés pour une occupation quelconque, des affichages seront faits sur les opérations afin de déterminer le nombre de salariés intéressés et de permettre une sélection des candidats aptes à suivre cet entraînement.

Les renseignements sur l'avis d'affichage de même que la période d'affichage sont les même qu'à l'article 17.

L'Employeur fournira au Syndicat la liste des salariés qui ont répondu à l'affichage ainsi que le nom des candidats choisis et de ceux qui ont réussi. Seuls les salariés qui offrent leur candidature peuvent par

19.03 Affichage pour entraînement (suite)

la suite formuler un grief quant au choix fait par l'Employeur.

b) Le salarié ayant réussi un programme de formation pour une occupation quelconque sera choisi selon son ancienneté advenant une vacance d'emploi à l'occupation pour laquelle il a suivi et réussi ce programme de formation.

ARTICLE 20 PAIE DE JURÉ ET DE TÉMOIN

20.01 Tout salarié appelé à être juré ou témoin dans une cause où il n'est pas partie recevra de l'Employeur la différence entre ses gains réguliers et la somme qu'il a reçue pour être juré ou témoin. Les gains réguliers sont calculés selon le taux horaire régulier du salarié multiplié pas ses heures régulières de travail.

ARTICLE 21 RÉGIME DE VACANCES

21.01 L'attribution en pourcentage ou à taux horaire selon le cas de la rémunération des vacances annuelles des salariés s'établit chaque année suivant la durée de leur ancienneté de service en années au premier (1er) avril de chaque année.

Cependant, les salariés peuvent changer de pourcentage de vacances après le 1er avril d'une année, à la date à laquelle ce bénéfice est acquis en fonction des dispo-

21.01 (suite)

sitions du paragraphe 17.05 b) et de celles du paragraphe 21.02.

21.02 Paie de vacances pour tous les salariés sauf les mécaniciens

La paie de vacances de tout salarié, sauf les mécaniciens, est calculée selon un pourcentage de ses gains bruts depuis le premier (1er) avril de l'année courante jusqu'au trente-et-un (31) mars de l'année suivante tel que suit:

a) Moins de cinq (5) années d'ancienneté de service 5.0%

b) Cinq (5) années d'ancienneté de service mais moins de douze (12) années 7.0%

c) Douze (12) années d'ancienneté de service ou plus 9.0%

La paie de vacances due aux salariés leur sera remise à chaque période de paie selon les pourcentages établis ci-dessus et calculée selon ses gains bruts à chaque période de paie sauf si le salarié avise l'Employeur du contraire au début de la saison d'opération.

21.03 À chaque saison, il y a fermeture complète des opérations durant les deux (2) dernières semaines du mois de juillet afin de permettre à tous les salariés de prendre des vacances.

21.04 Vacances pour les mécaniciens

Tout mécanicien a droit au 31 mars de chaque année à des vacances annuelles selon les modalités suivantes et dont le calcul s'effectue selon leur salaire horaire.

a) Moins de 2 ans de service . . . . une (1) journée par mois de service Maximum dix (10) jours.

b) De 2 ans à moins de 10 ans . . . . 3 semaines

c) 10 ans et plus . . . . . 4 semaines

Les mécaniciens prennent leurs vacances pendant la période prévue au paragraphe 21.03.

21.05 Paiement équivalant à cinq (5) jours de travail

21.05.1 Immédiatement avant la fermeture complète des opérations durant les deux (2) dernières semaines du mois de juillet, tel que prévu au paragraphe 21.03, tous les salariés au travail sauf les mécaniciens reçoivent un paiement équivalant à cinq (5) jours de travail.

21.05.2 Ce paiement s'effectue en utilisant le même mode de calcul que celui prévu au paragraphe 22.04.

21.05.3 Ce paiement de cinq (5) jours provient d'un regroupement de trois (3) congés statutaires et de deux (2) congés supplémentaires normalement prévus aux paragraphes 22.01.1 et 22.03.

21.05.4 Lors de la cessation de travail de tout salarié ayant reçu le paiement prévu au paragraphe 21.05.1 et peu importe la raison du départ, que ce soit à la fin de la saison d'opération ou avant, selon le cas, le salarié ayant accumulé depuis le début de sa saison de travail jusqu'au moment de sa cessation de travail:

60 jours mais moins de 80 jours d'ancienneté	:	Doit rembourser à l'Employeur un montant d'argent équivalant à 2 jours de paie.
30 jours mais moins de 60 jours d'ancienneté	:	Doit rembourser à l'Employeur un montant d'argent équivalant à 4 jours de paie.
Moins de 30 jours d'ancienneté	:	Doit rembourser à l'Employeur un montant d'argent équivalant à 5 jours de paie.

Nonobstant ce qui précède, aucun remboursement ne sera exigé immédiatement dans le cas de tout salarié qui, lors de sa cessation de travail, a droit de continuer à accumuler de l'ancienneté en vertu des dispositions du paragraphe 17.06 concernant le cumul de l'ancienneté en jours. Dans un tel cas, le calcul visant à déterminer s'il doit y avoir ou non un remboursement s'effectue à la fin de la saison d'opération.

21.05.5 Tout salarié concerné par le paiement équivalant à cinq (5) jours de travail prévu au paragraphe 21.05.1 mais qui ne l'a pas reçu parce qu'il n'était pas au travail au moment de la fermeture des opérations en juillet, reçoit ce qui suit:

- Un paiement équivalant : à une journée (1) de travail	Après avoir accumulé 30 jours d'ancienneté au cours de la saison.
- Un paiement équivalant : à deux (2) autres journées de travail	Après avoir accumulé 60 jours d'ancienneté au cours de la saison.
- Un paiement équivalant : à deux (2) autres journées de travail	Après avoir accumulé 80 jours d'ancienneté au cours de la saison.

ARTICLE 22 CONGÉS STATUTAIRES OU CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES

22.01 Congés statutaires

22.01.1 Tous les salariés sauf les mécaniciens

La Saint-Jean-Baptiste
Le Jour de la Confédération
Le vendredu précédant la Fête du Travail
La Fête du Travail
Le Jour de l'Action de Grâces
Deux (2) autres jours fériés, chômés et payés, cédulés au début de chaque saison d'opération après entente entre l'Employeur et le Syndicat.

22.01.2 Les mécaniciens

Le Jour de l'An
Le lendemain du Jour de l'An
Le Vendredi Saint
Le lundi de Pâques
La Saint-Jean-Baptiste
Le Jour de la Confédération
Le vendredi précédant la Fête du Travail
La Fête du Travail
Le Jour de l'Action de Grâces
La veille du jour de Noël
Le jour de Noël
Le Lendemain du jour de Noël
La veille du Jour de l'An

22.02 Pour avoir droit à la paie pour chacun de ces congés le salarié doit travailler son horaire complet le dernier jour ouvrable précédant et le premier jour ouvrable suivant ledit congé, sauf s'il est absent pour une des raisons suivantes:

a) Pour cause de maladie ou d'accident pourvu qu'il présente un certificat médical à cet effet lors de son retour;

b) En raison d'une mise en disponibilité dans les dix (10) jours précédant le congé en question ou mise en disponibilité le jour ouvrable suivant le congé, sauf pour les congés de la période des Fêtes;

22.02 (suite)

c) En raison d'une mise endisponibilité survenue avant la période des Fêtes, pour les congés prévus au cours de cette période, et pourvu que le salarié ait accumulé quatre-vingt (80) jours d'ancienneté au cours de ladite saison. Le ou les congés qui n'aurait(aient) pas été(s) payé(s) au moment de la mise en disponibilité est (sont) versé(s) avec la dernière paie;

d) Lors de ses vacances ou congés avec solde;

e) Pour cause d'activités syndicales prévues au paragraphe 6.02;

f) En raison de conditions atmosphériques qui rendent, de l'avis de l'Employeur et conformément à l'alinéa c) du paragraphe 17.06, le travail non efficace.

22.03 Paiement pour congé supplémentaire ou congé supplémentaire aux salariés, sauf les mécaniciens

En plus des congés statutaires énumérés au paragraphe 22.01.1 tout salarié, sauf les mécaniciens, reçoit l'équivalent d'une (1) journée de paie lorsqu'il a accumulé trente (30) jours d'ancienneté depuis le premier avril de l'année en cours.

Aux fins de ce paragraphe 22.03, n'entrent pas dans la compilation des jours d'ancienneté les jours accumulés en vertu des alinéas f), g) et h) du paragraphe 17.06 de la présente convention.

22.03 (suite)

Au lieu de recevoir, le cas échéant, le paiement équivalant à une journée de paie, le salarié peut choisir de prendre son congé payé à une date convenue avec l'Employeur. Le choix du salarié s'effectue au début de la saison d'opération et est indiqué à son contrat d'embauchage.

22.04 Pour chacun des congés énumérés ci-dessus, le salarié est rémunéré selon son taux horaire régulier multiplié pas ses heures régulières quotidiennes de travail en plus de la prime pour travail de nuit si tel est le cas. Les salariés à forfait qui sont éligibles aux congés énumérés ci-haut reçoivent la rémunération prévue à l'Annexe "A", Partie II, III et IV.

22.05 Tout salarié requis de travailler lors d'un congé statutaire est rémunéré selon son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour chaque heure ainsi travaillée en sus du paiement pour le congé statutaire.

22.06 Il est convenu qu'il n'y aura pas de duplication de paiement entre lesdits congés et la compensation octroyée pas différents régimes de bénéfices d'assurances.

ARTICLE 23 CONGÉS SOCIAUX

23.01 Dans le cas d'un décès dans sa famille immédiate : conjoint et enfant, le salarié peut s'absenter cinq (5) jours sans perte de salaire dont l'un sera la journée des funérailles.

Dans le cas d'un décès de ses beaux-parents, père, mère, frère, soeur, le salarié peut s'absenter trois (3) jours sans perte de salaire dont l'un sera le journée des funérailles.

23.01 (suite)

Dans le cas d'un décès de ses beaux-frères, belles-soeurs,grands-parents, le salarié peut s'absenter un (1) jour sans perte de salaire qui sera la journée des funérailles.

Advenant que le salarié ait à parcourir une distance de plus de cent cinquante (150) milles, (250 kilomètres) du lieu de sa résidence pour assister aux funérailles, ce dernier aura droit à une (1) journée de plus.

ARTICLE 24 CONGÉS SPÉCIAUX

24.01 L'Employeur peut accorder à un salarié une période de congé sans solde variant d'un (1) mois à six (6) mois pour suivre des cours mis à la disposition par le Gouvernement. Dans un tel cas, le salarié maintient son ancienneté sans l'accumuler.

ARTICLE 25 HORAIRES DE TRAVAIL

25.01 Heures de travail

Désigne les heures ou fractions d'heures pendant lesquelles un salarié travaille.

25.02 Jours de travail

Désigne la période de huit (8) heures qui débute à 00.00.01 heure une journée et se termine à 24.00.00 heures de la même journée.

25.03 Semaine de travail

Désigne la période de sept (7) jours qui débute à 00.00.01 heure le dimanche et se termine à 24.00.00 heures le samedi suivant.

25.04 Jours réguliers et semaine régulière de travail des salariés

Désigne, pour tous les salariés sauf le gardien de nuit, une période quotidienne de huit (8) heures de travail du lundi au vendredi inclusivement soit quarante (40) heures par semaine, selon une cédule établie.

Dans le cas de période de sécheresse décrétée par le Ministère de l'Énergie et des Ressources, l'Employeur peut modifier les horaires de travail.

25.05 Horaires des heures de travail

a) Pour tous les salariés sauf le gardien de nuit les heures quotidiennes de commencement et d'arrêt sont les suivantes:

de 07.00 heures à 16.00 heures; il y a une (1) heure d'arrêt pour le repas du midi qui se situe entre 11.30 heures et 13.00 heures.

b) Si les heures de travail décrites ci-dessus doivent se poursuivre pour plus de deux (2) heures au-delà de 16.00 heures il y aura un arrêt d'une (1) heure pour le repas du soir qui se situe entre 17.00 heures et 18.00 heures.

25.06 Horaire des gardiens

L'horaire quotidien et hebdomadaire de travail des gardiens sera établi selon une cédule préparée et affichée au préalable et peut couvrir les sept (7) jours de la semaine. Cet horaire ne dépassera pas quarante (40) heures par semaine.

ARTICLE 26 RÉMUNÉRATION SUPPLÉMENTAIRE

26.01 Tout travail supplémentaire doit être autorisé par l'Employeur. Le salarié rémunéré selon un taux horaire est rémunéré selon son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour les heures suivantes:

1. Les heures de travail excédant les heures régulières quotidiennes et/ou hebdomadaires tel qu'établi au paragraphe 25.04 pour tout salarié sauf le gardien.

2. Les heures de travail excédant la cédule quotidienne et/ou hebdomadaire affichée pour les gardiens sauf si ces derniers ont convenu de se remplacer.

3. Tout travail effectué lors d'un congé chômé payé auquel le salarié a droit selon le paragraphe 22.01 de la convention.

Tout salarié sauf le gardien est rémunéré selon son taux horaire majoré de cent pour cent (100%) pour tout travail effectué le dimanche. Le gardien est rémunéré selon son salaire régulier pour tout travail effectué le dimanche. Il ne peut y avoir plus d'une prime de temps supplémentaire pour les mêmes heures de travail.

26.02 Le temps supplémentaire à être effectué sera réparti de façon équitable, en autant que possible entre les salariés d'une même occupation, pourvu que le salarié concerné puisse remplir les exigences normales de la tâche .

ARTICLE 27 RAPPEL AU TRAVAIL

27.01 Tout salarié qui, après avoir terminé son horaire de travail régulier, est rappelé au travail, reçoit soit son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour chaque heure ainsi travaillé, soit quatre (4) heures selon son salaire régulier selon ce qui est le plus élevé. Cette prime de rappel ne s'applique pas lorsque le salarié est prévenu d'un tel travail avant la fin de son horaire régulier. Les heures pour lesquelles un salarié reçoit une telle prime ne sont pas comptées pour le calcul de la prime de surtemps prévue à l'article 26.

ARTICLE 28 JOUR DE PAIE

28.01 Les chèques de paie pour les salariés rémunérés selon un taux horaire seront distribués aux salariés le jeudi suivant la fermeture d'une période de paie régulière. Cette période de paie comprend deux (2) semaines de travail.

Pour les salariés forfaitaires, les chèques seront remis une fois par mois, ce chèque représente quatre (4) semaines de travail et constitue un règlement final.

Toutefois, des avances seront distribuées à toutes les deux (2) semaines suivant chaque règlement final en l'occurence , le jeudi. Cette avance sera basée sur une évaluation la plus juste possible faite par le contremaître sur la coupe faite depuis les deux (2) dernières semaines par le salarié forfaitaire.

28.02 Le chèque doit contenir les renseignements suivants:

a) Le nom du salarié
b) La période de paie
c) Les heures régulières
d) Le taux supplémentaire
e) Le taux horaire
f) Toute autre prime
g) Les détails des déductions

ARTICLE 29 NOUVELLE OCCUPATION

29.01 Pour toute nouvelle occupation que l'Employeur entend créer et qui est déclarée par lui, adjugée ou convenue entre les parties être du groupement négociateur, la procédure suivante s'applique :

29.02 L'Employeur établira un taux et avisera le Syndicat dans les dix (10) jours de la mise en application de telle nouvelle occupation.

29.03 La rémunération de la nouvelle occupation sera établie dans les cadres du système de rémunération des occupations tel que prévu à l'Annexe "A" des présentes.

29.04 Dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis donné par l'Employeur au paragraphe 29.02 il y aura rencontre entre le Syndicat et l'Employeur pour tenter de convenir du taux de la nouvelle occupation.

29.05 Si les deux (2) parties ne peuvent s'entendre sur le taux, l'une ou l'autre peut déférer le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours qui suivront la rencontre décrite au paragraphe 29.04 en suivant la procédure décrite au paragraphe 14.07.

29.06 La décision du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique doit être dans les cadres du système de rémunération des occupations prévu à l'annexe salariale de la présente. Toute décision arbitrale sera rétroactive à la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle fonction. La décision du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique doit être conforme à la preuve soumise et ne doit pas modifier, ajouter ou retrancher quoi que ce soit à la convention collective.

ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION LORS DE BRIS MÉCANIQUES

30.01 Lors de bris mécanique à une pièce d'équipement de la machinerie de l'Employeur, le salarié avise immédiatement l'Employeur du bris. L'Employeur tente d'affecter le salarié à un autre travail pour lequel il possède les exigences normales afin de lui permettre de compléter sa semaine régulière de travail. Si l'Employeur ne peut affecter le salarié à un autre travail, ce dernier sera rémunéré à son taux régulier de salaire jusqu'à la fin de la semaine régulière de travail concernée. Si le bris mécanique ne peut être réparé avant le début de la semaine qui suit le bris mécanique, l'Employeur avertit le salarié au plus tard le vendredi soir et le temps perdu par la suite n'est pas payé.

Si le salarié refuse le travail que l'Employeur lui assigne il est mis en disponibilité sans rémunération mais ne perd pas ses droits d'ancienneté.

Lors d'un bris mécanique à la débusqueuse d'une propriétaire-artisan ou d'un entrepreneur-artisan, l'Employeur affectera les personnes qui travaillent en équipe avec eux

30.01 (suite)

à un autre travail pour lequel ils possèdent les exigences normales pour accomplir ce travail et pourvu que le travail soit disponible.

30.02 Lors du bris mécanique d'une scie, afin de permettre au salarié de perdre le moins de temps possible, l'Employeur mettra deux (2) scies en disponibilité dans chacun des projets. L'une des scies dispose d'une lame de seize (16) pouces et l'autre d'une lame de dix-huit (18) pouces. Ces scies mécaniques seront louées au salarié qui en fera la demande, au taux horaire prévu et pour une période de pas plus de deux (2) jours. La gazoline et l'huile seront aux frais du salarié.

Taux de location des scies mécaniques à compter du :

1er février 1980	:	$0.60 de l'heure
1er février 1981	:	$0.66 de l'heure
1er février 1982	:	$0.73 de l'heure
1er février 1983	:	Renégociable

Le salarié ayant loué une scie mécanique doit indiquer à son contremaître, lors du retour de la scie mécanique, l'état de fonctionnement de celle-ci. L'Employeur assume l'entretien préventif des scies mécaniques et effectue à ses frais les réparations reliées à l'usure normale. Advenant un bris relié à une mauvaise utilisation de la scie mécanique, l'Employeur effectue la réparation et le salarié concerné assume le coût de la réparation.

30.03 Lors d'un manque de travail en cours d'opération pour les salariés qui "halent" ou "pilent" le bois, ces derniers sont affectés à la coupe du bois (bunch) si le genre d'opération le permet.

ARTICLE 31 CONDITIONS GÉNÉRALES

31.01 L'Employeur convient des conditions générales suivantes:

a) Installer dans chaque secteur de coupe un endroit convenable avec poêle pour prendre les repas. Cet endroit est situé le plus près possible du lieu de travail des salariés et est déménagé lorsque, pour les besoins des opérations, les salariés doivent se déplacer.

b) Faire effectuer la réparation du véhicule en panne d'un salarié, moyennant le coût du travail et des pièces pourvu que les mécaniciens soient sur les lieux.

c) Les chaînes et l'huile servant aux scies mécaniques sont vendues au prix coûtant auquel s'ajoute un coût de 5% pour administration et 8% de taxe provinciale et il y en aura une quantité suffisante.

d) Établir une prime hivernale de 10% pour les salariés à forfait. Cette prime s'applique aux gains bruts réasés à forfait entre le 1er janvier et le 31 mars. Advenant des conditions atmosphériques particulières, la date d'application de cette prime pourra être avancée après entente entre les parties.

e) Distance de débusquage mille (1,000) pieds (300 mètres) .

f) L'Employeur fournit gratuitement un crochet à pulpe aux salariés qui en ont besoin. L'Employeur s'assure qu'il y a une quantité et une variété satisfaisante de crochets. Le coût du crochet à pulpe est porté au compte du salarié et lui est crédité sur remise à la fin des opérations. De plus, sur retour lorsque brisé, le crochet à pulpe est remplacé ou réparé, s'il y a lieu.

31.02 Vêtements de sécurité

Afin de promouvoir la sécurité au travail, l'Employeur convient de ce qui suit :

1- a) Une (1) paire de mitaines de sécurité est fournie gratuitement au début de la saison :

- Aux abatteurs travaillant avec débusqueuses;
- Aux abatteurs travaillant à la bunch;
- Aux opérateurs de débardeuses.

De plus, sur retour lorsque brisée,une (1) autre paire de mitaines de sécurité est fournie à ces salariés. (Maximum : 2 paires par saison)

b) Une (1) paire de mitaines de sécurité est fournie gratuitement au début de la saison :

- Aux opérateurs de débusqueuses.

De plus, sur retour lorsque brisée, jusqu'à deux (2) autres paires de mitaines de sécurité sont fournies à ces salariés (Maximum : 3 paires par saison)

2- Les sarraus seront fournis gratuitement aux mécaniciens.

3- Les articles suivants seront vendus au prix coûtant auquel s'ajoute 8% de taxe provinciale s'il y a lieu :

- Genouillères;
- Bottes et bottines de sécurité;
- Mitaines et gants de sécurité.

ARTICLE 32 RÉGIME D'ASSURANCE-GROUPE

32.01 L'Employeur convient de maintenir au cours de la présente convention le régime d'assurance-groupe actuel qui prévoit les bénéfices suivants:

Assurance-vie:

a) Tous les salariés . . . . . $ 10,000.
À l'âge de 65 ans couverture réduite à 50%
À l'âge de 70 ans le montant s'élèvera à $ 2,000.

b) Personne à charge :

Conjoint . . . . . $ 2,000.

Enfant . . . . . a) Moins de quinze (15) jours: $ 250.00

b) Quinze (15) jours et moins de six (6) mois : $ 500.00

c) Six (6) mois jusqu'à l'âge de 21 ans ou jusqu'à 25 ans s'il s'agit d'un étudiant à plein temps : $ 1,000.00

32.01 (suite)

La contribution de l'Employeur et du salarié aux primes pour ce régime sera de l'ordre de 50% chacun.

Mort et perte de membres accidentelles:

Pour tout salarié selon un tableau variant selon la nature de la perte et dont le montant principal est de $10,000.00.

La contribution de l'Employeur et du salarié aux primes pour ce régime sera de l'ordre de 50% chacun.

Indemnité hebdomadaire :

Les prestations seront de l'ordre de 66 2/3% du salaire hebdomadaire du salarié avec un maximum de $250.00.

