

139 (65) 02814-2

C.A.E.	310	NO.CONV.	28142
AFFIL.	6	NB.EMPL.	1000
EMP.COUV.	17	ET.GEOG.	0 960
PERS.VIS.	0	NO.ACC.	Q22496044
DATE ENR.	860115		

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

DÉPÔT

2814-2
Dépôt N°: 8 5 0 5 2 6 9
Dépôt refusé 02814-2

que le Commissaire Général du Travail a reçu
l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Modifiée <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22496-44
Date	Signature 85-04-30	Reception 85-05-07	De Du 84-07-01 Au 87-06-30
Nombre de salariés régis par la convention collective			1000

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN FORET DE LA MAURICIE (CSN) 418, rue Joffre C.P. 667 La Tuque, Qué. G9X 3P5	<input type="checkbox"/> Déposant C.I.P. INC. 1053, Boul. Ducharme La Tuque
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties C.I.P. INC. 1155, rue Metcalfe Montréal, Québec H3B 2X1 Att.: Mme Barbara DAignault	Région <u>04-03</u> Activité <u>0310-02</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Mémoire d'entente modifiant la convention collective expirant le 30 juin 1984.
Egalement inclus une brochure de la convention 1982 - 1984.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	85-05-16

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

PROPOSITION GLOBALE DE REGLEMENT

présenté à

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN FORÊT
DE LA MAURICIE (CSN)

et

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

Pour le renouvellement de la Convention Collective
entre ledit Syndicat
et CIP Inc.,
La Tuque, Qué.

LA TUQUE, QUE
LE 20 mars 1985



AMENDEMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE
CIP INC.
ET
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN FORET DE LA MAURICIE (CSN)

A moins d'indication contraire, tous les amendements à cette convention collective prennent effet à compter de la date de ratification.

La Tuque (Qc)
Le 17 octobre 1984

ARTICLE 9

ANCIENNETE

La clause 2. de la section "autres employés" sera amendée en y ajoutant après l'indication (012) camions 10 roues, l'indication suivante: "les camionneurs affectés au charroyage du bois des Permissionnaires."

La Tuque (Qc)
Le 19 octobre 1984

RESOLU LE 12 NOVEMBRE 1984

ARTICLE 9

ANCIENNETE

Le sous-paragraphe 9,06 e) de cet article sera amendé pour se lire comme suit:

9,06 e) lorsqu'un employé régulier est absent ou ne peut se présenter au travail en raison de maladie ou accident, avec certificat médical à l'appui si la compagnie ou le permissionnaire le demande jusqu'à concurrence de dix-huit (18) consécutifs à compter de la date de la maladie ou de l'accident si l'employé est au travail ou de la date de son rappel s'il n'est pas au travail.

L'employé ainsi affecté pourra, si nécessaire, faire prolonger la période de dix-huit (18) mois consécutifs à vingt-quatre mois consécutifs s'il s'agit d'un accident non-industriel, de dix-huit (18) mois consécutifs à trente (30) mois consécutifs s'il s'agit de maladie, ou accident de travail survenu au travail dans la Division forestière du St-Maurice, lorsque couvert par cette convention collective, en en faisant la demande à la Compagnie ou au permissionnaire sous pli recommandé avec certificat médical à l'appui.

7000

La Tuque, Qué.

Le 30 octobre 1984

RESOLU LE 12 NOVEMBRE 1984

ARTICLE 9

ANCIENNETE

Le sous-paragraphe 9,07 d) de cet article sera amendé pour se lire comme suit:

9,07 d) est absent en raison de maladie ou d'accident tel que défini au sous-paragraphe 9,06 e), plus de dix-huit (18) mois consécutifs, (vingt-quatre (24) mois consécutifs, ou trente (30) mois consécutifs lorsque l'employé a reçu une prolongation tel que décrit audit paragraphe 9,06 e).

La Tuque, Qué.
Le 30 octobre 1984

RESOLU LE 12 NOVEMBRE 1984

ARTICLE 10

MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE

La clause 10.01 B) 2 a) de cet article sera amendée pour se lire comme suit:

2. a) Il est entendu cependant que dans tous les cas de mise en disponibilité pour les raisons ci-haut mentionnées, il n'y aura pas de déplacement d'un camp à un autre si l'occupation dans l'autre camp est pour une durée de moins de quatorze (14) ou quinze (15) jours selon le cas, et si l'employé est mis en disponibilité dans son camp pour moins de quatorze (14) ou quinze (15) jours selon le cas. Lesdits délais ne s'appliquent pas si le déplacement s'effectue dans le même camp.

La Tuque (Qc)
Le 13 septembre 1984

RESOLU LE 14 NOVEMBRE 1984

ARTICLE 10

MOBILITE DE LA MAIN-d'OEUVRE

La clause 10.15 Sous-entrepreneurs de cet article sera amendée pour se lire comme suit:

10.15 Sous-entrepreneurs

a) Il est entendu que tout travail ayant trait à l'opération régulière, à l'entretien, aux services et à tous les travaux correspondant aux occupations dont la liste apparaît à l'Annexe "A" ou ajoutés à cette dernière, est exécuté par des employés de la compagnie en autant qu'il y a des employés disponibles. 08

b) Les sous-entrepreneurs de la Compagnie possédant cinq (5) pièces et plus de machinerie excluant les véhicules de service et transport des employés pourront s'assurer de la continuité des réparations et le bon fonctionnement de leurs équipements en s'acquérant les services d'un mécanicien particulier pour la durée de son contrat par le biais du processus qui suit:

1. Lors du début des travaux dont il est chargé, le poste de mécanicien de sous-entrepreneur est créé.
2. Le poste est offert à chacun des mécaniciens de classe A ou de classe B en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté départementale.

Si un mécanicien de classe "A" ou "B" refuse, il signe un désistement et l'employeur lui en remet une copie et en expédie une autre copie au syndicat.

.../

Article 10.15 Sous-entrepreneur (suite)

3. Le mécanicien choisi selon le paragraphe précédent, ne pourra être déplacé dudit poste ni pourra-t-il déplacer un autre mécanicien tant et aussi longtemps que les travaux dudit sous-entrepreneur sont en cours.

Dans toutes les autres situations, les dispositions de l'article 10. "Mobilité de la main d'oeuvre" s'appliquent.

Le mécanicien ainsi attitré à un sous-entrepreneur, à défaut d'en aviser la Compagnie de son intention de ne pas retourner chez ledit sous-entrepreneur sera automatiquement reconduit audit poste pour la saison suivante.

Toutefois, si aucun mécanicien de classe "A" ou "B" n'accepte le poste de mécanicien de sous-entrepreneur, l'employeur peut choisir un candidat de l'extérieur. 08

c) Nonobstant les dispositions du paragraphe a) et b) ci-dessus, chaque sous-entrepreneur, travaillant pour le compte de la Compagnie à la construction de chemins de Classe I et II, a le droit d'embaucher un seul mécanicien de son choix pour assurer la continuité des réparations et le bon fonctionnement de ses équipements. Ce mécanicien n'est pas assujetti aux dispositions de l'article 10. "Mobilité de la main-d'oeuvre" de la convention collective.

d) La Compagnie peut donner à contrat des travaux de nature extraordinaire pour lesquels la Compagnie n'est pas adéquatement outillée. Dans ce cas, pour tout emploi vacant, préférence d'emploi est 08

...

Article 10.15 Sous-entrepreneur (suite)

accordée aux employés permanents de la compagnie qui sont disponibles pourvu que ceux-ci soient capables de remplir les exigences normales de la tâche.

La Tuque, Qué.

Le 20 mars 1985

ARTICLE 13

JOURS FÉRIÉS, CHÔMES ET PAYÉS

Le sous-paragraphe 13,02 b) de cet article sera amendé pour se lire comme suit:

13,02 b) L'employé à la pièce est payé à raison de huit (8) heures s'il travaille selon l'horaire 5-2, neuf (9) heures s'il travaille selon l'horaire 8-7, 7-6 entre le 1er octobre et le 1er mai, et dix (10) heures s'il travaille selon l'horaire 8-7, 7-6 entre le 1er mai et le 1er octobre, au taux horaire stipulé à l'annexe "A" pour chacun des jours chômés et payés auxquels il a droit.

La Tuque, Qué.

Le 20 mars 1985

ARTICLE 13

JOURS FERIES, CHOMES ET PAYES

Le sous-paragraphe 13.03 a) de cet article sera amendé pour se lire comme suit:

13.03 a) à un congé de cinq (5) jours ouvrables réguliers advenant le décès du conjoint (définition légale de la loi sur les normes du travail), d'un enfant d'un employé ou enfant de son conjoint, de trois (3) jours ouvrables réguliers advenant le décès de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur, de sa belle-mère, de son beau-père, de son grand-père, de sa grand-mère, d'un demi-frère, ou d'une demi-soeur, des enfants adoptifs, de son gendre, de sa bru. Ces cinq (5) ou trois (3) jours doivent être pris en dedans de sept (7) jours civils du jour des funérailles. Ce congé n'est pas payé si l'employé n'assiste pas aux funérailles.

La Tuque, Qué.

Le 19 octobre 1984

RESOLU LE 29 OCTOBRE 1984

ARTICLE 15

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET SURTEMPS

La clause 15.13 Répartition du temps supplémentaire sera amendée pour se lire comme suit:

Répartition du temps supplémentaire

- a) Le temps supplémentaire sera réparti de la façon suivante:
1. à tour de rôle selon leur rang d'ancienneté les employés d'une même occupation, d'une même faction, dans un même chantier, dans un même camp, se verront offrir le travail à être fait en surtemps en autant que lesdits employés soient capables d'accomplir les exigences normales de la tâche et qu'ils soient disponibles au camp pour ce faire.
 2. l'employé qui refuse l'occasion qui lui est offerte, signera une formule à cet effet et ledit travail sera offert à l'employé qui le suit dans le rang d'ancienneté.
 3. une fois que le plus jeune aura eu son occasion de faire du surtemps, on retournera au plus vieux et ainsi de suite.
 4. Nonobstant ce qui précède, un mécanicien terminera un travail qu'il a commencé si son surveillant juge que ce travail doit être complété en surtemps, et ceci sans tenir compte de son rang d'ancienneté.
 5. Le mécanicien mentionné au No. 4 ci-haut qui complète un travail déjà commencé devra considérer ce surtemps comme ayant été fait selon son tour de rôle à venir.

La Tuque, Qué.

Le 28 janvier 1985

ARTICLE 16

PRIME DE NUIT

Cet article sera amendé pour se lire comme suit:

16.01 a) Tous les employés travaillant entre 18 h 30 et 6 h 30 ont droit à trente-quatre cents (34¢) l'heure (à compter du 1er juillet 1985, trente-cinq cents (35¢) l'heure) (à compter du 1er juillet 1986, trente-sept cents (37¢) l'heure) pour toutes les heures travaillées.

b) Tous les employés travaillant sur le quart de douze (12) heures à vingt-quatre (24) heures ont droit à trente-quatre cents (34¢) l'heure, (à compter du 1er juillet 1985, trente-cinq cents (35¢) l'heure), (à compter du 1er juillet 1986, trente-sept (37¢) l'heure) pour toutes les heures travaillées.

La Tuque, Qué.

Le 20 mars 1985

ARTICLE 17

CONDITIONS GENERALES

A compter de la date de ratification, les sous-paragraphes 17,01 h), i) et J) de cet article seront amendés comme suit:

17,01 h) Le montant de deux dollars cinquante (2,50\$) sera remplacé par le montant de deux dollars soixante-quinze (2,75\$).

Le montant de un dollar (1,00\$) sera remplacé par le montant de un dollar dix cents (1,10\$).

17,01 i) Le montant de deux dollars soixante-dix (2,70\$) sera remplacé par le montant de trois dollars (3,00\$).

Le montant de dix-huit cents (18¢) sera remplacé par le montant de vingt cents (20¢).

17,01 j) Le montant de deux dollars soixante-dix (2,70\$) sera remplacé par le montant de trois dollars (3,00\$).

Le montant de un dollar (1,00\$) sera remplacé par le montant de un dollar dix cents (1,10\$).

La Tuque, Qué.

Le 20 mars 1985

ARTICLE 17

CONDITIONS GENERALES

Le sous-paragraphe 17.04 d) de cet article sera amendé pour se lire comme suit:

17.04 d) Scies mécaniques

La compagnie s'engage à maintenir dans les exploitations un service de mécanicien adéquat pour les usagers de scies mécaniques. L'atelier du service de scie mécanique sera ouvert selon les horaires en vigueur pour les employés travaillant à la pièce.

De plus, la Compagnie:

- i) Stabilise les prix de certaines pièces de rechange et des huiles présentement en usage;
- ii) fixe le taux pour le temps travaillé par les mécaniciens selon une échelle établie à l'avance.

Ces prix dont la liste a été donnée au Syndicat, demeurent en force pour la durée de la Convention collective.

- iii) A l'arrivée au camp, la Compagnie accorde crédit aux employés pour l'achat d'huile, d'essence, de pièces de scies mécaniques et d'équipement de sécurité.
- iv) La Compagnie met à la disposition des employés des permissionnaires, dans des endroits à être déterminés, les huiles et les pièces de rechange pour les scies mécaniques aux mêmes taux que ceux prévus à l'article 17.04 d) i) de la Convention collective.

Les endroits où lesdits employés pourront se procurer lesdites huiles et pièces de rechange seront indiqués par écrit aux employés concernés lors de leur embauchage.

Le Syndicat recevra copie de cet écrit.

La Tuque (Qc)

Le 13 septembre 1984

RESOLU LE 14 NOVEMBRE 1984

DECLARATION D'ORDRE ADMINISTRATIF

ARTICLE 17

CONDITIONS GENERALES

Examens médicaux

La compagnie verra à ce que les employés sur la liste de rappel n'encourent pas de frais supplémentaires afin de subir leurs examens médicaux.

A défaut de quoi, elle remboursera le kilométrage aux taux du kilomètre établi au sous-paragraphe 17.01 i), le repas et le coucher, ou nécessaire.

De plus, elle verra à améliorer ses procédures afin d'éviter autant que possible les retards.

La Tuque, Qué.

Le 14 novembre 1984

RESOLU LE 16 novembre 1984

ARTICLE 18

ASSURANCES

Les présents paragraphes 18,01, 18,02 a), b), c) et d) de cet article deviendront respectivement 18,02, 18,03 a), b), c) et d) et un nouveau paragraphe 18,01 qui se lira comme suit sera inscrit:

18,01 Admissibilité

L'employé admissible aux divers régimes d'assurances prévus à l'Article 18, qui est absent du travail à la date de mise en vigueur de quelque amendement ou amélioration que ce soit dans cet article, n'aura droit de bénéficier de ces changements qu'à compter du moment où il sera effectivement retourné au travail.

La Tuque, Qué.

Le 5 décembre 1984

ARTICLE 18

ASSURANCES

18,02 c) Indemnité hebdomadaire

A compter du 1er mai 1985, la contribution de la Compagnie au paiement de la prime sur l'indemnité hebdomadaire est de soixante-cinq pourcent (65%) de la prime avec un maximum de quatorze dollars (14,00\$).

La Tuque, Qué.

Le 20 mars 1985

ARTICLE 18

ASSURANCES

Le dernier paragraphe de la section d) Assurances hospitalisation et soins médicaux de cet article sera amendé pour se lire comme suit:

La contribution de la Compagnie au paiement de la prime sur l'assurance-hospitalisation et soins médicaux est de cinquante pourcent (50%) de la prime avec un maximum de deux dollars vingt-cinq cents (2,25\$), (à compter du premier jour du mois suivant la date de ratification, deux dollars soixante-quinze cents (2,75\$) (à compter du 1er juillet 1985, trois dollars vingt-cinq cents (3,25\$) (à compter du 1er juillet 1986, trois dollars soixante et un cents (3,61\$) pour le régime individuel et avec un maximum de six dollars soixante cents (6,60\$) (à compter du premier jour du mois suivant la date de ratification, sept dollars soixante cents (7,60\$), (à compter du 1er juillet 1985, huit dollars soixante cents (8,60\$) (à compter du 1er juillet 1986, neuf dollars soixante cents (9,60\$) pour le régime familial.

La Tuque, Qué.
Le 7 décembre 1984

RESOLU LE 7 JANVIER 1985

ARTICLE 18

ASSURANCES - HOSPITALISATION ET SOINS MEDICAUX

La Compagnie verra à ce que le paiement par visite chez le chiropraticien passe de sept dollars (7\$) à douze dollars (12\$).

La Tuque, Qué.

Le 7 décembre 1984

ARTICLE 19

SALAIRES

Le sous-paragraphe 19.02 a) de cet article sera amendé pour se lire comme suit:

19.02 a) Dans les cas de bris de machine, la Compagnie ou le permissionnaire s'engage à offrir du travail compensatoire aux employés réguliers rémunérés à l'heure pour leur permettre de terminer leur horaire normal de travail. L'employé doit en faire la demande; s'il refuse le travail offert, il n'est pas rémunéré.

La Tuque, Qué.

Le 14 novembre 1984

RESOLU LE 14 NOVEMBRE 1984

ARTICLE 23

DUREE

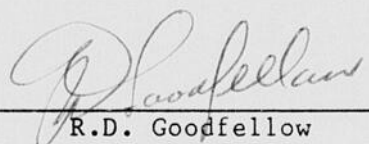
L'alinéa 23.01 de cet article sera amendé en remplaçant les mots "jusqu'au 30 juin 1984" par les mots "jusqu'au 30 juin 1987".

La Tuque, Qué.
Le 14 novembre 1984

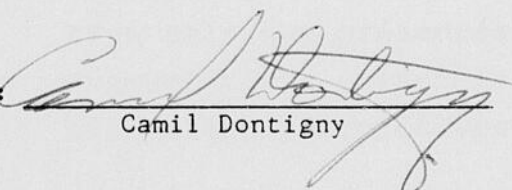
EN FOI DE QUOI les parties ont souscrit aux présentes en ce trentième jour
du mois d'avril 1985 à La Tuque.

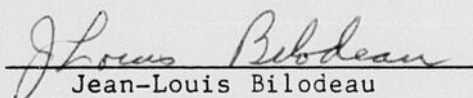
CIP INC.

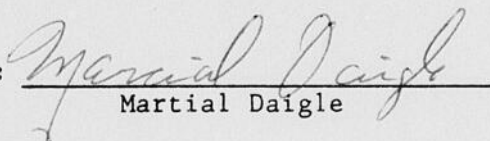
DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

par: 
R.D. Goodfellow

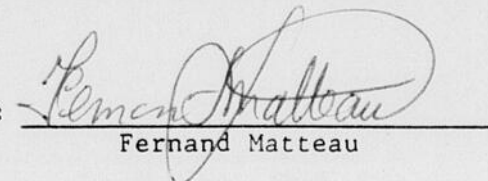
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN FORET DE LA MAURICIE (C.S.N.)

par: 
Camil Dontigny

par: 
Jean-Louis Bilodeau

par: 
Martial Daigle

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

par: 
Fernand Matteau

ANNEXE "A" "B" "C"

Les taux des annexes "A", "B" et "C" seront majorés
comme suit:

Date de ratification:	2½%
1er juillet 1985	: 4 %
1er juillet 1986	: 5 %

L'acceptation des amendements à la convention collective tels que présentés aura pour effet de rendre les augmentations salariales prévues pour la date de ratification rétroactives au 1er juillet 1984

La Tuque, Qué.
Le 7 décembre 1984

AMENDEMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE
S.T.F.M. (CSN)

APPENDICE "A"
Echelle des taux horaires

<u>Classe</u>	<u>Emploi</u>	<u>1er juillet 1984</u>	<u>1er juillet 1985</u>	<u>1er juillet 1986</u>
1	Journalier	12.52	13.02	13.67
	Draveur	12.59	13.09	13.74
2	Aide (Machine à tronçonner)	12.64	13.15	13.81
	Conducteur de bateau moteur			.
	Homme de bateau			
	Dynamiteur - draveur			
3	Conducteur de compresseur			
	Conducteur de foreuse			
	Conducteur de bateau (russe jusqu'à 60)			
	Conducteur de petit tracteur			
4	Conducteur de débusqueuse et autre machine semblable	12.80	13.31	13.98
	Conducteur de gros bateau (russe 90 et plus)			
	Homme à tout faire			
	Conducteur de camion citerne			
	Bûcheron			
	Conducteur de camion - carrosserie fixe à 6 roues			

Appendice "A" - échelle des taux horaires (suite)

<u>Class</u>	<u>Emploi</u>	<u>1er juillet 1984</u>	<u>1er juillet 1985</u>	<u>1er juillet 1986</u>
5	Conducteur de petite chargeuse Conducteur de petit forwarder Scieur sur tronçonneuse Affûteur et batteur de scie Conducteur de camion - carrosserie fixe à 10 roues	12.94	13.46	14.13
6	Conducteur de gros tracteur Conducteur de niveleuse Conducteur de gros "processor" Conducteur de grosse chargeuse (L.17 - carry lift - 966-977-250) Conducteur de coupeuse-débusqueuse Conducteur de coupeuse-assembleuse Conducteur de grue Conducteur de camion avec remorque Conducteur de déchargeuse sur tronçonneuse Conducteur de déchiqueteuse Conducteur d'ébrancheuse "Morin", "Hydro-Ax" Conducteur de débardeuse (Volvo 868-971) et autres semblables Conducteur d'abatteuse-débardeuse Koehring Conducteur de coupeuse, ébrancheuse, assembleuse	13.35	13.88	14.57
7	Conducteur de chargeuse Beloit (L-166, Prentice 600B) Conducteur de moissonneuse Koehring Conducteur de déchargeuse Raygo-Wagner et la grosse chargeuse à la jetée	13.49	14.03	14.73

Appendice "A" - échelle des taux horaires (suite)

<u>Hommes de métier</u>	<u>1er juillet 1984</u>	<u>1er juillet 1985</u>	<u>1er juillet 1986</u>
Aide	12.59	13.09	13.74
Mécanicien de scie mécanique	13.08	13.60	14.28
Préposé aux pneus	13.08	13.60	14.28
Classe "C"	13.08	13.60	14.28
Classe "B"	13.70	14.25	14.96
Classe "A"	14.47	15.05	15.80

- NOTES: 1. Chef de groupe - Lorsqu'un employé est chargé en travaillant de diriger le travail d'un groupe, il s'appelle "chef de groupe" et il touche, en plus de son salaire régulier, dix cents (0,10¢) l'heure durant tout le temps où il exerce ces fonctions de responsabilité.
2. Taux pour l'usage de la scie mécanique: trois dollars soixante cents (3,60\$) par jour.
3. Les mécaniciens de scie mécanique ainsi que les préposés aux pneus ne sont pas sujets au mouvent de main-d'oeuvre autre que dans leur propre occupation.

AMENDEMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE

S.T.F.M. (CSN)

APPENDICE "B"

ECHELLE DES TAUX JOURNALIERS

<u>Emploi</u>	<u>1er juillet 1984</u>	<u>1er juillet 1985</u>	<u>1er juillet 1986</u>
Préposé à l'entretien du camp (en charge)	106.07	110.31	115.83
Préposé à l'entretien du camp	103.94	108.10	113.51
Gardien de nuit	103.94	108.10	113.51
Gardien d'écluse	103.94	108.10	113.51

APPENDICE "B"

ECHELLE DES TAUX PAR PERIODE DE DEUX SEMAINES

	<u>1er juillet 1984</u>	<u>1er juillet 1985</u>	<u>1er juillet 1986</u>
Cuisinier - 125 hommes et plus	1104.31	1148.48	1205.90
Cuisinier - jusqu'à 125 hommes	1069.59	1112.37	1167.99
Deuxième cuisinier classe "A"	1044.33	1086.10	1140.41
Deuxième cuisinier classe "B"	1021.61	1062.47	1115.59
Aide-cuisinier classe "A"	981.83	1021.10	1072.16
Aide-cuisinier classe "B"	959.09	997.45	1047.32

L'Annexe "C", page 85, de la Convention collective sera amendée pour se lire comme suit:

ANNEXE "C"
TAUX A LA PIECE

En plus des gains à la pièce, les employés à forfait recevront:

<u>A compter de la date de ratification</u>	: 1,14\$	l'heure travaillée selon l'horaire établi.
<u>A compter du 01/07/85:</u>	1,19\$	l'heure travaillée selon l'horaire établi.
<u>A compter du 01/07/86:</u>	1,25\$	l'heure travaillée selon l'horaire établi.

Ces horaires seront établis par la Compagnie au niveau des camps selon les exigences des opérations et les employés auront l'opportunité de travailler un maximum de dix (10) heures par jour durant la période du 1er mai au 1er octobre et un maximum de neuf (9) heures par jour durant la période du 1er octobre au 1er mai de chaque année.

Advenant la situation où le contremaître autorise l'employé à travailler au-delà des horaires établis, l'Employeur s'engage à lui payer l'augmentation de un dollar quatorze cents (1,14\$) l'heure pour ces heures ainsi travaillées et autorisées (à compter du 1er juillet 1985: un dollars dix-neuf cents (1,19\$) l'heure; à compter du 1er juillet 1986: un dollar vingt-cinq cents (1,25\$) l'heure). Ces heures autorisées ne s'appliquent pas aux clauses 15.13 "répartition du temps supplémentaire" ou 15.05 a) "employés rémunérés à la pièce".

Les tables de taux sont annexées.

L'acceptation des amendements à la convention collective tels que présentés aura pour effet de rendre les augmentations salariales prévues pour la date de ratification rétroactives au 1er juillet 1984.

La Tuque, Qué.

Le 7 décembre 1984

AMENDEMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE
S.T.F.M. (CSN)

APPENDICE "C"
TAUX BOIS DE PULPE

<u>BOIS FEUILLUS</u>	TAUX AU m ³ SOLIDE		
	<u>1er juillet 1984</u>	<u>1er juillet 1985</u>	<u>1er juillet 1986</u>
1. <u>Coupé, façonné et assemblé 1,22m</u>			
Classe I	7.83	8.17	8.61
Classe II	8.16	8.50	8.94
Classe III	8.50	8.84	9.28
Classe IV	8.83	9.17	9.61
Classe V	9.17	9.51	9.95
2. <u>Coupé, façonné, débusqué et empilé 1,22m</u>			
Classe I	8.84	9.22	9.71
Classe II	9.18	9.56	9.99
Classe III	9.51	9.89	10.38
Classe IV	9.85	10.23	10.72
Classe V	10.19	10.57	11.06
 <u>BOIS RESINEUX</u>			
1. <u>Coupé, façonné et assemblé 2,44 m</u>			
Classe I	8.49	8.86	9.34
Classe II	8.83	9.20	9.68
Classe III	9.16	9.53	10.01
Classe IV	9.50	9.87	10.35
Classe V	9.83	10.20	10.68
Classe VI	10.17	10.54	11.02
2. <u>Coupé, façonné, débusqué et empilé 2,44 m</u>			
Classe I	8.79	9.17	9.66
Classe II	9.13	9.51	10.00
Classe III	9.46	9.84	10.33
Classe IV	9.80	10.18	10.67
Classe V	10.13	10.51	11.00

AMENDEMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE
S.T.F.M. (CSN)

APPENDICE "C"

TAUX BOIS DE PULPE - MACHINE NON INCLUSE

<u>BOIS RESINEUX</u>	<u>TAUX AU m³ APPARENT</u>		
	<u>1er juillet 1984</u>	<u>1er juillet 1985</u>	<u>1er juillet 1986</u>
1. <u>Coupé, façonné et empilé 1,22m</u>			
Classe I	6.46	6.74	7.10
Classe II	6.72	7.00	7.36
Classe III	6.98	7.26	7.62
Classe IV	7.24	7.52	7.88
Classe V	7.50	7.78	8.14
2. <u>Coupé, façonné et assemblé 1,22m</u>			
Classe I	5.89	6.15	6.48
Classe II	6.15	6.41	6.74
Classe III	6.42	6.68	7.01
Classe IV	6.68	6.94	7.27
Classe V	6.94	7.20	7.53
3. <u>Coupé, débusqué, façonné et empilé 1,22m</u>			
Classe I	6.19	6.46	6.81
Classe II	6.45	6.72	7.07
Classe III	6.71	6.98	7.33
Classe IV	6.97	7.24	7.59
Classe V	7.24	7.51	7.86

AMENDEMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE

S.T.F.M. (CSN)

APPENDICE "C"

TAUX BOIS DE PULPE - MACHINE NON INCLUSE

<u>BOIS FEUILLUS</u>	<u>TAUX AU m³ APPARENT</u>		
	<u>1er juillet 1984</u>	<u>1er juillet 1985</u>	<u>1er juillet 1986</u>
1. <u>Coupé, débusqué, façonné et empilé 1,22m</u>			
Classe I	5.38	5.61	5.91
Classe II	5.59	5.82	6.12
Classe III	5.79	6.02	6.32
Classe IV	6.00	6.23	6.53
Classe V	6.21	6.44	6.74
2. <u>Coupé, façonné et assemblé 1,22m</u>			
Classe I	4.77	4.98	5.25
Classe II	4.97	5.18	5.45
Classe III	5.17	5.38	5.65
Classe IV	5.38	5.59	5.86
Classe V	5.58	5.79	6.06

AMENDEMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE

S.T.F.M. (CSN)

APPENDICE "C"

TAUX - APPROCHAGE - BOIS DE PULPE (1,22 m)

<u>BOIS RESINEUX</u>	TAUX AU m ³ APPARENT		
	<u>1er juillet 1984</u>	<u>1er juillet 1985</u>	<u>1er juillet 1986</u>
<u>Approché avec outillage mécanique et chargé à la main</u>			
<u>Empilé</u>			
Classe I	1.73	1.80	1.89
Classe II	1.81	1.88	1.97
Classe III	1.89	1.96	2.05
<u>Assemblé</u>			
Classe I	2.05	2.13	2.24
Classe II	2.07	2.15	2.26
Classe III	2.15	2.23	2.34
<u>Charroyé directement à la jetée avec outillage mécanique</u>			
Classe I	1.81	1.89	1.99
Classe II	1.90	1.98	2.08
Classe III	1.99	2.07	2.17
 <u>BOIS FEUILLUS</u>			
<u>Approché avec outillage mécanique et chargé à la main</u>			
<u>Assemblé</u>			
Classe I	1.89	1.97	2.07
Classe II	1.96	2.04	2.14
Classe III	2.03	2.11	2.21

TAUX A FORFAIT : ARBRES EN LONGUEUR - DIAMETRE AU TRAIT D'ABATTAGE

1^{er} juillet 1984

Dia- metre	Table 0%		Table 10%		Table 20%		Table 30%		Table 40%		Table 50%	
	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur
12 cm	27.5	13.7	30.3	15.1	33.0	16.4	35.8	17.8	38.5	19.2	41.3	20.6
14	36.4	18.1	40.0	19.9	43.7	21.7	47.3	23.5	51.0	25.3	54.6	27.2
16	41.0	20.5	45.1	22.6	49.2	24.6	53.3	26.7	57.4	28.7	61.5	30.8
18	45.2	22.6	49.7	24.9	54.2	27.1	58.8	29.4	63.3	31.6	67.8	33.9
20	53.8	27.0	59.2	29.7	64.6	32.4	69.9	35.1	75.3	37.8	80.7	40.5
22	62.1	31.2	68.3	34.3	74.5	37.4	80.7	40.6	86.9	43.7	93.2	46.8
24	72.9	36.4	80.2	40.0	87.5	43.7	94.8	47.3	102.1	51.0	109.4	54.6
26	85.7	42.9	94.3	47.2	102.8	51.5	111.4	55.8	120.0	60.1	128.6	64.4
28	102.3	51.1	112.5	56.2	122.8	61.3	133.0	66.4	143.2	71.5	153.5	76.7
30	121.5	60.8	133.7	66.9	145.8	73.0	158.0	79.0	170.1	85.1	182.3	91.2
32	139.0	69.5	152.9	76.5	166.8	83.4	180.7	90.4	194.6	97.3	208.5	104.3
34	157.7	78.8	173.5	86.7	189.2	94.6	205.0	102.4	220.8	110.3	236.6	118.2
36	177.3	88.7	195.0	97.6	212.8	106.4	230.5	115.3	248.2	124.2	266.0	133.1
38	198.7	99.4	218.6	109.3	238.4	119.3	258.3	129.2	278.2	139.2	298.1	149.1
40	225.0	112.4	247.5	123.6	270.0	134.9	292.5	146.1	315.0	157.4	337.5	168.6
42	248.3	124.1	273.1	136.5	298.0	148.9	322.8	161.3	347.6	173.7	372.5	186.2
44	272.5	136.2	299.8	149.8	327.0	163.4	354.3	177.1	381.5	190.7	408.8	204.3
46	297.3	148.6	327.0	163.5	356.8	178.3	386.5	193.2	416.2	208.0	446.0	222.9
48	334.4	167.2	367.8	183.9	401.3	200.6	434.7	217.4	468.2	234.1	501.6	250.8
50	362.1	181.1	398.3	199.2	434.5	217.3	470.7	235.4	506.9	253.5	543.2	271.7
52	391.1	195.5	430.2	215.1	469.3	234.6	508.4	254.2	547.5	273.7	586.7	293.3
54	421.4	210.6	463.5	231.7	505.7	252.7	547.8	273.8	590.0	294.8	632.1	315.9
56	456.1	228.1	501.7	250.9	547.3	273.7	592.9	296.5	638.5	319.3	684.2	342.2
58	497.8	249.0	547.6	273.9	597.4	298.8	647.1	323.7	696.9	348.6	746.7	373.5
60	532.3	266.2	585.5	292.8	638.8	319.4	692.0	346.1	745.2	372.7	798.5	399.3
62	567.4	283.8	624.1	312.2	680.9	340.6	737.6	368.9	794.4	397.3	851.1	425.7
64	603.0	301.7	663.3	331.9	723.6	362.0	783.9	392.2	844.2	422.4	904.5	452.6
66 cm et plus de 2 cm pairs additionnelle	37.4	18.6	41.1	20.7	44.9	22.6	48.6	24.4	52.4	26.3	56.1	28.2

TAUX A FORFAIT : ARBRES EN LONGUEUR - DIAMETRE AU TRAIT D'ABATTAGE

1^{er} juillet 1985

Dia- metre	Table 0%		Table 10%		Table 20%		Table 30%		Table 40%		Table 50%	
	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur
12 cm	28.6	14.2	31.5	15.6	34.3	17.0	37.2	18.5	40.0	19.9	42.9	21.3
14	37.9	18.8	41.7	20.7	45.5	22.6	49.3	24.4	53.1	26.3	56.9	28.2
16	42.6	21.3	46.9	23.4	51.1	25.6	55.4	27.7	59.6	29.8	63.9	32.0
18	47.0	23.5	51.7	25.9	56.4	28.2	61.1	30.6	65.8	32.9	70.5	35.3
20	56.0	28.1	61.6	30.9	67.2	33.7	72.8	36.5	78.4	39.3	84.0	42.2
22	64.6	32.4	71.1	35.6	77.5	38.9	84.0	42.1	90.4	45.4	96.9	48.6
24	75.8	37.9	83.4	41.7	91.0	45.5	98.5	49.3	106.1	53.1	113.7	56.9
26	89.1	44.6	98.0	49.1	106.9	53.5	115.8	58.0	124.7	62.4	133.7	66.9
28	106.4	53.1	117.0	58.4	127.7	63.7	138.3	69.0	149.0	74.3	159.6	79.7
30	126.4	63.2	139.0	69.5	151.7	75.8	164.3	82.2	177.0	88.5	189.6	94.8
32	144.6	72.3	159.1	79.5	173.5	86.8	188.0	94.0	202.4	101.2	216.9	108.5
34	164.0	82.0	180.4	90.2	196.8	98.4	213.2	106.6	229.6	114.8	246.0	123.0
36	184.4	92.2	202.8	101.4	221.3	110.6	239.7	119.9	258.2	129.1	276.6	138.3
38	206.6	103.4	227.3	113.7	247.9	124.1	268.6	134.4	289.2	144.8	309.9	155.1
40	234.0	116.9	257.4	128.6	280.8	140.3	304.2	152.0	327.6	163.7	351.0	175.4
42	258.2	129.1	284.0	142.0	309.8	154.9	335.7	167.8	361.5	180.7	387.3	193.7
44	283.4	141.6	311.7	155.8	340.1	169.9	368.4	184.1	396.8	198.2	425.1	212.4
46	309.2	154.5	340.1	170.0	371.0	185.4	402.0	200.9	432.9	216.3	463.8	231.8
48	347.8	173.9	382.6	191.3	417.4	208.7	452.1	226.1	486.9	243.5	521.7	260.9
50	376.6	188.3	414.3	207.1	451.9	226.0	489.6	244.8	527.2	263.6	564.9	282.5
52	406.7	203.3	447.4	223.6	488.0	244.0	528.7	264.3	569.4	284.6	610.1	305.0
54	438.3	219.0	482.1	240.9	526.0	262.8	569.8	284.7	613.6	306.6	657.5	328.5
56	474.3	237.2	521.7	260.9	569.2	284.6	616.6	308.4	664.0	332.1	711.5	355.8
58	517.7	259.0	569.5	284.9	621.2	310.8	673.0	336.7	724.8	362.6	776.6	388.5
60	553.6	276.8	609.0	304.5	664.3	332.2	719.7	359.8	775.0	387.5	830.4	415.2
62	590.1	295.2	649.1	324.7	708.1	354.2	767.1	383.8	826.1	413.3	885.2	442.8
64	627.1	313.8	689.8	345.2	752.5	376.6	815.2	407.9	877.9	439.3	940.7	470.7
66 cm et plus chaque classe de 2 cm pairs additionnelle	38.9	19.6	42.8	21.6	46.7	23.5	50.6	25.5	54.5	27.4	58.4	29.4

TAUX A FORFAIT : ARBRES EN LONGUEUR - DIAMETRE AU TRAIT D'ABATTAGE

1^{er} juillet 1986

Dia- metre	Table 0%		Table 10%		Table 20%		Table 30%		Table 40%		Table 50%	
	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur
12 cm	30.0	14.9	33.0	16.4	36.0	17.9	39.0	19.4	42.0	20.9	45.0	22.4
14	39.8	19.7	43.8	21.7	47.8	23.6	51.7	25.6	55.7	27.6	59.7	29.6
16	44.7	22.4	49.2	24.6	53.6	26.9	58.1	29.1	62.6	31.4	67.1	33.6
18	49.4	24.7	54.3	27.2	59.3	29.6	64.2	32.1	69.2	34.6	74.1	37.1
20	58.8	29.5	64.7	32.5	70.6	35.4	76.4	38.4	82.3	41.3	88.2	44.3
22	67.8	34.0	74.6	37.4	81.4	40.8	88.1	44.2	94.9	47.6	101.7	51.0
24	79.6	39.8	87.6	43.8	95.5	47.8	103.5	51.7	111.4	55.7	119.4	59.7
26	93.6	46.8	103.0	51.5	112.3	56.2	121.7	60.8	131.0	65.5	140.4	70.2
28	111.7	55.8	122.9	61.4	134.0	67.0	145.2	72.5	156.4	78.1	167.6	83.7
30	132.7	66.4	146.0	73.0	159.2	79.7	172.5	86.3	185.8	93.0	199.1	99.6
32	151.8	75.9	167.0	83.5	182.2	91.1	197.3	98.7	212.5	106.3	227.7	113.9
34	172.2	86.1	189.4	94.7	206.6	103.3	223.9	111.9	241.1	120.5	258.3	129.2
36	193.6	96.8	213.0	106.5	232.3	116.2	251.7	125.8	271.0	135.5	290.4	145.2
38	216.9	108.6	238.6	119.5	260.3	130.3	282.0	141.2	303.7	152.0	325.4	162.9
40	245.7	122.7	270.3	135.0	294.8	147.2	319.4	159.5	344.0	171.8	368.6	184.1
42	271.1	135.6	298.2	149.2	325.3	162.7	352.4	176.3	379.5	189.8	406.7	203.4
44	297.6	148.7	327.4	163.6	357.1	178.4	386.9	193.3	416.6	208.2	446.4	223.1
46	324.7	162.2	357.2	178.4	389.6	194.6	422.1	210.9	454.6	227.1	487.1	243.3
48	365.2	182.6	401.7	200.9	438.2	219.1	474.8	237.4	511.3	255.6	547.8	273.9
50	395.4	197.7	434.9	217.5	474.5	237.2	514.0	257.0	553.6	276.8	593.1	296.6
52	427.0	213.5	469.7	234.9	512.4	256.2	555.1	277.6	597.8	298.9	640.5	320.3
54	460.2	230.0	506.2	253.0	552.2	276.0	598.3	299.0	644.3	322.0	690.3	345.0
56	498.0	249.1	547.8	274.0	597.6	298.9	647.4	323.8	697.2	348.7	747.0	373.7
58	543.6	272.0	598.0	299.2	652.3	326.4	706.7	353.6	761.0	380.8	815.4	408.0
60	581.3	290.6	639.4	319.7	697.6	348.7	755.7	377.8	813.8	406.8	872.0	435.9
62	619.6	310.0	681.6	341.0	743.5	372.0	805.5	403.0	867.4	434.0	929.4	465.0
64	658.5	329.5	724.4	362.5	790.2	395.4	856.1	428.4	921.9	461.3	987.8	494.3
66 cm et plus de 2 cm pairs	chaque classe additionnelle											
	40.8	20.6	44.9	22.7	49.0	24.7	53.0	26.8	57.1	28.8	61.2	30.9

TAUX A FORFAIT : ARBRES ENTIERS RESINEUX - DIAMETRE AU TRAIT D'ABATTAGE

1 er juillet 1984

Dia- metre	Table 0%		Table 10%		Table 20%		Table 30%		Table 40%	
	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur
12 cm	27.5		30.3		33.0		35.8		38.5	
14	36.4		40.0		43.7		47.3		51.0	
16	41.0		45.1		49.2		53.3		57.4	
18	45.2		49.7		54.2		58.8		63.3	
20	53.8		59.2		64.6		69.9		75.3	
22	62.1		68.3		74.5		80.7		86.9	
24	72.9		80.2		87.5		94.8		102.1	
26	85.7		94.3		102.8		111.4		120.0	
28	102.3		112.5		122.8		133.0		143.2	
30	121.5		133.7		145.8		158.0		170.1	
32	139.0		152.9		166.8		180.7		194.6	
34	157.7		173.5		189.2		205.0		220.8	
36	177.3		195.0		212.8		230.5		248.2	
38	198.7		218.6		238.4		258.3		278.2	
40	225.0		247.5		270.0		292.5		315.0	
42	248.3		273.1		298.0		322.8		347.6	
44	272.5		299.8		327.0		354.3		381.5	
46	297.3		327.0		356.8		386.5		416.2	
48	334.4		367.8		401.3		434.7		468.2	
50	362.1		398.3		434.5		470.7		506.9	
52	391.1		430.2		469.3		508.4		547.5	
54	421.4		463.5		505.7		547.8		590.0	
56	456.1		501.7		547.3		592.9		638.5	
58	497.8		547.6		597.4		647.1		696.9	
60	532.3		585.5		638.8		692.0		745.2	
62	567.4		624.1		680.9		737.6		794.4	
64	603.0		663.3		723.6		783.9		844.2	
66 cm et plus chaque classe de 2cm pairs additionnelle										
	37.4		41.1		44.9		48.6		52.4	