Les prestations seront payables le 1er jour en cas d'accident et le 8ième jour en cas de maladie pendant un maximum de vingt-six (26) semaines.

La contribution de l'Employeur et du salarié aux primes pour ce régime sera de l'ordre de 50% chacun.

Supplément au régime s'assurance-maladie :

La franchise sera de $25.00 pour le salarié et ses personnes à charge et le remboursement se fera à 90% - maximum $5,000.

La contribution de l'Employeur et du salarié aux primes pour ce régime sera de l'ordre de 50% chacun.

32.01 (suite)

Hospitalisation :

Les bénéfices d'hospitalisation sont payables sans franchise et sans co-assurances:

a) Au Canada : chambre semi-privée sans limite de jours et selon les tarifs en vigueur au Québec.

b) Soins hors du Canada : $40.00 par jour, maximum 90 jours.

La contribution de l'Employeur et du salarié aux primes pour le régime d'hospitalisation et le supplément au régime d'assurance-maladie sera de l'ordre de 50% chacun.

32.02 Ce régime d'assurance-groupe sera assuré avec des compagnies d'assurances reconnues.

32.03 Ce régime d'assurance-groupe s'appliquera pendant la période d'emploi. Pendant la période de mise en disponibilité le salarié pourra rester couvert pour ce qui a trait à l'assurance-vie et le supplément au régime d'assurance-maladie en payant la prime entière pour cette couverture.

32.04 Les bénéfices du régime d'assurance-groupe sont prévus dans le contrat d'assurance. Ce qui apparaît ci-dessus n'est qu'un résumé.

ARTICLE 33 DISTANCE DE MARCHE

33.01 Les salariés dont les occupations apparaissent aux Parties II, III et IV de l'Annexe salariale, recevront une somme additionnelle aux taux forfaitaires prévus afin de défrayer la distance de marche au début de leur journée de travail, entre le stationnement de leur moyen de transport sur la route et leur endroit de travail sur le parterre de la coupe, pourvu que telle distance soit égale ou supérieure à un (1) mille (1.6 kilomètre) :

Somme additionnelle	Mètre cube apparent M^3A	Mètre cube solide M^3S
1er février 1980	$ 0.28	$ 0.42
1er février 1981	$ 0.31	$ 0.46
1er février 1982	$ 0.34	$ 0.51
1er février 1983	renégociable	renégociable

ARTICLE 34 UTILISATION DE VÉHICULE PERSONNEL

34.01 Tout salarié qui, à la demande de l'Employeur, est requis d'utiliser sa voiture personnelle pour aller travailler dans un projet autre que son projet habituel, recevra l'allocation prévue ci-après pour l'utilisation de son véhicule personnel. Cette allocation de base est majorée lorsqu'il s'agit de trajet effectué dans des chemins d'accès en forêt.

	Allocation de base	Majoration(chemins d'accès)
1er fév. 1980	$0.155 du kilomètre	$0.037 du kilomètre
1er fév. 1981	$0.155 "	$0.037 "
1er fév. 1982	$0.171 "	$0.041 "
1er fév. 1983	Renégociable	Renégociable

34.02 Tout salarié sauf les mécaniciens reçoit par journée de travail et en fonction de la distance à parcourir aller-retour entre sa résidence et son lieu de travail, l'allocation prévue ci-après:

	1-2-80 $	1-2-81 $	1-2-82 $	1-2-83 $
32 kilomètres et moins:	--	--	1.25	Renégociable
Plus de 32 km et moins de 48 km :	1.75	1.75	1.93	Renégociable
Plus de 48 km et moins de 64 km :	2.40	2.40	2.64	Renégociable
Plus de 64 km et moins de 80 km :	3.20	3.20	3.52	Renégociable
Plus de 80 km et moins de 96 km :	4.00	4.00	4.40	Renégociable
96 kilomètres et plus :	4.80	4.80	5.28	Renégociable

Le salarié ayant travaillé quatre (4) heures dans une journée est éligible à l'allocation.

Le salarié ayant travaillé moins de quatre (4) heures dans une journée et devant cesser son travail en raison de conditions atmosphériques rendant, de l'avis de l'Employeur, le travail non efficace, est également éligible à l'allocation.

ARTICLE 35 CONDITIONS ATMOSPHÉRIQUES

35.01 L'Employeur mettra à la disposition des salariés rémunérés selon la Partie I de l'Annexe"A", des vêtements de pluie. Le coût de ces vêtements sera chargé au compte du salarié et lui sera crédité lorsqu'il les remettra à la fin des opérations.

ARTICLE 36 CONDITIONS PARTICULIÈRES

36.01 Pour des parcelles de coupe se trouvant situées dans le chablis, une prime minimum additionnelle sera ajoutée aux taux réguliers:

	Mètre cube apparent M^3A	Mètre cube solide M^3S
1er fév. 1980 :	$ 0.14	$ 0.27
1er fév. 1981 :	$ 0.15	$ 0.30
1er fév. 1982 :	$ 0.17	$ 0.33
1er fév. 1983 :	Renégociable	Renégociable

36.02 Lorsque les conditions de peuplement et/ou la topographie du terrain sont particulièrement difficiles et affectent la production du salarié, ou le déboulage est nécessaire, et/ou le débusquage dépasse mille (1,000) pieds (300 mètres), l'Employeur rencontre le salarié ou les salariés afin de s'entendre sur un taux de coupe supérieur à celui spécifié dans la cédule des salaires afin de permettre audit salarié de maintenir ses gains moyens. Le taux établi sera indiqué sur la feuille de mesurage du salarié concerné et payé lors du règlement de paie final suivant.

Le maintien des gains moyens d'un salarié correspond à la moyenne de ses gains au cours des quatre (4) dernières semaines travaillées dans des conditions normales sur la base des jours effectivement travaillés.

36.03 Une prime est versée aux opérateurs de débardeuses pour l'utilisation occasionnelle de leur scie mécanique:

	Prime versée par jour travaillé
1er février 1980 :	$ 1.12
1er février 1981 :	$ 1.23
1er février 1982 :	$ 1.35
1er février 1983 :	Renégociable

36.04 L'Employeur équipe le camion de service utilisé par les mécaniciens d'un coffre à outils.

36.05 Lorsque du débardage doit s'effectuer suite à une coupe sélective, l'opérateur de la débardeuse reçoit un taux de salaire supérieur à celui en vigueur pour tenir compte des conditions particulières d'opération. L'Employeur rencontre le Syndicat pour convenir du taux à appliquer.

ARTICLE 37 RÉTROACTIVITÉ

37.01 Exception faite des dispositions prévues au paragraphe 37.02, chacun des articles, des annexes et des ententes de la présente convention collective entrent en vigueur à compter du 8 octobre 1981.

37.02 Sont en vigueur à compter du 1er février 1980 les dispositions suivantes de la convention collective:

- Rémunération lors de bris mécanique (30.02)
- Distance de marche (33.01)
- Utilisation de véhicule personnel (34.00)
- Prime pour parcelles de coupe se trouvant situées dans le chablis (36.01)

37.02 (suite)

- Prime aux opérateurs de débardeuses (36.03)
- Annexe "A", Parties I, II et III

Font également partie du calcul de la rétroactivité: les dispositions de la convention collective applicables en fonction du salaire en vigueur depuis le 1er février 1980.

ARTICLE 38 DURÉE

38.01 La présente convention collective est intervenue le 8 octobre 1981 et demeurera en vigueur jusqu'au 31 janvier 1983 inclusivement en ce qui concerne les dispositions suivantes:

- Rémunération lors de bris mécaniques (30.02)
- Distance de marche (33.01)
- Utilisation de véhicule personnel (34.00)
- Prime pour parcelles de coupe se trouvant situées dans le chablis (36.01)
- Prime aux opérateurs de débardeuses (36.03)
- Annexe "A", Parties I,II et III et IV
- Annexe "B", Indexation des salaires au coût de la vie

38.02 Les dispositions spécifiquement énumérés à l'alinéa 38.01 seront alors renégociables par les parties et l'article 58 du Code du Travail s'applique à ces négociations.

38.03 Toutes les autres dispositions de la présente convention collective demeureront en vigueur jusqu'au 31 janvier 1984 inclusivement.

38.04 Les conditions de travail de même que la procédure de griefs contenues à la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

Q-8520-14

REXFOR

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

1981 - 1984

ENTRE : REXFOR, FORÊT DOMANIALE DES APPALACHES

ET : SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE REXFOR, CÔTE DU SUD (F.T.P.F.-C.S.N.)

ET

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORÊT (C.S.N.)

'82 FEV 22 8 41

'82 MAR -4 15 54

REÇU
AVR 22 1982
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'OEUVRE — QUÉBEC

Groupe : FORESTIERS ET GARAGE

ANNEXE " A "

PARTIE I - TAUX HORAIRES

SALARIÉS RÉMUNÉRÉS À TAUX HORAIRES

	TAUX HORAIRES (40 heures par semaine)			
	1-2-80	1-2-81	1-2-82	1-2-83
GROUPE 1	$	$	$	$
Journalier	8.06	8.87	9.76	
GROUPE 2				
Opérateur de débusqueuse, de débardeuse et de tracteur D-6 ou moins				
Opérateur de chargeuse à grappins 140 h.p. ou moins	8.40	9.24	10.16	
GROUPE 3				
Opérateur de camion type 2 (10 roues)				RENÉGOCIABLE
Opérateur de camion citerne	8.57	9.43	10.37	
GROUPE 4				
Opérateur de pelle mécanique Opérateur de tracteur D-7, D-8 ou équivalent Opérateur de camion type 1 (remorque) Opérateur de chargeuse à grappins, de plus de 140 h.p. Opérateur de niveleuse Opérateur d'abatteuse	8.90	9.79	10.77	
GROUPE 5				
MÉCANICIEN " A "	9.13	10.04	11.04	
MÉCANICIEN " B "	8.85	9.74	10.71	
MÉCANICIEN " C "	8.74	9.61	10.57	
Taux pour scie mécanique	1.12	1.23	1.35	

ANNEXE " A "

PARTIE II - TAUX FORFAITAIRES - BOIS À PÂTE - 1.22 MÈTRE

	Taux forfaitaires (mètre cube apparent) M^3A			
	1-2-80	1-2-81	1-2-82	1-2-83
	$	$	$	$
* Coupé et empilé	5.21	5.73	6.30	
* Coupé et non empilé	4.87	5.36	5.90	
* Coupe sélective (empilé)	6.28	6.91	7.60	
* Coupe sélective (non empilé)	5.95	6.55	7.21	
* Coupé, débusqué et empilé (débusqueuse fournie)	5.05	5.56	6.12	RENÉGOCIABLE
Travailleurs à forfait	8.06	8.87	9.76	
Débardage à forfait :				
1. Bois empilé	1.08	1.19	1.31	
2. Bois non empilé	1.33	1.46	1.61	

* En sus des taux forfaitaires prévus à chacune des périodes s'ajoute un montant pour l'utilisation de la scie mécanique:

1-2-80 : $ 0.13 M^3A
1-2-81 : $ 0.14 M^3A
1-2-82 : $ 0.15 M^3A
1-2-83 : Renégociable

NOTES :

1. 1 M^3A : .275896 corde
2. Les taux horaires prévus à chacune des périodes pour les " Travailleurs à forfait " servent aux fins des articles 6, 20, 22, 23 et 30.

ANNEXE " A "

PARTIE III - TAUX FORFAITAIRES - BOIS DE SCIAGE - MÈTRE CUBE SOLIDE

	Taux forfaitaires (mètre cube solide) M^3S			
	1-2-80	1-2-81	1-2-82	1-2-83
	$	$	$	$
* Coupé et non empilé	6.88	7.57	8.33	
* Coupé, débusqué (débusqueuse fournie)	7.41	8.15	8.97	
* Coupé, débusqué, empilé (débusqueuse et chargeuse fournies)	6.98 .48	7.68 .53	8.45 .58	RENÉGOCIABLE
Travailleurs à forfait	8.06	8.87	9.76	
Débardage à forfait :				
1. Bois non empilé	1.64	1.80	1.98	

* En sus des taux forfaitaires prévus à chacune des périodes s'ajoute un montant pour l'utilisation de la scie mécanique:

1-2-80 : $ 0.18 M^3S
1-2-81 : $ 0.20 M^3S
1-2-82 : $ 0.22 M^3S
1-2-83 : Renégociable

NOTES :

1. 1 M^3S : .353147 cunit
2. Les taux horaires prévus à chacune des périodes pour les " travailleurs à forfait " servent aux fins des articles 6, 20, 22, 23 et 30.

ANNEXE " A "

PARTIE IV - OPÉRATION D'ARBRES EN LONGUEUR (TAUX D'ÉQUIPE)

Diamètre en centimètres	Taux forfaitaires (taux d'équipe) 1-2-80 $	1-2-81 $	1-2-82 $	1-2-83 $
10		.162	.178	
12		.319	.351	
14	N	.450	.495	
16	O	.558	.614	
18		.671	.738	
20	N	.796	.876	
22		.942	1.036	
24	A	1.099	1.209	
26	P	1.264	1.390	
28	L	1.441	1.585	
30	I	1.670	1.837	
32	C	1.923	2.115	
34	A B L E	2.187	2.406	RENÉGOCIABLE
36		2.455	2.701	
38		2.748	3.023	
40		3.112	3.423	
42		3.467	3.814	
44		3.808	4.189	
46		4.142	4.556	
48		4.497	4.947	
50		4.997	5.497	
52		5.530	6.083	
54		6.050	6.655	
56		6.537	7.191	
58		7.024	7.726	
60		7.509	8.260	
62		7.996	8.796	
64		8.435	9.279	
$ par 2 cm additionnels		.297	.327	

- Une prime de 4% est allouée à l'abatteur et à l'opérateur de la débusqueuse sur le total de leur gain de table brut respectif apparaissant sur les feuilles de mesurage pour compenser les coûts occasionnés par l'utilisation de la scie mécanique;

- Cette table de taux est majorée de 10% lorsque l'opération consiste à effectuer du débarras de chemin;

- Les taux horaires prévus à chacune des périodes pour les "Travailleurs à forfait " et apparaissant aux PARTIES II et III de l'ANNEXE " A " s'appliquent à la PARTIE IV et servent également aux fins des articles 6, 20, 22, 23 et 30.

ANNEXE " B "

INDEXATION DES SALAIRES AU COÛT DE LA VIE

Période du 1/2/81 au 31/1/82

1. Pour la période comprise entre le 1/2/81 et le 31/1/82 , l'Employeur convient, à titre de compensation pour l'augmentation du coût de la vie, de verser un montant forfaitaire si l'augmentation du coût de la vie au 1er février 1982 par rapport au 31 janvier 1981 est supérieure à 10%;

2. Le pourcentage applicable est l'excédent du pourcentage d'augmentation de l' I.P.C. (indice des prix à la consommation tel que publié par Statistiques Canada (Canada 1971 = 100) du mois de janvier 1982 par rapport à l'I.P.C. du mois de janvier 1981 sur le pourcentage de 10%;

3. Le calcul du pourcentage d'augmentation de l'I.P.C. du mois de janvier 1982 par rapport à l'I.P.C. du mois de janvier 1981 s'effectuera de la manière suivante :

$$\frac{\text{I.P.C janvier 1982 - I.P.C. Janvier 1981}}{\text{I.P.C. Janvier 1981}} \times 100$$: % d'augmentation de l'indice pour la période.

Si le second chiffre après le point du pourcentage d'augmentation de l'indice pour la période est égal ou supérieur à 5, le premier chiffre après le point est augmenté de 1.

EXEMPLE: Si 10.44% : 10.4%
Si 10.65% : 10.7%
Si 11.18% : 11.2%

4. Le calcul du montant forfaitaire s'effectue en appliquant le pourcentage excédentaire à 10% d'augmentation de l'I.P.C., sur les salaires réalisés au cours de cette période;

   Aux fins de l'application du présent calcul ne sont pas considérées comme salaires les sommes versées au salarié au cours de la période et qui originent des primes suivantes:

   - Prime pour chef d'équipe;
   - Prime pour distance de marche;
   - Prime pour utilisation du véhicule personnel;
   - Prime pour des parcelles de coupe dans le chablis;
   - Prime quotidienne aux opérateurs de débardeuses pour l'utilisation occasionnelle de leur scie mécanique;
   - Prime pour l'utilisation de la scie mécanique;

5. Ce versement forfaitaire s'effectuera dans un délai d'un (1) mois suivant la publication par Statistiques Canada de l'I.P.C. du mois de janvier 1982. Il est entendu que l'Employeur adoptera une mode de paiement visant à ne pas affecter les salariés en période de prestations d'Assurance-Chômage selon ce qui sera le plus approprié en fonction de la loi et des règlements de l'Assurance-Chômage.

Période du 1/2/82 au 31/1/83

1. Pour la période comprise entre le 1/2/82 et le 31/1/83, l'Employeur convient, à titre de compensation pour l'augmentation du coût de la vie, de verser un montant forfaitaire si l'augmentation du coût de la vie au 1er février 1983 par rapport au 31 janvier 1982 est supérieure à 10%;

2. Le pourcentage applicable est l'excédent du pourcentage d'augmentation de l'I.P.C. (indice des prix à la consommation tel que publié par Statistiques Canada (Canada 1971 = 100) du mois de janvier 1983 par rapport à l'I.P.C. du mois de janvier 1982 sur le pourcentage de 10%;

3. Le calcul du pourcentage d'augmentation de l'I.P.C. du mois de janvier 1983 par rapport à l'I.P.C. du mois de janvier 1982 s'effectuera de la manière suivante:

$$\frac{\text{I.P.C. Janvier 1983 - I.P.C. Janvier 1982}}{\text{I.P.C. Janvier 1982}} \times 100 :$$ % d'augmentation de l'indice pour la période.

Si le second chiffre après le point du pourcentage d'augmentation de l'indice pour la période est égal ou supérieur à 5, le premier chiffre après le point est augmenté de 1.

EXEMPLE : Si 10.44% : 10.4%
Si 10.65% : 10.7%
Si 11.18% : 11.2%

4. Le calcul du montant forfaitaire s'effectue en appliquant le pourcentage excédentaire à 10% d'augmentation de l'I.P.C., sur les salaires réalisés au cours de cette période;

Aux fins de l'application du présent calcul ne sont pas considérées comme salaires les sommes versées au salarié au cours de la période et qui originent des primes suivantes :

- Prime pour chef d'équipe;
- Prime pour distance de marche;
- Prime pour utilisation du véhicule personnel;
- Prime pour des parcelles de coupe dans le chablis;
- Prime quotidienne aux opérateurs de débardeuses pour l'utilisation occasionnelle de leur scie mécanique;
- Prime pour l'utilisation de la scie mécanique.

5. Ce versement forfaitaire s'effectuera dans un délai d'un (1) mois suivant la publication par Statistiques Canada de l'I.P.C. du mois de janvier 1983. Il est entendu que l'Employeur adoptera un mode de paiement visant à ne pas affecter les salariés en période de prestations d'Assurance-Chômage selon ce qui sera le plus approprié en fonction de la loi et des règlements de l'Assurance-Chômage.

ANNEXE " C "

FORMULE D'ADHÉSION

Je, soussigné, donne mon adhésion au Syndicat des Travailleurs de REXFOR, Côte du Sud (F.T.P.F. -C.S.N.) et autorise mon Employeur à déduire de mes gains mon droit d'entrée au taux établi par le Syndicat et de ce fait, deviens membre en règle du Syndicat.

Le montant des cotisations syndicales, la retenue des cotisations syndicales ainsi que la remise de telles cotisations au Syndicat seront conformes aux dispositions de la convention collective présentement en vigueur.

Cette adhésion est révocable entre le 90e et le 60e jour précédant la date d'expiration de la convention collective.

Signé à _____, ce _____ième jour du mois de_____ 19___.

_____ _____

SIGNATURE DU TÉMOIN SIGNATURE DU SALARIÉ

ANNEXE " D "

CHAPITRE VI DE LA CHARTE DE LA LANGUE FRANÇAISE:

" LA LANGUE DU TRAVAIL "

Conformément à l'article 50 du Projet de loi no. 101 (Charte de la langue française) sanctionné le 26 août 1977, les articles 41 à 49 de ladite loi font partie intégrante de cette convention collective.

Article 41

L'Employeur rédige dans la langue officielle les communications qu'il adresse à son personnel. Il rédige et publie en français les offres d'emploi ou de promotion.

Article 42

Lorsqu'une offre d'emploi concerne un emploi dans l'administration, dans un organisme parapublic ou dans une entreprise qui, en vertu des articles 136, 146 ou 151, doit selon le cas, posséder un certificat de francisation, instituer un comité de francisation ou appliquer un programme de francisation, l'Employeur qui publie cette offre d'emploi dans un quotidien diffusant dans une langue autre que le français doit la publier simultanément dans un quotidien diffusant en français et ce, dans une présentation au moins équivalente.

Article 43

Les conventions collectives et leurs annexes doivent être rédigées dans la langue officielle, y compris celles qui doivent être déposées en vertu de l'article 60 du Code du Travail (Statuts refondus, 1964, chapitre 141).

Article 44

Lors de l'arbitrage d'un grief ou d'un différend relatif à la négociation au renouvellement ou à la révision d'une convention collective, la sentence arbitrale doit être rédigée dans la langue officielle ou être accompagnée d'une version française dûment authentifiée. Seule la version française de la sentence est officielle.

Il en est de même des décisions rendues en vertu du Code du Travail par les enquêteurs, les commissaires-enquêteurs et le Tribunal du travail.

Article 45

Il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que la langue officielle.

Article 46

Il est interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à

un poste la connaissance d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite la connaissance de cette autre langue.

Il incombe à l'employeur de prouver à la personne intéressée, à l'association de salariés intéressée ou, le cas échant, à l'Office de la langue française que la connaissance de l'autre langue est nécessaire. L'Office de la langue française a compétence pour trancher le litige, le cas échéant.

Article 47

Toute contravention aux articles 45 et 46, en plus de constituer une infraction à la présente loi, autorise un travailleur non régi par une convention à faire valoir ses droits auprès d'un commissaire-enquêteur nommé en vertu du Code du Travail, au même titre que s'il s'agissait d'un congédiement pour activités syndicales. Les articles 14 à 19 du Code du Travail s'appliquent alors, compte tenu des changements nécessaires.