TAUX A FORFAIT : ARBRES ENTIERS RESINEUX - DIAMETRE AU TRAIT D'ABATTAGE

1 er juillet 1985

Dia- metre	Table 0%		Table 10%		Table 20%		Table 30%		Table 40%	
	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur
12 cm	28.6		31.5		34.3		37.2		40.0	
14	37.9		41.7		45.5		49.3		53.1	
16	42.6		46.9		51.1		55.4		59.6	
18	47.0		51.7		56.4		61.1		65.8	
20	56.0		61.6		67.2		72.8		78.4	
22	64.6		71.1		77.5		84.0		90.4	
24	75.8		83.4		91.0		98.5		106.1	
26	89.1		98.0		106.9		115.8		124.7	
28	106.4		117.0		127.7		138.3		149.0	
30	126.4		139.0		151.7		164.3		177.0	
32	144.6		159.1		173.5		188.0		202.4	
34	164.0		180.4		196.8		213.2		229.6	
36	184.4		202.8		221.3		239.7		258.2	
38	206.6		227.3		247.9		268.6		289.2	
40	234.0		257.4		280.8		304.2		327.6	
42	258.2		284.0		309.8		335.7		361.5	
44	283.4		311.7		340.1		368.4		396.8	
46	309.2		340.1		371.0		402.0		432.9	
48	347.8		382.6		417.4		452.1		486.9	
50	376.6		414.3		451.9		489.6		527.2	
52	406.7		447.4		488.0		528.7		569.4	
54	438.3		482.1		526.0		569.8		613.6	
56	474.3		521.7		569.2		616.6		664.0	
58	517.7		569.5		621.2		673.0		724.8	
60	553.6		609.0		664.3		719.7		775.0	
62	590.1		649.1		708.1		767.1		826.1	
64	627.1		689.8		752.5		815.2		877.9	
66 cm et plus chaque classe de 2cm pairs additionnelle										
	38.9		42.8		46.7		50.6		54.5	

TAUX A FORFAIT : ARBRES ENTIERS RESINEUX - DIAMETRE AU TRAIT D'ABATTAGE

1^{er} juillet 1986

Dia- metre	Table 0%		Table 10%		Table 20%		Table 30%		Table 40%	
	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur	Abat- teur	Debus- queur
12 cm	30.0		33.0		36.0		39.0		42.0	
14	39.8		43.8		47.8		51.7		55.7	
16	44.7		49.2		53.6		58.1		62.6	
18	49.4		54.3		59.3		64.2		69.2	
20	58.8		64.7		70.6		76.4		82.3	
22	67.8		74.6		81.4		88.1		94.9	
24	79.6		87.6		95.5		103.5		111.4	
26	93.6		103.0		112.3		121.7		131.0	
28	111.7		122.9		134.0		145.2		156.4	
30	132.7		146.0		159.2		172.5		185.8	
32	151.8		167.0		182.2		197.3		212.5	
34	172.2		189.4		206.6		223.9		241.1	
36	193.6		213.0		232.3		251.7		271.0	
38	216.9		238.6		260.3		282.0		303.7	
40	245.7		270.3		294.8		319.4		344.0	
42	271.1		298.2		325.3		352.4		379.5	
44	297.6		327.4		357.1		386.9		416.6	
46	324.7		357.2		389.6		422.1		454.6	
48	365.2		401.7		438.2		474.8		511.3	
50	395.4		434.9		474.5		514.0		553.6	
52	427.0		469.7		512.4		555.1		597.8	
54	460.2		506.2		552.2		598.3		644.3	
56	498.0		547.8		597.6		647.4		697.2	
58	543.6		598.0		652.3		706.7		761.0	
60	581.3		639.4		697.6		755.7		813.8	
62	619.6		681.6		743.5		805.5		867.4	
64	658.5		724.4		790.2		856.1		921.9	
66 cm et plus chaque classe de 2 cm pairs additionnelle	40.8		44.9		49.0		53.0		57.1	

TAUX A FORFAIT : ARBRES ENTIERS FEUILLUS - DIAMETRE AU TRAIT D'ABATTAGE

1er juillet 1984

<u>Dia-</u> <u>metre</u> <u>D.H.S.</u>	<u>Table 0%</u> <u>Abatteur et debusqueur</u>	<u>Table 10%</u> <u>Abatteur et debusqueur</u>	<u>Table 20%</u> <u>Abatteur et debusqueur</u>	<u>Table 30%</u> <u>Abatteur et debusqueur</u>
12 cm	38.1	41.9	45.7	49.5
14	47.7	52.5	57.2	62.0
16	54.5	60.0	65.4	70.9
18	60.2	66.2	72.2	78.3
20	71.4	78.5	85.7	92.8
22	82.5	90.8	99.0	107.3
24	97.0	106.7	116.4	126.1
26	114.1	125.5	136.9	148.3
28	136.1	149.7	163.3	176.9
30	161.4	177.5	193.7	209.8
32	185.0	203.5	222.0	240.5
34	210.0	231.0	252.0	273.0
36	235.9	259.5	283.1	306.7
38	264.5	291.0	317.4	343.9

- Pour les essences suivantes: bouleau jaune, bouleau blanc, érable et peuplier, tous les arbres dont le diamètre sera de plus de 38 cm seront façonnés en billes de 2,50 - 3,10 - 3,70 - 4,30 - 4,90 m, ceci pour fins de bois de sciage. Le taux déjà négocié s'appliquera.
- Pour les essences suivantes: épinette, sapin et pin, tous les arbres dont le diamètre sera de plus de 26 cm seront façonnés en billes de 3,70 m, ceci pour fins de bois de sciage. Le taux déjà négocié s'appliquera.
- Pour les arbres entiers dont le diamètre sera de 10 cm au trait d'abattage: 0,15¢

TAUX A FORFAIT : ARBRES ENTIERS FEUILLUS - DIAMETRE AU TRAIT D'ABATTAGE

1er juillet 1985

<u>Dia-</u> <u>metre</u> <u>D.H.S.</u>	<u>Table 0%</u>	<u>Table 10%</u>	<u>Table 20%</u>	<u>Table 30%</u>
	<u>Abatteur et debusqueur</u>	<u>Abatteur et debusqueur</u>	<u>Abatteur et debusqueur</u>	<u>Abatteur et debusqueur</u>
12 cm	39.6	43.6	47.5	51.5
14	49.6	54.6	59.5	64.5
16	56.7	62.4	68.0	73.7
18	62.6	68.9	75.1	81.4
20	74.3	81.7	89.2	96.6
22	85.8	94.4	103.0	111.5
24	100.9	111.0	121.1	131.2
26	118.7	130.6	142.4	154.3
28	141.5	155.7	169.8	184.0
30	167.9	184.7	201.5	218.3
32	192.4	211.6	230.9	250.1
34	218.4	240.2	262.1	283.9
36	245.3	269.8	294.4	318.9
38	275.1	302.6	330.1	357.6

- Pour les essences suivantes: bouleau jaune, bouleau blanc, érable et peuplier, tous les arbres dont le diamètre sera de plus de 38 cm seront façonnés en billes de 2,50 - 3,10 - 3,70 - 4,30 - 4,90 m, ceci pour fins de bois de sciage. Le taux déjà négocié s'appliquera.
- Pour les essences suivantes: épinette, sapin et pin, tous les arbres dont le diamètre sera de plus de 26 cm seront façonnés en billes de 3,70 m, ceci pour fins de bois de sciage. Le taux déjà négocié s'appliquera.
- Pour les arbres entiers dont le diamètre sera de 10 cm au trait d'abattage: 0,15¢

TAUX A FORFAIT : ARBRES ENTIERS FEUILLUS - DIAMETRE AU TRAIT D'ABATTAGE

1er juillet 1986

<u>Dia- metre D.H.S.</u>	<u>Table 0%</u>	<u>Table 10%</u>	<u>Table 20%</u>	<u>Table 30%</u>
	<u>Abatteur et debusqueur</u>	<u>Abatteur et debusqueur</u>	<u>Abatteur et debusqueur</u>	<u>Abatteur et debusqueur</u>
12 cm	41.6	45.8	49.9	54.1
14	52.1	57.3	62.5	67.7
16	59.5	65.5	71.4	77.4
18	65.7	72.3	78.8	85.4
20	78.0	85.8	93.6	101.4
22	90.1	99.1	108.1	117.1
24	105.9	116.5	127.1	137.7
26	124.6	137.1	149.5	162.0
28	148.6	163.5	178.3	193.2
30	176.3	193.9	211.6	229.2
32	202.0	222.2	242.4	262.6
34	229.3	252.2	275.2	298.1
36	257.6	283.4	309.1	334.9
38	288.9	317.8	346.7	375.6

- Pour les essences suivantes: bouleau jaune, bouleau blanc, érable et peuplier, tous les arbres dont le diamètre sera de plus de 38 cm seront façonnés en billes de 2,50 - 3,10 - 3,70 - 4,30 - 4,90 m, ceci pour fins de bois de sciage. Le taux déjà négocié s'appliquera.
- Pour les essences suivantes: épinette, sapin et pin, tous les arbres dont le diamètre sera de plus de 26 cm seront façonnés en billes de 3,70 m, ceci pour fins de bois de sciage. Le taux déjà négocié s'appliquera.
- Pour les arbres entiers dont le diamètre sera de 10 cm au trait d'abattage: 0,15¢

AMENDEMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE
S.T.F.M. (CSN)

APPENDICE "C"
TAUX A FORFAIT PAR TIGE - SYSTEMES MECANISES
DEBUSQUER ARBRES ENTIERS (Débusqueuses à câble)
(Processors, Hydro-Ax, etc...)

<u>m³/ Arbre</u>	<u>1er juillet 1984</u>	<u>1er juillet 1985</u>	<u>1er juillet 1986</u>
0,113	27.4	28.5	29.9
0,120	28.2	29.3	30.8
0,127	28.9	30.1	31.6
0,135	29.4	30.6	32.1
0,142	30.5	31.7	33.3
0,149	31.4	32.7	34.3
0,156	31.8	33.1	34.8
0,163	32.6	33.9	35.6
0,170	33.3	34.6	36.3

AMENDEMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE
S.T.F.M. (CSN)

APPENDICE "C"
TAUX A FORFAIT PAR TIGE - SYSTEMES MECANISES

DEBUSQUER ARBRES ENTIERS (Morin)
(Débusqueuses à câble)

$\frac{m^3}{\text{Arbre}}$	<u>1er juillet 1984</u>	<u>1er juillet 1985</u>	<u>1er juillet 1986</u>
0,113	31.2	32.4	34.0
0,120	31.8	33.1	34.8
0,127	32.6	33.9	35.6
0,135	33.7	35.0	36.8
0,142	34.6	36.0	37.8
0,149	35.4	36.8	38.6
0,156	36.4	37.9	39.8
0,163	37.0	38.5	40.4
0,170	37.9	39.4	41.4

AMENDEMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE
S.T.F.M. (CSN)

TAUX POUR LE BOIS DE SCIAGE

M³ SOLIDE

MACHINE NON INCLUSE

PERMISSIONNAIRES

	<u>1er juillet 1984</u>		<u>1er juillet 1985</u>		<u>1er juillet 1986</u>	
	<u>Feuillus</u>	<u>Résineux</u>	<u>Feuillus</u>	<u>Résineux</u>	<u>Feuillus</u>	<u>Résineux</u>
Coupé-débusqué	6.51	5.43	6.77	5.65	7.11	5.93
Coupé-débusqué-façonné	6.87	5.75	7.14	5.98	7.50	6.28
Façonné-empilé	1.38	1.19	1.44	1.24	1.51	1.30
Façonné	.36	.31	.37	.32	.39	.34
Coupé-débusqué-façonné empilé	7.89	6.62	8.21	6.88	8.62	7.22

AMENDEMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE
S.T.F.M. (CSN)

APPENDICE "C"

TAUX POUR COUPE DE BOIS DE SCIAGE

	PAR m ³		
	<u>1er juillet 1984</u>	<u>1er juillet 1985</u>	<u>1er juillet 1986</u>
<u>BOIS FEUILLUS</u>			
Coupé, débusqué, façonné et empilé	7.89	8.21	8.62
Le taux ci-dessus se divise pour les tra- vailleurs à forfait.			
Coupé et débusqué	6.51	6.77	7.11
Reste du travail: façonnage, classification et empilage faits à gage			
<u>PIN BLANC</u>			
Coupé, débusqué, façonné et empilé	6.43	6.69	7.02

CIP INC.
DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE

Date: _____ 19 _____

CONFIRMATION TELEPHONIQUE

Monsieur,

Suite à votre mise en disponibilité cette saison, vous avez été convoqué par téléphone le _____ 19 _____ à _____ h _____ pour reprendre votre travail le _____ 19 _____ au camp _____.

- Vous aviez alors ACCEPTE ce rappel au travail. Veuillez donc vous présenter au bureau d'emploi le jour précédant la date stipulée de votre retour au travail.
- Vous aviez alors REFUSE ce rappel au travail. Si vous ne donnez pas suite à ce rappel, nous considèrerons qu'il y a bris de service trois jours après la réception de cette lettre recommandée.

L'agent d'emploi

Original: employé
Copies : syndicat
 filière

DECLARATION D'ORDRE ADMINISTRATIF |

La déclaration d'ordre administratif No 1 sera biffée.

La déclaration d'ordre administratif No 6 sera amendée
en y ajoutant ce qui suit:

A moins de circonstances incontrôlables, la Compagnie
s'engage à ce que la rétroactivité soit disponible au
employés dans un délai de quarante-cinq (45) jours de
la signature de la Convention.

La Tuque, Qué.

Le 20 mars 1985

DECLARATION D'ORDRE ADMINISTRATIF 2

La déclaration d'ordre administratif #4 de la page 134 sera amendée pour se lire comme suit:

Il est de l'intention de la Compagnie d'équilibrer les opérations de coupe de bois sur la plus grande période possible durant l'année d'opération.

Dans cet optique, la Compagnie s'engage à rencontrer les représentants du Syndicat, au moins deux (2) semaines avant le début des opérations, pour les informer du programme de coupe prévu dans la saison et des moyens à prendre pour permettre l'échelonnement des exploitations sur la période la plus longue possible.

La Tuque, Qué.
Le 20 mars 1985

DECLARATION D'ORDRE ADMINISTRATIF 3

Dans les six (6) mois qui suivent la date de ratification, sur demande du Syndicat, la Compagnie prendra les arrangements nécessaires afin de mettre en place un Régime d'assurance indemnité prolongée payable entièrement par les employé.

Pour être admissible à cette couverture, les employés doivent être couverts par le Régime d'indemnité hebdomadaire tel que défini à l'article 18 de cette convention collective.

La Tuque, Qué.
Le 20 mars 1985

CT-85-10-Q-024 2814-2

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: Q-23888-34
(Q-22496-44)

AFFAIRE: QD-093-06-85

Québec, le 2 octobre 1985

P R E S I D E N T :

Le commissaire général adjoint,

Serge LALANDE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN FORET
DE LA MAURICIE (CSN)
418, rue Joffree
C.P. 667
La Tuque, Qué.
G9X 3P5

SYNDICAT ACCREDITE

PRODUITS FORESTIERS CIP INC.
1155, rue Metcalfe
Montréal, Qué.
H3B 2X1

NOUVEL EMPLOYEUR

CIP INC.
DIVISION FORESTIERE DU ST-MAURICE
1155, rue Metcalfe
Montréal, Qué.
H3B 2X1

ANCIEN EMPLOYEUR

DECISION

Selon l'accréditation qui lui a été
donnée le 19 juillet 1978 et qui a été modifiée le 5 novembre
1982, le syndicat accrédité groupe:

Tous les salariés au sens du Code du travail,
employés à l'exploitation forestière, sur les
concessions connues et décrites comme étant la
division forestière du St-Maurice de la Compagnie
Internationale de papier du Canada, comprenant
entre autres, les districts électoraux de Abitibi
est, Roberval, Laviolette, Québec, St-Maurice,
Maskinongé, Portneuf, Champlain et Saguenay, à
l'exception des ingénieurs forestiers, des entre-
preneurs, des sous-traitants, des préposés à la
sécurité et à l'hygiène, des préposés à la préven-

tion des incendies, des préposés à la prévention des accidents, des préposés au service de la récréation, des préposés aux communications et transport autres que le transport du bois, des salariés qui sont présentement visés par une accréditation émise en faveur d'une autre association de salariés.

DE: C I P INC.
DIVISION FORESTIERE DU ST-AURICE
Et. visé: La Tuque

Le 19 juin, en vertu d'un changement de structure juridique de l'entreprise visée par l'accréditation, l'employeur a demandé que l'accréditation soit modifiée en y changeant sa désignation.

CONSIDERANT QU'aucune observation ne nous a été faite suivant l'article 6 du Règlement sur l'exercice du droit d'association, et vu l'article 45 du Code du travail, le soussigné,

CONSTATE

la transmission de droits et d'obligations de CIP INC. Division Forestière du St-Maurice à PRODUITS FORESTIERS CIP INC. ;

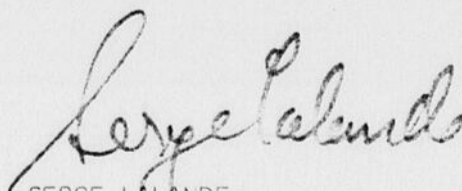
DECLARE

que PRODUITS FORESTIERS CIP INC. est lié par l'accréditation ou la convention collective et devient partie à toute procédure s'y rapportant aux lieux et places de l'employeur précédent.

MODIFIE

l'accréditation en y changeant la désignation de la partie patronale en celle de:

PRODUITS FORESTIERS CIP INC.
1155, rue Metcalfe
Montréal, Qué.
H3B 2X1
Etabl. visé: usine 65, La Tuque



SERGE LALANDE,
commissaire général adjoint.

RK/ag

CONVENTION DE TRAVAIL

CIP Inc.



Division Forestière du St-Maurice

1982 – 1984



CONVENTION DE TRAVAIL

intervenue entre

CIP Inc.,
Division forestière du St-Maurice

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN FORÊT
DE LA MAURICIE (CSN)

et

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORÊT (CSN)

1982 - 1984

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
TITRE.	
PRÉAMBULE.	1
TEXTE DE LA CONVENTION	
Article	
1-But de la Convention.	1
2-Reconnaissance et juridiction du Syndicat.	1
3-Sécurité syndicale.	2
4-Droits de la Direction.	5
5-Comités	6
6-Représentants du Syndicat	7
7-Procédure des griefs.	9
8-Continuité dans les opérations.	12
9-Ancienneté	12
10-Mobilité de la main-d'oeuvre.	19
11-Discipline.	34
12-Régime de vacances.	35
13-Jours fériés, chômés et payés	38
14-Absences ou congés sans solde	42
15-Semaine normale de travail et surtemps.	42
16-Prime de nuit	47
17-Conditions générales.	48
18-Assurances.	62
19-Salaires.	67
20-Déductions volontaires.	74
21-Droits acquis	74
22-Validité.	75
23-Durée	75
ANNEXE "A" - ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES	77
ANNEXE "B" - ÉCHELLE DES TAUX JOURNALIERS.	80
- SOMMAIRE DES TACHES.	81
ANNEXE "C" - CLASSEMENT DU BOIS	83
ANNEXE "D" - HORAIRES NORMAUX DE TRAVAIL	106
ANNEXE "E" - FORMULE D'ADHÉSION ET DE RETENUE SYNDICALE	117

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<u>Page</u>
ANNEXE "F" -	
PARTIE I -	
Groupe 1-Machinerie.	118
Groupe 2-Coupe de bois	119
Groupe 3-Services.	120
PARTIE II -	
Cuisines	121
Mécanique.	122
PARTIE III -	
Permissionnaires	123
ANNEXE "G" -	
<u>AVANCEMENT D'UNE CLASSE A UNE AUTRE</u>	
Mécaniciens	124
Mise en application	125
<u>DESCRIPTION DE TACHES</u>	
Classe "A".	126
<u>MINIMUM D'OUTILLAGE</u>	
Mécanicien Classe "A"	127
<u>DESCRIPTION DE TACHES</u>	
Classe "B".	128
<u>MINIMUM D'OUTILLAGE</u>	
Mécanicien Classe "B"	130
<u>DESCRIPTION DE TACHES</u>	
Classe "C".	130
<u>MINIMUM D'OUTILLAGE</u>	
Mécanicien Classe "C"	131
DÉCLARATIONS D'ORDRE ADMINISTRATIF	132
FORMULES	135

PRÉAMBULE

ATTENDU qu'une Convention collective était en vigueur entre "CIP Inc., Division Forestière du St-Maurice", ci-après désignée "la Compagnie", d'une part, et le Syndicat des Travailleurs en Forêt de la Mauricie (CSN) ci-après désigné "le Syndicat" et la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (CSN) ci-après désignée "la Fédération", d'autre part;

ET ATTENDU que des représentants des parties susmentionnées se sont rencontrés et ont négocié le renouvellement, avec amendements en bonne et due forme, de ladite Convention;

EN CONSÉQUENCE, la Compagnie, le Syndicat et la Fédération déclarent que les termes de ladite Convention sont les suivants:

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

1.01 Cette Convention a pour but de définir les termes et conditions de travail établis lors des négociations collectives, et d'améliorer les relations patronales-ouvrières dans un esprit de pleine et entière coopération.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DU SYNDICAT

2.01 Conformément au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, par l'entremise du Commissaire-général du Travail, en date du 19 juillet 1978, et la décision du Juge Louis Morin en date du 15 janvier 1980 confirmant la décision du Commissaire du Travail, Gérard Boisclair, et en plus, la décision du Commissaire du Travail, Robert Caron le 12 août 1980, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme unique agent négociateur des employés concernés qu'ils soient employés de la Compagnie ou des Permissonnaires concernés.

2.02 La juridiction du Syndicat s'applique à tous les employés salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des ingénieurs forestiers, des entrepreneurs, des sous-traitants, des mesureurs, des commis, des préposés à la sécurité et à l'hygiène, préposés à la prévention des incendies, préposés à la prévention des accidents, préposés au service de la récréation, préposés aux communications et transports autres que le transport du bois.

2.03 Les employés salariés tels que définis au paragraphe 2.02 sont employés à l'exploitation forestière sur les concessions connues et décrites comme étant la Division forestière St-Maurice de la CIP Inc., comprenant les districts électoraux de: Abitibi-Est, Roberval, Laviolette, Québec, St-Maurice, Maskinongé, Portneuf, Champlain et Saguenay.

2.04 La Compagnie continuera d'engager des étudiants dans le but de les initier pour le futur, mais en aucun temps ils ne doivent prendre la place d'employés relevant de la compétence du Syndicat. Quand des étudiants sont engagés dans des emplois relevant de la compétence du Syndicat, les cotisations sont déduites de leur salaire selon le paragraphe 3.04 de l'Article 3. Les étudiants ne sont pas requis de devenir membres du Syndicat.

ARTICLE 3

SÉCURITÉ SYNDICALE

3.01 Tout employé au nom de qui le Syndicat a le droit de négocier, doit être membre du Syndicat pour pouvoir conserver son emploi. Tout nouvel employé ou tout employé ayant perdu son statut d'ancienneté, doit devenir membre du Syndicat lors de son embauchage.

3.02 L'employé expulsé des rangs du Syndicat doit, pour conserver un emploi relevant de la compétence du Syndicat, payer un montant équivalent à la retenue syndicale perçue chaque deux (2) semaines.

3.03 L'Annexe "E" de cette Convention est un facsimilé de la formule d'adhésion et de retenue syndicale qui sera incorporée au contrat d'embauchage. Une copie de ce contrat est envoyée au Syndicat dans les trente (30) jours de la date d'embauchage.

3.04 Cotisations syndicales

a) Sous réserve des exigences de toute loi provinciale ou fédérale pertinente, la Compagnie ou le permissionnaire prélève toutes les deux (2) semaines, sur le salaire dû et payable à chaque employé relevant de la compétence du Syndicat, la cotisation régulière due par l'employé et il remet toutes les quatre (4) semaines ladite cotisation au représentant désigné dudit Syndicat. Dans le cas d'un nouvel employé, la Compagnie ou le permissionnaire déduit sur le premier salaire dû et payable, la cotisation régulière due par l'employé, et les déductions subséquentes se feront comme on l'indique ci-dessus. La cotisation sera basée sur la moyenne des taux en vigueur, multipliée par quarante (40) heures et par un et soixante-quinze centièmes pourcent (1.75%).

b) Avec la remise des cotisations syndicales, la Compagnie fournit au Syndicat, à la Fédération et à la Confédération des Syndicats Nationaux, un relevé indiquant pour chaque période de quatre (4) semaines, le montant total des retenues, les noms des employés pour lesquels les retenues ont été faites, le numéro d'assurance-sociale, la date de naissance, le code d'occupation, l'adresse de chacun de ces employés et le code ci-dessous:

1. Départ volontaire;
2. Avis de rappel ignoré;
4. Refus de mutation à la fermeture;
16. Congédiement;
17. Accident industriel;
18. Maladie ou accident non-industriel;
19. Mutation;
20. Mise en disponibilité - paie de vacances demandée;
21. Décès;
22. Mutation de saison - vacances payées en temps;
23. Mutation de saison - vacances payées en pourcentage;
24. Absence autorisée;
25. Promotion temporaire hors de l'unité syndicale;
26. Promotion permanente hors de l'unité syndicale;
27. Mise en disponibilité de plus de dix-huit (18) mois;

28. Maladie ou accident de plus de dix-huit (18) mois;
29. Suspension;
30. Mise en disponibilité due aux exigences des opérations - antérieurement la vacance a été payée en temps;
31. Mutation de saison - vacances différées;
32. Mise en disponibilité - vacances différées à la prochaine saison;
33. Accident - vacances différées à la prochaine saison;
34. Maladie - vacances différées à la prochaine saison.

c) Le Syndicat notifie par écrit à la Compagnie le montant de la retenue syndicale à prélever toutes les deux (2) semaines sur le salaire de chaque employé relevant de sa compétence. Si le montant de la retenue doit être modifié, le Syndicat en fait part à la Compagnie deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

d) La Compagnie ou le permissionnaire n'a pas à percevoir de cotisations syndicales durant la période de mise en disponibilité; ils sont uniquement tenus de retenir toutes les deux (2) semaines un montant prédéterminé, pourvu que le salaire dû et payable à l'employé soit suffisant pour couvrir la retenue.

En aucun temps, la Compagnie ne peut déduire plus d'une fois le montant de la cotisation syndicale à l'intérieur d'une même période de deux (2) semaines.

e) La Compagnie ou le permissionnaire inscrira sur les formules T-4 et TP-4 des employés le montant des cotisations payées durant l'année.

3.05 Il n'y aura aucune discrimination contre les représentants du Syndicat en rapport avec leurs activités concernant la négociation et l'application de la Convention Collective.

3.06 Avant de visiter toute opération, les représentants accrédités de la Fédération doivent d'abord aviser le directeur du personnel par lettre. Les représentants ainsi que les invités de la Fédération doivent avoir en leur possession et la présenter au chef de coupes du camp visité ou à son

remplaçant ou au permissionnaire, sur demande, une lettre de créances signée par le coordonnateur de la Fédération. Ces dits représentants sont logés et nourris sur les concessions forestières, aux taux prévus dans cette Convention.

3.07 Une liste de ses représentants dûment accrédités en date de l'entrée en vigueur de cette Convention, ainsi que de tous changements subséquents à cette liste est fournie par la Fédération à la Compagnie.

3.08 Aucune activité syndicale n'est permise durant les heures normales de travail. Les représentants accrédités de la Fédération peuvent, après avoir avisé la Compagnie ou le permissionnaire, tenir des réunions syndicales après les heures normales de travail, dans un des locaux assignés à cet effet sur les opérations. De telles réunions pourront avoir lieu durant les heures normales de travail lorsque l'intérêt mutuel des parties l'exige.

3.09 La Compagnie ou le permissionnaire place dans les salles de récréation, les garages, les camps et à l'abri d'attente de la coupe faite par des ouvriers itinérants, des tableaux d'affichage, avec entête du Syndicat et à l'usage exclusif du Syndicat pour y afficher les avis et les communications adressés à ses membres.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

4.01 La Compagnie a le droit exclusif d'exploiter et d'administrer l'entreprise en tous points sous réserve des restrictions expressément énoncées dans la présente Convention.

4.02 Tout employé exclu de l'unité de négociation ne pourra faire le travail des salariés visés par le certificat d'accréditation sauf dans les cas d'extrême urgence et d'entraînement.

4.03 La Compagnie et les permissionnaires s'engagent à traiter de manière équitable et juste tous ses employés régis par la présente Convention. Ni la Compagnie ou le permissionnaire, ni le Syndicat ne doivent faire de distinction quelconque envers un employé ou un autre, en raison de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses ou politiques ou de ses activités en dehors de ses heures de travail.

4.04 Aucune entente individuelle ou extra-conventionnelle ne pourra se faire entre la Compagnie ou ses représentants ou le permissionnaire et un employé et/ou le Syndicat à moins d'être ratifiée par la majorité des membres du département concerné, du camp ou de la limite selon les implications de ladite entente. Le Comité exécutif du Syndicat décide du groupe qui aura à se prononcer dans les deux (2) semaines à compter de l'avis écrit de la Compagnie ou du permissionnaire de son intention de conclure une entente.

4.05 La Compagnie a le droit d'apporter, en tout temps dans la Division, des améliorations ou changements techniques, technologiques et opérationnels, même lorsque ces améliorations ou ces changements ont pour effet de réduire le nombre d'employés visés par la présente Convention. Lorsque ces améliorations ou changements doivent se produire, la Compagnie avise le Syndicat au moins un mois ou plus si la loi est amendée, avant de tels événements. Avant de recruter hors des cadres du Syndicat, la Compagnie offre en premier lieu aux employés membres de l'unité de négociation, tout nouveau poste créé par ces améliorations ou ces changements. Le choix des candidats se fait conformément à l'Article 10 de la présente Convention. Lorsque ces améliorations ou changements amènent une réduction de la main-d'oeuvre, les employés affectés sont mis en disponibilité en conformité avec l'Article 10 de la présente Convention.

ARTICLE 5

COMITÉS

5.01 Comité de négociation

Le Comité de négociation sera formé d'un maximum de quinze (15) représentants délégués par le Syndicat et choisis parmi ses membres.

5.02 Comité de loisirs

Un comité de loisirs sera formé à chaque camp. La formation de ce comité sera faite selon la constitution des comités de loisirs. La Compagnie s'engage à payer les coûts de location et transport des films, basé sur la pratique actuelle. Il est

entendu que la Compagnie continue d'apporter une aide financière comme par le passé. Il est aussi entendu que les employés non visés par cette convention seront appelés à participer aux activités du comité.

ARTICLE 6

REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT

6.01 Dans le but de faciliter l'application de la Convention et le règlement des griefs, le Syndicat nommera ou fera élire le nombre de délégués qu'il juge nécessaire au niveau de chaque camp. Seuls les employés réguliers pourront se qualifier comme délégués.

6.02 Le Syndicat fera parvenir à la Compagnie la liste des noms des délégués; il amendera cette liste lorsqu'il y aura lieu et en avisera la Compagnie par écrit.

6.03 Tout délégué ou tout officier du Syndicat doit informer son contremaître ou son représentant et obtenir sa permission, avant de quitter son travail. La permission ne sera pas refusée sans raison valide pour participer à une ou plusieurs des activités patronales-syndicales suivantes:

a) audience de grief;

b) présentation d'un grief;

c) toute assemblée convoquée par la Compagnie ou un des ses représentants ou le permissionnaire selon le cas et l'employé reçoit, pour le temps de ces activités qui ont lieu durant ses heures normales de travail, le taux régulier de sa classification ou le taux horaire pour l'employé à la pièce, sans toutefois excéder les heures normales de sa journée de travail;

d) lorsqu'il y a entente entre un représentant de la Compagnie et/ou le permissionnaire et un représentant du Syndicat pour tenir une audience de grief ou une présentation de grief à l'étape n°1 et/ou à l'étape n°2 de la procédure de grief, ainsi que lorsqu'il y aura un comité "ad hoc" tel que décrit au paragraphe 7.18 de l'Article 7, les modalités de paiement énoncées au paragraphe 6.03 c) s'appliquent.

6.04 a) Les délégués ou officiers du Syndicat peuvent obtenir une permission d'absence sans solde pour s'occuper des affaires du Syndicat, congrès et cours de formation syndicale, au niveau du Syndicat, de la Fédération ou de la Confédération. Ces délégués ou officiers précisent la raison de leur absence en s'adressant au chef de camp au camp ou son remplaçant ou en leur absence, au premier contremaître de l'opération concernée, pour obtenir la permission d'absence quarante-huit (48) heures avant leur départ du camp ou leur retour au travail. Cette permission qui n'est pas accordée à plus de deux (2) délégués par camp indique, sur un formulaire prévu à cet effet dont copie est remise au délégué ou officier, la période d'absence qui ne doit pas excéder une (1) semaine à la fois, sauf lors des négociations, de la conciliation ou médiation où la période peut être plus longue.

Le Syndicat accepte la responsabilité du remboursement à l'employeur du salaire payé pour le temps que le salarié aurait autrement travaillé dû à son absence temporaire pour affaires syndicales.

Le remboursement à l'employeur par le Syndicat représente le salaire brut payable audit délégué ou officier, majoré de 5% sauf pour les montants dus pour les officiers lors des négociations, de la conciliation ou de la médiation.

A la fin de chaque mois, un état de compte est remis au Syndicat et est payable sur réception.

b) Si un délégué ou un officier doit s'occuper d'affaires syndicales autres que celles mentionnées à 6.04 a), il doit tout d'abord obtenir du Directeur divisionnaire ou son remplaçant, un permis d'absence sans solde une (1) semaine avant son départ. Ces permis sont émis pour une période n'excédant pas trois (3) mois à la fois jusqu'à un maximum de douze (12) mois consécutifs et pas plus de cinq (5) délégués pour la Division.

c) Advenant une défectuosité du système téléphonique en forêt, la demande pourra être faite par l'entremise de l'opérateur de radio au bureau divisionnaire.

d) Ces permis d'absence ne peuvent être refusés sans raison majeure.

ARTICLE 7

PROCÉDURE DES GRIEFS

7.01 Les plaintes provenant de l'interprétation ou de l'application de cette Convention peuvent être discutées entre l'employé (accompagné ou non du délégué) et son surveillant; ceci évitera que des plaintes mineures ne deviennent des griefs.

7.02 Tout employé assujéti à cette Convention et qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de cette Convention, ou d'une décision prise par la Compagnie ou le permissionnaire en relation avec les conditions de travail prévues dans cette Convention, peut soumettre son grief pour enquête et règlement en conformité de la procédure qui suit. Tout représentant du Syndicat peut présenter un grief au chef de coupes au camp ou son remplaçant ou le permissionnaire pour et au nom de tout employé dans les vingt (20) jours qui suivent la connaissance de la circonstance ou de l'événement qui provoque le grief.

7.03 Étape n°1

Tout employé qui veut soumettre un grief doit le faire dans les vingt (20) jours qui suivent la connaissance de la circonstance ou de l'événement qui provoque le grief. Aucun grief n'est reconnu si l'employé concerné ne suit pas cette modalité. L'employé, accompagné du délégué, soumet son grief par écrit, au chef de coupes au camp ou au permissionnaire. Celui-ci doit rendre sa réponse par écrit dans les dix (10) jours qui suivent la réception du grief.

Si l'employé qui se croit lésé est absent, il peut avoir recours à son délégué ou tout autre officier du Syndicat pour présenter son grief au chef de coupes au camp ou tout autre représentant de la Compagnie ou du permissionnaire.

Dans les cas de mise en disponibilité ou de rappel, l'employé absent qui se croit lésé, peut avoir recours à son délégué ou à tout autre officier du Syndicat ou le représentant de la Fédération pour présenter son grief au chef de coupes au camp ou tout autre représentant de la Compagnie ou du permissionnaire.

7.04 Étape n°2

Si un accord n'intervient pas, l'employé peut dans les sept (7) jours qui suivent, accompagné d'un membre de l'Exécutif du Syndicat et/ou d'un représentant de la Fédération, soumettre son grief par écrit au Directeur divisionnaire. Ce dernier aura dix (10) jours pour répondre.

7.05 Étape n°3

Si un accord n'intervient pas à l'étape n°2, le grief pourra être soumis à l'arbitrage.

7.06 Tout grief résultant de l'interprétation ou de l'application de la présente Convention peut être soumis par le Syndicat à un arbitre unique ou si l'une des parties le désire, à un conseil d'arbitrage dans les quinze (15) jours qui suivent la réception par le Syndicat, de la décision rendue par le Directeur divisionnaire.

7.07 Si le Syndicat désire soumettre un litige à l'arbitrage, il transmet à la Compagnie, un avis écrit l'informant de son intention de recourir à cette procédure et en désignant le nom de son représentant sur le conseil d'arbitrage. La Compagnie devra désigner le nom de son représentant sur le conseil d'arbitrage dans un délai de dix (10) jours.

7.08 Si le grief est soumis à un arbitre unique, les parties devront s'entendre dans les quinze (15) jours après la réception de l'avis sur la nomination de celui-ci, à défaut de quoi il sera nommé par le Ministre du Travail de la province de Québec. Une fois nommé, celui-ci entend les témoignages des deux (2) parties et rend sa décision aussitôt que possible.

Si le grief est soumis à un conseil d'arbitrage, celui-ci doit être formé dans les quinze (15) jours après la réception de l'avis. Le conseil se compose d'un arbitre choisi par la Compagnie d'un arbitre choisi par le Syndicat, et d'un troisième arbitre désigné par les deux autres arbitres, qui agit comme président.

7.09 Si les deux (2) arbitres ne peuvent s'entendre sur le choix du troisième arbitre, celui-ci est désigné par le Ministre du Travail de la province de Québec.

7.10 Une fois constitué, le conseil d'arbitrage se réunit, entend les témoignages des deux (2) parties et rend sa décision selon les délais prévus dans le code du travail.

7.11 Chacune des parties défraie les dépenses de l'arbitre qu'elle a choisi; les dépenses du conseil d'arbitrage dans son ensemble et celles du troisième arbitre ou arbitre unique sont payées à part égale par les deux (2) parties.

7.12 a) Le rôle de l'arbitre unique ou du conseil d'arbitrage se limite à l'interprétation et la mise en application des termes de cette Convention. A condition que l'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage ne traite que des questions spécifiques telles qu'elles sont soumises, et qu'il ne tente en rien de modifier cette Convention, d'y ajouter ou d'y retrancher quoi que ce soit, sa décision est sans appel et oblige les deux (2) parties.

b) Dans le cas de congédiement ou de suspension pour cause juste et suffisante, l'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage a le pouvoir de maintenir, d'annuler ou diminuer la décision patronale. L'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage peut ordonner la réintégration de l'employé sans perte de droits acquis et de décider du montant de compensation pour salaire perdu.

7.13 a) Tout grief du Syndicat concernant l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des dispositions de cette Convention, peut être soumis à la Compagnie en commençant par la deuxième étape, au lieu de suivre la procédure normale des griefs, dans les vingt (20) jours qui suivent la connaissance de la circonstance ou de l'événement qui provoque le grief.

b) Tout grief d'ordre collectif touchant plus d'un camp concernant l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des dispositions de cette Convention, peut être soumis à la Compagnie en commençant par la deuxième étape, dans les vingt (20) jours qui suivent la connaissance de la circonstance ou de l'événement qui provoque le grief.

7.14 La Compagnie et le Syndicat se feront un devoir d'accélérer les procédures d'arbitrage. De même que les arbitres devront faire diligence pour entendre les griefs et rendre leurs décisions.

7.15 Les limites de temps entre les différentes étapes peuvent être prolongées après entente entre les parties, précisant la durée du délai et confirmation écrite.

7.16 Les samedis, dimanches et jours fériés n'entreront pas dans le calcul des délais stipulés aux étapes prévues à la procédure des griefs.

7.17 Les deux (2) parties s'engagent à respecter les délais stipulés à moins qu'ils aient été prolongés tel que spécifié au paragraphe 7.15 ci-dessus. Si la Compagnie ou le permissionnaire néglige de donner sa réponse dans les délais prévus à l'une ou l'autre des étapes, le grief est porté automatiquement à l'étape suivante et ceci jusqu'à l'arbitrage. Si le Syndicat néglige de présenter le grief dans les délais prévus, le grief sera considéré abandonné et ne pourra être soumis de nouveau à moins d'une nouvelle occurrence.

7.18 Le Syndicat et la Compagnie peuvent former, à quelque étape que ce soit de la procédure, un comité "ad hoc" pour étudier et discuter le grief ou les griefs en cause. Ce comité pourra être constitué de représentants de la Compagnie, du Syndicat et de la Fédération.

ARTICLE 8

CONTINUITÉ DANS LES OPÉRATIONS

8.01 Il est convenu qu'il n'y aura ni grève, ni arrêt, ni ralentissement du travail, ni autres interruptions semblables par le Syndicat ou par un ou plusieurs de ses membres, ni fermeture illégale par la Compagnie ou les permissionnaires pendant la durée de cette Convention.

ARTICLE 9

ANCIENNETÉ

Pour les fins de mobilité de la main-d'oeuvre, il y a trois (3) anciennetés différentes.

9.01 Ancienneté dans la division

a) La liste d'ancienneté mise à jour selon la déclaration d'ordre administratif du 15 décembre 1982 sera considérée en bonne et due forme et deviendra la liste officielle pour la saison qui suit la date de son acceptation.

A partir de cette liste, aucune correction ne sera faite, si ce n'est que celle de l'année à laquelle s'applique toute nouvelle liste d'ancienneté.

b) La liste d'ancienneté sera faite selon la date d'embauche dans la division, sujet aux modalités de l'alinéa 9.07 de cet article.

c) Les officiers du Syndicat gardés à l'emploi dû à leur fonction dans l'exécutif du Syndicat, accumulent du service seulement dans la division, et ce à compter du moment où ils auraient été mis en disponibilité dans leur occupation.

d) Ancienneté chez un permissionnaire

Voir déclaration d'ordre administratif du 15 avril 1981. (D.O.A. 1)

9.02 Ancienneté d'occupation

Employés à forfait

a) La liste d'ancienneté mise à jour selon la déclaration d'ordre administratif du 15 décembre 1982 sera considérée en bonne et due forme et deviendra la liste officielle pour la saison qui suit la date de son acceptation.

A partir de cette liste, aucune correction ne sera faite, si ce n'est que celle de l'année à laquelle s'applique toute nouvelle liste d'ancienneté.

b) La liste d'ancienneté d'occupation pour les employés à forfait sera faite selon la date d'embauche dans ladite occupation, sujet aux modalités de l'alinéa 9.07 de cet article.

Autres employés

1. L'ancienneté d'occupation désigne l'ordre d'ancienneté que les employés ont acquis en travaillant sans interruption dans la même occupation. Toute affectation permanente à une autre occupation modifie l'ordre d'ancienneté de l'employé dans l'occupation précédente et celui-ci acquiert un autre ordre dans sa nouvelle occupation.

2. A compter du 1er avril 1983, tous les propriétaires-conducteurs de machinerie ont priorité de travail sur leur propre machine en tout temps, sur tout nouvel employé embauché à compter de cette date, en autant que ladite machine fonctionne sur deux (2) quarts.

Cependant, les propriétaires-conducteurs, dont les catégories sont inscrites plus bas, ont priorité de travail sur leur propre machine en tout temps, sur tout nouvel employé embauché à compter du 1er avril 1983, même si ladite machine fonctionne sur un quart:

- (006) Camions remorque - Lorsqu'ils sont affectés au transport du bois durant la période de dégel
- (012) Camions 10 roues - Lorsqu'ils sont affectés au transport du gravier
- (013) Niveleuses
- (014) Pelles mécaniques et grues
- (019) Gros tracteurs
- (027) Chargeuses - Lorsqu'elles sont affectées au transport du bois durant la période du dégel
- (028) Déchargeuses - Lorsqu'elles sont affectées au transport du bois durant la période du dégel
- (076) Débusqueuses à câbles

Toutefois, un seul propriétaire-conducteur par machine peut se prévaloir de la priorité d'emploi prévue aux deux (2) paragraphes précédents.