Si le travailleur est régi par une convention collective, il a le droit de soumettre un grief à l'arbitrage au même titre que son association, à défaut par cette dernière de le faire. Compte tenu des changements nécessaires, l'article 16 du Code du Travail s'applique à l'arbitrage de ce grief.

Article 48

Sont nuls, sauf pour ce qui est des droits acquis des salariés et de leurs associations, les actes juridiques, décisions et autres documents non con-

formes au présent chapitre. L'usage d'une autre langue par celle prescrite par le présent chapitre ne peut être considérée comme un vice de forme visé par l'article 134 du Code du Travail.

Article 49

Une association de salariés utilise la langue officielle dans les communications écrites avec ses membres. Il lui est loisible d'utiliser la langue de son interlocuteur lorsqu'elle correspond avec un membre en particulier.

ANNEXE " E "

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Dispositions générales:

1- L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés.

2- Le salarié doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et doit veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.

3- L'Employeur, le Syndicat ainsi que les salarié s'engagent à ce que la prévention des accidents et des maladies industrielles soit l'objet d'une préoccupation constante et objective des parties. Le Comité de Santé-Sécurité conjoint et paritaire coordonne la participation de chacune des parties.

Dispositions particulières:

1- Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Les modalités d'application du droit de refus prévu au paragraphe précédent sont celles prévues par la Loi 17.

2- Les fonctions du Comité de santé-sécurité de même que les modalités relatives à sa formation et à sa composition sont celles prévues au Chapitre IV de la Loi 17 et sont applicables lors de la promulgation (entrée en vigueur) des articles pertinents.

3- Lorsqu'un salarié exécute un travail dans un endroit isolé et qu'il lui est impossible de demander de l'assistance, l'Employeur établit un moyen de surveillance sûr, soit une ronde, soit un système de contrôle périodique. Cette surveillance doit être exercée au moins une (1) fois par demi-journée de travail.

4- Toute inspection gouvernementale de sécurité doit s'effectuer en présence d'un représentant des salariés et de l'Employeur, membres du Comité de santé-sécurité. Une copie du rapport de cette inspection est remise au Comité de santé-sécurité.

5- Tout véhicule de l'Employeur pourra servir pour effectuer le transport des blessés au médecin ou à l'hôpital le plus près. Dans le cas de blessures graves, l'Employeur fait appel au service d'un ambulancier public.

Afin de permettre de meilleures communications et d'activer le transport des blessés, l'Employeur utilise ses postes de radio-émetteur mobiles placés dans ses véhicules.

6- Afin de promouvoir la sécurité sur ses opérations, l'Employeur établit un programme de prévention conformément aux articles 58 à 61 de la Loi 17 dans la mesure où lesdits articles sont en vigueur.

7- Suite à un accident du travail, il est convenu que le salarié peut se faire examiner par un médecin de son choix.

8- Suite au rapport de la C.S.S.T. indiquant qu'un salarié est affecté par une incapacité partielle permanente, l'Employeur s'engage, dans la mesure du possible, à prendre les dispositions nécessaires pour réorienter le travailleur à un emploi ne risquant pas d'affecter sa santé.

9- Il est entendu que les empilements, pour fins de mesurage, ne dépasseront pas deux (2) mètres de hauteur.

10- L'Employeur convient d'aménager des sentiers de marche sécuritaires lorsque les salariés ont à se déplacer à pied pour effectuer du travail de débarras de chemins.

ANNEXE " F "

ENTENTE RELATIVE À DES TRAVAUX DE REBOISEMENT (PLANTATION) DANS LA F.D.A.

Les parties à la présente convention collective conviennent de se rencontrer, advenant que l'Employeur ait à effectuer des travaux de reboisement dans la Forêt Domaniale des Appalaches (F.D.A.), afin de discuter et de s'entendre sur les modalités d'application spécifiques à de tels travaux.

ANNEXE " G "

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

1. Avant le début de chaque saison d'opération, l'Employeur rencontre le Syndicat afin de l'informer de l'ensemble du programme des opérations prévu dans la F.D.A. au cours de ladite saison.

2. Les parties à la présente convention collective s'engagent à respecter l'entente intervenue en date du 14 janvier 1982 entre le Ministère de l'Énergie et des Ressources du Québec, REXFOR, la Coopérative de gestion forestière des Appalaches (C.G.F.A.) et les Syndicats des Travailleurs de REXFOR- Côte du Sud (F.T.P.F.-C.S.N.) concernant les opérations forestières dans la forêt domaniale des Appalaches.

3. L'article 5 de ladite entente stipule ce qui suit :

" 5- REXFOR et la C.G.F.A. s'engagent à ne pas augmenter le nombre actuel de travailleurs affectés à la coupe du bois de façon à favoriser l'allongement de la saison de travail pour les travailleurs. Dans le même esprit, REXFOR et la C.G.F.A. conviennent, pour la durée de la présente entente, de ne pas réaliser une mécanisation de leurs opérations qui aurait pour effet de priver leurs employés d'un emploi ou de diminuer en deça de 100 jours travaillés la saison annuelle de travail ou encore, de rendre impossible la réalisation des travaux d'aménagement prévus au plan de gestion. Toutefois, les parties à la présente conviennent de rediscuter, après les trois (3) prochaines saisons d'opération , des modalités concernant la mécanisation afin d'établir, s'il y a lieu, d'y apporter des modifications. "

ANNEXE " H "

Entente concernant le renouvellement des deux (2) conventions collectives ainsi que les modalités de retour au travail suite à la grève ayant débuté le 20 juillet 1981 et s'étant terminée le 8 octobre 1981

ENTRE : Le Syndicat des Travailleurs de REXFOR,Côte du Sud (F.T.P.F.-C.S.N.) Groupe : Forestiers et Garage.

Le Syndicat des Travailleurs de REXFOR, Côte du Sud (F.T.P.F. - C.S.N.) Groupe : Mesureurs, assistants-mesureurs et commis

ET : REXFOR, Forêt Domaniale des Appalaches

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Toutes les ententes intervenues entre les parties jusqu'au 7 octobre 1981 inclusivement concernant le renouvellement des deux (2) conventions collectives sont définitivement acceptées de part et d'autre, le tout devant être consigné dans de nouvelles conventions collectives lesquelles seront rédigées, signées et déposées au Ministère du Travail dans les plus brefs délais;

2. Aucune mesure disciplinaire, ni discrimination quelle qu'elle soit, ne sera imposée par l'employeur ou aucun de ses représentants à l'endroit de tout salarié, à la suite de cet arrêt de travail ou des évènements liés à cet arrêt de travail ou au rôle joué par un salarié durant l'arrêt de travail ou de toute action ou omission de ce salarié durant l'arrêt de travail ou conduisant à l'arrêt de travail;

3. Aucune action et aucune procédure judiciaire ne sera prise devant les tribunaux relativement aux évènements ci-dessus et/ou relativement à leurs conséquences, contre la C.S.N., la Fédération, les Syndicats et/ou leurs membres et/ou leurs représentants ou qui que ce soit d'entre eux;

4. REXFOR ouvre ses opérations le plus rapidement possible soit pour le mercredi 14 octobre 1981;

5. REXFOR ne procédera pas à un rappel formel au sens des conventions collectives. Il est cependant entendu que:

   a) Tous les salariés apparaissant sur la liste d'ancienneté du 1er avril 1981 seront rappelés au travail à l'exception, toutefois, des salariés ayant répondu négativement au rappel au travail du 27 juillet 1981;

   b) Certains salariés pourront être rappelés au travail avant le 14 octobre 1981. REXFOR, en ce cas, en avisera directement les salariés visés;

   c) Certains salariés pourront être rappelés au travail après le 14 octobre 1981 soit au cours de la semaine du 19 octobre 1981. REXFOR, en ce cas, en avisera directement les salariés visés;

d) Lors de l'assemblée générale du 8 octobre 1981, le Syndicat , advenant une acceptation de l'entente de principe intervenue, avisera tous les abatteurs et les opérateurs de débusqueuses de se présenter au travail pour mercredi, le 14 octobre 1981. REXFOR, en ce cas, n'avisera pas directement les salariés visés;

6. Le salarié n'ayant pu reprendre le travail le 14 octobre 1981, devra le faire au plus tard le mercredi le 21 octobre 1981 étant toutefois entendu que dans ce cas, l'ancienneté est maintenue et non accumulée pour les jours concernés à l'intérieur de cette période;

7. Compte tenu de la courte durée prévisible des opérations 1981, un salarié travaillant présentement chez un autre employeur pourra bénéficier d'un congé sans solde pour la durée des opérations 1981 en autant qu'il présente à REXFOR une demande à cet effet avant le 21 octobre 1981. Dans un tel cas, le salarié maintiendra son ancienneté sans toutefois l'accumuler et assumera en totalité le paiement de ses primes du régime d'assurance-groupe;

8.- La date prévisible de fermeture des opérations 1981 est fixée à la période des Fêtes. Toutefois, advenant des conditions atmosphériques favorables, cette date pourra, après discussion entre les parties, être retardée afin de permettre aux salariés de se rapprocher le plus possible de la saison habituelle de travail. D'autre part, si les conditions atmosphériques rendent impraticable le travail avant la date prévue de fermeture et ce, pour l'ensemble ou l'une ou l'autre catégorie de salariés, les parties à la présente conviennent de se rencontrer afin de discuter de modalités particulières pouvant être appliquées concernant la fermeture des opérations;

9. L'ancienneté des salariés est accumulée pour tous les jours où elle l'aurait été s'il n'y avait pas eu de grève, soit à compter au 20 ou 27 juillet 1981, selon le cas, et ce, jusqu'à la date de retour au travail. Il est toutefois entendu que l'ancienneté accumulée pendant cette période ne servira qu'à la seule fin de l'application du "Cumul de l'ancienneté en années" prévu aux conventions collectives;

10. REXFOR ayant maintenu jusqu'à date les protections contenues au régime d'assurance-groupe, il est convenu que le partage des primes payables à l'Assureur s'effectue de la même manière que s'il n'y avait pas eu arrêt de travail. REXFOR recouvrera les montants lui étant dus par chaque salarié à même le montant rétroactif devant être versé à tel salarié;

11. Le paiement équivalant à cinq (5) jours de travail prévu au paragraphe 21.05 s'effectuera selon les modalités prévues à l'alinéa 21.05.5, le cumul de jours d'ancienneté au cours de la saison débutant toutefois pour les fins de calcul de cet alinéa, à la date effective de retour au travail de chaque salarié;

12. Les ajustements de salaires prévus dans les nouvelles conventions collectives entreront en vigueur dès le 12 octobre 1981;

13. La rétroactivité prévue au renouvellement des conventions devra être payée au plus tard le 12 novembre 1981;

14. D'ici la fermeture des opérations 1981, les parties conviennent qu'un (1) seul congé statutaire demeure payable. La date de ce congé sera déterminée le plus rapidement possible après entente entre les parties;

15. La présente entente fait partie intégrante des conventions collectives.

16. Relativement à certains inconvénients et/ou dommages encourus par l'Employeur au cours de la grève, et ce afin de favoriser le meilleur climat possible lors du retour au travail, le Syndicat verse à l'Employeur la somme de $1,000.00. Dans le même esprit, l'Employeur verse au Syndicat une somme identique afin de couvrir une partie des dépenses encourues au cours de la négociation.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec,
ce 8 octobre 1981.

Le Syndicat des travailleurs de REXFOR, Côte du Sud (F.T.P.F.-C.S.N.) Groupe: Forestiers et Garage

_____

_____

_____

Le Syndicat des travailleurs de REXFOR, Côte du Sud (F.T.P.F.-C.S.N.) Groupe: Mesureurs, assistans-mesureurs et commis

_____

_____

_____

REXFOR, Forêt Domaniale des Appalaches

_____

_____

EN FOI DE QUOI, les parties réunies à Saint-Jean Port-Joli ont souscrit aux présentes le 14 ième jour du mois de janvier 1982.

Le Syndicat des Travailleurs
de REXFOR, Côte du Sud
(F.T.P.F.-C.S.N.)
Groupe : Forestiers et Garage

REXFOR

Président
Jean-Claude Lévesque

Léo Gagné

Richard Paradis

Vice-Président
Germain Morin

Marcel Gamache

Trésorier
Dominique Gamache

Éric Girard

Clément Guimond
Conseiller syndical
(F.T.P.F.- C.S.N.)

Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'oeuvre
Analyse des conventions collectives

IDENTITÉ

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 1	03286	82 03 04

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	REXFOR	84 01 31	82 01 14	2710 Employeur
A2				
A3	A04 Adresse: 1195 RUE LAVIGERIE STE-FOY Code postal G1V4N3	A08 No. C.C. maîtresse		

A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
Q0852 00014	00015 0

Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité
A4	SYND TRAV DE REXFOR	0310 Convention
A5	CÔTE DU SUD Bûcherons	

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Categories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 08	A16 685	A17 2017	A18 030	A19 4	A20 17	A21 00	A22	A23 28
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab un syndicat un certif 02 Un empl un etab plus synd plus certif 03 Un empl plus etab un syndicat un certif 04 Un empl plus etab un synd plus certif 05 Plus empl un etab un synd plus certif 06 Plus empl plus etab un synd plus certif 07 Plus empl plus etab plus synd plus certif **Secteur parapublic** 08 Provinciale education 09 Provinciale sante 10 Reg-Locale education 11 Reg-Locale sante 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Independant internat 12 Independant national 13 Independant provinc 14 Independant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une federation en referant à la liste prevue à cet effet	Inscrire le code de la localite en referant au releve alphabetique des municipalites du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Quebec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montreal-Nord 062 Montreal-Sud 063 Montreal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Cote-Nord 100 Nouveau-Quebec **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 prive 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mecanic et emp garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mecaniciens 09 Chauffeurs et entrep 10 Enseignants 11 Gardiens de securite 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist 17 Bucherons et emp camp 18 Entretien menager 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 categories		

Carte	Codificateur	Date	Verificateur
A6	100 005	101 820405	102

779(029)

REXFOR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 1981-1984

ENTRE: REXFOR, FORÊT DOMANIALE DES APPALACHES

ET : SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE REXFOR, CÔTE DU SUD (F.T.P.F.-C.S.N.)

ET

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORÊT (C.S.N.)

GROUPE: FORESTIERS ET GARAGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1981 - 1984

ENTRE : REXFOR

FORÊT DOMANIALE DES APPALACHES

Ci-après désigné, L'EMPLOYEUR

ET : SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE REXFOR
CÔTE DU SUD (F.T.P.F. - C.S.N.)

Ci-après désigné, SYNDICAT

ET

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER ET DE LA FORÊT (C.S.N.)

'83 OCT 18 11:33
B.C.C.T. QUÉBEC

FORESTIERS ET GARAGE

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
1	BUTS DE LA CONVENTION	1
2	VALIDITÉ	1
3	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	2
4	COTISATIONS SYNDICALES	2
	4.01 - 4.02 - 4.03 : Membre en règle du syndicat	2
	4.04 : Montant des cotisations syndicales	3
	4.05 : Retenue des cotisations syndicales	3
	4.06 : Remise des cotisations syndicales	3
	4.07 : Révocation	4
5	TRAVAIL ACCOMPLI PAR LE PERSONNEL DE LA DIRECTION	4
6	COMITÉ DE NÉGOCIATIONS ET ACTIVITÉS SYNDICALES	4
	6.01 : Comité de négociations	4
	6.02 : Activités syndicales	5
	6.03 : Congés sans traitement pour libération syndicale	5
7	DROIT DE CIRCULATION	7
8	PAS DE PRÉJUDICE	8
9	DROITS D'AFFICHAGE	8
10	SOUS-CONTRAT À FORFAIT ET TRAVAUX EFFECTUÉS PAR DES PROPRIÉTAIRES-ARTISANS ET DES ENTREPRENEURS-ARTISANS	8
	10.01 : Sous-contrat à forfait	8
	10.02 : Travaux effectués par des propriétaires-artisans et des entrepreneurs-artisans	9

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

ARTICLE			PAGE
	10.02.1	: Définition	9
	10.02.2	: Modalités d'application	9
11	DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR		10
	11.02	: Égalité de traitement	10
12	INTERRUPTION DE TRAVAIL		10
13	CONFLIT DE JURIDICTION SYNDICALE		10
14	PROCÉDURE DE GRIEFS		11
	14.01	: Définition	11
	14.03	: Grief verbal	11
	14.05	: Première étape	11
	14.06	: Deuxième étape	12
	14.07	: Troisième étape - Arbitrage	12
	14.08	: Formation du conseil d'arbitrage	14
	14.09	: Arbitre unique	14
	14.10	: Grief collectif	14
	14.11	: Grief syndical ou patronal	15
	14.12	: Mandat du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique	15
	14.13	: Prescription	16
	14.14	: Honoraires et frais d'arbitrage	16
	14.15	: Définitions de jours	17
	14.16	: Représentant syndical	17
15	MESURES DISCIPLINAIRES		17

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

ARTICLE			PAGE
16	DÉFINITION DES TERMES " SALARIÉ ", " SALARIÉ RÉGULIER " ET " SALARIÉ TEMPORAIRE "		18
	16.01	: Salarié	18
	16.02	: Salarié régulier	18
	16.03	: Salarié temporaire	19
17	ANCIENNETÉ		19
	17.01	: Définition d'ancienneté	19
	17.02	: Application de l'ancienneté	20
	17.03	: Période pour fins de calcul de l'ancienneté	20
	17.04	: Liste d'ancienneté	20
	17.05	: Cumul de l'ancienneté en années	22
	17.06	: Cumul de l'ancienneté en jours	22
	17.07	: Maintien de l'ancienneté	24
	17.08	: Perte de l'ancienneté	24
	17.09	: Rappels au travail, Mises en disponibilité et Mouvements de main-d'oeuvre	25
	17.09.1	: Modalités de rappel	25
		a) Modalité habituelle	25
		b) Modalité exceptionnelle	26

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
17.09.2	: Catégories et sous-catégories de salariés	26
	a) Catégories / Sous-catégories	
	# 1 — 1, 2, 3, 4	27
	# 2 — 1, 2	28
	# 3	28
	b) Changement de sous-catégorie	29
17.09.3	: Procédure de rappel, de mise en disponibilité et modalités de mouvement de main-d'oeuvre	30
	A) Catégorie # 1	30
	Sous-catégorie 1	30
	Sous-catégories 2 et 3	32
	Sous-catégorie 4	35
	B) Catégorie # 2	36
	Sous-catégories 1 et 2	37
	C) Dispositions particulières concernant les mouvements de main-d'oeuvre	39
	1. a), b), c), d), e)	40
	2. a)	41
	3. a)	41
	4. a)	41

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

ARTICLE			PAGE
		D) Catégorie # 3	42
	17.10	: Occupation vacante et affichage	44
	17.10.1	: Définition d'occupation vacante	44
	17.10.2	: Affichage	44
	17.11	: Mutation hors de l'unité de négociation	46
	17.12	: Transfert temporaire	48
18	PRIME POUR CHEF D'ÉQUIPE		49
19	ENTRAÎNEMENT DES SALARIÉS		49
	19.03	: Affichage pour entraînement	49
20	PAIE DE JURÉ ET TÉMOIN		50
21	RÉGIME DE VACANCES		50
	21.02	: Paie de vacances pour tous les salariés sauf les mécaniciens	51
	21.04	: Vacances pour les mécaniciens	52
	21.05	: Paiement équivalant à cinq (5) jours de travail	52

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

ARTICLE			PAGE
22	CONGÉS STATUTAIRES ET CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES		54
	22.01	: Congés statutaires	54
	22.01.1	: Tous les salariés sauf les mécaniciens	54
	22.01.2	: Les mécaniciens	55
	22.03	: Paiement pour congé supplémentaire ou congé supplémentaire aux salariés, sauf les mécaniciens	56
23	CONGÉS SOCIAUX		57
24	CONGÉS SPÉCIAUX		58
25	HORAIRE DE TRAVAIL		58
	25.01	: Heures de travail	58
	25.02	: Jours de travail	58
	25.03	: Semaine de travail	59
	25.04	: Jours réguliers et semaine régulière de travail des salariés	59
	25.05	: Horaire des heures de travail	59
	25.06	: Horaire des gardiens	60
26	RÉMUNÉRATION SUPPLÉMENTAIRE		60
27	RAPPEL AU TRAVAIL		61

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
28	JOUR DE PAIE	61
29	NOUVELLE OCCUPATION	62
30	RÉMUNÉRATION LORS DE BRIS MÉCANIQUES	63
31	CONDITIONS GÉNÉRALES	65
	31.02 : Vêtements de sécurité	66
32	RÉGIME D'ASSURANCE-GROUPE	67
33	DISTANCE DE MARCHE	70
34	UTILISATION DE VÉHICULE PERSONNEL	70
35	CONDITIONS ATMOSPHÉRIQUES	71
36	CONDITIONS PARTICULIÈRES	72
37	RÉTROACTIVITÉ	73
38	DURÉE	74

TABLE NUMERIQUE DES MATIÈRES

			PAGE
ANNEXE "A"	PARTIE I	TAUX HORAIRES	76
ANNEXE "A"	PARTIE II	TAUX FORFAITAIRES - BOIS À PÂTE 48" ou 1.22 MÈTRE - M^3 APPARENT	77
ANNEXE "A"	PARTIE III	TAUX FORFAITAIRES - BOIS DE SCIAGE - M^3 SOLIDE	78
ANNEXE "A"	PARTIE IV	OPÉRATION D'ARBRES EN LONGUEUR (TAUX D'ÉQUIPE)	79
ANNEXE "B"		INDEXATION DES SALAIRES AU COÛT DE LA VIE	81
ANNEXE "C"		FORMULE D'ADHÉSION	85
ANNEXE "D"		CHAPITRE VI DE LA CHARTE DE LA LANGUE FRANÇAISE : " LA LANGUE DU TRAVAIL "	86
ANNEXE "E"		SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	90
ANNEXE "F"		ENTENTE RELATIVE À DES TRAVAUX DE REBOISEMENT (PLANTATION) DANS LA F.D.A.	93

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

		PAGE
ANNEXE "G"	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	94
ANNEXE "H"	ENTENTE CONCERNANT LE RENOUVELLEMENT DES DEUX (2) CONVENTIONS COLLECTIVES AINSI QUE LES MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL SUITE À LA GRÈVE AYANT DEBUTÉ LE 20 JUILLET 1981 ET S'ÉTANT TERMINÉE le 8 OCTOBRE 1981.	95

ARTICLE 1 BUTS DE LA CONVENTION

1.01 Les buts de cette convention sont de définir les conditions de travail, les taux de salaire, la procédure pour le règlement prompt et efficace des griefs et les autres mesures susceptibles d'améliorer les relations patronales-ouvrières dans un esprit de pleine et entière coopération; de promouvoir les intérêts mutuels des deux parties en rapport avec l'administration et la conduite des opérations forestières de REXFOR, section Forêt Domaniale des Appalaches d'après des méthodes qui peuvent le mieux assurer le fonctionnement efficace, la sécurité et le bien-être des salariés ainsi que la protection de la propriété. L'Employeur et le Syndicat estiment qu'il est de leur devoir de coopérer pleinement, individuellement et collectivement en vue de réaliser les buts de cette convention.