3. Les occupations non-comprises dans des départements sont regroupées dans des familles d'occupations ci-après appelées "groupes":

1. Machinerie;
2. Coupe du bois;
3. Service.

(Voir Annexe "F", parties I et III.)

9.03 Ancienneté de département

a) La liste d'ancienneté mise à jour selon la déclaration d'ordre administratif du 15 décembre 1982 sera considérée en bonne et due forme et deviendra la liste officielle pour la saison qui suit la date de son acceptation.

A partir de cette liste, aucune correction ne sera faite, si ce n'est que celle de l'année à laquelle s'applique toute nouvelle liste d'ancienneté.

b) La liste d'ancienneté de département sera faite selon la date d'embauche dans le département, sujet aux modalités de l'alinéa 9.07 de cet article.

c) Un département se définit comme étant l'ensemble des occupations nécessaires à la bonne marche d'une opération donnée.

(Voir Annexe "F", partie II).

9.04 Toute nouvelle occupation qui pourrait être créée après la signature de cette Convention, est ajoutée à un département ou à un groupe après entente avec le Syndicat.

9.05 a) Un employé est considéré comme nouvel employé jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail continu. Durant cette période, il est considéré comme stagiaire et il ne peut recourir à la procédure d'accommodement des griefs pour ce qui est de la mobilité de main-d'oeuvre. A la fin de cette période, il est considéré comme employé régulier et son service est calculé conformément à l'énoncé des paragraphes 9.01, 9.02, et 9.03, à partir de la date de son embauchage.

b) Nonobstant ce qui précède, un nouvel employé embauché pour suivre un programme de formation de la Compagnie sur tracteurs, moissonneuses, chargeuses de bois en longueur et "processors", ne sera considéré comme employé régulier que lorsqu'il aura complété soixante (60) jours de travail continu.

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

a) lorsqu'un employé régulier remplit l'une ou l'autre des occupations relevant de la compétence du Syndicat;

b) lorsqu'un employé régulier remplit temporairement mais pas plus de six (6) mois, un emploi vacant ne relevant pas de la compétence du Syndicat;

c) lorsqu'un employé régulier est absent lors de vacances, jours fériés, congés de deuil, congés sans solde, congés accumulés, perte de temps temporaire due à la température ou au bris mécanique ainsi que les cours de perfectionnement autorisés par la Compagnie;

d) lorsqu'un employé régulier est absent pour affaires syndicales, tel que le stipule l'Article 6;

e) lorsqu'un employé régulier est absent ou ne peut se présenter au travail en raison de maladie ou accident, avec certificat médical, si la Compagnie ou le permissionnaire le demande, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois consécutifs à compter de la date de la maladie ou de l'accident si l'employé est au travail ou de la date de son rappel. L'employé ainsi affecté pourra, si nécessaire, faire extensionner la période de dix-huit (18) mois consécutifs à vingt-quatre (24) mois consécutifs (trente (30) mois consécutifs s'il s'agit d'un accident de travail survenu au travail dans la Division du St-Maurice lorsque couvert par cette convention collective) en faisant la demande à la Compagnie ou au permissionnaire sous pli recommandé avec certificat médical à l'appui.

f) Nonobstant ce qui précède, un employé ne peut accumuler plus d'ancienneté dans la division, dans son occupation et dans son département, que pour le temps qu'il aurait normalement travaillé au cours d'une (1) année d'opération.

9.07 L'ancienneté est interrompue et l'employé perd ses droits acquis lorsque ledit employé:

- a) quitte volontairement la Compagnie ou le permissionnaire;
- b) est congédié pour cause juste et suffisante;
- c) est mis en disponibilité plus de dix-huit (18) mois consécutifs (vingt-quatre (24) mois consécutifs pour les employés ayant trois (3) ans et plus d'ancienneté);
- d) est absent en raison de maladie ou d'accident plus de dix-huit (18) mois consécutifs, vingt-quatre (24) mois consécutifs lorsque l'employé a reçu une extension tel que décrit au paragraphe 9.06 e).
- e) 1. refuse une offre d'emploi dans son occupation au moment de son rappel selon les termes de l'Article 10.01 A) 5;
2. refuse une mutation dans son occupation pour les employés à l'heure ou à la journée, sauf les employés de cuisine;
3. refuse une mutation dans sa classification pour les employés de cuisine;
4. refuse une mutation pour les employés à forfait selon les termes de l'Article 10.01 B) 1. b).

9.08. L'ancienneté est maintenue lorsque l'employé:

- a) est mis en disponibilité durant une période n'excédant pas dix-huit (18) mois consécutifs (vingt-quatre (24) mois consécutifs pour les employés ayant trois (3) ans et plus d'ancienneté);
- b) est absent pour activités syndicales autres que celles prévues à l'Article 6 reconnues et autorisées par la Compagnie pour une période déterminée au moment de l'entente;
- c) est muté à une occupation hors des cadres du Syndicat.

9.09 Liste d'ancienneté

a) Les listes d'ancienneté en date du 31 mars indiquant l'ancienneté de chaque employé relevant de la compétence du Syndicat seront préparées et affichées à chaque camp vers le 15 mai de chaque année. Les listes indiquent le numéro d'assurance-sociale, le nom et le prénom, l'occupation, l'adresse, l'ancienneté d'occupation ou ordre d'ancienneté d'occupation ou de département selon le cas, l'ancienneté de division ainsi que le crédit d'ancienneté pour fins de vacances de chaque employé. De plus, treize (13) listes d'ancienneté seront remises au Syndicat et une (1) à la Fédération. Ces listes contiendront les renseignements ci-haut mentionnés mais de la façon suivante:

par ordre alphabétique;

par ordre d'ancienneté de division;

par ordre d'ancienneté d'occupation ou de département selon le cas;

selon l'Annexe "F", partie III - Permissionnaire.

Ces listes seront remises au Syndicat et à la Fédération le 1er mai de chaque année.

b) De plus, avant le 15 mai de chaque année, chaque salarié reçoit l'état détaillé de son ancienneté pour fins de mobilité de main-d'oeuvre et de vacances.

c) Si un employé n'est pas d'accord sur son état d'ancienneté ainsi affiché, il doit en demander la rectification en-dedans de trente (30) jours de l'affichage ou de la date de son retour au travail. Le Syndicat peut faire la même demande de rectification. Passé ce délai, la liste est officielle et gouverne les mouvements de main-d'oeuvre pour l'année d'opération en cours.

9.10 Une année d'opération se définit comme suit: période du 1er avril au 31 mars de l'année suivante.

9.11 Lorsqu'un employé est muté par la Compagnie d'une autre Division à la Division St-Maurice, il conserve son service pour fins de vacances de congés payés et d'assurances.

ARTICLE 10

MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE

10.01 Rappel et mise en disponibilité

A) Rappels

1. a) Les employés des groupes sont rappelés selon leur ordre d'ancienneté ou ancienneté d'occupation selon le cas; si l'ancienneté d'occupation de deux (2) ou plusieurs employés est égale, l'ancienneté de division prévaut.

i) Nonobstant ce qui précède, les employés travaillant sur les occupations suivantes:

-063 Coupeuse assembleuse sur roues
-071 Ébrancheuse
-073 Tronçonneuse
-081 Tronçonneuse
-075 Débusqueuse à grappin
-090 Coupeuse assembleuse sur chenille
sont rappelés selon leur rang d'ancienneté comme suit:

ii) Les employés sont assignés aux machines disponibles à la Compagnie soit celles qui lui appartiennent ou celles des contracteurs ou propriétaires de multiples machines, ou travaillent comme un des conducteurs avec les propriétaires-conducteurs.

iii) Lorsque le rang d'ancienneté d'un propriétaire-conducteur lui donne droit au rappel il est rappelé et devient un des conducteurs sur sa machine.

iv) Lorsqu'il n'y a plus de machines de disponibles à la Compagnie le plus ancien des propriétaires-conducteurs est rappelé même s'il a moins d'ancienneté que les autres conducteurs et il devient un des conducteurs sur sa machine, ainsi de suite.

- v) Lorsqu'il n'y a plus de propriétaires-conducteurs sur la liste d'ancienneté la Compagnie peut embaucher un nouveau propriétaire-conducteur qui devient un des conducteurs sur sa machine avec le conducteur suivant sur la liste d'ancienneté, ainsi de suite.
- vi) Un seul propriétaire par machine peut se prévaloir des dispositions précitées.
- vii) La priorité de travail hors des rangs d'ancienneté pour les propriétaires-conducteurs ne s'applique qu'en autant que les machines fonctionnent sur deux (2) quarts.
 - b) Les employés des départements sont rappelés selon leur ancienneté de département dans leur occupation régulière; si l'ancienneté de département de deux (2) ou plusieurs employés est égale, l'ancienneté de division prévaut.
 - c) La Compagnie tient compte du camp où l'employé a l'habitude de travailler, sauf si le camp dudit employé n'ouvre pas. L'employé est rappelé dans le camp où il a l'habitude de travailler sauf si ce camp ouvre plus de deux (2) semaines plus tard que d'autres camps ou qu'il n'ouvre pas du tout. Dans le cas d'ouverture tardive d'un camp, l'employé qui a accepté de travailler dans un autre camp pourra se faire muter à son camp dès que son poste à ce camp deviendra disponible.
 - d) Dans le cas où la Compagnie n'ouvre pas un camp ou diminue le nombre de débussées dans un camp, l'employé à la pièce ayant le plus d'ancienneté d'occupation aura la préférence de choisir pour son équipe le camp où il ira travailler en autant qu'il y aura des ouvertures dans ce dit camp.
- e) Camp d'habitude

Le camp d'habitude d'un employé est le camp où ledit employé a travaillé le plus de temps durant la saison précédente.

Lorsqu'un camp est fermé pour une saison ou plus et qu'il ouvre de nouveau, ceux pour lesquels ce camp était le camp d'habitude, peuvent se prévaloir de cet avantage au moment où le camp ouvre en autant que leur ancienneté leur en donne le droit. Ceci sans recours par la suite.

L'employé qui ne peut être assigné à son camp d'habitude sera informé d'ouvertures subséquentes en autant qu'il en démontre le désir par écrit, avec copie au syndicat, lorsqu'il passe au bureau d'embauche à La Tuque.

2. a) Une fois les rappels complétés dans une occupation donnée, préférence d'emploi est accordée aux employés en disponibilité sur la liste de rappel, selon leur ancienneté de division, en autant que ces employés peuvent remplir les exigences normales de la tâche. Ces employés pourront retourner à leur occupation régulière quand il y aura vacance. Le mécanisme de cette clause n'est pas renouvelable à chaque année. Les employés visés par cette clause et qui sont recyclés obtiennent un rang dans une nouvelle occupation. Ils gardent ce rang et jouissent de tout droit que la présente convention collective leur confère selon leur rang ou ancienneté de leur nouvelle occupation et ce, comme le précise la présente clause jusqu'à ce qu'il y ait vacance dans leur occupation régulière. Donc, les employés recyclés au cours d'une année ne sont pas affectés par des employés non rappelés au cours de l'année suivante qui seraient plus vieux qu'eux en ancienneté de division.

b) Advenant le cas où il y aurait de nouveaux permissionnaires, la Compagnie rencontre le Syndicat un mois d'avance afin d'en discuter, et advenant le cas où le Syndicat et la Compagnie ne soient pas d'accord sur les modalités qui s'appliquent, soit "permissionnaire" ou "autres", la décision de la Compagnie prévaut et dans cette éventualité, la Compagnie s'engage à afficher au début de la saison d'exploitation du dit permissionnaire, pour une période de dix (10) jours consécutifs, les postes à combler chez ce permissionnaire, dans les camps du Haut St-Maurice.

Les employés du Haut St-Maurice pourront postuler ces dits postes et advenant qu'ils soient qualifiés et qu'ils aient l'ancienneté nécessaire, ils pourront combler lesdits postes:

L'ancienneté du postulant ainsi choisi, sera maintenue au rang qu'il occupait au moment où il comble ledit poste. Advenant la disparition dudit permissionnaire pour une raison ou une autre, autre que la fermeture saisonnière des opérations, l'employé en question pourra réintégrer le groupe du Haut St-Maurice, selon son rang d'ancienneté.

3. Au cours des opérations, si la liste de rappel est épuisée dans une occupation donnée et advenant un poste vacant dans cette même occupation, la procédure d'affichage prévue à cette Convention est mise en application.

4. Avant le début de chaque année d'opération, le Syndicat reçoit une liste indiquant le nom, l'adresse, le numéro d'assurance-sociale et le service des employés admissibles au rappel.

5. L'employé rappelé reçoit un avis écrit sous pli recommandé portant sa dernière adresse connue, au moins deux (2) semaines avant la date où il doit se présenter au travail. L'employé doit répondre par lettre recommandée dans les dix (10) jours de la réception de l'avis et se rapporter au bureau d'emploi à la date spécifiée, à moins que d'autres arrangements n'aient été faits par écrit. A la demande de la Compagnie ou du permissionnaire selon le cas, l'employé peut consentir à se présenter au travail avant la date fixée sur sa lettre de rappel, moyennant confirmation par la Compagnie ou le permissionnaire selon le cas par lettre recommandée avec copie au Syndicat. Copie de la lettre de rappel est envoyée au Syndicat. Cet avis donnera un aperçu des camps que la Compagnie ou le permissionnaire selon le cas prévoient opérer ainsi que les coupes de bois qu'ils prévoient y faire. La Compagnie ou le permissionnaire selon le cas émettront un crédit à l'employé pour le coût de la lettre recommandée ci-haut mentionnée.

6. a) Tout employé rappelé au travail après le rappel du début des opérations le sera premièrement par appel téléphonique avec confirmation par lettre recommandée avec copie au Syndicat.

b) L'employé ainsi rappelé devra se présenter au bureau d'emploi à la date spécifiée à la lettre de rappel.

c) Ni l'employé qui refuse l'appel d'emploi fait par appel téléphonique et qui change sa décision en se présentant au bureau d'emploi tel que spécifié à son rappel, ni l'employé qu'il déplace en ce faisant, ne pourront se prévaloir de la "Procédure des Grievs" Article 7 de cette convention collective dans cette circonstance.

7. a) Lorsque la Compagnie entreprendra son programme de projets de construction de chemins de classes I et II, elle offrira le travail aux conducteurs de tracteurs, niveleuses et pelles mécaniques selon leur ancienneté, qu'ils soient au travail ou non, et ce d'après les besoins du programme dans ces occupations.

b) L'employé qui accepte de travailler à ce programme renonce par le fait même au droit de retourner à son camp d'habitude pour la durée du programme ou tant et aussi longtemps que ses services sont requis pour ce dernier durant la saison. Lorsque le programme sera terminé, l'employé sera sujet à l'article 10.01 B) 2.a) "Délais" pour le reste de ladite saison.

c) La décision de l'employé se fera par écrit sur un formulaire (#5 dont modèle se retrouve à la fin de la convention de travail) en quatre (4) copies dont une sera retenue au camp, une à l'employé, une au bureau d'embauche et une au syndicat, et sera irrévocable pour ladite saison. Le refus de travailler sur les projets spéciaux ne brise pas le service, tel qu'indiqué à l'alinéa 9.07 e) 1.

d) Néanmoins, lorsqu'il y aura affichage de postes vacants ou postes nouvellement créés, l'employé travaillant sur les projets spéciaux "chemins de classes I et II", pourra postuler lesdits postes au même titre que les autres employés.

e) Un employé mis en disponibilité au niveau du camp avant que les projets spéciaux soient terminés, pourra se prévaloir de son ancienneté pour déplacer selon les dispositions de l'article 10.01 B) 2. a) "Délais" en autant qu'il ne lui ait pas déjà été offert de travailler aux projets spéciaux ou qu'il n'ait pas refusé d'y travailler si l'offre lui a déjà été faite.

10.01 B) Mise en disponibilité

1. Dans le cas de réduction de la force ouvrière due à un ralentissement ou à la suspension saisonnière complète ou partielle des opérations forestières dans un ou plusieurs camps, les mises en disponibilité s'appliquent de la façon suivante:

a) Départements

4 i) Les employés du département de cuisine sont mis en disponibilité selon leur ancienneté de département. Un employé déplace un autre employé ayant moins d'ancienneté de département que lui dans les classifications horizontales à la sienne. Dans les classifications inférieures à la sienne, il peut, s'il le veut, déplacer un employé ayant moins d'ancienneté que lui dans le département.

9 ii) Les employés du département de mécanique sont mis en disponibilité selon leur ancienneté de département. Un employé a le droit de déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté de département que lui dans les classifications horizontales à la sienne et après dans les classifications inférieures à la sienne, de la séquence de promotion et ainsi de suite jusqu'à ce que l'employé ayant le moins d'ancienneté de département dans la classification la plus basse de la séquence de promotion ait été déplacé. Toutefois, par besoin d'efficacité, il est parfois essentiel de garder au travail des employés possédant des qualifications spéciales pour un travail déterminé, dont l'ancienneté de département est moindre que celle des autres.

iii) Permissionnaires

Dans le cas de réduction de la force ouvrière due à un ralentissement ou à la suspension saisonnière complète ou partielle des opérations forestières chez un permissionnaire, les mises en disponibilité s'appliquent de la façon suivante:

Les employés sont mis en disponibilité selon leur ancienneté de groupe décrite à l'Annexe "F", partie 3, permissionnaire: Un employé déplace un autre employé ayant moins d'ancienneté de groupe que lui en autant qu'il puisse rencontrer les exigences de la fonction. 7

b) Lorsque la coupe se termine avant le 1er décembre dans un camp donné, la Compagnie peut muter un employé à forfait dans un autre camp en autant qu'il y a du travail disponible dans la même méthode de coupe dans laquelle il travaillait.

c) Autres employés

Pour les autres employés devant être mis en disponibilité pour des raisons énumérées plus haut, ils ont le droit de déplacer des employés ayant moins d'ancienneté d'occupation; à ancienneté d'occupation égale, l'ancienneté de division prévaut. 7

Nonobstant ce qui précède, la mise en disponibilité du groupe d'employés dont fait objet la section 10.01 A) 1. a) i) de cet article, se fait dans l'ordre inverse du rappel.

2. Délais

a) Il est entendu cependant que dans tous les cas de mise en disponibilité pour les raisons ci-haut mentionnées, il n'y aura pas de déplacement d'un camp à un autre si l'occupation dans l'autre camp est pour une durée de moins de deux (2) semaines, et si l'employé est mis en disponibilité dans son camp pour moins de deux (2) semaines. Lesdits délais ne s'appliquent pas si le déplacement s'effectue dans le même camp.

b) Il est entendu cependant que dans tous les cas de mise en disponibilité pour les raisons ci-haut mentionnées, il n'y aura pas de déplacement d'un permissionnaire à un autre si l'occupation chez un autre permissionnaire est d'une durée de moins de six (6) semaines, et si l'employé est mis en disponibilité chez son permissionnaire pour moins de deux (2) semaines. Lesdits délais ne s'appliquent pas si le déplacement s'effectue chez un même permissionnaire.

c) L'ancienneté des employés des permissionnaires devra prévaloir d'abord chez les permissionnaires et ensuite, si ce dernier ne peut déplacer un tel employé à l'occasion de mise à pied permanente, alors il pourra se prévaloir de son droit d'ancienneté dans la division.

10.02 a) Cependant, lors de mise en disponibilité, le président, le secrétaire, le trésorier du Syndicat, les vice-présidents de camps sont maintenus au travail tout d'abord dans leur occupation suivant leur ancienneté et subséquemment dans toute autre occupation qu'ils peuvent accomplir, de préférence à tout autre employé. Lors du rappel, ces représentants sont rappelés les premiers tout d'abord dans leur occupation suivant leur ancienneté et subséquemment dans toute autre occupation qu'ils peuvent accomplir, de préférence à tout autre employé.

Il est entendu que cette préférence d'emploi ne peut s'appliquer à plus de trois (3) représentants dans un même camp.

b) Les employés à la pièce qui le désirent ne seront pas tenus de déplacer d'autres employés lors de mises en disponibilité. Pour ce faire, ils devront signer la formule "Option de déplacer ou ne pas déplacer lors de mises en disponibilité (employés à la pièce)".

10.03 A moins de raisons incontrôlables telles que le verglas, les pluies excessives, le dégel prématuré, les sécheresses excessives, les tempêtes de neige et les directives gouvernementales ou paragouvernementales, les employés devant être mis en disponibilité saisonnière sont avisés par la Compagnie une (1) semaine d'avance. Les employés travaillant selon l'horaire de deux (2) semaines sont avisés au moins deux (2) jours avant leur départ. Cet avis est aussi transmis au Syndicat.

10.04 Les employés qui désirent abandonner leur emploi doivent aviser la Compagnie au moins deux (2) jours d'avance.

10.05 Changements techniques, technologiques ou opérationnels

Dans le cas de mises à pied permanentes occasionnées soit par la fermeture finale d'un camp ou le permissionnaire, soit par des améliorations, ou changements techniques, technologiques ou

opérationnels, la Compagnie avise le Syndicat au moins un (1) mois ou plus si la loi est amendée, avant de tels événements. Dans ces cas, les mises en disponibilité s'effectueront d'abord selon l'Article 10.01 et l'Article 10.02. La Compagnie voit à replacer dans d'autres occupations les employés ainsi déplacés tenant compte de leur ancienneté de division dans leur groupe ou département selon le cas et de leur aptitude à remplir les exigences normales des tâches rendues disponibles par la mise en disponibilité des employés possédant une ancienneté de division moindre dans leur groupe ou département selon le cas, s'il y a lieu. Si leurs aptitudes ne leur permettent pas de remplacer dans leur groupe ou si leur ancienneté est inférieure à celle des employés qu'ils pourraient déplacer dans leur groupe, la Compagnie passe au niveau de la division dans les autres groupes et départements.