ARTICLE 2 VALIDITÉ

2.01 Il est entendu que toute clause de cette convention qui est ou qui deviendrait en conflit avec toute législation provinciale d'un caractère public, sera considérée comme nulle sans affecter la validité des autres clauses de la convention.

Advenant que la juridiction d'une législation fédérale d'un caractère public s'étende à une clause quelconque de cette convention, cette ou ces clauses qui deviendraient en conflit avec telle législation, seront considérées comme nulles sans affecter la validité des autres clauses de la convention.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

3.01 Conformément au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail le 29 janvier 1976, l'Employeur reconnaît par les présentes le Syndicat comme le seul agent négociateur accrédité pour représenter, aux fins du Code du Travail, tous les salariés au sens dudit Code, travaillant dans la forêt Domaniale des Appalaches à l'exception des employés de bureau , des mesureurs et assistants-mesureurs.

ARTICLE 4 COTISATIONS SYNDICALES

4.01 Membre en règle du Syndicat

Afin de maintenir son emploi, tout salarié assujetti à cette convention doit être membre en règle du Syndicat.

4.02 Aux fins de cette convention, est membre en règle du Syndicat tout salarié qui signe la formule d'adhésion telle qu'apparaissant à l'Annexe "C". L'expulsion d'un salarié du Syndicat ne sera pas une cause de renvoi.

4.03 Tout nouveau salarié doit signer la formule d'adhésion lors de son embauchage. Tout salarié qui a perdu son statut de salarié doit reprendre son statut de membre en règle du Syndicat s'il est de nouveau embauché par l'Employeur.

Si le salarié est déjà à l'emploi de l'Employeur, il doit, dans les quinze (15) jours suivant l'entrée en vigueur de cette convention, signer la formule d'adhésion. Une copie des formules d'adhésion signées est envoyée au Syndicat chaque semaine.

4.04 Montant des cotisations syndicales

Le montant de la cotisation syndicale régulière est fixé par le Syndicat et signifié à l'Employeur au moins quinze (15) jours précédant la fin de la période de paie par lettre recommandée signée par le Président et le Secrétaire du Syndicat. Le Syndicat procède ainsi pour toute modification qu'il désire apporter au montant de la cotisation syndicale. La cotisation syndicale est soit un montant uniforme soit un pourcentage uniforme pour tous les salariés.

4.05 Retenue des cotisations syndicales

L'Employeur retient sur le salaire de tout salarié faisant partie de l'unité de négociation, le montant spécifié par le Syndicat à titre de cotisation syndicale pourvu que les gains dus et payables à chaque salarié soient suffisants pour couvrir cette retenue.

4.06 Remise des cotisations syndicales

Les montants de cotisations syndicales ainsi perçus sont remis au trésorier du Syndicat, par chèque, suivant le fin de chaque période de paie. Les remises sont accompagnées d'une liste donnant les détails suivants : nom, prénom, numéro d'assurance sociale, le nombre d'heures et le taux horaire si tel est le cas, le montant qui a servi au calcul et le montant de la cotisation déduite. Cette liste indiquera également les totaux ayant servi au calcul et le total des cotisations.

4.07 Révocation

L'adhésion d'un salarié au Syndicat est révocable entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de la convention collective.

4.08 L'Employeur indique sur les feuillets T-4 et TP-4 le montant des cotisations perçues durant l'année.

ARTICLE 5 TRAVAIL ACCOMPLI PAR LE PERSONNEL DE LA DIRECTION

5.01 Les contremaîtres ne doivent pas accomplir le travail des salariés couverts par le certificat d'accréditation. Cette disposition ne s'applique pas lorsque le contremaître entraîne un salarié ou accomplit un travail urgent lorsqu'il n'y a pas de salarié de l'unité disponible pouvant accomplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 6 COMITÉ DE NÉGOCIATIONS ET ACTIVITÉS SYNDICALES

6.01 Comité de négociations

Les salariés reconnus membres du comité de négociations, soit le Président, le Vice-Président ou le Secrétaire, ou en leur absence, leur remplaçant respectif obtiendront des autorisations d'absence sans perte de salaire ni interruption d'ancienneté afin d'assister aux séances de négociation et de conciliation pour le renouvellement de la convention collective de travail.

6.02 Activités syndicales

Les délégués et les officiers du Syndicat peuvent bénéficier de congés sans traitement afin de leur permettre d'assister au conseil syndical du Syndicat, aux réunions de la C.S.N., de la Fédération et du Conseil Central, aux différentes sessions de formation syndicale et aux congrès des mouvements ouvriers.

Les délégués et les officiers du Syndicat qui désirent obtenir de tels congés, doivent au préalable prévenir leur supérieur immédiat de la nature de l'absence, de la durée du congé désiré et obtenir son autorisation écrite.

Lors de ces congés sans traitement pour activités syndicales, l'Employeur convient de verser aux salariés concernés leur plein salaire et d'y effectuer toutes les déductions requises comme s'ils étaient au travail. Le Syndicat s'engage cependant à rembourser à l'Employeur les salaires bruts correspondant auxdites journées de congés, y compris les coûts de " part d'employeur " aux différents régimes gouvernementaux et aux avantages sociaux de la convention collective à l'exception de ceux reliés au régime d'assurance-groupe et au pourcentage requis pour la C.S.S.T.

6.03 Congé sans traitement pour libération syndicale

L'Employeur accorde, selon les modalités qui suivent, un congé sans traitement à un (1) ou à deux (2) salariés afin de leur permettre d'exercer une fonction au sein de la C.S.N. ou de l'une ou l'autre de ses instances :

6.03.1 Un représentant autorisé de la C.S.N. doit aviser l'Employeur par écrit, au moins deux (2) semaines à l'avance, de la prise d'un tel congé. Cet avis doit indiquer le nom du salarié concerné de même que la durée du congé;

6.03.2 Au cours d'une saison d'opération il n'y a jamais plus de deux (2) salariés, simultanément en congé sans traitement pour libération syndicale;

6.03.3 Un congé sans traitement pour libération syndicale ne peut excéder la durée de la saison d'opération du projet où travaille le salarié concerné;

6.03.4 Un salarié peut bénéficier plus d'une fois d'un tel congé que ce soit au cours d'une même saison d'opération ou lors de saisons d'opération subséquentes;

6.03.5 L'ancienneté du salarié concerné s'accumule pendant la durée d'un congé sans traitement pour libération syndicale. Cependant, aucune autre disposition de la convention collective ne lui est applicable pendant la durée d'un tel congé à l'exception de celle prévue à l'alinéa 6.03.7;

6.03.6 Lors de son retour au travail, le salarié reprend l'occupation qu'il détenait au début de son congé ou l'occupation que son ancienneté lui permet d'obtenir conformément aux dispositions de l'article 17.09 advenant le cas qu'il ne puisse reprendre son occupation antérieure;

6.03.7 Le salarié en congé sans traitement pour libération syndicale peut bénéficier du régime d'assurance-groupe à l'exception de la protection d'assurance-salaire, en autant qu'il verse mensuellement à l'Employeur le montant des primes entières requises.

6.04 Le Syndicat fait parvenir à l'Employeur dans les vingt (20) jours suivant la signature de la convention, la liste des noms des officiers et des délégués. Lorsque le Syndicat amende cette liste il en avise immédiatement l'Employeur par écrit.

ARTICLE 7 DROIT DE CIRCULATION

7.01 Après en avoir avisé l'Employeur, les représentants dûment accrédités de la Fédération peuvent circuler sur le territoire où travaillent les salariés. Ces représentants peuvent tenir des assemblées en dehors des heures de travail des salariés, dans un endroit convenu par l'Employeur si celles-ci se font sur le territoire où travaillent les salariés, le tout pourvu que cela ne nuise pas aux opérations.

Après avoir avisé son supérieur immédiat de ses endroits de destination, le Président du Syndicat peut, à ses frais, circuler sur le territoire où travaillent les salariés durant les heures de travail. Ce droit de circulation n'a pas comme conséquence de nuire au déroulement normal des opérations. Si le Président du Syndicat est requis par le gérant de division de se rendre à un endroit quelconque sur les opérations, il n'y a aucune perte de salaire pour le Président du Syndicat.

ARTICLE 8 PAS DE PRÉJUDICE

8.01 Les représentants du Syndicat, les officiers syndicaux, les délégués et les membres du Syndicat peuvent agir dans l'exercice de leurs fonctions sans craindre que leurs relations individuelles avec l'Employeur ne soient affectées de quelque façon que ce soit à la suite de leur exercice de toute activité permise par la Code du Travail et/ou cette convention collective.

ARTICLE 9 DROITS D'AFFICHAGE

9.01 Le Syndicat peut afficher sur les tableaux placés à cette fin par l'Employeur dans des endroits appropriés, des avis qui auront été préalablement initialés par le contremaître général ou son représentant.

ARTICLE 10 SOUS-CONTRAT À FORFAIT ET TRAVAUX EFFECTUÉS PAR DES PROPRIÉTAIRES-ARTISANS ET DES ENTREPRENEURS-ARTISANS

10.01 Sous-contrat à forfait

Sauf dans les cas prévus ci-dessous, le travail qui peut normalement être effectué par les salariés de l'unité de négociation sera effectué par ces derniers. L'Employeur peut accorder des contrats à forfait pour l'accomplissement de travaux pour lesquels il n'est pas outillé ou adéquatement outillé ou pour lesquels les salariés ne peuvent accomplir les exigences normales de la tâche.

Le contracteur et les employés d'un tel contracteur ne sont pas régis par la convention collective de travail.

10.02 Travaux effectués par des propriétaires-artisans et des entrepreneurs-artisans

10.02.1 Définition

1. Propriétaire-artisan

Celui qui possède une pièce d'équipement et qui opère lui-même ladite pièce d'équipement. Celui-ci peut travailler seul ou dans certains cas peut travailler en équipe avec d'autres salariés.

2. Entrepreneur-artisan

Celui qui possède plusieurs pièces d'équipement et qui en opère une; les autres pièces d'équipement étant opérées par d'autres personnes choisies par lui. Les opérateurs desdites pièces peuvent travailler seuls et dans certains cas peuvent travailler en équipe avec d'autres salariés.

10.02.2 Modalités d'application

Les propriétaires-artisans et les entrepreneurs-artisans ainsi que les salariés qui travaillent en équipe avec eux ou qui opèrent les autres pièces d'équipement dudit entrepreneur-artisan, qui sont sur la liste de paie et qui ne sont pas membre d'une association professionnelle reconnue, sont régis par la présente convention collective de travail.

ARTICLE 11 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

11.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction normale et le droit de l'Employeur d'opérer et d'administrer ses affaires sous tous les rapports, y compris la limitation, la réduction ou la cessation des opérations, mais d'une façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

11.02 Égalité de traitement

L'Employeur s'engage à traiter de manière équitable tous les salariés régis pas la présente convention. L'Employeur et le Syndicat ne doivent pas faire de distinction entre quelque salarié que ce soit en raison de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de son sexe, de ses convictions religieuses ou politiques.

ARTICLE 12 INTERRUPTION DE TRAVAIL

12.01 Il est convenu qu'il n'y aura ni grève, ni arrêt ou ralentissement de travail par le Syndicat ou par ses membres, ni lock-out par l'Employeur pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 13 CONFLIT DE JURIDICTION SYNDICALE

13.01 Le travail ne sera pas interrompu ni ralenti par aucun conflit de juridiction qui pourrait survenir entre le Syndicat et tout autre syndicat.

Toute question de juridiction syndicale entre syndicats concernant les salariés de l'Employeur est réglée de la façon établie dans le Code du Travail.

ARTICLE 14 PROCÉDURE DE GRIEFS

14.01 Définition

Le mot "grief " signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

14.02 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais possibles.

À moins d'entente préalable, tout grief est discuté en dehors des heures de travail et l'Employeur convient de tolérance à ce sujet afin de hâter le règlement des griefs le plus rapidement possible.

14.03 Grief verbal

Le salarié qui se croit lésé, accompagné ou non d'un représentant syndical, doit d'abord discuter verbalement son grief avec son supérieur immédiat pourvu qu'il lui soit possible de le faire.

14.04 Le Syndicat peut lui-même, en suivant la procédure de griefs, soumettre tout grief, individuel ou collectif, en autant que tel grief soit signé par le salarié concerné ou par un (1) des salariés concernés s'il s'agit d'un grief collectif, lors de sa soumission à la deuxième étape.

14.05 Première étape

Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction des parties à l'étape décrite au paragraphe 14.03 ou s'il n'a pas été pos-

14.05 Première étape (suite)

sible au salarié de discuter son grief verbalement avec son supérieur immédiat, ledit grief est formulé par écrit et signé par le salarié qui se croit lésé et soumis par lui-même ou par l'intermédiaire d'un représentant syndical au supérieur immédiat du salarié, dans un délai de vingt (20) jours de la cause d'action qui donna naissance au grief ou de la connaissance de la cause d'action pourvu que cette connaissance ne dépasse pas trois (3) mois de la cause d'action. Le grief doit exposer le litige en cause et le redressement recherché. Si le salarié est dans l'impossibilité de signer son grief à l'étape décrite ci-dessus, il devra signer ledit grief lors de sa soumission à la deuxième étape.

14.06 Deuxième étape

Si le supérieur immédiat du salarié fait défaut de communiquer sa réponse écrite dans les dix (10) jours suivant la date de réception du grief écrit ou si la réponse du supérieur immédiat n'est pas jugée satisfaisante, le grief est soumis au gérant de division ou son représentant, avec copie au directeur du personnel de REXFOR, dans les quinze (15) jours de la réception de la réponse du supérieur immédiat du salarié ou de l'expiration du délai prévu pour cette réponse.

14.07 Troisième étape - Arbitrage

Si le gérant de division fait défaut de communiquer sa réponse écrite dans les quinze (15) jours suivant la date de

14.07 Troisième étape - Arbitrage (suite)

réception du grief écrit ou si la réponse du gérant de division n'est pas jugée satisfaisante, la partie qui désire porter le grief en arbitrage doit, dans les quinze (15) jours de la réception de la réponse du gérant de division ou de l'expiration du délai prévu pour cette réponse, transmettre à l'autre partie un avis écrit à cet effet.

À l'intérieur des quinze (15) jours impartis au gérant de division pour donner sa réponse, l'une ou l'autre des parties peut demander une rencontre afin de discuter et de tenter de régler le grief. À cette rencontre peuvent assister sans perte de salaire le plaignant et les deux (2) membres du comité de griefs du Syndicat, en plus d'un (1) représentant de la Fédération. L'Employeur est représenté par un maximum de trois (3) personnes.

Si cette rencontre n'est pas demandée ou n'est pas acceptée par l'une ou l'autre des parties les délais prévus au premier alinéa du paragraphe 14.07 s'appliquent. Dans le cas d'un grief collectif, la rencontre facultative prévue à l'alinéa précédent devient obligatoire.

Suite à la rencontre acceptéemutuellement et confirmée par écrit ou obligatoire dans le cas d'un grief collectif, si l'Employeur fait défaut de communiquer sa réponse écrite dans les dix (10) jours suivant le rencontre ou si la réponse de l'Employeur n'est pas jugée satisfaisante, la partie qui désire porter grief en arbitrage doit, dans les quinze (15) jours de la réception de la réponse de l'Employeur ou de l'expiration du délai prévu pour cette réponse, transmettre à l'autre partie un avis écrit à cet effet.

14.08 Formation du conseil d'arbitrage

Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis donné au paragraphe 14.07 de recourir à l'arbitrage, un conseil d'arbitrage composé de trois (3) membres est formé dont un (1) est nommé par l'Employeur et un (1)autre est nommé par le Syndicat. Les deux (2) représentants sur le conseil d'arbitrage tentent de s'entendre sur le choix d'un Président pour ce conseil d'arbitrage.

Si le deux (2) arbitres ne s'entendent pas sur le choix d'un Président dans le délai prévu ci-haut, l'une ou l'autre des parties doit,dans les quinze (15) jours suivants, demander au Ministère du Travail de désigner un Président.

14.09 Arbitre unique

Si les deux (2) parties conviennent de soumettre le grief à un arbitre unique plutôt qu'à un conseil d'arbitrage, les deux (2) parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique et à défaut, l'une ou l'autre des parties demande au Ministère du Travail de désigner l'arbitre unique ensuivant les mêmes délais énoncés ci-haut au paragraphe 14.08. Le recours à l'arbitre unique est facultatif et ne peut se faire sans le consentement mutuel des deux (2) parties.

14.10 Grief collectif

Dans le cas d'un grief collectif basé sur la même cause d'action et qui concerne deux (2) salariés ou plus, les parties conviennent qu'un seul grief collectif peut être présenté en suivant la procédure décrite ci-dessus pourvu qu'il décrive adéquatement le groupe de salariés concernés et qu'il soit signé par un des salariés concernés. Le grief

14.10 Grief collectif (suite)

doit exposer le litige en cause et le redressement recherché.

14.11 Grief syndical ou patronal

Le Syndicat ou l'Employeur peuvent exercer tout recours résultant d'une présumée violation ou fausse interprétation d'une disposition quelconque de la convention collective entre les parties comme telles et pour lequel un ou plusieurs salariés n'ont pas un intérêt personnel et direct en raison de la nature même du droit dont il s'agit. Dans un tel cas, le grief est soumis directement à la deuxième étape.

14.12 Mandat du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique

Le conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique, après avoir consulté les parties, détermine les dates et le lieu des audiences.

La décision unanime ou majoritaire du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique est finale et lie les parties à la présente convention et tout salarié concerné pourvu que dans sa décision le conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique ne considère que le grief soumis, et qu'il ne tente en rien de modifier cette convention, d'y ajouter ou d'y retrancher quoi que ce soit.

Dans le cas de griefs concernant des mesures disciplinaires, le conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique a le loisir

14.12 Mandat du conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique
(suite)

d'ordonner la réintégration de tout salarié qui fut suspendu ou congédié, avec tous ses droits en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement moins ce qu'il a pu gagner ailleurs résultant d'une activité compensatoire à cette suspension ou à ce congédiement ou autre compensation qu'il a pu recevoir pendant la période de sa suspension ou de son congédiement.

14.13 Prescription

Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir été préalablement soumis aux étapes de la procédure de griefs telle que décrite ci-haut. Si un grief n'est pas soumis ou poursuivi aux différentes étapes de la procédure de griefs dans les délais prévus, il est réputé réglé ou abandonné et par conséquent prescrit sauf si les parties ont convenu mutuellement par écrit de prolonger les délais.

14.14 Honoraires et frais d'arbitrage

Chacune des parties paie les frais et honoraires de son représentant sur le tribunal d'arbitrage, de ses témoins et autres représentants choisis par elle et partage à part égale les frais et honoraires du Président du conseil ou de l'arbitre unique.

14.15 Définition de jours

Aux fins de cet article le mot "jour" signifie du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés et payés énumérés à l'article 22 de la convention collective.

14.16 Représentant syndical

Aux fins de l'application de la procédure pour le règlement des griefs, le Syndicat nomme ou fait élire un (1) représentant par vingt-cinq (25) salariés dans chacun des projets. Si le nombre de salariés dans un projet est inférieur à vingt-cinq (25) le Syndicat nomme ou fait élire un (1) représentant.

ARTICLE 15 MESURES DISCIPLINAIRES

15.01 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire il en informe le salarié par écrit en y indiquant les motifs. Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief si le salarié a été lésé dans ses droits.

Les avis de mesures disciplinaires qu'un salarié a reçus au cours d'une année deviennent nuls après un an de la date de l'infraction si au cours de cette même période le salarié n'a reçu aucune autre mesure disciplinaire.

ARTICLE 16 DÉFINITION DES TERMES " SALARIÉ "," SALARIÉ RÉGULIER " ET " SALARIÉ TEMPORAIRE "

16.01 Salarié

1. Définition :

Désigne dans la présente convention toute personne occupant une fonction du ressort du groupement négociateur tel que défini à l'article 3.01. Un tel salarié ne peut être que régulier ou temporaire.

2. Modalités d'application :

Un tel salarié bénéficie des dispositions de la convention collective selon qu'il est régulier ou temporaire.

16.02 Salarié régulier

1. Définition :

Désigne dans la présente convention tout salarié qui a complété sa période de probation de trente (30) jours de travail oeuvré au service de l'Employeur durant soixante (60) jours consécutifs.

2. Modalités d'application :

Un tel salarié bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective.

16.03 Salarié temporaire

1. Définition :

Désigne dans la présente convention tout nouveau salarié qui n'a pas encore complété sa période de probation décrite au paragraphe 16.02.

2. Modalités d'application :

Un tel salarié bénéficie de toutes les dispositions de la présente convention sauf qu'il ne peut se prévaloir de la procédure de griefs, sauf en ce qui concerne les salaires et les avantages qui s'y rattachent.

ARTICLE 17 ANCIENNETÉ

17.01 Définition d'ancienneté

Pour les fins d'application de la présente convention, il y a deux (2) genres d'ancienneté :

1. L'ancienneté totale de service en jours dans un Secteur* donné;

2. L'ancienneté totale de service en années pour l'Employeur.

Secteur Est : Opérations de l'Employeur comprises dans le comté de l'Islet.

Secteur Ouest : Opérations de l'Employeur comprises dans les comtés de Montmagny et Bellechasse.

17.02 Application de l'ancienneté

L'ancienneté totale de service en jours dans un Secteur donné sert à l'application de l'article d'ancienneté à l'intérieur dudit Secteur, le tout sujet aux dispositions des paragraphes qui suivent.

L'ancienneté totale de service en années pour l'Employeur sert à l'application de l'article des vacances annuelles et de l'alinéa 17.10.2 (Affichage).

17.03 Période pour fins de calcul de l'ancienneté

Pour les fins de calcul de l'ancienneté de service en jours et en années, la période se définit comme suit:

L'ensemble des jours travaillés et accumulés selon les dispositions de cette convention durant la période s'étendant du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante. L'ancienneté est rétroactive au 30 mai 1974, date de signature du contrat avec le Ministère des Terres et Forêts pour l'exécution des travaux à l'intérieur de la Forêt Domaniale des Appalaches.

17.04 Liste d'ancienneté

a) L'Employeur établit une liste des états de service des salariés selon les dispositions des paragraphes 17.01 et 17.03 et il en fait parvenir trois (3) copies au Syndicat le 15 avril de chaque année;

b) Le 15 avril de chaque année, l'Employeur transmet, par courrier, à chaque salarié l'état de son ancienneté;

c) Le salarié qui n'a pas reçu son état d'ancienneté ou qui croit y déceler une erreur, doit en aviser l'Employeur avant le 15 mai; à défaut de le faire, le salarié ne peut réclamer, le cas échéant,des salaires et/ou avantages sociaux perdus relativement à une erreur d'ancienneté;

d) L'Employeur affiche la liste d'ancienneté aux tableaux d'affichage dans chacun des secteurs au tout début des opérations;

e) Lors de son retour au travail, le salarié peut faire réviser son ancienneté dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le début de son travail. Le salarié qui n'est pas rappelé au travail peut également faire réviser son ancienneté dans les trente (30) jours ouvrables suivant le début des opérations;

f) Les révisions d'ancienneté mentionnées aux alinéas c) et e) du présent paragraphe doivent être demandées par écrit par le salarié, à défaut de quoi l'ancienneté établie par l'Employeur est finale; il ne peut avoir de révision antérieure à l'année précédente;

g) Tout salarié qui prétend que ses états de service ne sont pas conformes aux faits peut soumettre un grief selon les modalités du présent paragraphe et de la procédure de griefs décrite à la convention;

h) La liste d'ancienneté ainsi établie gouverne tous les mouvements de main-d'oeuvre pour l'année d'opération en cours;

i) Toute modification à la liste d'ancienneté,postérieure au 15 avril, est transmise au Syndicat.

17.05 Cumul de l'ancienneté en années

L'ancienneté de service se calcule de la façon suivante:

a) Un salarié accumule une (1) année de service chaque fois qu'il a accumulé quatre-vingt (80) jours et plus au cours d'une même année d'opération. Les jours accumulés en surplus ne seront pas portés au crédit du salarié pour fins d'ancienneté de service en années.

b) Lorsqu'un salarié accumule moins que quatre-vingt (80) jours dans une année d'opération, les premiers jours accumulés durant la saison suivante serviront à compléter le nombre de jours requis pour inscrire une année de service au crédit du salarié.

Dans ce cas, l'inscription de cette année de service au crédit du salarié s'effectuera à compter de la date à laquelle il aura complété le quatre-vingtième (80ième) jour requis. La balance des jours accumulés par la suite au cours de l'année d'opération, sera soumise aux stipulations du paragraphe 17.05a) et du présent paragraphe 17.05 b).

17.06 Cumul de l'ancienneté en jours

L'ancienneté de service en jours s'accumule dans les cas suivants :

a) Jours réguliers de travail oeuvré;
b) Quatre (4) heures de travail dans une journée, compte pour un (1) jour de travail pour fins d'ancienneté;

c) Jours de vacances, jours fériés chômés et payés, lors de congés sociaux, jours pendant lesquels un salarié est appelé à être juré ou à suivre des cours de perfectionnement à la demande de l'Employeur et jours où les conditions atmosphériques rendent de l'avis de l'Employeur, le travail non efficace;

d) Lors d'un bris mécanique de l'équipement jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables suivant le bris mécanique;

e) Absence pour activités syndicales prévues aux paragraphes 6.01, 6.02,6.03 et 14.02 de la convention;

f) Maladie ou accident industriel(le) survenu(e) au cours de son emploi pour REXFOR, pour tout le temps que dure l'invalidité, à moins que le salarié soit déclaré comme invalide total permanent par la C.S.S.T.;

g) Pour cause de maladie ou accident non industriel(le) pour tout le temps qu'il aurait normalement travaillé, sur présentation d'une preuve médicale et pour une période n'excédant pas dix (10) mois consécutifs. De plus, le salarié doit aviser l'Employeur dans les dix (10) jours qui suivent l'accident ou dès que son état le lui permet;

h) Lorsqu'un salarié est muté à une occupation exclue de l'unité de négociation tel que prévu au paragraphe 17.11;

Nonobstant ce qui précède, un salarié ne peut accumuler plus d'ancienneté que pour le temps qu'il aurait normalement travaillé au cours d'une année d'opération.

17.07 Maintien de l'ancienneté

L'ancienneté se maintient sans toutefois s'accumuler dans les cas suivants:

a) Mise en disponibilité de moins de vingt-quatre (24) mois consécutifs de calendrier;

b) Durant les périodes autorisées d'absence ou de congés sans solde autre que pour activités syndicales prévues à l'article 6;

c) Refus d'accepter un transfert temporaire s'il reste moins de dix (10) jours à travailler;

d) Pour maladie ou accident non industriel(le) pour quatorze (14) mois consécutifs après la période prévue au paragraphe 17.06 q);

e) Lors d'un bris mécanique de l'équipement pour la période excédant celle prévue au paragraphe 17.06 d).

17.08 Perte de l'ancienneté

L'ancienneté se perd pour l'une des raisons suivantes :

a) Congédiement pour cause;
b) Démission volontaire;
c) Absence non motivée ou départ non autorisé totalisant plus de cinq (5) jours ouvrables au cours d'une saison d'opération. Dans le cas où le salarié peut démontrer à son contremaître, au moment de reprendre son travail, qu'il ne pouvait se rendre au travail ni avertir, pour des raisons hors de son contrôle, il ne s'agit pas d'une absence non motivée;

17.08 (suite)

d) Mise en disponibilité excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs de calendrier;

e) Défaut de donner suite à un avis de rappel à sa dernière adresse connue de l'Employeur dans les délais prévus à moins de raisons valables et selon les modalités de cette convention;

f) Défaut de donner suite à une offre d'emploi lors de la fermeture du projet ou transfert en autant qu'il y a de l'emploi pour plus de dix (10) jours ouvrables;

g) Pour cause de maladie ou accident non industriel(le) excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs de calendrier;

h) Lorsqu'un salarié est muté hors de l'unité de négociation pour une période excédant celle prévue au paragraphe 17.11.

17.09 Rappels au travail, Mises en disponibilité et Mouvements de main-d'oeuvre.

17.09.1 Modalités de rappel

a) Modalité habituelle

Lors du rappel général au début d'une année d'opération dans un secteur donné, un avis par lettre recommandée est envoyé aux salariés rappelés dudit secteur, à leur dernière adresse connue de l'Employeur, vingt (20) jours avant la date assignée pour se rapporter au travail.

Les salariés concernés devront accuser réception d'un tel avis, dans les dix (10) jours qui suivent la réception de cet avis et se rapporter au travail à la date spécifiée, à moins d'entente au contraire par écrit.

17.09.1 (suite)

Suivant ce premier rappel, l'employeur pourra faire des appels subséquents en réduisant les délais mentionnés plus haut.

b) Modalité exceptionnelle

Si, en raison de circonstances exceptionnelles, l'Employeur n'est pas en mesure d'effectuer le rappel conformément à l'alinéa 17.09.1 a), ce dernier pourra rappeler les salariés, dans les meilleurs délais possibles, avant l'ouverture des opérations, soit par écrit, soit par téléphone ou soit par l'intermédiaire de son personnel de gérance. Dans les deux (2) derniers cas, une confirmation écrite de l'Employeur sera ultérieurement transmise aux salariés concernés.

Selon cette modalité de rappel, le salarié aura à confirmer sa réponse de retour au travail le plus rapidement possible, étant toutefois entendu que le salarié bénéficiera d'un maximum de dix (10) jours, à compter de l'avis de rappel, pour se rapporter au travail.

17.09.2 Catégories et sous-catégories de salariés

a) Pour les fins d'application de l'article d'ancienneté, il existe trois (3) catégories de salariés :

Catégorie # 1: Les salariés travaillant individuellement et affectés à la coupe ou au débardage ou à l'empilage, du bois.

sous-catégorie 1: Les abbateurs-tronçonneurs

17.09.2 (Suite)

sous-catégorie 2* : L'aide-débardeur d'un : - propriétaire-artisan de débardeuse;
- entrepreneur-artisan de débardeuse;
- opérateur d'une débardeuse appartenant à un entrepreneur-artisan;
- opérateur d'une débardeuse appartenant à l'Employeur.

* Certains débardeurs n'utilisent pas les services d'un aide-débardeur.

sous-catégorie 3 :
- Le propriétaire-artisan d'une débardeuse;
- L'entrepreneur-artisan d'une débardeuse;
- L'opérateur d'une débardeuse appartenant à un entrepreneur-artisan;
- L'opérateur d'une débardeuse appartenant à l'Employeur.

sous-catégorie 4 :
- Le propriétaire-artisan d'une empileuse;
- L'entrepreneur-artisan d'une empileuse;
- L'opérateur d'une empileuse appartenant à un entrepreneur-artisan;
- L'opérateur d'une empileuse appartenant à l'Employeur.

17.09.2 (Suite)

Catégorie # 2 : Les salariés travaillant en équipe et affectés à la coupe et au débusquage du bois.

sous-catégorie 1 : Les abatteurs-équipiers d'un :
- propriétaire-artisan de débusqueuse;
- entrepreneur-artisan de débusqueuse;
- opérateur d'une débusqueuse appartenant à un entrepreneur-artisan;
- opérateur d'une débusqueuse appartenant à l'Employeur.

sous-catégorie 2 : - Le propriétaire-artisan d'une débusqueuse;
- L'entrepreneur-artisan d'une débusqueuse;
- L'opérateur d'une débusqueuse appartenant à un entrepreneur-artisan;
- L'opérateur d'une débusqueuse appartenant à l'Employeur.

Catégorie # 3 : Les salariés non reliés directement à la coupe du bois.

Les fonctions qu'exercent ces salariés se retrouvent dans les cinq (5) groupes prévus à la Partie I de l'Annexe "A" de la présente convention collective.

b) Pour les fins de l'application de l'article d'ancienneté, lorsqu'un salarié change de sous-catégorie, que ce soit à l'intérieur de sa catégorie ou pour une sous-catégorie appartenant à une autre catégorie, il transporte avec lui son ancienneté de service, en jours et en années, et elle continue de s'accumuler dans la fonction correspondant à sa nouvelle sous-catégorie et, le cas échéant, à sa nouvelle catégorie.

L'ancienneté établie au 31 mars de chaque année (liste d'ancienneté) l'est par secteur, par catégorie, par sous-catégorie et en vertu de la dernière fonction occupée.

Un changement de sous-catégorie n'est possible qu'aux trois (3) conditions suivantes:

1) Suite à l'affichage d'une occupation vacante tel que confirmé à la fin de la période d'essai;

2) Suite à un changement informel de fonction. Pour prendre effet, un tel changement doit cependant être approuvé par écrit par l'Employeur et le Syndicat;

3) Suite à un changement de fonction, autre que les deux (2) précédents, conforme aux dispositions de la convention collective et ayant un caractère de permanence.

17.09.3 Procédure de rappel, de mise en disponibilité et modalités de mouvement de main-d'oeuvre.

A) Les salariés travaillant individuellement et affectés à la coupe ou au débardage ou à l'empilage du bois (Catégorie # 1)

Sous-catégorie 1

Rappel : - Le rappel des salariés appartenant à la sous-catégorie 1 s'effectue par secteur et par ordre d'ancienneté;

- Advenant le cas où le nombre d'emplois disponibles ne permettrait pas à l'Employeur de rappeler tous les salariés dans leur secteur, les salariés non rappelés se verront offrir un rappel dans l'autre secteur, dans leur sous-catégorie, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet. Les salariés ainsi rappelés pourront choisir de demeurer en mise en disponibilité. Les salariés qui accepteront le rappel transporteront leur ancienneté de service, en jours et en années, dans leur nouveau secteur.

Mise en disponibilité :

- La mise en disponibilité des salariés de la sous-catégorie 1 s'effectue selon les mêmes modalités que pour le rappel mais par ordre inverse d'ancienneté.

Mouvement de main-d'oeuvre :

- Les salariés non rappelés temporairement dans leur secteur pourront, après en avoir avisé l'Employeur, déplacer temporairement des salariés de la même sous-catégorie dans l'autre secteur, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet et que les opérations de l'autre secteur soient commencées depuis (15) jours ouvrables. Dans ce cas de déplacement temporaire, l'ancienneté des salariés s'accumule dans le secteur d'origine;

- Les salariés mis en disponibilité dans leur secteur pourront, après en avoir avisé l'Employeur, déplacer des salariés de la même sous-catégorie dans l'autre secteur, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet et qu'ils n'aient pas complété vingt (20) semaines de travail depuis le début des opérations. Les salariés se prévalant de ce droit de déplacement devront demeurer au travail dans ce secteur jusqu'au moment de leur mise en disponibilité et leur ancienneté s'accumule dans le secteur d'origine.

- Tous les mouvements de main-d'oeuvre nécessitent un avis préalable à l'Employeur et c'est ce dernier qui affecte le salarié se prévalant de son droit de déplacement.

Sous-catégories 2 et 3

Rappel :

Le rappel des salariés appartenant aux sous-catégories 2 et 3 s'effectue par secteur et selon les modalités suivantes :

1. L'Employeur effectue le rappel selon ses besoins opérationnels et par ordre d'ancienneté de l'opérateur de la débardeuse;

2. Le propriétaire-artisan d'une débardeuse, le cas échéant, choisit lui-même son aide-débardeur;

3. L'entrepreneur-artisan d'une débardeuse choisit lui-même l'opérateur de sa pièce d'équipement ainsi que, le cas échéant, l'aide-débardeur;

4. L'Employeur choisit lui-même l'opérateur de sa pièce d'équipement ainsi que, le cas échéant, l'aide-débardeur;

5. Il est entendu que l'opérateur doit être en mesure de fournir la pièce d'équipement requise.

Advenant le cas où le nombre d'opérateurs de débardeuse requis ne permettrait pas à l'Employeur de rappeler tous les opérateurs de débardeuse dans leur secteur, les opérateurs non rappelés se ver-

Rappel : (Suite)

ront offrir un rappel dans l'autre secteur, dans leur sous-catégorie, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet. Les opérateurs ainsi rappelés pourront choisir de demeurer en mise en disponibilité. Les opérateurs qui accepteront le rappel transporteront leur ancienneté de service, en jours et en années, dans leur nouveau secteur de même que, le cas échéant, leur aide-débardeur;

Mise en disponibilité:

La mise en disponibilité des salariés des sous-catégories 2 et 3 s'effectue selon les mêmes modalités que pour le rappel mais par ordre inverse d'ancienneté de l'opérateur de la débardeuse;

Mouvement de main-d'oeuvre:

- Les opérateurs de débardeuse non rappelés temporairement pourront avec leur aide-débardeur, le cas échéant, après en avoir avisé l'Employeur, déplacer temporairement des opérateurs de débardeuse dans l'autre secteur, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet et que les

Mouvement de
main-d'oeuvre : (Suite)

opérations de l'autre secteur soient commencées depuis quinze (15) jours ouvrables. Dans ce cas de déplacement temporaire, l'ancienneté des opérateurs de débardeuse et, le cas échéant, celle de leur aide-débardeur s'accumulent dans le secteur d'origine;

- Les opérateur de débardeuse mis en disponibilité dans leur secteur pourront avec leur aide-débardeur, le cas échéant, après en avoir avisé l'Employeur, déplacer des opérateurs de débardeuse dans l'autre secteur, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet et qu'ils n'aient pas complété vingt (20) semaines de travail depuis le début des opérations. Les opérateurs de débardeuse se prévalant de ce droit de déplacement devront demeurer au travail dans ce secteur jusqu'au moment de leur mise en disponibilité et leur ancienneté de même que, le cas échéant, celle de leur aide-débardeur s'accumulent dans le secteur d'origine;

- Tous les mouvements de main-d'oeuvre nécessitent un avis préalable à l'Employeur et c'est ce dernier qui affecte l'opérateur de débardeuse et, le cas échéant, son aide-débardeur lorsque l'opérateur se prévaut de son droit de déplacement.

Sous-catégorie 4

Rappel : - Le rappel des salariés appartenant à la sous-catégorie 4 s'effectue selon les besoins opérationnels de l'Employeur, par secteur et par ordre d'ancienneté de l'opérateur de l'empileuse;

- L'entrepreneur-artisan d'une empileuse choisit lui-même l'opérateur de sa pièce d'équipement;

- L'Employeur choisit lui-même l'opérateur de sa pièce d'équipement;

- Il est entendu que l'opérateur doit être en mesure de fournir la pièce d'équipement requise;

- Advenant le cas où le nombre d'emplois disponibles ne permettrait pas à l'Employeur de rappeler tous les salariés dans leur secteur, les salariés non rappelés se verront offrir un rappel dans l'autre secteur, dans leur sous-catégorie, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet. Les salariés ainsi rappelés pourront choisir de demeurer en mise en disponibilité. Les salariés qui accepteront le rappel transporteront leur ancienneté de service, en jours et en années, dans leur nouveau secteur.

Mise en disponibilité :

- La mise en disponibilité des salariés de la sous-catégorie 4 s'effectue selon les mêmes modalités que pour le rappel mais par ordre inverse d'ancienneté de l'opérateur de l'empileuse.

Mouvement de
main-d'oeuvre :

- Les salariés non rappelés temporairement dans leur secteur pourront, après en avoir avisé l'Employeur, déplacer temporairement des salariés de la même sous-catégorie dans l'autre secteur, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet et que les opérations de l'autre secteur soient commencées depuis quinze (15) jours ouvrables. Dans ce cas de déplacement temporaire, l'ancienneté des salariés s'accumule dans le secteur d'origine;

- Les salariés mis en disponibilité dans leur secteur pourront, après en avoir avisé l'Employeur, déplacer des salariés de la même sous-catégorie dans l'autre secteur, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet et qu'ils n'aient pas complété vingt (20) semaines de travail depuis le début des opérations. Les salariés se prévalant de ce droit de déplacement devront demeurer au travail dans ce secteur jusqu'au moment de leur mise en disponibilité et leur ancienneté s'accumule dans le secteur d'origine.

- Tous les mouvements de main-d'oeuvre nécessitent un avis préalable à l'Employeur et c'est ce dernier qui affecte le salarié se prévalant de son droit de déplacement.

B) Les salariés travaillant en équipe et affectés à la coupe et au débusquage et du bois
(catégorie # 2)

Sous-catégories 1 et 2

Rappel : - Le rappel des salariés appartenant aux sous-catégories 1 et 2 s'effectue par secteur et selon les modalités suivantes;

1. L'Employeur effectue le rappel selon ses besoins opérationnels et par ordre d'ancienneté de l'opérateur de la débusqueuse;

2. Le propriétaire-artisan d'une débusqueuse choisit lui-même ses abatteurs-équipiers;

3. L'entrepreneur-artisan d'une débusqueuse choisit lui-même l'opérateur de sa pièce d'équipement ainsi que ses abatteurs-équipiers;

4. L'Employeur choisit lui-même l'opérateur de sa pièce d'équipement ainsi que les abatteurs-équipiers;

5. Il est entendu que l'opérateur doit être en mesure de fournir la pièce d'équipement requise;

Advenant le cas où le nombre d'équipes requises ne permettrait pas à l'Employeur de rappeler tous les opérateurs de débusqueuse dans leur secteur, les opérateurs non rappelés se verront offrir un rappel dans l'autre secteur, dans leur sous-catégorie, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet. Les opérateurs ainsi rappelés pourront choisir de demeurer en mise en disponibilité. Les opérateurs qui accepteront le rappel transporteront leur ancienneté de service, en jours et en années, dans le nouveau secteur de même que leurs abatteurs-équipiers.

Mise en disponibilité :

- La mise en disponibilité des salariés des sous-catégories 1 et 2 s'effectue selon les mêmes modalités que pour le rappel mais par ordre inverse d'ancienneté de l'opérateur de la débusqueuse.

Mouvement de main-d'oeuvre:

- Les opérateurs de débusqueuse non rappelés temporairement pourront avec leur équipe, après en avoir avisé l'Employeur, déplacer temporairement des opérateurs de débusqueuse et leur équipe dans l'autre secteur, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet et que les opérations de l'autre secteur soient commencées depuis quinze (15) jours ouvrables. Dans ce cas de déplacement temporaire, l'ancienneté des opérateurs de débusqueuse et celle de leurs abatteurs-équipiers s'accumulent dans le secteur d'origine;

- Les opérateurs de débusqueuse mis en disponibilité dans leur secteur pourront avec leur équipe, après en avoir avisé l'Employeur, déplacer des opérateurs de débusqueuse et leur équipe dans l'autre secteur, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet et qu'ils n'aient pas complété vingt (20) semaines de travail depuis le début des opérations. Les opérateurs de débusqueuse se prévalant de ce droit de déplacement devront demeurer au travail dans ce secteur jusqu'au moment de leur mise en disponibilité et leur ancienneté de même que celle de leurs abatteurs-équipiers s'accumulent dans le secteur d'origine;

Mouvement de
main-d'oeuvre : (Suite)

- Tous les mouvements de main-d'oeuvre nécessitent un avis préalable à l'Employeur et c'est ce dernier qui affecte l'opérateur de débusqueuse et son équipe lorsque l'opérateur se prévaut de son droit de déplacement.