10.06 a) Promotion - Occupation vacante - Emploi nouvellement créé

Lorsqu'il s'agit de remplir des occupations vacantes ou nouvellement créées, à taux horaire ou à taux journalier, la Compagnie affiche l'occupation dans toute la division, y incluant le département concerné, pour une période de dix (10) jours consécutifs. L'avis fournit les renseignements pertinents, à savoir:

1. le département ou le groupe;
2. le titre de l'occupation;
3. un énoncé des devoirs à assumer;
4. les exigences requises pour remplir le poste;
5. le camp.

Les formules pour fins de demande de postes affichés sont complétées en quatre (4) copies. L'original est envoyé au chef du personnel, une copie est donnée au chef de coupes au camp, une est donnée au vice-président du camp, et l'autre est pour l'usage personnel du postulant.

b) Lors des mises en disponibilité, les employés qui le désirent, peuvent faire demande pour autres emplois qui pourraient devenir vacants durant la période de leur mise en disponibilité, en complétant la formule "Demande pour poste vacant (lors de mise en disponibilité)". Cette formule est disponible à chaque camp et devra être présentée au chef de coupes au camp ou à son représentant.

10.07 a) La Compagnie choisit le candidat de la façon suivante:

Première étape

1. Département

Parmi les employés du département concerné ayant fait une demande, selon son ancienneté de département en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche, et qu'il ait les qualifications requises pour passer d'une classe à l'autre dans le cas des hommes de métier.

2. Groupe

Parmi les employés du groupe concerné ayant fait une demande selon son ancienneté de division en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Deuxième étape

Si aucun candidat n'a été choisi à la première étape, la Compagnie choisit parmi les autres employés ayant fait une demande, celui qui a le plus d'ancienneté de division en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. Jusqu'à ce que le choix soit fait, la Compagnie peut choisir qui elle veut pour remplir le poste temporairement.

Le candidat choisi selon les modalités prévues ci-dessus, a droit à une période d'essai et d'entraînement d'une (1) semaine au taux de l'occupation.

10.07 b) Dans tout cas d'affichage, que le choix du candidat soit fait à la première étape ou à la deuxième étape, l'employé qui comble le poste temporairement en attendant que le choix soit fait, n'accumule pas d'ancienneté d'occupation sur ledit poste durant l'affectation temporaire. S'il est un employé déjà à l'emploi, il continue d'accumuler son ancienneté dans son occupation régulière.

Si l'employé en est un qui vient de l'extérieur des rangs du Syndicat, il n'accumule pas d'ancienneté dans l'occupation qu'il occupe temporairement.

10.08 Dans les deux (2) semaines suivant les délais prévus à l'affichage, la Compagnie remet au Syndicat la liste des employés ayant posé leur candidature et le ou les noms des candidats choisis. De plus, elle affiche ladite liste dans tous les camps.

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

b) Un employé qui, par suite de maladie ou d'accident, est incapable de remplir les exigences normales de la tâche de son occupation régulière, s'il y a emploi disponible, la Compagnie le replace dans une autre occupation qu'il est capable d'accomplir.

c) Dans les cas de mises à pied permanentes occasionnées soit par la fermeture finale d'un camp, soit par des améliorations ou changements techniques, technologiques ou opérationnels, les mises en disponibilité s'effectuent d'abord selon les Articles 10.01 et 10.02. La Compagnie voit à replacer les employés ainsi affectés dans les emplois créés à la suite de l'acquisition de nouvelles machines, sans passer par la procédure d'affichage. Il est entendu que lesdits employés doivent être capables de remplir les exigences normales de la tâche.

10.10 Indemnité de licenciement

a) Un employé a droit à une indemnité de licenciement calculée d'après la méthode indiquée ci-dessous, sous réserve des conditions suivantes:

- i) l'employé doit avoir au moins deux cent quarante (240) jours de service continu;
- ii) le licenciement doit résulter directement d'une décision de la direction en vue d'améliorer l'efficacité des opérations, en conformité avec l'Article 10.05;

- iii) l'employé n'a pas droit à ladite indemnité lorsque son licenciement est dû à des circonstances indépendantes de la volonté de la Compagnie comme par exemple: désastre provenant de causes naturelles, baisse périodique ou permanente dans les exploitations forestières de la Division, maladie ou accident;
- iv) l'employé n'a pas droit à l'indemnité de licenciement s'il démissionne ou s'il est congédié pour une cause juste et suffisante, ou s'il refuse une offre de mutation.

Chaque employé licencié est tenu de réclamer lui-même l'indemnité de licenciement à laquelle il a droit.

b) L'indemnité de licenciement est de deux pourcent (2%) de la rémunération totale de l'employé pour sa dernière période complète de service continu. La moitié de l'indemnité de licenciement due à un employé est payable trois (3) semaines après la date de cessation d'emploi de l'employé en question; l'autre moitié de ladite indemnité est versée à l'employé six (6) semaines après la cessation de son emploi.

c) Lorsque l'employé est rappelé après avoir reçu tout le montant de l'indemnité de licenciement qui lui revient, il recommence à compter de la date de son retour, à accumuler une nouvelle période de temps qui lui est créditée en cas de toute future mise à pied.

d) Lorsque l'employé est rappelé après avoir touché la moitié du montant de l'indemnité de licenciement à laquelle il a droit, son retour au travail lui permet, dans l'éventualité d'une seconde mise à pied, de conserver ses droits sur la portion impayée. Il recommence alors d'accumuler une nouvelle période de temps qui, de plus, lui est créditée en cas de toute future mise à pied.

e) Les droits de rappel de l'employé ne sont d'aucune manière affectés par le paiement de l'indemnité de licenciement. Toutefois, si le

rappel survient avant l'échéance du paiement de ladite indemnité, ce paiement est annulé. D'autre part, si l'employé est l'objet d'une offre de rappel selon les dispositions de rappel qui s'appliquent à son cas, et qu'il refuse, tous ses droits de rappel et d'indemnité de licenciement sont automatiquement annulés.

10.11 Transfert de département ou d'occupation selon le cas, à la suite d'un affichage

a) Un employé qui accepte d'être muté d'un département à un autre ou d'une occupation à une autre selon le cas, continue d'accumuler son ancienneté de département ou d'occupation selon le cas, pour une période de deux (2) mois. Il peut, au cours de cette période, retourner à son ancienne occupation ou son ancien département. Passé ce délai, l'employé est considéré comme muté de façon permanente dans sa nouvelle occupation ou son nouveau département et son ancienneté de département ou d'occupation selon le cas, est calculée à partir du début de la date de sa mutation.

b) Si au cours de douze (12) mois civils qui suivent la mutation d'un employé à une occupation nouvellement créée, ladite occupation disparaît, l'employé peut retourner à son ancienne occupation avec toute l'ancienneté accumulée depuis sa mutation, ajoutée à l'ancienneté de son occupation précédente. Si la nouvelle occupation fait partie d'un autre département, il retourne à son ancien département avec toute l'ancienneté accumulée depuis sa mutation, ajoutée à son ancienneté dans son ancien département.

10.12 a) Lorsqu'un employé est appelé par la Compagnie à occuper un poste exclu de l'unité de négociations, et qu'il accepte, ledit employé conserve le privilège de revenir à son ancienne occupation avec tous ses droits acquis, à condition que cette mutation consiste à remplacer temporairement lors d'absences dues à la maladie, à des accidents, des vacances, ou à titre de surnuméraire ou de stagiaire, pour une période de pas plus de six (6) mois consécutifs. L'employé ainsi muté continue à accumuler son ancienneté sans interruption.

b) Tout employé une fois assigné, permuté ou promu à une position exclue par le certificat d'accréditation, cesse par le fait même d'être régi par la présente Convention, sauf pour ce qui a trait à son ancienneté qu'il conserve pour une période cumulative de temps ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois. Si la période assignée à une position exclue par le certificat d'accréditation dépasse vingt-quatre (24) mois cumulatifs, l'employé ainsi affecté perd son ancienneté pour fins de mouvement de main-d'oeuvre. Si l'employé retourne à une position régie par la Convention en-dedans de vingt-quatre (24) mois cumulatifs, il continue à accumuler son service.

c) Cette procédure se fait par écrit avec copie au Syndicat, sous pli recommandé.

10.13 a) Mutation à un taux de salaire supérieur

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

b) Mutation à un taux de salaire inférieur

Un employé régulier muté temporairement à une occupation rémunérée à un taux de salaire inférieur conservera le taux de salaire de son occupation régulière tant et aussi longtemps qu'il aura de l'ouvrage disponible dans son occupation régulière.

c) Mutation à une occupation exclue de l'unité de négociations

Un employé régulier qui accepte une mutation temporaire à une occupation de surveillance exclue de l'unité de négociation recevra une prime de huit pourcent (8%) sur le taux horaire le plus élevé gagné par les employés de l'équipe.

d) Mutation demandée par l'employé

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

2. L'employé à forfait a droit à deux (2) transferts de camp, dans une saison, en autant qu'il en fasse la demande et qu'il y ait poste vacant dans son occupation dans l'autre camp. L'employé à taux horaire ou à taux journalier pourra, une fois par saison, faire par l'entremise de son vice-président une demande écrite de transfert de camp en mentionnant les raisons qui le motivent. Cette demande devra être adressée au Directeur du personnel qui lui rendra réponse une fois sa décision prise.

e) Mutation lors d'une mise en disponibilité

Lors d'une mise en disponibilité temporaire, un employé régulier pourra accepter une mutation dans une occupation disponible à un taux inférieur à son occupation régulière et recevra ce taux une (1) semaine après sa mutation. Cependant, cet Article ne s'applique pas pour les employés mentionnés à l'Article 10.02.

10.14 Cours d'entraînement et de perfectionnement

a) La Compagnie s'engage à mettre sur pied un programme de formation pour les employés choisis suivant les modalités de l'Article 10.07 pour remplir les fonctions d'un nouvel emploi créé à la suite de l'acquisition de nouvelles machines ou à la suite d'améliorations ou de changements relevant de l'Article 4.05 de la présente Convention.

b) La Compagnie fait de l'entraînement préalable pour les besoins futurs. L'affichage se fait conformément aux Articles 10.06, 10.07, et 10.08. Les employés ayant complété le programme seront appelés les premiers par ordre d'ancienneté de division au fur et à mesure que des emplois seront disponibles dans les disciplines données.

c) Pendant la période d'entraînement mentionnée au paragraphe b) ci-dessus, l'employé continue d'accumuler son ancienneté dans son occupation régulière.

d) L'employé recevra au cours de son entraînement le taux de son occupation régulière. A la suite de la période d'entraînement prévue à l'affichage, l'employé recevra le taux de l'occupation à laquelle il est assigné.

10.15 Sous-entrepreneurs

a) Il est entendu que tout travail ayant trait à l'opération régulière, à l'entretien, aux services et à tous les travaux correspondant aux occupations dont la liste apparaît à l'Annexe "A" ou ajoutés à cette dernière, est exécuté par des employés de la Compagnie en autant qu'il y a des employés disponibles.

b) La Compagnie peut donner à contrat des travaux de nature extraordinaire pour lesquels la Compagnie n'est pas adéquatement outillée. Dans ce cas, pour tout emploi vacant, préférence d'emploi est accordée aux employés permanents de la Compagnie qui sont disponibles pourvu que ceux-ci soient capables de remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 11

DISCIPLINE

11.01 La responsabilité de maintenir la discipline incombe à tous les niveaux du personnel de surveillance. Chaque surveillant a le pouvoir de réprimander ou de suspendre temporairement tout employé sous sa gouverne, qui se rend coupable d'une infraction à la discipline, ceci dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la connaissance de la circonstance. Cependant, si une enquête s'impose, les délais commencent lorsque tous les faits sont connus.

11.02 Lorsqu'un surveillant suspend un employé de son service, il doit dire à l'employé concerné pourquoi il est suspendu.

11.03 L'employé suspendu est avisé de se présenter au bureau du surveillant responsable ou son représentant, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la suspension, afin que la cause de sa suspension soit étudiée et afin de décider la mesure disciplinaire appropriée à appliquer dans son cas. Un représentant du Syndicat peut être présent comme témoin si l'employé le désire.

11.04 Le surveillant responsable ou son représentant décide s'il y a lieu, de la mesure disciplinaire à appliquer après avoir examiné à fond toutes les circonstances se rattachant à chaque cas.

11.05 Les peines s'appliquent ainsi qu'il suit:

1. Réprimande personnelle écrite;
2. Suspension du travail sans paie, durant une période allant d'un (1) à dix (10) jours réguliers de travail. Cette peine doit s'appliquer dans le cas d'une première infraction grave ou d'infractions mineures constantes et répétées;
3. Renvoi - Cette peine doit s'appliquer sur décision du chef de coupes au camp ou son représentant, lorsque, après enquête approfondie, la culpabilité de l'employé en cause est établie, et le chef de coupes au camp ou son représentant est convaincu que le renvoi est le seul moyen de maintenir la discipline.

11.06 Lorsque c'est possible, l'employé signe la formule de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'elle renferme et le vice-président du camp ou tout représentant du syndicat y appose sa signature à l'effet qu'il a accusé réception. Copie de la formule est donnée ou envoyée à l'employé et au vice-président du camp, à défaut de quoi elle ne peut être utilisée contre l'employé.

11.07 Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période de douze (12) mois, après quoi il ne peut plus être utilisé contre l'employé.

ARTICLE 12

RÉGIME DE VACANCES

12.01 Année de référence

Aux fins de l'administration de ce régime de vacances, l'année de référence sera l'année de calendrier, soit du 1er janvier au 31 décembre.

12.02 Emploi continu

a) Aux fins de ce régime de vacances, un employé est crédité d'une (1) année continue de calendrier pour chaque année de calendrier au cours de laquelle il a travaillé aussi longtemps que ses services étaient requis.

- b) Le service est interrompu selon l'énoncé de l'Article 9, paragraphe 9.07.

12.03 Conditions donnant droit aux vacances

Tout employé n'ayant pas une (1) année continue de calendrier, a droit à quatre pourcent (4%) de ses gains bruts lors de son départ ou de sa mise en disponibilité.

a) Tous les employés ayant accumulé une (1) année d'ancienneté et plus, ont droit à des vacances annuelles payées qui doivent être prises au cours de la saison suivante. Les vacances doivent être prises en un temps qui convient mutuellement à l'employé et à la Compagnie. D'ailleurs, seulement deux (2) semaines de vacances peuvent être prises entre le 16 mai et le 15 septembre.

b) Tout employé ayant une (1) année continue de calendrier ou plus à son crédit, a droit à une période de vacances ainsi qu'il suit:

Deux (2) semaines, s'il a à son crédit une (1) mais moins de quatre (4) années continues de calendrier.

Trois (3) semaines, s'il a à son crédit quatre (4) années mais moins de neuf (9) années continues de calendrier.

Quatre (4) semaines, s'il a à son crédit neuf (9) années mais moins de vingt (20) années continues de calendrier.

Cinq (5) semaines, s'il a à son crédit (20) années mais moins de vingt-sept (27) années continues de calendrier.

Six (6) semaines, s'il a à son crédit vingt-sept (27) années continues de calendrier et plus.

c) A partir de l'année de calendrier au cours de laquelle ils complèteront vingt-cinq (25) années d'emploi continu, les employés qui ont droit à une paie de vacances recevront, en plus de la paie normale de vacances à laquelle ils ont droit, un supplément applicable en fonction de l'âge et de l'état de service, ainsi qu'il suit:

<u>Dans l'année de calendrier où l'employé atteindra l'âge de:</u>	<u>Pourcentage de ses gains bruts de l'année précédente de calendrier</u>
60 ans	1 semaine libre avec paie de 2%
61 ans	2 semaines libres avec paie de 4%
62 ans	3 semaines libres avec paie de 6%
63 ans	4 semaines libres avec paie de 8%
64 ans	5 semaines libres avec paie de 10%

12.04 Paie de vacances

L'employé recevra sa paie de vacances lors de son départ pour les vacances en autant qu'il ait avisé la Compagnie deux (2) semaines d'avance. Les vacances seront payées ainsi qu'il suit:

Quatre pourcent (4%) de ses gains bruts de l'année précédente de calendrier, s'il a droit à deux (2) semaines de vacances;

Six pourcent (6%) de ses gains bruts de l'année précédente de calendrier, s'il a droit à trois (3) semaines de vacances;

Huit pourcent (8%) de ses gains bruts de l'année précédente de calendrier, s'il a droit à quatre (4) semaines de vacances;

Dix pourcent (10%) de ses gains bruts de l'année précédente de calendrier, s'il a droit à cinq semaines de vacances;

Douze pourcent (12%) de ses gains bruts de l'année précédente de calendrier, s'il a droit à six (6) semaines de vacances.

12.05 L'employé qui a déjà droit à un crédit de vacances plus élevé que prévu au présent Article, conservera ce droit.

12.06 A la demande d'un employé, la Compagnie paiera sur la dernière paie, le crédit de vacances auquel il a droit en autant qu'il avise la Compagnie deux (2) semaines à l'avance. Sinon, le crédit de vacances sera différé.

12.07 L'employé dont l'ancienneté est interrompue selon l'Article 9.07 reçoit, lors du bris de son service, le pourcentage de vacances auquel il a droit.

12.08 Les gains bruts ne comprennent pas le paiement des vacances payées au cours de l'année précédente.

12.09 Pour les employés qui prennent leurs vacances la saison suivante, la paie de vacances sera payée sur un chèque à part.

ARTICLE 13

JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

13.01 a) Pour tous les employés, les jours suivants sont fériés, chômés et payés:

Jour de l'An
Pâques
Dollard des Ormeaux
St-Jean-Baptiste
Premier lundi d'août
Fête du Travail
Actions de grâces
Toussaint
Veille de Noël
Noël
Veille du jour de l'an

b) Employés travaillant selon l'horaire de deux (2) semaines

Les employés travaillant selon l'horaire de deux (2) semaines (8-7; 7-6) prennent leurs jours fériés chômés durant leur période de jours libres et sont payés comme suit:

- i) La Saint-Jean-Baptiste sera payée au taux horaire X 10 ou au taux journalier de l'employé suivant le cas et ce, pendant le cycle qui coïncide avec la fête de la Saint-Jean-Baptiste.
- ii) Les dix autres congés seront fixés pour être pris le vingt-troisième jour du cycle de travail de vingt-huit (28) jours de l'employé et seront payés à raison de dix fois son taux régulier, à l'heure pour l'employé à taux horaire ou à raison d'un jour de paie pour l'employé à taux journalier.

- iii) Lors du cycle de vingt-huit (28) jours dans lequel se situe la Saint-Jean-Baptiste, il n'y aura pas de jours fériés chômés et payés selon l'alinéa ii) ci-dessus.

Il est d'une importance primordiale que si d'autres jours fériés deviennent l'objet de lois spéciales, une considération semblable à celle prévue ci-haut pour la Saint-Jean-Baptiste soit faite.

c) Les employés autres que ceux qui travaillent sur les horaires de deux (2) semaines peuvent selon leur cédule, travailler lors de ces congés. Ces journées additionnelles peuvent être accumulées et prises à un autre moment sans paie après entente avec le surveillant responsable. L'employé reçoit la paie de ces congés dans la période de paie courante.

d) Pour avoir droit ~~à la paie~~ de l'un ou l'autre des jours fériés énoncés au paragraphe a) ci-dessus:

i) L'employé doit être régulier ou si c'est un nouvel employé, avoir complété vingt-huit (28) jours civils;

ii) a) L'employé doit être sur la liste de paie de la Compagnie en qualité d'employé actif;

b) L'employé ne doit pas être en disponibilité saisonnière;

iii) L'employé ne doit pas avoir quitté le travail plus de deux (2) jours ouvrables avant le congé et doit être de retour au travail le troisième jour après le congé;

iv) De plus, l'employé est admissible:

a) S'il est en congé selon les articles 6.03, 6.04 A) et 14.

b) S'il est en vacances.

- c) S'il est absent à cause de maladie ou d'accident en autant qu'il ait travaillé dans les trente (30) jours qui précèdent le congé selon le cycle de travail s'il a moins d'une (1) année d'ancienneté, dans les soixante (60) jours qui précèdent le congé selon le cycle de travail s'il a une (1) mais moins de cinq (5) années d'ancienneté, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent le congé selon le cycle de travail s'il a cinq (5) années d'ancienneté et plus, et ce à condition que l'employé fournisse un certificat médical à la demande de la Compagnie;
- v) a) i) L'employé autre que celui qui travaille sur l'horaire de deux (2) semaines mis en disponibilité saisonnière le ou après le 1er décembre reçoit l'équivalent de quatre (4) jours de salaire au taux de son occupation comme gratification en raison de mise à pied saisonnière, selon les modalités de l'Article 13.02 pourvu qu'il rencontre les conditions énoncées aux paragraphes 13.01 d) i), ii), iii), iv) ci-dessus.
- ii) L'employé autre que celui qui travaille sur l'horaire de deux (2) semaines mis en disponibilité saisonnière pour la durée de la fermeture des opérations au temps des fêtes reçoit l'équivalent de deux (2) jours de salaire au taux de son occupation comme gratification en raison de mise à pied saisonnière, selon les modalités de l'Article 13;
- iii) L'employé autre que celui qui travaille sur l'horaire de deux (2) semaines mis en disponibilité saisonnière pour la durée de la fermeture des opérations au temps des

fêtes reçoit deux (2) jours de salaire au taux de son occupation, selon les modalités de l'Article 13.02, comme gratification en raison de son retour au travail à la date stipulée.

b) Les employés non-inscrits à l'horaire qui sont rappelés durant la période de fermeture des Fêtes recevront temps et demi pour les heures ainsi travaillées.