C) Dispositions particulières concernant les mouvements de main-d'oeuvre

1. Modalités applicables lors du rappel et en cours d'opération lorsque :

- Le propriétaire-artisan d'une débardeuse décide de changer son aide-débardeur;

- L'entrepreneur-artisan d'une débardeuse décide de changer l'opérateur de sa pièce d'équipement ou un aide-débardeur;

- L'entrepreneur-artisan d'une empileuse décide de changer l'opérateur de sa pièce d'équipement;

- Le propriétaire-artisan d'une débusqueuse décide de changer un abatteur-équipier;

- L'entrepreneur-artisan d'une débusqueuse décide de changer l'opérateur de sa pièce d'équipement ou un abatteur-équipier;

a) Le propriétaire-artisan ou l'entrepreneur-artisan doit fournir à l'Employeur et au Syndicat, au moins cinq (5) jours avant l'exécution de sa décision, sur une formule appropriée, les raisons à l'appui de sa décision. En cas d'omission ou de refus à fournir telles raisons, le propriétaire-artisan ou l'entrepreneur-artisan perd son ancienneté;

b) Le changement ou encore le remplacement doit s'effectuer à partir des salariés disponibles sur la liste d'ancienneté (toute catégorie de salariés et dans les deux (2) secteurs). Si le propriétaire-artisan ou l'entrepreneur-artisan en vient à conclusion qu'il ne peut effectuer le changement ou encore le remplacement à partir de la liste d'ancienneté, il doit effectuer le remplacement parmi les abatteurs-tronçonneurs au travail.

c) Les parties conviennent qu'aucun grief ne peut être soumis à l'Employeur soit par le salarié changé ou remplacé, soit par l'un ou l'autre des salariés disponibles sur la liste d'ancienneté mais non retenu par le propriétaire-artisan ou l'entrepreneur-artisan.

d) Le salarié changé ou remplacé devient en mise en disponibilité;

e) Le salarié choisi par le propriétaire-artisan ou l'entrepreneur-artisan conformément au paragraphe b) peut de ce fait changer de secteur, de catégorie, de sous-catégorie et il transporte alors dans sa nouvelle fonction son ancienneté de service, en jours et en années;

2. Modalités applicables lors du rappel et en cours d'opération lorsque:

- Un salarié oeuvrant pour un propriétaire-artisan ou un entrepreneur-artisan démissionne;

a) Les dispositions prévues à 17.09.3 C) 1. b) c) et e) s'appliquent.

3. Modalités applicables lors du rappel, lorsqu'un abatteur-équipier dont l'opérateur non rappelé dans son secteur ne peut l'être davantage dans l'autre secteur:

a) L'abatteur-équipier, suite à une demande à l'Employeur en ce sens, pourra déplacer un abatteur-tronçonneur dans la mesure où son ancienneté le lui permet.

4. Modalités applicables lorsque des salariés (opérateurs, abatteurs) demeurent ou doivent être mis en disponibilité suite à la non-disponibilité d'une pièce d'équipement de l'Employeur, d'un propriétaire-artisan ou d'un entrepreneur-artisan avec laquelle ils font équipe.

a) Ces salariés, suite à une demande à l'Employeur en ce sens, pourront déplacer un abatteur-tronçonneur dans la mesure où leur ancienneté le leur permet.

D) Les salariés non reliés directement à la coupe du bois (catégorie # 3)

- Nonobstant les dispositions des paragraphes 17.01 et 17.02, les deux (2) genres d'ancienneté applicables aux salariés de cette catégorie sont les suivants:

1. L'ancienneté totale de service en jours dans tous les secteurs;

2. L'ancienneté totale de service en années pour l'Employeur.

Rappel :

- Lors d'un rappel au travail à une occupation donnée, les salariés du groupe concerné ou d'un groupe supérieur qui ont été mis en disponibilité seront rappelés au travail selon leur ancienneté de service pourvu que le salarié ainsi rappelé puisse remplir les exigences normales de la tâche.

- L'Employeur procédera ainsi pour tout rappel subséquent jusqu'à ce que le salarié soit rappelé à l'occupation qu'il détenait au moment de son déplacement.

Mise en disponibilité :

- Advenant une réduction dans le nombre de salariés requis à une occupation donnée en raison d'un manque de travail ou à la fin des opérations, les salariés de l'occupation donnée seront mis en disponibilité dans l'ordre inverse de leur ancienneté de service.

- Le salarié ainsi mis en disponibilité peut, en vertu de son ancienneté de service, déplacer le salarié possédant le moins d'ancienneté de service premièrement dans une autre occupation du même groupe et par la suite dans les occupations du groupe commandant des taux horaires inférieurs à la sienne en suivant l'ordre descendant des taux dans les groupes, le tout pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

- Tous les mouvements de main-d'oeuvre nécessitent un avis préalable à l'Employeur et c'est ce dernier qui affecte le salarié se prévalant de son droit de déplacement.

17.09.4 Dans le cas de tout salarié qui ne répond pas au rappel au travail, l'occupation concernée est considérée vacante et comblée suivant les dispositions du paragraphe 17.10 pourvu qu'il n'y ait pas de salariés possédant des droits de rappel à l'occupation visée.

17.09.5 Les salariés devant être mis en disponibilité au cours de l'opération sont avisés par écrit par l'Employeur au moins cinq (5) jours à l'avance. Dans le cas de fin d'opération, l'Employeur affiche la date anticipée de fermeture. Tout salarié qui décide de quitter son emploi doit également aviser l'Employeur cinq (5) jours au préalable.

17.10 Occupation vacante et affichage

17.10.1 Définition d'occupation vacante

Aux fins de ce paragraphe 17.10, une vacance d'emploi résulte soit du roulement normal du personnel tels que mise à la retraite, démission, décès, promotion, congédiement, rétrogradation, mutation de salariés à des occupations non régies par cette unité de négociation, soit la création d'une nouvelle occupation dans l'unité de négociation ou une augmentation dans le nombre de salariés requis à une occupation.

17.10.2 Affichage

Dans le cas d'une vacance d'emploi dans un secteur donné à une occupation que l'Employeur désire combler, il l'annonce sur le tableau d'affichage pendant une période de cinq (5) jours ouvrables dans le secteur concerné. Cet avis comportera les renseignements suivants:

1. Nom du secteur concerné
2. Titre de l'occupation vacante
3. Résumé des exigences.
4. Résumé des devoirs à accomplir.

17.10.2 (suite)

Si l'affichage d'un poste vacant s'effectue pendant qu'un salarié est en congé autorisé, l'Employeur avise pas écrit le salarié concerné en autant que le salarié ait laissé son nom à cet effet avant son départ et qu'il ait indiqué le moyen de le rejoindre le plus facilement possible.

Dans le cas d'une vacance d'emploi à une occupation qui n'est pas rattachée à un secteur spécifique, l'avis de vacance d'emploi est affiché dans les deux (2) secteurs.

Le salarié confirme sa réponse soit en se rendant chez un représentant de l'Employeur ou encore par télégramme ou lettre recommandée avant que le délai d'affichage soit terminé.

Les salariés interessés par l'occupation vacante offrent leur candidature en faisant une demande écrite pendant la période d'affichage.

Parmi les salariés qui peuvent remplir les exigences normales de l'occupation, l'Employeur choisit premièrement le salarié ayant le plus d'ancienneté de service en années.

Si durant une période de trente (30) jours de sa nouvelle occupation, le candidat choisi ne remplit pas les exigences normales de l'occupation, il retourne à son occupation antérieure. Cette période de trente (30) jours peut être prolongée à soixante (60) jours. Dans ce dernier cas, il doit y avoir entente au préalable avec le Syndicat. Pendant cette période, l'Employeur peut retourner le salarié concerné à son occupation antérieure. A la fin de l'une ou l'autre desdites périodes, le salarié est confirmé dans sa nouvelle occupation.

17.10.2 (suite)

Si aucun salarié ne peut remplir les exigences normales de la tâche, l'Employeur embauche une personne de son choix.

Seuls les salariés qui offrent leur candidature selon le moyen prévu ci-haut peuvent par la suite formuler un grief.

17.11 Mutation hors de l'unité de négociation

Lorsqu'un salarié est muté par l'Employeur à une occupation exclue de l'unité de négociation et qu'il accepte cette mutation, ce dernier conserve le privilège de réintégrer l'unité de négociation avec tous les droits que lui confère la convention sous réserve des dispositions suivantes:

17.11.1 Le salarié, à la date de sa mutation, cesse d'être régi par la convention collective, sauf en ce qui concerne son ancienneté de service dans l'unité de négociation qu'il continue d'accumuler pendant la saison d'opération en cours.

17.11.2 Si, à la fin de la saison d'opération au cours de laquelle a eu lieu la mutation, le salarié muté a accumulé quatre-vingt (80) jours ou plus d'ancienneté depuis la date de sa mutation, il doit choisir, dès la fin de la saison d'opération soit de réintégrer l'unité de négociation, soit de demeurer à l'occupation qu'il détient hors de l'unité de négociation. Si le salarié choisit de demeurer hors de l'unité de négociation, il perd son ancienneté dès la fin de la saison d'opération.

17.11.3 Si, à la fin de la saison d'opération au cours de laquelle a eu lieu la mutation, le salarié muté n'a pas encore accumulé quatre-vingt (80) jours d'ancienneté depuis la date de sa mutation, le choix qu'il doit faire conformément au paragraphe 17.11.2 est reporté à la saison suivante à la date à laquelle il aura complété les quatre-vingt (80) jours requis. À cette date, le salarié doit choisir soit de réintégrer l'unité de négociation, soit de demeurer à l'occupation qu'il détient hors de l'unité de négociation. Si le salarié choisit de demeurer hors de l'unité de négociation, il perd son ancienneté à compter de cette date.

17.11.4 Le privilège pour le salarié muté de réintégrer l'unité de négociation avec tous les droits que lui confère la convention collective, peut s'exercer en tout temps à l'intérieur des limites prévues aux paragraphes 17.11.2 et 17.11.3.

17.11.5 L'accumulation de l'ancienneté en jours d'un salarié muté, s'effectue conformément à l'ancienneté accumulable dans le secteur d'où il a été muté.

17.11.6 Une copie du choix écrit du salarié, soit de réintégrer l'unité de négociation, soit de demeurer hors de l'unité de négociation, sera transmise au Président du Syndicat.

17.12 Transfert temporaire

Tout salarié transféré temporairement , à la demande de l'Employeur, à une occupation dont le taux horaire est supérieur à son occupation régulière recevra le taux horaire de la nouvelle occupation et ce pour la durée du transfert temporaire.

Tout salarié transféré temporairement, à la demande de l'Employeur, à une occupation dont le taux horaire est inférieur à son occupation régulière recevra le taux de son occupation régulière pour un période minimale de dix (10) jours de travail et aussi longtemps qu'il y a du travail dans son occupation régulière auquelle son ancienneté de service lui donne droit.

Un transfert temporaire ne peut dépasser trente (30) jours de travail consécutifs. Dans le cas d'un transfert qui dépasse cette durée l'Employeur doit procéder par affichage.

ARTICLE 18 PRIME POUR CHEF D'ÉQUIPE

18.01 Tout salarié qui, en plus d'accomplir son travail régulier est appelé à diriger une équipe à titre de chef d'équipe, reçoit pour chaque heure concernée un taux horaire équivalant à vingt-cinq ($0.25) de plus que le taux le plus élevé du salarié faisant partie de l'équipe qu'il dirige.

ARTICLE 19 ENTRAÎNEMENT DES SALARIÉS

19.01 Le Syndicat encourage ses membres à se prévaloir des avantages que l'Employeur peut offir pour leur entraînement.

19.02 L'Employeur maintiendra une politique d'entraînement afin de permettre à ses salariés de se perfectionner davantage afin de répondre aux besoins actuels et futurs de l'Employeur.

19.03 Affichage pour entraînement

a) Lorsque l'Employeur désire effectuer de l'entraînement de ses salariés pour une occupation quelconque, des affichages seront faits sur les opérations afin de déterminer le nombre de salariés intéressés et de permettre une sélection des candidats aptes à suivre cet entraînement.

Les renseignements sur l'avis d'affichage de même que la période d'affichage sont les même qu'à l'article 17.

L'Employeur fournira au Syndicat la liste des salariés qui ont répondu à l'affichage ainsi que le nom des candidats choisis et de ceux qui ont réussi. Seuls les salariés qui offrent leur candidature peuvent par

19.03 Affichage pour entraînement (suite)

la suite formuler un grief quant au choix fait par l'Employeur.

b) Le salarié ayant réussi un programme de formation pour une occupation quelconque sera choisi selon son ancienneté advenant une vacance d'emploi à l'occupation pour laquelle il a suivi et réussi ce programme de formation.

ARTICLE 20 PAIE DE JURÉ ET DE TÉMOIN

20.01 Tout salarié appelé à être juré ou témoin dans une cause où il n'est pas partie recevra de l'Employeur la différence entre ses gains réguliers et la somme qu'il a reçue pour être juré ou témoin. Les gains réguliers sont calculés selon le taux horaire régulier du salarié multiplié pas ses heures régulières de travail.

ARTICLE 21 RÉGIME DE VACANCES

21.01 L'attribution en pourcentage ou à taux horaire selon le cas de la rémunération des vacances annuelles des salariés s'établit chaque année suivant la durée de leur ancienneté de service en années au premier (1er) avril de chaque année.

Cependant, les salariés peuvent changer de pourcentage de vacances après le 1er avril d'une année, à la date à laquelle ce bénéfice est acquis en fonction des dispo-

21.01 (suite)

sitions du paragraphe 17.05 b) et de celles du paragraphe 21.02.

21.02 Paie de vacances pour tous les salariés sauf les mécaniciens

La paie de vacances de tout salarié, sauf les mécaniciens, est calculée selon un pourcentage de ses gains bruts depuis le premier (1er) avril de l'année courante jusqu'au trente-et-un (31) mars de l'année suivante tel que suit:

a) Moins de cinq (5) années d'ancienneté de service 5.0%

b) Cinq (5) années d'ancienneté de service mais moins de douze (12) années 7.0%

c) Douze (12) années d'ancienneté de service ou plus 9.0%

La paie de vacances due aux salariés leur sera remise à chaque période de paie selon les pourcentages établis ci-dessus et calculée selon ses gains bruts à chaque période de paie sauf si le salarié avise l'Employeur du contraire au début de la saison d'opération.

21.03 À chaque saison, il y a fermeture complète des opérations durant les deux (2) dernières semaines du mois de juillet afin de permettre à tous les salariés de prendre des vacances.

21.04 Vacances pour les mécaniciens

Tout mécanicien a droit au 31 mars de chaque année à des vacances annuelles selon les modalités suivantes et dont le calcul s'effectue selon leur salaire horaire.

a) Moins de 2 ans de service . . . . une (1) journée par mois de service Maximum dix (10) jours.

b) De 2 ans à moins de 10 ans . . . . 3 semaines

c) 10 ans et plus . . . . . 4 semaines

Les mécaniciens prennent leurs vacances pendant la période prévue au paragraphe 21.03.

21.05 Paiement équivalant à cinq (5) jours de travail

21.05.1 Immédiatement avant la fermeture complète des opérations durant les deux (2) dernières semaines du mois de juillet, tel que prévu au paragraphe 21.03, tous les salariés au travail sauf les mécaniciens reçoivent un paiement équivalant à cinq (5) jours de travail.

21.05.2 Ce paiement s'effectue en utilisant le même mode de calcul que celui prévu au paragraphe 22.04.

21.05.3 Ce paiement de cinq (5) jours provient d'un regroupement de trois (3) congés statutaires et de deux (2) congés supplémentaires normalement prévus aux paragraphes 22.01.1 et 22.03.

21.05.4 Lors de la cessation de travail de tout salarié ayant reçu le paiement prévu au paragraphe 21.05.1 et peu importe la raison du départ, que ce soit à la fin de la saison d'opération ou avant, selon le cas, le salarié ayant accumulé depuis le début de sa saison de travail jusqu'au moment de sa cessation de travail:

60 jours mais moins de 80 jours d'ancienneté	:	Doit rembourser à l'Employeur un montant d'argent équivalant à 2 jours de paie.
30 jours mais moins de 60 jours d'ancienneté	:	Doit rembourser à l'Employeur un montant d'argent équivalant à 4 jours de paie.
Moins de 30 jours d'ancienneté	:	Doit rembourser à l'Employeur un montant d'argent équivalant à 5 jours de paie.

Nonobstant ce qui précède, aucun remboursement ne sera exigé immédiatement dans le cas de tout salarié qui, lors de sa cessation de travail, a droit de continuer à accumuler de l'ancienneté en vertu des dispositions du paragraphe 17.06 concernant le cumul de l'ancienneté en jours. Dans un tel cas, le calcul visant à déterminer s'il doit y avoir ou non un remboursement s'effectue à la fin de la saison d'opération.

21.05.5 Tout salarié concerné par le paiement équivalant à cinq (5) jours de travail prévu au paragraphe 21.05.1 mais qui ne l'a pas reçu parce qu'il n'était pas au travail au moment de la fermeture des opérations en juillet, reçoit ce qui suit:

- Un paiement équivalant : à une journée (1) de travail	Après avoir accumulé 30 jours d'ancienneté au cours de la saison.
- Un paiement équivalant : à deux (2) autres journées de travail	Après avoir accumulé 60 jours d'ancienneté au cours de la saison.
- Un paiement équivalant : à deux (2) autres journées de travail	Après avoir accumulé 80 jours d'ancienneté au cours de la saison.

ARTICLE 22 CONGÉS STATUTAIRES OU CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES

22.01 Congés statutaires

22.01.1 Tous les salariés sauf les mécaniciens

La Saint-Jean-Baptiste
Le Jour de la Confédération
Le vendredu précédant la Fête du Travail
La Fête du Travail
Le Jour de l'Action de Grâces
Deux (2) autres jours fériés, chômés et payés, cédulés au début de chaque saison d'opération après entente entre l'Employeur et le Syndicat.

22.01.2 Les mécaniciens

Le Jour de l'An
Le lendemain du Jour de l'An
Le Vendredi Saint
Le lundi de Pâques
La Saint-Jean-Baptiste
Le Jour de la Confédération
Le vendredi précédant la Fête du Travail
La Fête du Travail
Le Jour de l'Action de Grâces
La veille du jour de Noël
Le jour de Noël
Le Lendemain du jour de Noël
La veille du Jour de l'An

22.02 Pour avoir droit à la paie pour chacun de ces congés le salarié doit travailler son horaire complet le dernier jour ouvrable précédant et le premier jour ouvrable suivant ledit congé, sauf s'il est absent pour une des raisons suivantes:

a) Pour cause de maladie ou d'accident pourvu qu'il présente un certificat médical à cet effet lors de son retour;

b) En raison d'une mise en disponibilité dans les dix (10) jours précédant le congé en question ou mise en disponibilité le jour ouvrable suivant le congé, sauf pour les congés de la période des Fêtes;

22.02 (suite)

c) En raison d'une mise endisponibilité survenue avant la période des Fêtes, pour les congés prévus au cours de cette période, et pourvu que le salarié ait accumulé quatre-vingt (80) jours d'ancienneté au cours de ladite saison. Le ou les congés qui n'aurait(aient) pas été(s) payé(s) au moment de la mise en disponibilité est (sont) versé(s) avec la dernière paie;

d) Lors de ses vacances ou congés avec solde;

e) Pour cause d'activités syndicales prévues au paragraphe 6.02;

f) En raison de conditions atmosphériques qui rendent, de l'avis de l'Employeur et conformément à l'alinéa c) du paragraphe 17.06, le travail non efficace.

22.03 <u>Paiement pour congé supplémentaire ou congé supplémentaire aux salariés, sauf les mécaniciens</u>

En plus des congés statutaires énumérés au paragraphe 22.01.1 tout salarié, sauf les mécaniciens, reçoit l'équivalent d'une (1) journée de paie lorsqu'il a accumulé trente (30) jours d'ancienneté depuis le premier avril de l'année en cours.

Aux fins de ce paragraphe 22.03, n'entrent pas dans la compilation des jours d'ancienneté les jours accumulés en vertu des alinéas f), g) et h) du paragraphe 17.06 de la présente convention.

22.03 (suite)

Au lieu de recevoir, le cas échéant, le paiement équivalant à une journée de paie, le salarié peut choisir de prendre son congé payé à une date convenue avec l'Employeur. Le choix du salarié s'effectue au début de la saison d'opération et est indiqué à son contrat d'embauchage.

22.04 Pour chacun des congés énumérés ci-dessus, le salarié est rémunéré selon son taux horaire régulier multiplié pas ses heures régulières quotidiennes de travail en plus de la prime pour travail de nuit si tel est le cas. Les salariés à forfait qui sont éligibles aux congés énumérés ci-haut reçoivent la rémunération prévue à l'Annexe "A", Partie II, III et IV.

22.05 Tout salarié requis de travailler lors d'un congé statutaire est rémunéré selon son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour chaque heure ainsi travaillée en sus du paiement pour le congé statutaire.

22.06 Il est convenu qu'il n'y aura pas de duplication de paiement entre lesdits congés et la compensation octroyée pas différents régimes de bénéfices d'assurances.

ARTICLE 23 CONGÉS SOCIAUX

23.01 Dans le cas d'un décès dans sa famille immédiate : conjoint et enfant, le salarié peut s'absenter cinq (5) jours sans perte de salaire dont l'un sera la journée des funérailles.

Dans le cas d'un décès de ses beaux-parents, père, mère, frère, soeur, le salarié peut s'absenter trois (3) jours sans perte de salaire dont l'un sera le journée des funérailles.

23.01 (suite)

Dans le cas d'un décès de ses beaux-frères, belles-soeurs,grands-parents, le salarié peut s'absenter un (1) jour sans perte de salaire qui sera la journée des funérailles.

Advenant que le salarié ait à parcourir une distance de plus de cent cinquante (150) milles, (250 kilomètres) du lieu de sa résidence pour assister aux funérailles, ce dernier aura droit à une (1) journée de plus.

ARTICLE 24 CONGÉS SPÉCIAUX

24.01 L'Employeur peut accorder à un salarié une période de congé sans solde variant d'un (1) mois à six (6) mois pour suivre des cours mis à la disposition par le Gouvernement. Dans un tel cas, le salarié maintient son ancienneté sans l'accumuler.

ARTICLE 25 HORAIRES DE TRAVAIL

25.01 Heures de travail

Désigne les heures ou fractions d'heures pendant lesquelles un salarié travaille.

25.02 Jours de travail

Désigne la période de huit (8) heures qui débute à 00.00.01 heure une journée et se termine à 24.00.00 heures de la même journée.

25.03 Semaine de travail

Désigne la période de sept (7) jours qui débute à 00.00.01 heure le dimanche et se termine à 24.00.00 heures le samedi suivant.

25.04 Jours réguliers et semaine régulière de travail des salariés

Désigne, pour tous les salariés sauf le gardien de nuit, une période quotidienne de huit (8) heures de travail du lundi au vendredi inclusivement soit quarante (40) heures par semaine, selon une cédule établie.

Dans le cas de période de sécheresse décrétée par le Ministère de l'Énergie et des Ressources, l'Employeur peut modifier les horaires de travail.

25.05 Horaires des heures de travail

a) Pour tous les salariés sauf le gardien de nuit les heures quotidiennes de commencement et d'arrêt sont les suivantes:

de 07.00 heures à 16.00 heures; il y a une (1) heure d'arrêt pour le repas du midi qui se situe entre 11.30 heures et 13.00 heures.

b) Si les heures de travail décrites ci-dessus doivent se poursuivre pour plus de deux (2) heures au-delà de 16.00 heures il y aura un arrêt d'une (1) heure pour le repas du soir qui se situe entre 17.00 heures et 18.00 heures.

25.06 Horaire des gardiens

L'horaire quotidien et hebdomadaire de travail des gardiens sera établi selon une cédule préparée et affichée au préalable et peut couvrir les sept (7) jours de la semaine. Cet horaire ne dépassera pas quarante (40) heures par semaine.

ARTICLE 26 RÉMUNÉRATION SUPPLÉMENTAIRE

26.01 Tout travail supplémentaire doit être autorisé par l'Employeur. Le salarié rémunéré selon un taux horaire est rémunéré selon son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour les heures suivantes:

1. Les heures de travail excédant les heures régulières quotidiennes et/ou hebdomadaires tel qu'établi au paragraphe 25.04 pour tout salarié sauf le gardien.

2. Les heures de travail excédant la cédule quotidienne et/ou hebdomadaire affichée pour les gardiens sauf si ces derniers ont convenu de se remplacer.

3. Tout travail effectué lors d'un congé chômé payé auquel le salarié a droit selon le paragraphe 22.01 de la convention.

Tout salarié sauf le gardien est rémunéré selon son taux horaire majoré de cent pour cent (100%) pour tout travail effectué le dimanche. Le gardien est rémunéré selon son salaire régulier pour tout travail effectué le dimanche. Il ne peut y avoir plus d'une prime de temps supplémentaire pour les mêmes heures de travail.

26.02 Le temps supplémentaire à être effectué sera réparti de façon équitable, en autant que possible entre les salariés d'une même occupation, pourvu que le salarié concerné puisse remplir les exigences normales de la tâche .

ARTICLE 27 RAPPEL AU TRAVAIL

27.01 Tout salarié qui, après avoir terminé son horaire de travail régulier, est rappelé au travail, reçoit soit son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour chaque heure ainsi travaillé, soit quatre (4) heures selon son salaire régulier selon ce qui est le plus élevé. Cette prime de rappel ne s'applique pas lorsque le salarié est prévenu d'un tel travail avant la fin de son horaire régulier. Les heures pour lesquelles un salarié reçoit une telle prime ne sont pas comptées pour le calcul de la prime de surtemps prévue à l'article 26.

ARTICLE 28 JOUR DE PAIE

28.01 Les chèques de paie pour les salariés rémunérés selon un taux horaire seront distribués aux salariés le jeudi suivant la fermeture d'une période de paie régulière. Cette période de paie comprend deux (2) semaines de travail.

Pour les salariés forfaitaires, les chèques seront remis une fois par mois, ce chèque représente quatre (4) semaines de travail et constitue un règlement final.

Toutefois, des avances seront distribuées à toutes les deux (2) semaines suivant chaque règlement final en l'occurence , le jeudi. Cette avance sera basée sur une évaluation la plus juste possible faite par le contremaître sur la coupe faite depuis les deux (2) dernières semaines par le salarié forfaitaire.

28.02 Le chèque doit contenir les renseignements suivants:

a) Le nom du salarié
b) La période de paie
c) Les heures régulières
d) Le taux supplémentaire
e) Le taux horaire
f) Toute autre prime
g) Les détails des déductions

ARTICLE 29 NOUVELLE OCCUPATION

29.01 Pour toute nouvelle occupation que l'Employeur entend créer et qui est déclarée par lui, adjugée ou convenue entre les parties être du groupement négociateur, la procédure suivante s'applique :

29.02 L'Employeur établira un taux et avisera le Syndicat dans les dix (10) jours de la mise en application de telle nouvelle occupation.

29.03 La rémunération de la nouvelle occupation sera établie dans les cadres du système de rémunération des occupations tel que prévu à l'Annexe "A" des présentes.

29.04 Dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis donné par l'Employeur au paragraphe 29.02 il y aura rencontre entre le Syndicat et l'Employeur pour tenter de convenir du taux de la nouvelle occupation.

29.05 Si les deux (2) parties ne peuvent s'entendre sur le taux, l'une ou l'autre peut déférer le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours qui suivront la rencontre décrite au paragraphe 29.04 en suivant la procédure décrite au paragraphe 14.07.

29.06 La décision du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique doit être dans les cadres du système de rémunération des occupations prévu à l'annexe salariale de la présente. Toute décision arbitrale sera rétroactive à la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle fonction. La décision du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique doit être conforme à la preuve soumise et ne doit pas modifier, ajouter ou retrancher quoi que ce soit à la convention collective.

ARTICLE 30 RÉMUNÉRATION LORS DE BRIS MÉCANIQUES

30.01 Lors de bris mécanique à une pièce d'équipement de la machinerie de l'Employeur, le salarié avise immédiatement l'Employeur du bris. L'Employeur tente d'affecter le salarié à un autre travail pour lequel il possède les exigences normales afin de lui permettre de compléter sa semaine régulière de travail. Si l'Employeur ne peut affecter le salarié à un autre travail, ce dernier sera rémunéré à son taux régulier de salaire jusqu'à la fin de la semaine régulière de travail concernée. Si le bris mécanique ne peut être réparé avant le début de la semaine qui suit le bris mécanique, l'Employeur avertit le salarié au plus tard le vendredi soir et le temps perdu par la suite n'est pas payé.

Si le salarié refuse le travail que l'Employeur lui assigne il est mis en disponibilité sans rémunération mais ne perd pas ses droits d'ancienneté.

Lors d'un bris mécanique à la débusqueuse d'une propriétaire-artisan ou d'un entrepreneur-artisan, l'Employeur affectera les personnes qui travaillent en équipe avec eux

30.01 (suite)

à un autre travail pour lequel ils possèdent les exigences normales pour accomplir ce travail et pourvu que le travail soit disponible.

30.02 Lors du bris mécanique d'une scie, afin de permettre au salarié de perdre le moins de temps possible, l'Employeur mettra deux (2) scies en disponibilité dans chacun des projets. L'une des scies dispose d'une lame de seize (16) pouces et l'autre d'une lame de dix-huit (18) pouces. Ces scies mécaniques seront louées au salarié qui en fera la demande, au taux horaire prévu et pour une période de pas plus de deux (2) jours. La gazoline et l'huile seront aux frais du salarié.

Taux de location des scies mécaniques à compter du :

1er février 1980	:	$0.60 de l'heure
1er février 1981	:	$0.66 de l'heure
1er février 1982	:	$0.73 de l'heure
1er février 1983	:	Renégociable

Le salarié ayant loué une scie mécanique doit indiquer à son contremaître, lors du retour de la scie mécanique, l'état de fonctionnement de celle-ci. L'Employeur assume l'entretien préventif des scies mécaniques et effectue à ses frais les réparations reliées à l'usure normale. Advenant un bris relié à une mauvaise utilisation de la scie mécanique, l'Employeur effectue la réparation et le salarié concerné assume le coût de la réparation.

30.03 Lors d'un manque de travail en cours d'opération pour les salariés qui "halent" ou "pilent" le bois, ces derniers sont affectés à la coupe du bois (bunch) si le genre d'opération le permet.

ARTICLE 31 CONDITIONS GÉNÉRALES

31.01 L'Employeur convient des conditions générales suivantes:

a) Installer dans chaque secteur de coupe un endroit convenable avec poêle pour prendre les repas. Cet endroit est situé le plus près possible du lieu de travail des salariés et est déménagé lorsque, pour les besoins des opérations, les salariés doivent se déplacer.

b) Faire effectuer la réparation du véhicule en panne d'un salarié, moyennant le coût du travail et des pièces pourvu que les mécaniciens soient sur les lieux.

c) Les chaînes et l'huile servant aux scies mécaniques sont vendues au prix coûtant auquel s'ajoute un coût de 5% pour administration et 8% de taxe provinciale et il y en aura une quantité suffisante.

d) Établir une prime hivernale de 10% pour les salariés à forfait. Cette prime s'applique aux gains bruts réalisés à forfait entre le 1er janvier et le 31 mars. Advenant des conditions atmosphériques particulières, la date d'application de cette prime pourra être avancée après entente entre les parties.

e) Distance de débusquage mille (1,000) pieds (300 mètres)

f) L'Employeur fournit gratuitement un crochet à pulpe aux salariés qui en ont besoin. L'Employeur s'assure qu'il y a une quantité et une variété satisfaisante de crochets. Le coût du crochet à pulpe est porté au compte du salarié et lui est crédité sur remise à la fin des opérations. De plus, sur retour lorsque brisé, le crochet à pulpe est remplacé ou réparé, s'il y a lieu.

31.02 Vêtements de sécurité

Afin de promouvoir la sécurité au travail, l'Employeur convient de ce qui suit :

1- a) Une (1) paire de mitaines de sécurité est fournie gratuitement au début de la saison :

- Aux abatteurs travaillant avec débusqueuses;
- Aux abatteurs travaillant à la bunch;
- Aux opérateurs de débardeuses.

De plus, sur retour lorsque brisée, une (1) autre paire de mitaines de sécurité est fournie à ces salariés. (Maximum : 2 paires par saison)

b) Une (1) paire de mitaines de sécurité est fournie gratuitement au début de la saison :

- Aux opérateurs de débusqueuses.

De plus, sur retour lorsque brisée, jusqu'à deux (2) autres paires de mitaines de sécurité sont fournies à ces salariés (Maximum : 3 paires par saison)

2- Les sarraus seront fournis gratuitement aux mécaniciens.

3- Les articles suivants seront vendus au prix coûtant auquel s'ajoute 8% de taxe provinciale s'il y a lieu :

- Genouillères;
- Bottes et bottines de sécurité;
- Mitaines et gants de sécurité.

ARTICLE 32 RÉGIME D'ASSURANCE-GROUPE

32.01 L'Employeur convient de maintenir au cours de la présente convention le régime d'assurance-groupe actuel qui prévoit les bénéfices suivants:

Assurance-vie:

a) Tous les salariés . . . . . $ 10,000.
À l'âge de 65 ans couverture réduite à 50%
À l'âge de 70 ans le montant s'élèvera à $ 2,000.

b) Personne à charge :

Conjoint . . . . . $ 2,000.
Enfant . . . . . a) Moins de quinze (15) jours: $ 250.00

b) Quinze (15) jours et moins de six (6) mois : $ 500.00

c) Six (6) mois jusqu'à l'âge de 21 ans ou jusqu'à 25 ans s'il s'agit d'un étudiant à plein temps : $ 1,000.00

32.01 (suite)

La contribution de l'Employeur et du salarié aux primes pour ce régime sera de l'ordre de 50% chacun.

Mort et perte de membres accidentelles:

Pour tout salarié selon un tableau variant selon la nature de la perte et dont le montant principal est de $10,000.00.

La contribution de l'Employeur et du salarié aux primes pour ce régime sera de l'ordre de 50% chacun.

Indemnité hebdomadaire :

Les prestations seront de l'ordre de 66 2/3% du salaire hebdomadaire du salarié avec un maximum de $250.00.

Les prestations seront payables le 1er jour en cas d'accident et le 8ième jour en cas de maladie pendant un maximum de vingt-six (26) semaines.

La contribution de l'Employeur et du salarié aux primes pour ce régime sera de l'ordre de 50% chacun.

Supplément au régime s'assurance-maladie :

La franchise sera de $25.00 pour le salarié et ses personnes à charge et le remboursement se fera à 90% - maximum $5,000.

La contribution de l'Employeur et du salarié aux primes pour ce régime sera de l'ordre de 50% chacun.

32.01 (suite)

Hospitalisation :

Les bénéfices d'hospitalisation sont payables sans franchise et sans co-assurances:

a) Au Canada : chambre semi-privée sans limite de jours et selon les tarifs en vigueur au Québec.

b) Soins hors du Canada : $40.00 par jour, maximum 90 jours.

La contribution de l'Employeur et du salarié aux primes pour le régime d'hospitalisation et le supplément au régime d'assurance-maladie sera de l'ordre de 50% chacun.

32.02 Ce régime d'assurance-groupe sera assuré avec des compagnies d'assurances reconnues.

32.03 Ce régime d'assurance-groupe s'appliquera pendant la période d'emploi. Pendant la période de mise en disponibilité le salarié pourra rester couvert pour ce qui a trait à l'assurance-vie et le supplément au régime d'assurance-maladie en payant la prime entière pour cette couverture.

32.04 Les bénéfices du régime d'assurance-groupe sont prévus dans le contrat d'assurance. Ce qui apparaît ci-dessus n'est qu'un résumé.

ARTICLE 33 DISTANCE DE MARCHE

33.01 Les salariés dont les occupations apparaissent aux Parties II, III et IV de l'Annexe salariale, recevront une somme additionnelle aux taux forfaitaires prévus afin de défrayer la distance de marche au début de leur journée de travail, entre le stationnement de leur moyen de transport sur la route et leur endroit de travail sur le parterre de la coupe, pourvu que telle distance soit égale ou supérieure à un (1) mille (1.6 kilomètre) :

Somme additionnelle	Mètre cube apparent M^3A	Mètre cube solide M^3S
1er février 1980	$ 0.28	$ 0.42
1er février 1981	$ 0.31	$ 0.46
1er février 1982	$ 0.34	$ 0.51
1er février 1983	renégociable	renégociable

ARTICLE 34 UTILISATION DE VÉHICULE PERSONNEL

34.01 Tout salarié qui, à la demande de l'Employeur, est requis d'utiliser sa voiture personnelle pour aller travailler dans un projet autre que son projet habituel, recevra l'allocation prévue ci-après pour l'utilisation de son véhicule personnel. Cette allocation de base est majorée lorsqu'il s'agit de trajet effectué dans des chemins d'accès en forêt.

	Allocation de base	Majoration(chemins d'accès)
1er fév. 1980	$0.155 du kilomètre	$0.037 du kilomètre
1er fév. 1981	$0.155 "	$0.037 "
1er fév. 1982	$0.171 "	$0.041 "
1er fév. 1983	Renégociable	Renégociable

34.02 Tout salarié sauf les mécaniciens reçoit par journée de travail et en fonction de la distance à parcourir aller-retour entre sa résidence et son lieu de travail, l'allocation prévue ci-après:

	1-2-80 $	1-2-81 $	1-2-82 $	1-2-83 $
32 kilomètres et moins:	--	--	1.25	Renégociable
Plus de 32 km et moins de 48 km :	1.75	1.75	1.93	Renégociable
Plus de 48 km et moins de 64 km :	2.40	2.40	2.64	Renégociable
Plus de 64 km et moins de 80 km :	3.20	3.20	3.52	Renégociable
Plus de 80 km et moins de 96 km :	4.00	4.00	4.40	Renégociable
96 kilomètres et plus :	4.80	4.80	5.28	Renégociable

Le salarié ayant travaillé quatre (4) heures dans une journée est éligible à l'allocation.

Le salarié ayant travaillé moins de quatre (4) heures dans une journée et devant cesser son travail en raison de conditions atmosphériques rendant, de l'avis de l'Employeur, le travail non efficace, est également éligible à l'allocation.

ARTICLE 35 CONDITIONS ATMOSPHÉRIQUES

35.01 L'Employeur mettra à la disposition des salariés rémunérés selon la Partie I de l'Annexe"A", des vêtements de pluie. Le coût de ces vêtements sera chargé au compte du salarié et lui sera crédité lorsqu'il les remettra à la fin des opérations.

ARTICLE 36 CONDITIONS PARTICULIÈRES

36.01 Pour des parcelles de coupe se trouvant situées dans le chablis, une prime minimum additionnelle sera ajoutée aux taux réguliers:

	Mètre cube apparent M^3A	Mètre cube solide M^3S
1er fév. 1980 :	$ 0.14	$ 0.27
1er fév. 1981 :	$ 0.15	$ 0.30
1er fév. 1982 :	$ 0.17	$ 0.33
1er fév. 1983 :	Renégociable	Renégociable

36.02 Lorsque les conditions de peuplement et/ou la topographie du terrain sont particulièrement difficiles et affectent la production du salarié, ou le déboulage est nécessaire, et/ou le débusquage dépasse mille (1,000) pieds (300 mètres), l'Employeur rencontre le salarié ou les salariés afin de s'entendre sur un taux de coupe supérieur à celui spécifié dans la cédule des salaires afin de permettre audit salarié de maintenir ses gains moyens. Le taux établi sera indiqué sur la feuille de mesurage du salarié concerné et payé lors du règlement de paie final suivant.

Le maintien des gains moyens d'un salarié correspond à la moyenne de ses gains au cours des quatre (4) dernières semaines travaillées dans des conditions normales sur la base des jours effectivement travaillés.

36.03 Une prime est versée aux opérateurs de débardeuses pour l'utilisation occasionnelle de leur scie mécanique:

	Prime versée par jour travaillé
1er février 1980 :	$ 1.12
1er février 1981 :	$ 1.23
1er février 1982 :	$ 1.35
1er février 1983 :	Renégociable

36.04 L'Employeur équipe le camion de service utilisé par les mécaniciens d'un coffre à outils.

36.05 Lorsque du débardage doit s'effectuer suite à une coupe sélective, l'opérateur de la débardeuse reçoit un taux de salaire supérieur à celui en vigueur pour tenir compte des conditions particulières d'opération. L'Employeur rencontre le Syndicat pour convenir du taux à appliquer.

ARTICLE 37 RÉTROACTIVITÉ

37.01 Exception faite des dispositions prévues au paragraphe 37.02, chacun des articles, des annexes et des ententes de la présente convention collective entrent en vigueur à compter du 8 octobre 1981.

37.02 Sont en vigueur à compter du 1er février 1980 les dispositions suivantes de la convention collective:

- Rémunération lors de bris mécanique (30.02)
- Distance de marche (33.01)
- Utilisation de véhicule personnel (34.00)
- Prime pour parcelles de coupe se trouvant situées dans le chablis (36.01)

37.02 (suite)

- Prime aux opérateurs de débardeuses (36.03)
- Annexe "A", Parties I, II et III

Font également partie du calcul de la rétroactivité: les dispositions de la convention collective applicables en fonction du salaire en vigueur depuis le 1er février 1980.

ARTICLE 38 DURÉE

38.01 La présente convention collective est intervenue le 8 octobre 1981 et demeurera en vigueur jusqu'au 31 janvier 1983 inclusivement en ce qui concerne les dispositions suivantes:

- Rémunération lors de bris mécaniques (30.02)
- Distance de marche (33.01)
- Utilisation de véhicule personnel (34.00)
- Prime pour parcelles de coupe se trouvant situées dans le chablis (36.01)
- Prime aux opérateurs de débardeuses (36.03)
- Annexe "A", Parties I,II et III et IV
- Annexe "B", Indexation des salaires au coût de la vie

38.02 Les dispositions spécifiquement énumérés à l'alinéa 38.01 seront alors renégociables par les parties et l'article 58 du Code du Travail s'applique à ces négociations.

38.03 Toutes les autres dispositions de la présente convention collective demeureront en vigueur jusqu'au 31 janvier 1984 inclusivement.

38.04 Les conditions de travail de même que la procédure de griefs contenues à la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

ANNEXE " A "

PARTIE I - TAUX HORAIRES

SALARIÉS RÉMUNÉRÉS À TAUX HORAIRES

	TAUX HORAIRES (40 heures par semaine)			
	1-2-80	1-2-81	1-2-82	1-2-83
GROUPE 1	$	$	$	$
Journalier	8.06	8.87	9.76	
GROUPE 2				
Opérateur de débusqueuse, de débardeuse et de tracteur D-6 ou moins				
Opérateur de chargeuse à grappins 140 h.p. ou moins	8.40	9.24	10.16	
GROUPE 3				
Opérateur de camion type 2 (10 roues)				RENÉGOCIABLE
Opérateur de camion citerne	8.57	9.43	10.37	
GROUPE 4				
Opérateur de pelle mécanique Opérateur de tracteur D-7, D-8 ou équivalent Opérateur de camion type 1 (remorque) Opérateur de chargeuse à grappins, de plus de 140 h.p. Opérateur de niveleuse Opérateur d'abatteuse	8.90	9.79	10.77	
GROUPE 5				
MÉCANICIEN " A "	9.13	10.04	11.04	
MÉCANICIEN " B "	8.85	9.74	10.71	
MÉCANICIEN " C "	8.74	9.61	10.57	
Taux pour scie mécanique	1.12	1.23	1.35	

ANNEXE " A "

PARTIE II - TAUX FORFAITAIRES - BOIS À PÂTE - 1.22 MÈTRE

	Taux forfaitaires (mètre cube apparent) M^3A			
	1-2-80	1-2-81	1-2-82	1-2-83
	$	$	$	$
* Coupé et empilé	5.21	5.73	6.30	
* Coupé et non empilé	4.87	5.36	5.90	
* Coupe sélective (empilé)	6.28	6.91	7.60	
* Coupe sélective (non empilé)	5.95	6.55	7.21	
* Coupé, débusqué et empilé (débusqueuse fournie)	5.05	5.56	6.12	RENÉGOCIABLE
Travailleurs à forfait	8.06	8.87	9.76	
Débardage à forfait :				
1. Bois empilé	1.08	1.19	1.31	
2. Bois non empilé	1.33	1.46	1.61	

* En sus des taux forfaitaires prévus à chacune des périodes s'ajoute un montant pour l'utilisation de la scie mécanique:

1-2-80 : $ 0.13 M^3A
1-2-81 : $ 0.14 M^3A
1-2-82 : $ 0.15 M^3A
1-2-83 : Renégociable

NOTES :

1. 1 M^3A : .275896 corde
2. Les taux horaires prévus à chacune des périodes pour les " Travailleurs à forfait " servent aux fins des articles 6, 20, 22, 23 et 30.

ANNEXE " A "

PARTIE III - TAUX FORFAITAIRES - BOIS DE SCIAGE - MÈTRE CUBE SOLIDE

	Taux forfaitaires (mètre cube solide) M^3S			
	1-2-80	1-2-81	1-2-82	1-2-83
	$	$	$	$
* Coupé et non empilé	6.88	7.57	8.33	
* Coupé, débusqué (débusqueuse fournie)	7.41	8.15	8.97	
* Coupé, débusqué, empilé (débusqueuse et chargeuse fournies)	6.98	7.68	8.45	RENÉGOCIABLE
	.48	.53	.58	
Travailleurs à forfait	8.06	8.87	9.76	
Débardage à forfait :				
1. Bois non empilé	1.64	1.80	1.9C	

* En sus des taux forfaitaires prévus à chacune des périodes s'ajoute un montant pour l'utilisation de la scie mécanique:

1-2-80 : $ 0.18 M^3S
1-2-81 : $ 0.20 M^3S
1-2-82 : $ 0.22 M^3S
1-2-83 : Renégociable

NOTES :

1. 1 M^3S : .353147 cunit
2. Les taux horaires prévus à chacune des périodes pour les " travailleurs à forfait " servent aux fins des articles 6, 20, 22, 23 et 30.