13.02 La paie de tous les congés est calculée de la façon suivante:

a) L'employé à taux horaire autre que celui qui travaille sur l'horaire de deux (2) semaines est payé à raison de huit (8) heures à son taux régulier pour chacun des jours chômés et payés auxquels il a droit;

b) L'employé à la pièce est payé à raison de huit (8) heures au taux horaire stipulé à l'Annexe "A" pour chacun des jours chômés et payés auxquels il a droit;

c) L'employé à taux journalier autre que celui qui travaille sur l'horaire de deux (2) semaines est payé au taux de sa classification pour chacun des jours chômés et payés auxquels il a droit.

13.03 Congés de deuil

Tout employé qui a accumulé cent-soixante-quinze (175) jours d'ancienneté selon les modalités de l'Article 9.01, a droit;

a) à un congé de trois (3) jours consécutifs de calendrier, dont l'un doit être celui des funérailles, à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son épouse, d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, de sa belle-mère, de son beau-père, de son grand-père, de sa grand-mère, d'un demi-frère ou d'une demi-soeur, des enfants adoptifs, de son genre, de sa bru;

b) chacun de ces jours de congé qui tombe un jour ouvrable pour l'employé concerné lui donne droit, s'il s'absente, à huit (8) heures (dix (10) heures où il y a horaire de deux (2) semaines,

ainsi que ceux sur l'horaire de deux (2) semaines (cuisines), à son taux régulier pour l'employé à l'heure, à huit (8) heures au taux horaire stipulé à l'Annexe "A" pour l'employé à forfait, et au taux de sa classification pour l'employé à taux journalier. L'employé est tenu, pour être payé, de fournir un certificat de décès, si la Compagnie le requiert.

ARTICLE 14

ABSENCES OU CONGÉS SANS SOLDE

14.01 Si un employé désire s'absenter pour raisons personnelles, il doit obtenir au préalable l'autorisation de son surveillant immédiat. L'employé qui doit s'absenter pour des raisons urgentes avise son surveillant immédiat avant son départ et dès son retour. Le chef de coupes ou son remplaçant remettra à l'employé une autorisation écrite appropriée sur un formulaire prévu à cet effet.

14.02 Un employé payé à la pièce peut, après entente avec son surveillant, prendre des congés chômés mais non payés, qu'il a pu accumuler en travaillant une sixième journée au cours d'une ou plusieurs semaines.

ARTICLE 15

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET SURTEMPS

15.01 Semaine normale de travail: l'expression "semaine de travail" désigne pour les fins de la présente Convention une période de sept (7) jours, répartis entre 6 h 30 du soir le dimanche et 6 h 30 du soir le dimanche suivant.

Référer au sous-paragraphe 15.04 c) pour horaires de deux (2) semaines (8-7, 7-6).

15.02 La semaine normale des opérations pour les occupations à taux horaire et rémunérées à la pièce est de six (6) jours, du lundi au samedi inclusivement, et de sept (7) jours pour les occupations à taux journalier et sur production continue.

15.03 a) Les horaires normaux de travail apparaissent à l'Annexe "D". Cependant, la Compagnie peut faire des changements temporaires de cinq (5) jours ou moins quand les conditions l'exigent.

Si la Compagnie néglige de donner un avis de vingt-quatre (24) heures à cet effet, les employés ainsi affectés reçoivent taux et demi pour toutes les heures travaillées durant le premier quart suivant le changement. Nonobstant ce qui précède, des changements de plus longue durée peuvent être faits dans les cas de sécheresse excessive et de dégel.

b) Si des changements permanents deviennent nécessaires, il doit y avoir entente avec le Syndicat.

15.04 Employés à taux horaire

a) L'horaire hebdomadaire d'un employé à taux horaire est de cinq (5) jours de huit (8) heures, soit quarante (40) heures selon l'horaire apparaissant à l'Annexe "D".

b) Un employé à taux horaire, sauf l'employé sur horaire de deux (2) semaines, peut, après entente avec son surveillant, travailler une sixième journée, durant une ou plusieurs semaines, ou un congé chômé et payé, s'il le désire, et s'il y a du travail disponible. Cette ou ces journées additionnelles peuvent être accumulées et prises au moment d'un congé chômé ou à tout autre moment, après entente avec le contremaître. L'employé, dans ce cas, ne peut réclamer taux et demi tel qu'énoncé au paragraphe 15.09 ci-dessous.

c) L'horaire de deux (2) semaines pour les employés à taux horaire et pour les employés à taux journalier est de huit (8) jours de dix (10) heures, suivis de sept (7) jours libres et sept (7) jours de dix (10) heures suivis de six (6) jours libres.

L'horaire est réparti en treize cycles de vingt-huit (28) jours.

Les jours fériés, chômés et payés apparaissant à l'Article 13, sous-paragraphe 13.01 a) sont pris durant la période de leurs jours libres, sujets aux conditions dudit Article 13.

Ce 8-7, 7-6 peut être utilisé sur un horaire de deux (2) quarts (jour et nuit) ou sur un horaire de deux (2) quarts continus (équipes A - B - C).

Les horaires seront établis localement pour chaque camp par la Compagnie en tenant compte des exigences des opérations.

En autant que faire se peut et compte tenu des exigences des opérations, les horaires seront préparés de façon à débiter les mardi, mercredi ou les jeudi et se terminer les mercredi matin pour les quarts de nuit et les mercredi soir pour les quarts de jour. (Voir Annexe "D" à titre d'exemple d'horaires qui peuvent être mis en vigueur, sans toutefois exclure la possibilité d'en avoir d'autres selon les besoins.)

d) Les employés à taux horaire ainsi que le personnel de cuisine appelés à travailler sur production continue ou selon l'horaire de deux (2) semaines recevront une prime de quinze cents (0,15\$) l'heure pour toutes les heures ainsi travaillées. Ces employés travaillent à taux régulier le dimanche.

15.05 Employés rémunérés à la pièce

a) La semaine normale de travail des employés rémunérés à la pièce est flexible, en tenant compte des besoins des opérations. Lorsque l'employé réparera sa propre scie mécanique dans l'endroit désigné à l'alinéa 17.06 a) 1. de la Convention, il sera considéré comme étant au travail.

15.06 Employés à taux journalier

a) La semaine normale de travail de l'employé à taux journalier est de cinq (5) jours.

b) Nonobstant les dispositions du paragraphe a) ci-dessus, un employé à taux journalier peut, s'il le désire, travailler une sixième et une septième journée après entente avec son surveillant. Ces journées doivent être prises durant la saison, au moins une fois par mois, en un temps qui convient à l'employé et à la Compagnie, à moins que l'employé n'ait pris d'autres arrangements avec son surveillant. Ces journées n'entrent pas dans le calcul du surtemps de cet employé.

c) L'horaire de deux (2) semaines pour les employés de cuisine est de huit (8) jours ou de sept (7) jours de dix (10) heures, selon l'horaire établi.

15.07 Jusqu'à concurrence de trente (30) minutes par jour, le temps requis par un employé pour se rendre du camp au lieu de travail et en revenir n'est pas compté comme du temps travaillé. Dans le cas de l'employé à taux horaire, le temps excédant trente (30) minutes par jour lui est payé à son taux horaire régulier et fait partie de sa journée normale de travail. Dans le cas de l'employé à la pièce, le temps excédant trente (30) minutes par jour est un facteur pris en considération au moment de déterminer sa classe de taux. Pour les employés itinérants, dont la journée de travail est vérifiable, ce temps est calculé à partir de la ligne de concession à un endroit déterminé par le contremaître basé sur une moyenne établie au début de la saison pour chaque exploitation. Ce temps est payé au taux régulier de l'employé et ne rentre pas dans le calcul du surtemps.

Les employés itinérants travaillant à la pièce, le temps excédant trente (30) minutes par jour est un facteur pris en considération au moment de déterminer sa classe de taux.

15.08 Les employés à taux horaire reçoivent temps et demi pour toutes les heures où ils sont requis de travailler ainsi qu'il suit:

- a) au-delà de huit (8) heures dans une journée pour les employés qui suivent un horaire hebdomadaire, ou
- b) au-delà de dix (10) heures dans une journée pour les employés qui suivent un horaire de deux (2) semaines, ou
- c) au-delà de quarante (40) heures dans une semaine pour les employés qui suivent un horaire hebdomadaire, ou
- d) au-delà de quatre-vingts (80) heures ou soixante-dix (70) heures selon l'horaire établi dans une période de deux (2) semaines pour les employés qui suivent un horaire de deux (2) semaines, ou
- e) entre 6 h 30 du soir le samedi et 6 h 30 du soir le dimanche, sauf les employés qui travaillent sur production continue, ou
- f) lorsque requis de travailler durant leurs journées libres, ou

g) lorsque requis de travailler à la date où ils sont inscrits à l'horaire pour prendre leur jour férié.

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

15.09 Les employés à taux journalier reçoivent taux et demi pour tout le temps qu'ils sont requis de travailler ainsi qu'il suit:

- a) au-delà des heures normales inscrites à l'Annexe "D", ou
- b) au-delà de cinq (5) jours par semaine, ou
- c) lorsque requis de travailler à la date où ils sont inscrits à l'horaire pour prendre leur jour férié.
- d) Au-delà de quatre-vingts (80) heures ou de soixante-dix (70) heures selon l'horaire établi durant une période de deux (2) semaines, pour les employés qui suivent un horaire de deux (2) semaines.

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

15.10 Les employés sur horaire de deux (2) semaines (cuisines) reçoivent temps et demi pour tout le temps qu'ils sont requis de travailler ainsi qu'il suit:

- a) Au-delà des heures normales inscrites à l'horaire;
- b) Lorsque requis de travailler durant leurs journées libres.

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

15.11 L'employé qui est rappelé au travail en dehors de ses heures normales de travail pour effectuer du travail non-inscrit à son horaire, reçoit taux et demi pour toutes les heures travaillées; mais en aucun temps il ne reçoit moins de quatre (4) heures au taux régulier de sa classification. Les heures payées en vertu de cette disposition ne peuvent être calculées comme surtemps journalier, hebdomadaire, horaire de deux (2) semaines, ou horaire de deux (2) semaines (cuisines).

15.12 Lorsqu'un travailleur à la pièce est temporairement requis de travailler à l'heure, excepté pour combattre les incendies forestiers, il est considéré comme employé rémunéré à l'heure et est traité comme tel aussi longtemps qu'il est rémunéré à l'heure. Le temps travaillé à la pièce est considéré aux fins de calculer le surtemps.

15.13 Répartition du temps supplémentaire

a) Le temps supplémentaire sera réparti de façon égale entre les employés d'une même occupation ou d'un même département, dans un même camp, en autant que l'employé concerné est capable d'accomplir les exigences normales de la tâche.

b) A chaque paie, une liste est affichée. L'employé peut vérifier le surtemps fait dans son occupation par tous les employés dans son camp.

c) Lorsqu'un employé est requis de travailler en surtemps et qu'il a une raison sérieuse de refuser, il voit ce temps refusé inscrit sur la liste affichée.

d) Les employés au travail auront la préférence de faire du surtemps avant les employés qui sont en congé.

ARTICLE 16

PRIME DE NUIT

16.01 a) Tous les employés travaillant entre 18 h 30 et 6 h 30 ont droit à trente et un cents [0,31¢] l'heure (à compter du 1er juillet 1983, trente-trois cents [0,33¢] l'heure) pour toutes les heures travaillées.

b) Tous les employés travaillant sur le quart de douze (12) heures à vingt-quatre (24) heures ont droit à trente et un cents (0,31¢) l'heure (à compter du 1er juillet 1983, trente-trois cents [0,33¢] l'heure) pour toutes les heures travaillées.

ARTICLE 17

CONDITIONS GÉNÉRALES

17.01 a) Le transport des travailleurs par autobus est gratuit là où ce transport est fourni par la Compagnie, soit de La Tuque au Lac Cooper, desservant tous les camps en opération le long de la route La Tuque - Lac Cooper.

En autant qu'il y aura douze (12) passagers et plus par voyage parmi les mécaniciens et employés sur horaire consécutif, la Compagnie cédulera un autobus de camp Lac Elaine jusqu'à La Tuque, via Windigo, les matins où ceux-ci terminent leurs quarts de nuit.

b) Selon les besoins de chaque opération, la Compagnie fournit des abris d'attente munis de facilités de chauffage.

c) Les autobus servant au transport des employés rencontrent les normes établies par la Province et de plus ont des facilités appropriées pour le transport des outils et des carburants.

d) Le service actuel d'autobus pour les hommes de métier sera maintenu selon leur horaire de travail. Lorsque l'autobus est disponible au camp Cooper, soit six (6) jours sur neuf (9), les hommes de métier peuvent s'en servir pour voyager entre le camp et le garage.

e) Il est entendu que les employés préposés aux autobus sont rémunérés au taux simple de leur occupation régulière pour toutes les heures travaillées durant le voyage du camp à La Tuque et vice-versa.

De plus, ils reçoivent une prime de sept dollars (7,00\$) pour un voyage aller-retour. Il est entendu que lesdits employés ne sont aucunement affectés dans leur horaire normal de travail, tel que cédulé à la présente Convention. Il est entendu que les heures travaillées à conduire l'autobus n'entrent pas dans le calcul normal de la semaine de travail et ne sont pas comptées comme surtemps.

f) Le conducteur d'autobus ainsi que le conducteur du véhicule connu sous le nom de "crew cab" lorsque ce véhicule sert au transport des employés du camp au lieu de travail, ainsi que l'employé requis par la Compagnie de se servir d'une camionnette (pick-up) pour le transport des employés du camp au lieu de travail, sont visés par la présente Convention et reçoivent comme compensation un minimum d'une (1) heure par jour à taux régulier au taux de l'occupation.

g) Tout employé requis par la Compagnie de se déplacer d'un endroit à un autre, durant ses heures de travail ou en dehors de ses heures de travail, est payé à son taux régulier pour tel déplacement ou le taux horaire stipulé à l'Annexe "A" pour l'employé à la pièce: les dispositions de l'Article 15.09 s'appliquent. Cette procédure ne s'applique pas lors de mise en disponibilité.

* h) Lorsque la Compagnie ne fournira pas de transport aux employés itinérants, la Compagnie autorisera ces derniers à utiliser leurs véhicules personnels. Ils recevront alors en compensation chaque jour qu'ils utilisent leurs véhicules pour se rendre au travail deux dollars cinquante cents (2,50\$) plus un dollar (1,00\$) pour chaque employé qu'ils transportent. Ces employés doivent avoir le minimum d'assurance-responsabilité requis par la Compagnie.

* i) Les employés requis par la Compagnie d'utiliser leurs véhicules personnels pour se rendre au travail reçoivent deux dollars soixante-dix cents (2,70\$) par jour pour les premiers seize (16) kilomètres parcourus et dix-huit cents (0,18\$) du kilomètre pour les kilomètres additionnels parcourus. Lesdits employés doivent posséder le montant d'assurance-responsabilité publique exigé par la Compagnie.

* j) Là où la Compagnie ne fournit pas de moyen de transport et que l'employé est requis par la Compagnie d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre du camp à son lieu de travail, il reçoit deux dollars soixante-dix cents (2,70\$) par jour plus un dollar (1,00\$) pour chaque employé qu'il transporte. Cet employé doit posséder le minimum d'assurance-responsabilité requis par la Compagnie.

17.02 a) Le taux de la pension est de un dollar quatre-vingt-quinze (1,95\$) par jour ou soixante-cinq cents (0,65\$) par repas pris. A compter du 1er juillet 1983, les frais de gîte et de pension seront de un dollar dix cents (1,10\$) par repas pris avec un maximum de trois dollars trente cents (3,30\$) par jour. Toutefois, pourvu qu'un employé avise le commis de camp immédiatement après un repas qu'il ne prendra pas le prochain repas ou un nombre donné de repas, le coût desdits repas n'est pas porté à son compte.

b) Jusqu'à la fin de la coupe chaque année, la Compagnie s'engage à servir aux employés dont le temps de voyage et le temps de repas qui n'est pas moins de vingt (20) minutes, dépasse une (1) heure, un repas chaud en forêt. Ces repas seront servis dans des cuisines-satellites.

Là où cela sera nécessaire, la Compagnie s'engage à agrandir les cuisines-satellites.

c) i) Des abris chauffés, munis de poêle, de table et de sièges, seront mis à la disposition des employés dans les endroits où les repas chauds ne seront pas servis en forêt (Coupe sélective et Rivière-à-Pierre). De plus, cette clause s'applique également dans le cas des employés appelés à travailler dans un endroit éloigné.

ii) Un abri chauffé est mis à la disposition des employés travaillant chez chaque Permissionnaire du Bas St-Maurice. Cet abri est muni de poêle, de table et de sièges, il est situé à proximité du lieu de travail. De plus, cet abri est muni de trousse de premiers soins et d'une civière.

d) Dans les camps appropriés, le lundi matin, le déjeuner est servi jusqu'à 8 h.

e) La Compagnie fournit une collation gratuite aux employés le soir, entre 20 h et 21 h.

f) Les employés qui prennent le repas de midi à la cuisine du camp auront quarante (40) minutes pour ce faire entre l'arrivée et le départ de l'autobus.

17.03 Période de paie

a) La période de paie est de deux (2) semaines civiles commençant avec le début de l'horaire de l'équipe de nuit du samedi soir pour se terminer avec la fin de l'horaire de l'équipe de jour du samedi deux (2) semaines plus tard. Tout le temps travaillé en jour ou en heure durant cette période de paie sera payé en entier. De plus, tout le bois coupé, empilé, débusqué ou charroyé à la pièce durant cette même période de paie sera mesuré au complet au cours de la semaine suivante et payé en entier le mercredi qui suit. Les employés sont payés tous les deux (2) mercredis. Cependant, les employés itinérants peuvent recevoir un paiement provisoire de cent dollars (100,00\$) sur leur salaire tous les deux (2) mercredis, en autant qu'ils aient le crédit nécessaire. Les employés sur horaire consécutif pourront recevoir leur chèque de paie le mardi à leur départ pourvu que ce chèque soit disponible au camp.

b) Chaque année, au plus tard le 28 février, la Compagnie fait parvenir, à la dernière adresse connue, à chaque employé, les feuillets T4 et TP-4.

c) Après chaque mesurage, dans un délai raisonnable, l'employé rémunéré à la pièce reçoit une copie de la feuille de mesurage indiquant les taux, les montants et les quantités en mètres cubes solides ou apparents pour les bois de 1,22 m, les bois de 2,44 m et pour les bois de sciage.

Dans le cas du bois en longueur, le chef d'équipe reçoit une feuille de mesurage dans les deux (2) jours qui suivent le mesurage, démontrant les taux, les diamètres et les montants. De plus, la journée de paie, chaque employé reçoit un sommaire démontrant chaque feuille de mesurage reçue au cours de la période de paie. Le bois mesuré ne sera pas déplacé en-dedans de deux (2) jours ouvrables de la réception de la feuille de mesurage.

d) Le nouvel employé embauché à La Tuque recevra une copie de la Convention lors de son engagement.

17.04 Magasin

a) La Compagnie assure le service de magasin six (6) jours par semaine (sept (7) jours par semaine là où il y a horaire consécutif) et les heures d'ouverture sont les suivantes:

Du lundi au samedi inclusivement:

de 12 h à 12 h 30
de 17 h 30 à 19 h 30

Du lundi au dimanche inclusivement, (pour les camps sur horaire consécutif):

de 12 h à 12 h 30
de 17 h 30 à 19 h 30

b) La Compagnie remet une copie de reçu à tout employé qui reçoit un paiement provisoire, et une facture pour tout achat à être porté à son compte. Ces deux (2) documents sont signés par l'employé. L'employé peut recevoir jusqu'à soixante-quinze dollars (75,00\$) une fois la semaine comme paiement provisoire sur salaire, du lundi au vendredi en autant qu'il ait le crédit nécessaire.

c) Une liste détaillée de la marchandise qui se vend au magasin est affichée mentionnant le prix de chaque article.

* d) Scies mécaniques

La Compagnie s'engage à maintenir dans les camps le service de mécanicien qui est actuellement à la disposition des usagers de scies mécaniques. L'atelier du service de scie mécanique sera ouvert cinq (5) jours par semaine. Durant les fins de semaine, le service de pièces sera disponible.

De plus, la Compagnie:

i) stabilise les prix de certaines pièces de rechange et des huiles présentement en usage;

ii) fixe le taux pour le temps travaillé par les mécaniciens selon une échelle établie à l'avance.

Ces prix dont la liste a été donnée au Syndicat, demeurent en force pour la durée de la convention collective.

- iii) A l'arrivée au camp, la Compagnie accorde crédit aux employés pour l'achat d'huile, d'essence, de pièces de scies mécaniques et d'équipement de sécurité.
- iv) La Compagnie met à la disposition des employés des permissionnaires, dans des endroits à être déterminés, les huiles et pièces de rechange pour les scies mécaniques aux même taux que ceux prévus à l'article 17.04 d) i) de la Convention collective.

Les endroits où lesdits employés pourront se procurer lesdites huiles et pièces de rechange seront indiqués par écrit aux employés concernés lors de leur embauchage.

Le Syndicat recevra copie de cet écrit.

17.05 Hygiène et alimentation

- a) La Compagnie et le Syndicat reconnaissent qu'il est indispensable de veiller à la santé des travailleurs forestiers, grâce à l'observation des règlements d'hygiène du Ministère de la Santé du Québec, et au maintien de la propreté, de l'hygiène et du confort dans les camps.
- b) La Compagnie voit à ce que le lit assigné à tout nouvel employé, soit immédiatement pourvu d'une literie complète, propre; par la suite, la Compagnie fournit deux (2) draps et taies d'oreillers propres chaque semaine, à chaque employé. La Compagnie fournira des couvertures appropriées qui seront changées au besoin.
- c) La Compagnie s'engage à mettre au moins une (1) fontaine dans chaque salle de toilette des camps-dortoirs et dans chaque salle de récréation.
- d) Tous les camps en opération sont pourvus d'un système de réfrigération pour conserver les denrées périssables.

e) La nourriture servie aux employés dans les camps est toujours de bonne qualité et en quantité suffisante. Les lacunes sont corrigées dès que la Compagnie en a pris connaissance et toute suggestion en vue d'améliorer le service est étudiée promptement.