ANNEXE " A "

PARTIE IV - OPÉRATION D'ARBRES EN LONGUEUR (TAUX D'ÉQUIPE)

Diamètre en centimètres	Taux forfaitaires (taux d'équipe) 1-2-80 $	1-2-81 $	1-2-82 $	1-2-83 $
10		.162	.178	
12		.319	.351	
14	N	.450	.495	
16	O	.558	.614	
18		.671	.738	
20	N	.796	.876	
22		.942	1.036	
24	A	1.099	1.209	
26	P	1.264	1.390	
28	P	1.441	1.585	
30	L	1.670	1.837	
32	I	1.923	2.115	
34	C	2.187	2.406	RENÉGOCIABLE
36	A	2.455	2.701	
38	B	2.748	3.023	
40	L	3.112	3.423	
42	E	3.467	3.814	
44		3.808	4.189	
46		4.142	4.556	
48		4.497	4.947	
50		4.997	5.497	
52		5.530	6.083	
54		6.050	6.655	
56		6.537	7.191	
58		7.024	7.726	
60		7.509	8.260	
62		7.996	8.796	
64		8.435	9.279	
$ par 2 cm additionnels		.297	.327	

- Une prime de 4% est allouée à l'abatteur et à l'opérateur de la débusqueuse sur le total de leur gain de table brut respectif apparaissant sur les feuilles de mesurage pour compenser les coûts occasionnés par l'utilisation de la scie mécanique;

- Cette table de taux est majorée de 10% lorsque l'opération consiste à effectuer du débarras de chemin;

- Les taux horaires prévus à chacune des périodes pour les "Travailleurs à forfait " et apparaissant aux PARTIES II et III de l'ANNEXE " A " s'appliquent à la PARTIE IV et servent également aux fins des articles 6, 20, 22, 23 et 30.

ANNEXE " B "

INDEXATION DES SALAIRES AU COÛT DE LA VIE

Période du 1/2/81 au 31/1/82

1. Pour la période comprise entre le 1/2/81 et le 31/1/82 , l'Employeur convient, à titre de compensation pour l'augmentation du coût de la vie, de verser un montant forfaitaire si l'augmentation du coût de la vie au 1er février 1982 par rapport au 31 janvier 1981 est supérieure à 10%;

2. Le pourcentage applicable est l'excédent du pourcentage d'augmentation de l' I.P.C. (indice des prix à la consommation tel que publié par Statistiques Canada (Canada 1971 = 100) du mois de janvier 1982 par rapport à l'I.P.C. du mois de janvier 1981 sur le pourcentage de 10%;

3. Le calcul du pourcentage d'augmentation de l'I.P.C. du mois de janvier 1982 par rapport à l'I.P.C. du mois de janvier 1981 s'effectuera de la manière suivante :

$$\frac{\text{I.P.C janvier 1982 - I.P.C. Janvier 1981}}{\text{I.P.C. Janvier 1981}} \times 100$$: % d'augmentation de l'indice pour la période.

Si le second chiffre après le point du pourcentage d'augmentation de l'indice pour la période est égal ou supérieur à 5, le premier chiffre après le point est augmenté de 1.

EXEMPLE: Si 10.44% : 10.4%
Si 10.65% : 10.7%
Si 11.18% : 11.2%

4. Le calcul du montant forfaitaire s'effectue en appliquant le pourcentage excédentaire à 10% d'augmentation de l'I.P.C., sur les salaires réalisés au cours de cette période;

   Aux fins de l'application du présent calcul ne sont pas considérées comme salaires les sommes versées au salarié au cours de la période et qui originent des primes suivantes:

   - Prime pour chef d'équipe;
   - Prime pour distance de marche;
   - Prime pour utilisation du véhicule personnel;
   - Prime pour des parcelles de coupe dans le chablis;
   - Prime quotidienne aux opérateurs de débardeuses pour l'utilisation occasionnelle de leur scie mécanique;
   - Prime pour l'utilisation de la scie mécanique;

5. Ce versement forfaitaire s'effectuera dans un délai d'un (1) mois suivant la publication par Statistiques Canada de l'I.P.C. du mois de janvier 1982. Il est entendu que l'Employeur adoptera une mode de paiement visant à ne pas affecter les salariés en période de prestations d'Assurance-Chômage selon ce qui sera le plus approprié en fonction de la loi et des règlements de l'Assurance-Chômage.

Période du 1/2/82 au 31/1/83

1. Pour la période comprise entre le 1/2/82 et le 31/1/83, l'Employeur convient, à titre de compensation pour l'augmentation du coût de la vie, de verser un montant forfaitaire si l'augmentation du coût de la vie au 1er février 1983 par rapport au 31 janvier 1982 est supérieure à 10%;

2. Le pourcentage applicable est l'excédent du pourcentage d'augmentation de l'I.P.C. (indice des prix à la consommation tel que publié par Statistiques Canada (Canada 1971 = 100) du mois de janvier 1983 par rapport à l'I.P.C. du mois de janvier 1982 sur le pourcentage de 10%;

3. Le calcul du pourcentage d'augmentation de l'I.P.C. du mois de janvier 1983 par rapport à l'I.P.C. du mois de janvier 1982 s'effectuera de la manière suivante:

$$\frac{\text{I.P.C. Janvier 1983 - I.P.C. Janvier 1982}}{\text{I.P.C. Janvier 1982}} \times 100 : \text{\% d'augmentation de l'indice pour la période.}$$

Si le second chiffre après le point du pourcentage d'augmentation de l'indice pour la période est égal ou supérieur à 5, le premier chiffre après le point est augmenté de 1.

EXEMPLE : Si 10.44% : 10.4%
Si 10.65% : 10.7%
Si 11.18% : 11.2%

4. Le calcul du montant forfaitaire s'effectue en appliquant le pourcentage excédentaire à 10% d'augmentation de l'I.P.C., sur les salaires réalisés au cours de cette période;

Aux fins de l'application du présent calcul ne sont pas considérées comme salaires les sommes versées au salarié au cours de la période et qui originent des primes suivantes :

- Prime pour chef d'équipe;
- Prime pour distance de marche;
- Prime pour utilisation du véhicule personnel;
- Prime pour des parcelles de coupe dans le chablis;
- Prime quotidienne aux opérateurs de débardeuses pour l'utilisation occasionnelle de leur scie mécanique;
- Prime pour l'utilisation de la scie mécanique.

5. Ce versement forfaitaire s'effectuera dans un délai d'un (1) mois suivant la publication par Statistiques Canada de l'I.P.C. du mois de janvier 1983. Il est entendu que l'Employeur adoptera un mode de paiement visant à ne pas affecter les salariés en période de prestations d'Assurance-Chômage selon ce qui sera le plus approprié en fonction de la loi et des règlements de l'Assurance-Chômage.

ANNEXE " C "

FORMULE D'ADHÉSION

Je, soussigné, donne mon adhésion au Syndicat des Travailleurs de REXFOR, Côte du Sud (F.T.P.F. -C.S.N.) et autorise mon Employeur à déduire de mes gains mon droit d'entrée au taux établi par le Syndicat et de ce fait, deviens membre en règle du Syndicat.

Le montant des cotisations syndicales, la retenue des cotisations syndicales ainsi que la remise de telles cotisations au Syndicat seront conformes aux dispositions de la convention collective présentement en vigueur.

Cette adhésion est révocable entre le 90e et le 60e jour précédant la date d'expiration de la convention collective.

Signé à _____, ce _____ième jour du mois de_____ 19___.

_____ _____

SIGNATURE DU TÉMOIN SIGNATURE DU SALARIÉ

ANNEXE " D "

CHAPITRE VI DE LA CHARTE DE LA LANGUE FRANÇAISE:

" LA LANGUE DU TRAVAIL "

Conformément à l'article 50 du Projet de loi no. 101 (Charte de la langue française) sanctionné le 26 août 1977, les articles 41 à 49 de ladite loi font partie intégrante de cette convention collective.

Article 41

L'Employeur rédige dans la langue officielle les communications qu'il adresse à son personnel. Il rédige et publie en français les offres d'emploi ou de promotion.

Article 42

Lorsqu'une offre d'emploi concerne un emploi dans l'administration, dans un organisme parapublic ou dans une entreprise qui, en vertu des articles 136, 146 ou 151, doit selon le cas, posséder un certificat de francisation, instituer un comité de francisation ou appliquer un programme de francisation, l'Employeur qui publie cette offre d'emploi dans un quotidien diffusant dans une langue autre que le français doit la publier simultanément dans un quotidien diffusant en français et ce, dans une présentation au moins équivalente.

Article 43

Les conventions collectives et leurs annexes doivent être rédigées dans la langue officielle, y compris celles qui doivent être déposées en vertu de l'article 60 du Code du Travail (Statuts refondus, 1964, chapitre 141).

Article 44

Lors de l'arbitrage d'un grief ou d'un différend relatif à la négociation au renouvellement ou à la révision d'une convention collective, la sentence arbitrale doit être rédigée dans la langue officielle ou être accompagnée d'une version française dûment authentifiée. Seule la version française de la sentence est officielle.

Il en est de même des décisions rendues en vertu du Code du Travail par les enquêteurs, les commissaires-enquêteurs et le Tribunal du travail.

Article 45

Il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que la langue officielle.

Article 46

Il est interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à

un poste la connaissance d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite la connaissance de cette autre langue.

Il incombe à l'employeur de prouver à la personne intéressée, à l'association de salariés intéressée ou, le cas échant, à l'Office de la langue française que la connaissance de l'autre langue est nécessaire. L'Office de la langue française a compétence pour trancher le litige, le cas échéant.

Article 47

Toute contravention aux articles 45 et 46, en plus de constituer une infraction à la présente loi, autorise un travailleur non régi par une convention à faire valoir ses droits auprès d'un commissaire-enquêteur nommé en vertu du Code du Travail, au même titre que s'il s'agissait d'un congédiement pour activités syndicales. Les articles 14 à 19 du Code du Travail s'appliquent alors, compte tenu des changements nécessaires.

Si le travailleur est régi par une convention collective, il a le droit de soumettre un grief à l'arbitrage au même titre que son association, à défaut par cette dernière de le faire. Compte tenu des changements nécessaires, l'article 16 du Code du Travail s'applique à l'arbitrage de ce grief.

Article 48

Sont nuls, sauf pour ce qui est des droits acquis des salariés et de leurs associations, les actes juridiques, décisions et autres documents non con-

formes au présent chapitre. L'usage d'une autre langue par celle prescrite par le présent chapitre ne peut être considérée comme un vice de forme visé par l'article 134 du Code du Travail.

Article 49

Une association de salariés utilise la langue officielle dans les communications écrites avec ses membres. Il lui est loisible d'utiliser la langue de son interlocuteur lorsqu'elle correspond avec un membre en particulier.

ANNEXE " E "

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Dispositions générales:

1- L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés.

2- Le salarié doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et doit veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.

3- L'Employeur, le Syndicat ainsi que les salarié s'engagent à ce que la prévention des accidents et des maladies industrielles soit l'objet d'une préoccupation constante et objective des parties. Le Comité de Santé-Sécurité conjoint et paritaire coordonne la participation de chacune des parties.

Dispositions particulières:

1- Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Les modalités d'application du droit de refus prévu au paragraphe précédent sont celles prévues par la Loi 17.

2- Les fonctions du Comité de santé-sécurité de même que les modalités relatives à sa formation et à sa composition sont celles prévues au Chapitre IV de la Loi 17 et sont applicables lors de la promulgation (entrée en vigueur) des articles pertinents.

3- Lorsqu'un salarié exécute un travail dans un endroit isolé et qu'il lui est impossible de demander de l'assistance, l'Employeur établit un moyen de surveillance sûr, soit une ronde, soit un système de contrôle périodique. Cette surveillance doit être exercée au moins une (1) fois par demi-journée de travail.

4- Toute inspection gouvernementale de sécurité doit s'effectuer en présence d'un représentant des salariés et de l'Employeur, membres du Comité de santé-sécurité. Une copie du rapport de cette inspection est remise au Comité de santé-sécurité.

5- Tout véhicule de l'Employeur pourra servir pour effectuer le transport des blessés au médecin ou à l'hôpital le plus près. Dans le cas de blessures graves, l'Employeur fait appel au service d'un ambulancier public.

Afin de permettre de meilleures communications et d'activer le transport des blessés, l'Employeur utilise ses postes de radio-émetteur mobiles placés dans ses véhicules.

6- Afin de promouvoir la sécurité sur ses opérations, l'Employeur établit un programme de prévention conformément aux articles 58 à 61 de la Loi 17 dans la mesure où lesdits articles sont en vigueur.

7- Suite à un accident du travail, il est convenu que le salarié peut se faire examiner par un médecin de son choix.

8- Suite au rapport de la C.S.S.T. indiquant qu'un salarié est affecté par une incapacité partielle permanente, l'Employeur s'engage, dans la mesure du possible, à prendre les dispositions nécessaires pour réorienter le travailleur à un emploi ne risquant pas d'affecter sa santé.

9- Il est entendu que les empilements, pour fins de mesurage, ne dépasseront pas deux (2) mètres de hauteur.

10- L'Employeur convient d'aménager des sentiers de marche sécuritaires lorsque les salariés ont à se déplacer à pied pour effectuer du travail de débarras de chemins.

ANNEXE " F "

ENTENTE RELATIVE À DES TRAVAUX DE REBOISEMENT (PLANTATION) DANS LA F.D.A.

Les parties à la présente convention collective conviennent de se rencontrer, advenant que l'Employeur ait à effectuer des travaux de reboisement dans la Forêt Domaniale des Appalaches (F.D.A.), afin de discuter et de s'entendre sur les modalités d'application spécifiques à de tels travaux.

ANNEXE " G "

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

1. Avant le début de chaque saison d'opération, l'Employeur rencontre le Syndicat afin de l'informer de l'ensemble du programme des opérations prévu dans la F.D.A. au cours de ladite saison.

2. Les parties à la présente convention collective s'engagent à respecter l'entente intervenue en date du 14 janvier 1982 entre le Ministère de l'Énergie et des Ressources du Québec, REXFOR, la Coopérative de gestion forestière des Appalaches (C.G.F.A.) et les Syndicats des Travailleurs de REXFOR- Côte du Sud (F.T.P.F.-C.S.N.) concernant les opérations forestières dans la forêt domaniale des Appalaches.

3. L'article 5 de ladite entente stipule ce qui suit :

" 5- REXFOR et la C.G.F.A. s'engagent à ne pas augmenter le nombre actuel de travailleurs affectés à la coupe du bois de façon à favoriser l'allongement de la saison de travail pour les travailleurs. Dans le même esprit, REXFOR et la C.G.F.A. conviennent, pour la durée de la présente entente, de ne pas réaliser une mécanisation de leurs opérations qui aurait pour effet de priver leurs employés d'un emploi ou de diminuer en deça de 100 jours travaillés la saison annuelle de travail ou encore, de rendre impossible la réalisation des travaux d'aménagement prévus au plan de gestion. Toutefois, les parties à la présente conviennent de rediscuter, après les trois (3) prochaines saisons d'opération , des modalités concernant la mécanisation afin d'établir, s'il y a lieu, d'y apporter des modifications. "

ANNEXE " H "

Entente concernant le renouvellement des deux (2) conventions collectives ainsi que les modalités de retour au travail suite à la grève ayant débuté le 20 juillet 1981 et s'étant terminée le 8 octobre 1981

ENTRE : Le Syndicat des Travailleurs de REXFOR,Côte du Sud (F.T.P.F.-C.S.N.) Groupe : Forestiers et Garage.

Le Syndicat des Travailleurs de REXFOR, Côte du Sud (F.T.P.F. - C.S.N.) Groupe : Mesureurs, assistants-mesureurs et commis

ET : REXFOR, Forêt Domaniale des Appalaches

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Toutes les ententes intervenues entre les parties jusqu'au 7 octobre 1981 inclusivement concernant le renouvellement des deux (2) conventions collectives sont définitivement acceptées de part et d'autre, le tout devant être consigné dans de nouvelles conventions collectives lesquelles seront rédigées, signées et déposées au Ministère du Travail dans les plus brefs délais;

2. Aucune mesure disciplinaire, ni discrimination quelle qu'elle soit, ne sera imposée par l'employeur ou aucun de ses représentants à l'endroit de tout salarié, à la suite de cet arrêt de travail ou des évènements liés à cet arrêt de travail ou au rôle joué par un salarié durant l'arrêt de travail ou de toute action ou omission de ce salarié durant l'arrêt de travail ou conduisant à l'arrêt de travail;

3. Aucune action et aucune procédure judiciaire ne sera prise devant les tribunaux relativement aux évènements ci-dessus et/ou relativement à leurs conséquences, contre la C.S.N., la fédération, les Syndicats et/ou leurs membres et/ou leurs représentants ou qui que ce soit d'entre eux;

4. REXFOR ouvre ses opérations le plus rapidement possible soit pour le mercredi 14 octobre 1981;

5. REXFOR ne procédera pas à un rappel formel au sens des conventions collectives. Il est cependant entendu que:

   a) Tous les salariés apparaissant sur la liste d'ancienneté du 1er avril 1981 seront rappelés au travail à l'exception, toutefois, des salariés ayant répondu négativement au rappel au travail du 27 juillet 1981;

   b) Certains salariés pourront être rappelés au travail avant le 14 octobre 1981. REXFOR, en ce cas, en avisera directement les salariés visés;

   c) Certains salariés pourront être rappelés au travail après le 14 octobre 1981 soit au cours de la semaine du 19 octobre 1981. REXFOR, en ce cas, en avisera directement les salariés visés;

d) Lors de l'assemblée générale du 8 octobre 1981, le Syndicat , advenant une acceptation de l'entente de principe intervenue, avisera tous les abatteurs et les opérateurs de débusqueuses de se présenter au travail pour mercredi, le 14 octobre 1981. REXFOR, en ce cas, n'avisera pas directement les salariés visés;

6. Le salarié n'ayant pu reprendre le travail le 14 octobre 1981, devra le faire au plus tard le mercredi le 21 octobre 1981 étant toutefois entendu que dans ce cas, l'ancienneté est maintenue et non accumulée pour les jours concernés à l'intérieur de cette période;

7. Compte tenu de la courte durée prévisible des opérations 1981, un salarié travaillant présentement chez un autre employeur pourra bénéficier d'un congé sans solde pour la durée des opérations 1981 en autant qu'il présente à REXFOR une demande à cet effet avant le 21 octobre 1981. Dans un tel cas, le salarié maintiendra son ancienneté sans toutefois l'accumuler et assumera en totalité le paiement de ses primes du régime d'assurance-groupe;

8.- La date prévisible de fermeture des opérations 1981 est fixée à la période des Fêtes. Toutefois, advenant des conditions atmosphériques favorables, cette date pourra, après discussion entre les parties, être retardée afin de permettre aux salariés de se rapprocher le plus possible de la saison habituelle de travail. D'autre part, si les conditions atmosphériques rendent impraticable le travail avant la date prévue de fermeture et ce, pour l'ensemble ou l'une ou l'autre catégorie de salariés, les parties à la présente conviennent de se rencontrer afin de discuter de modalités particulières pouvant être appliquées concernant la fermeture des opérations;

9. L'ancienneté des salariés est accumulée pour tous les jours où elle l'aurait été s'il n'y avait pas eu de grève, soit à compter au 20 ou 27 juillet 1981, selon le cas, et ce, jusqu'à la date de retour au travail. Il est toutefois entendu que l'ancienneté accumulée pendant cette période ne servira qu'à la seule fin de l'application du "Cumul de l'ancienneté en années" prévu aux conventions collectives;

10. REXFOR ayant maintenu jusqu'à date les protections contenues au régime d'assurance-groupe, il est convenu que le partage des primes payables à l'Assureur s'effectue de la même manière que s'il n'y avait pas eu arrêt de travail. REXFOR recouvrera les montants lui étant dus par chaque salarié à même le montant rétroactif devant être versé à tel salarié;

11. Le paiement équivalant à cinq (5) jours de travail prévu au paragraphe 21.05 s'effectuera selon les modalités prévues à l'alinéa 21.05.5, le cumul de jours d'ancienneté au cours de la saison débutant toutefois pour les fins de calcul de cet alinéa, à la date effective de retour au travail de chaque salarié;

12. Les ajustements de salaires prévus dans les nouvelles conventions collectives entreront en vigueur dès le 12 octobre 1981;

13. La rétroactivité prévue au renouvellement des conventions devra être payée au plus tard le 12 novembre 1981;

14. D'ici la fermeture des opérations 1981, les parties conviennent qu'un (1) seul congé statutaire demeure payable. La date de ce congé sera déterminée le plus rapidement possible après entente entre les parties;

15. La présente entente fait partie intégrante des conventions collectives.

16. Relativement à certains inconvénients et/ou dommages encourus par l'Employeur au cours de la grève, et ce afin de favoriser le meilleur climat possible lors du retour au travail, le Syndicat verse à l'Employeur la somme de $1,000.00. Dans le même esprit, l'Employeur verse au Syndicat une somme identique afin de couvrir une partie des dépenses encourues au cours de la négociation.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec,
ce 8 octobre 1981.

Le Syndicat des travailleurs de REXFOR, Côte du Sud (F.T.P.F.-C.S.N.) Groupe: Forestiers et Garage

_____

_____

_____

Le Syndicat des travailleurs de REXFOR, Côte du Sud (F.T.P.F.-C.S.N.) Groupe: Mesureurs, assistans-mesureurs et commis

_____

_____

_____

REXFOR, Forêt Domaniale des Appalaches

_____

_____

EN FOI DE QUOI, les parties réunies à Saint-Jean Port-Joli ont souscrit aux présentes le 14 ième jour du mois de janvier 1982.

Le Syndicat des Travailleurs
de REXFOR, Côte du Sud
(F.T.P.F.-C.S.N.)
Groupe : Forestiers et Garage

REXFOR

Président
Jean-Claude Lévesque

Léo Gagné

Richard Paradis

Vice-Président
Germain Morin

Marcel Gamache

Trésorier
Dominique Gamache

Éric Girard

Clément Guimond
Conseiller syndical
(F.T.P.F.- C.S.N.)