Echelle du personnel des cuisines conventionnelles

<u>Nombre d'hommes</u>	<u>Cuisinier</u>	<u>Second Cuisinier</u>	<u>Aide-Cuisinier</u>	<u>Total</u>
30 ou moins	1		1	2
31 à 65	1	1	1	3
66 à 100	1	1	2	4
101 à 135	1	2	2	5
136 à 175	1	2	3	6
176 à 225	1	2	4	7
226 et plus	1	2	5	8

Echelle du personnel des cuisines à alimentation pratique

<u>Nombre d'hommes</u>	<u>Cuisinier</u>	<u>Second Cuisinier</u>	<u>Aide-Cuisinier</u>	<u>Total</u>
30 ou moins	1			1
31 à 90	1	1		2
91 à 170	1	1	1	3
171 à 240	1	1	2	4
241 à 300	1	1	3	5
301 et plus	1	1	4	6

A la demande du premier cuisinier, de l'aide est fournie pour faire du nettoyage lorsque le nombre d'hommes dans le camp atteint 80, 160, 220 et 280 selon l'échelle ci-dessus.

f) Un employé peut faire laver son linge au taux dont la liste apparaît ci-dessous:

Pantalon	: 0,50¢
Autre pantalon repassé	: 0,60¢
Bas de laine	: 0,10¢
Autres bas	: 0,10¢
Chemise	: 0,40¢
Sous-vêtement d'hiver	: 0,25¢
Sous-vêtement d'été	: 0,15¢
Serviette	: 0,10¢
Mouchoir	: 0,05¢
Pyjama	: 0,30¢

- g) i) Là où il y a des travailleurs d'équipe, la Compagnie loge à part des autres employés, ceux qui doivent travailler de nuit.
- ii) Le personnel de cuisine, d'entretien des camps, les gardiens de nuit et les mécaniciens de scies mécaniques sont logés dans une section à part, aussi isolée que possible du bruit, dans des chambres séparées, deux (2) par chambre.
- iii) Les nouveaux camps-dortoirs de la Compagnie seront divisés en chambres logeant deux (2) personnes.
- h) Tous les camps sont pourvus d'armoires individuelles et une tablette est installée au-dessus de chaque lit. Tous les lits sont pourvus de matelas confortables ainsi que de sommiers confortables.
- i) La Compagnie voit à ce que le personnel des cuisines entre en fonction au moins trois (3) jours avant l'arrivée des employés.
- j) La Compagnie embauche le personnel suffisant pour la bonne marche des cuisines et pour assurer un remplaçant durant la période des vacances.
- k) Tous les camps seront munis de sècheurs adéquats avec barres parallèles et cintres non-amovibles.
- l) Tous les camps centraux permanents seront munis de puits artésiens.

17.06 Outils, vêtements, abris

- a) 1. A chaque camp en opération, il y a un endroit chauffé à l'huile et éclairé, spécialement aménagé avec établi, air comprimé et étau pour y réparer les scies mécaniques; l'entreposage des scies mécaniques se fera dans des casiers séparés.
- 2. Les boutiques des mécaniciens de scies mécaniques seront pourvues d'eau et de chauffage adéquat.

b) La Compagnie voit à garder dans chaque camp, un inventaire suffisant de pièces de scies mécaniques.

c) Les employés, autres que les hommes de métier et d'entretien et les employés à la pièce doivent être pourvus aux frais de la Compagnie, d'outils et d'accessoires appropriés; ils ne sont pas tenus de payer le coût des outils et accessoires brisés ou dévalorisés par l'usage normal.

d) La Compagnie n'exige pas, comme condition d'emploi, que l'ouvrier fournisse sa propre machine.

e) La Compagnie fournit gratuitement des "couvre-tout" aux hommes de métier et aux opérateurs de machinerie requis par la Compagnie d'aider les mécaniciens lors de réparations. Ces "couvre-tout" sont lavés et réparés aux frais de la Compagnie.

f) La Compagnie fournit chaque jour sans frais au personnel masculin des cuisines, un uniforme propre et pressé, dont le port est obligatoire, et qui comprend un pantalon de tissu blanc, un tablier, une chemise et un bonnet approprié. La Compagnie fournit au personnel féminin un uniforme propre, dont le port est obligatoire, et qui comprend un "couvre-tout", un tablier et un bonnet approprié. La Compagnie aura un stock suffisant pour que le personnel de cuisine ait sa pointure de vêtements appropriés.

g) La Compagnie ou le permissionnaire, selon le cas, fournit des chapeaux de sécurité, des bidons d'essence, des crochets, des genouillères, des gants ou mitaines de sécurité aux employés qui travaillent avec des câbles d'acier. Le coût de ces articles est porté au débit de l'employé qui, lors de sa mise en disponibilité ou de son départ, néglige de les remettre à la Compagnie ou au permissionnaire, selon le cas.

h) La Compagnie fournit des haches aux conducteurs de machinerie qui en ont besoin pour accomplir leur tâche et aux employés à la pièce qui en ont besoin. Le coût de cette hache est porté au débit de l'employé qui, lors de sa mise en disponibilité ou de son départ, néglige de la remettre à la Compagnie.

i) La Compagnie fournit des imperméables aux employés qui lavent la machinerie et à ceux qui sont requis de travailler dehors quand il pleut. La Compagnie fournit aussi des tabliers à soudeur dans les garages.

j) L'employé recevra un accusé de réception pour tout article remis à la Compagnie ou au permissionnaire, selon le cas, pour lequel il est obligé d'assumer les frais si non remis.

17.07 Sécurité industrielle - Prévention des incendies

a) Une coopération étroite doit exister entre la Compagnie et le Syndicat pour améliorer les conditions de sécurité en forêt. Il est convenu que la Compagnie et ses employés coopèrent collectivement dans le domaine de la prévention des accidents.

b) L'employé victime d'un accident au travail, doit s'il le peut, en informer sans délai son surveillant immédiat. Si l'état de l'accidenté ne lui permet pas de remplir cette obligation, les témoins sont tenus de le faire à sa place.

c) En cas d'extrême urgence, un employé peut être assigné par la Compagnie ou son représentant, à n'importe quelle tâche où ses services sont requis.

d) L'employé qui, pour fins de prévention d'incendies forestiers, est désigné pour demeurer au camp en fin de semaine, reçoit le taux de sa classification ou s'il s'agit d'un employé payé à la pièce, il reçoit le taux horaire à l'Annexe "A" à raison de huit (8) heures par jour.

e) La Compagnie verra à maintenir les sentiers de travail en bon état, en tout temps. De plus, elle maintient les chemins qui sont régulièrement employés, dans un état carrossable.

f) Des troussees de premiers soins sont placées aux endroits stratégiques et dans tous les bateaux et véhicules servant régulièrement au transport des employés.

1207 miro

-58-

g) Lorsqu'un employé sera requis de travailler seul dans un endroit isolé, il sera visité par le contremaître au moins deux (2) fois par jour, et cela au milieu de chaque demi-journée.

h) La Compagnie inscrira sur chaque bateau le nombre d'hommes qu'il peut porter et il verra à ce que le règlement soit respecté.

i) Tous les employés requis de combattre les feux de forêt seront rémunérés au taux de leur classification ou au taux stipulé à l'Annexe "A" pour les employés à la pièce, tant qu'ils ne seront pas sous la juridiction de la Société de Conservation Québec-Mauricie.

j) Les véhicules des chefs de coupes forestières seront munis de radio-téléphone pour les cas d'urgence. De plus, il y a un radio portatif dans l'autobus des hommes de métier qui descend du Cooper pour La Tuque.

k) Des lumières seront installées sur les camions charroyant le bois en longueur afin de faciliter la tâche du camionneur à s'assurer que sa charge soit bien attachée.

17.08 Sécurité - Santé

a) Objectifs

La prévention des accidents et des maladies industrielles doit être l'objet d'une pré-occupation constante et objective de tous les employés de la Compagnie. La Direction et le Syndicat travaillent conjointement pour s'assurer que les lois, règlements et normes de sécurité au travail soient bien connus et observés de tous les employés. Cette coopération mutuelle est coordonnée par le comité paritaire divisionnaire de santé-sécurité.

b) Comité-conjoint de santé et sécurité du camp

Un comité-conjoint de camp inclura trois (3) représentants des travailleurs au niveau de chaque camp et chacune des parties doit, de plus, nommer un nombre suffisant de remplaçants pour en assurer le bon fonctionnement en cas d'absence des membres réguliers.

c) Fonction du Comité-conjoint de santé et de sécurité du camp

Les fonctions du Comité sont les suivantes:

- i) Examiner et évaluer les rapports relatifs à l'application du programme de santé et sécurité de l'établissement;
- ii) Recevoir les commentaires, les suggestions et les plaintes se rapportant à la sécurité et faire toute recommandation à l'Employeur au niveau du camp, sur tous les sujets concernant la sécurité des employés et en faire rapport au comité paritaire divisionnaire.

d) Fréquence des réunions du Comité-conjoint de santé et sécurité du camp

Le Comité se réunit selon les besoins, de préférence une (1) fois par mois, sur demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui convoque la réunion doit soumettre, la semaine précédente, son ordre du jour. Copie du procès-verbal est envoyée au Comité-conjoint central de santé et sécurité.

e) Comité paritaire divisionnaire de santé et sécurité

Le Comité est formé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et des employés. Les représentants des employés au nombre maximum de cinq (5) sont désignés parmi les membres des comités de camps dont un représente le groupe des employés du bas St-Maurice.

f) Fonctions du Comité

Les fonctions du Comité sont les suivantes:

- i) Étudier tout problème de sécurité et santé, de recommander les mesures correctives à y apporter, de recommander la mise sur pied de programmes de formation en sécurité santé et d'en étudier les statistiques;

- ii) Examiner et évaluer les rapports de chacun des Comités de camps relatifs à l'application du programme de santé et sécurité de l'établissement;
- iii) Réviser les commentaires, les suggestions et les plaintes provenant des Comités de camps et faire toute recommandation au Directeur divisionnaire des opérations forestières sur tous les sujets concernant la sécurité des employés;
- iv) Le Comité paritaire divisionnaire remet aux Comités de camps le procès verbal de ses réunions. Les décisions de l'Employeur sont remises aux Comités de camps avec copie au comité paritaire divisionnaire.

g) Fréquence des réunions du Comité paritaire divisionnaire

Le Comité se réunit selon les besoins, de préférence une (1) fois tous les trois (3) mois, sur demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui convoque la réunion doit soumettre, deux (2) semaines à l'avance, son ordre du jour. Copie du procès-verbal est envoyée au Comité-conjoint de Camp.

h) Rémunération des représentants des employés sur les Comités-conjoints de santé et sécurité

Les salariés qui siègent sur l'un ou l'autre de ces Comités sont payés aux taux de leur occupation, à temps simple, durant les séances de ces Comités auxquelles ils assistent.

i) Toute inspection gouvernementale de sécurité doit s'effectuer en présence d'un représentant des salariés et de l'Employeur. Une copie du rapport de cette inspection est remise au comité de sécurité concerné.

17.09 Divers

a) La distribution du courrier se fait quotidiennement, comme par le passé, sauf le dimanche, à tous les camps où ce service est requis.

c
c
1
e

p
c
g

- b) Dans les camps où c'est nécessaire, il y aura un gardien de nuit.
- c) Les cuisines ont le même équipement nécessaire à leur bon fonctionnement.
- d) Des distributrices de liqueurs douces seront installées dans chaque garage situé dans l'emplacement du camp.
- e) Dans chaque garage, il y a de la graisse-détergent.
- f) La Compagnie fournit le savon de toilette dans les salles de toilette. La Compagnie fournit aussi de la poudre nettoyante.
- g) La Compagnie ne refuse pas de réparer le véhicule d'un employé en cas de panne, moyennant le coût du travail et des pièces. De plus, l'employé peut réparer lui-même son véhicule à l'intérieur du garage s'il a ses propres outils et ce, après entente avec le surveillant responsable.
- h) Le président et le secrétaire-trésorier du Syndicat ainsi que le vice-président du Syndicat dans chaque camp ont chacun une chambre dans le dortoir pour y conduire leurs affaires syndicales.
- i) La Compagnie met à la disposition des employés qui utilisent leur véhicule personnel au camp, une pile et des câbles connecteurs pour les dépanner durant les périodes de froid. L'employé signe une fiche au moment où il les reçoit, et son nom est rayé dès qu'il les rapporte. De plus, la Compagnie continue de maintenir les installations de prises de courant pour brancher les automobiles des employés qui stationnent leur véhicule à La Tuque sur le terrain de stationnement réservé aux employés de la forêt.
- j) Les conducteurs de camions-remorques continuent de faire le graissage comme par le passé. La Compagnie met à la disposition de ces conducteurs trois (3) "couvre-tout" dans les garages.

k) Les employés à forfait, lorsqu'il y a de la neige ou de la boue dans le fond des piles de bois, dû à des circonstances autres que leur volonté, ne sont pas tenus d'enlever cette neige ou cette boue. Ce travail est plutôt fait par un employé payé à l'heure.

l) Les nouveaux tracteurs seront munis de cabines chauffées. Les toiles pour les tracteurs et débusqueuses seront fournies à partir de la fin de septembre, lorsque demandées par les opérateurs.

m) La Compagnie fournira des câbles de cent-vingt-cinq pieds (125') sur les grosses débusqueuses à la demande de l'équipe.

n) La Compagnie affichera dans un lieu approprié dans chaque camp, une liste des personnes responsables des divers départements de la Compagnie dans ledit camp.

o) Un camion-citerne sera disponible à chaque camp pour remplir les barils d'huile diesel des opérateurs de débusqueuses lorsque ces barils seront sur chemin carrossable. Ceci se fera deux (2) fois par semaine selon un horaire établi.

p) Chaque année, la Compagnie émettra des cartes aux mécaniciens et opérateurs de machines, attestant du nombre total des heures qu'ils ont travaillées dans leur occupation au cours de leur emploi avec la Compagnie.

ARTICLE 18

ASSURANCES

18.01 La Compagnie assure contre le feu dans le camp, les effets personnels de tous les employés jusqu'à concurrence de trois cent cinquante dollars [350,00\$] (à compter du premier juillet 1983 quatre cents dollars [400,00\$]) et elle défraie le coût de cette assurance qui toutefois ne couvre pas l'argent, les véhicules, les scies mécaniques ou tout autre outil. La Compagnie assure contre le feu et le vol par effraction les outils des hommes de

métier jusqu'à concurrence de mille deux cents dollars [1 200,00\$] (à compter du 1er juillet 1983 mille trois cent cinquante dollars [1 350,00\$]) pour les mécaniciens classe "C", mille sept cents dollars [1 700,00\$] (à compter du 1er juillet 1983 mille huit cent cinquante dollars [1 850,00\$]) pour les mécaniciens classe "B", et deux mille deux cents dollars [2 200,00\$] (à compter du 1er juillet 1983 deux mille trois cent cinquante dollars [2 350,00\$]) pour les mécaniciens classe "A".

18.02 a) A la fin du mois complet qui suivra la signature de la Convention, la Compagnie modifie les régimes d'assurance-groupe actuellement en force, de la façon décrite plus bas.

Les employés devenus éligibles après soixante-quinze (75) jours civils sur la liste de paie sont couverts par chacun des régimes à partir de la première journée du mois qui suit.

Si, pendant la durée de cette Convention, la loi présente est amendée ou extensionnée, ou qu'une nouvelle loi est passée de telle sorte qu'elle couvre les bénéfices fournis par les régimes d'assurance-groupe décrits plus bas et qu'elle diminue les bénéfices actuellement couverts par l'assurance privée, les primes chargées ou taxes qui sont imposées à la Compagnie comme résultat de telle extension des bénéfices du gouvernement, seront déduites de la contribution de la Compagnie à chacun des trois (3) régimes, selon le cas.

Des copies des polices maîtresses seront fournies au Syndicat.

b) Assurance-vie

La Compagnie maintient le régime d'assurance-vie actuellement en force de sorte que tous les employés qui sont sur la liste de rappel, qui n'ont pas atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans et qui ont été soixante-quinze (75) jours civils sur la liste de paie sont couverts par un régime d'Assurance-vie au montant de quinze mille dollars (15 000,00\$) avec un bénéfice additionnel de sept mille cinq cents dollars (7 500,00\$) pour décès accidentel, démembrement et perte de la vue accidentels.

A compter du 1er du mois suivant la date de ratification: La Compagnie maintient le régime d'assurance-vie actuellement en force de sorte que tous les employés qui sont sur la liste de rappel, pour une période de temps ne dépassant pas dix-huit (18) mois consécutifs, qui n'ont pas atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans et qui ont été soixante-quinze (75) jours civils sur la liste de paie sont couverts par un régime d'Assurance-vie au montant de dix-sept mille cinq cents dollars (17,500\$) avec un bénéfice additionnel de sept mille cinq cents dollars (7,500\$) pour décès accidentel, démembrement et perte de la vue accidentels au travail.

Le Régime d'Assurance-vie cesse d'être en vigueur lorsque l'employé atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans ou lorsque son ancienneté est interrompue pour les raisons mentionnées à l'Article 9.07, paragraphes a), b), c), d), et e).

A compter du 1er du mois suivant la date de ratification: A noter que la mise en disponibilité au delà de dix-huit (18) mois consécutifs pour les employés avec trois ans et plus d'ancienneté annule automatiquement la couverture d'assurance-vie.

→ Les frais de prime de ce régime d'Assurance-vie sont entièrement payés par la Compagnie.

Les modalités du paiement des primes lors des mises en disponibilité saisonnières sont les suivantes:

- i) Employés avec deux (2) années d'ancienneté et plus: la Compagnie continue le paiement des primes;
- ii) Employés avec moins de deux (2) années d'ancienneté: l'employé paie d'avance les primes mensuelles couvrant la période normale de mise en disponibilité. Le montant total des primes ainsi payées est remboursé à l'employé au cours de la première période de paie complète qui suit son retour au travail.

Si l'employé est couvert par un régime d'Assurance-vie Groupe d'un autre employeur et qu'il meurt alors qu'il est à l'emploi de cet employeur, il ne sera pas éligible aux bénéfices d'Assurance-vie, mort accidentelle ou démembrement, établis ci-dessus.

c) Indemnité hebdomadaire

Tous les employés qui n'ont pas atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, qui ont été soixante-quinze (75) jours civils sur la liste de paie et qui sont activement au travail sont libres de se prévaloir des bénéfices d'une assurance-salaire dont les détails suivent:

Un bénéfice d'indemnité hebdomadaire équivalent à soixante-six et deux tiers pourcent (66-2/3%) du salaire avec maximum de cent soixante-quatorze dollars (174,00\$) par semaine payable à compter du premier jour de l'hospitalisation ou du premier jour d'un accident non indemnisable ou du huitième jour à la suite d'une maladie et cela pour une période de trente-deux (32) semaines.

A compter du 1er du mois suivant la date de ratification: Un bénéfice d'indemnité hebdomadaire équivalent à soixante-six et deux tiers pourcent (66-2/3%) du salaire avec maximum de deux cent vingt-cinq dollars (225,00\$) par semaine, ou jusqu'au bénéfice maximum payable sous le régime d'assurance-chômage lequel des deux sera le plus élevé, payable à compter du premier jour de l'hospitalisation ou du premier jour d'un accident non indemnisable ou du huitième jour à la suite d'une maladie et cela pour une période de trente-deux semaines.

Cette indemnité ne sera pas payée dans les cas d'alcoolisme, troubles mentaux ou maladie nerveuse qui en découleraient.

Ce bénéfice n'est pas payable lors de perte de temps causée directement ou indirectement par une blessure résultant de tout accident occupationnel. Le paiement des bénéfices cesse lorsqu'un employé est normalement mis en disponibilité. Cependant, le paiement des bénéfices qui est annulé à la date de la mise en disponibilité recommence à la date normale du rappel si l'employé est affligé de la même incapacité de travailler. Si l'employé retire des bénéfices de toute législation gouvernementale, son indemnité hebdomadaire sera réduite de ce montant.

Un employé qui refuse de participer aux bénéfices d'indemnité hebdomadaire au moment où il complète les soixante-quinze (75) jours civils sur la liste de paie ou au moment de son réengagement saisonnier après rappel, peut joindre le régime à une date ultérieure sur présentation d'un certificat médical qui donnera satisfaction à l'assureur.

Tous les employés éligibles qui sont absents, à la date de modification du régime, peuvent joindre le régime à la date de leur retour au travail. Les droits aux bénéfices cessent lorsqu'un employé est mis en disponibilité, lorsqu'il interrompt son ancienneté pour les raisons mentionnées à l'Article 9.07, paragraphes a), b), c), d) et e), ou lorsqu'il obtient un congé sans solde pour s'occuper d'affaires syndicales, telles que décrites au paragraphe b) de l'Article 6.04.

La contribution de la Compagnie au paiement de la prime sur l'assurance d'indemnité hebdomadaire est de cinquante pourcent (50%) de la prime avec maximum de dix-huit dollars vingt-cinq cents (18,25\$).

d) Assurance-hospitalisation et soins médicaux

Tous les employés qui n'ont pas atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, qui ont été soixante-quinze (75) jours civils sur la liste de paie et qui sont activement au travail, sont libres de se prévaloir des bénéfices d'une assurance-hospitalisation et soins médicaux dont les détails suivent:

- i) Franchise: Vingt-cinq dollars (25,00\$) pour le régime individuel, et vingt-cinq dollars (25,00\$) pour le régime familial;
- ii) Remboursement: cent pourcent (100%) pour les médicaments, sans maximum, quatre-vingt pourcent (80%) pour les autres frais, sans maximum.

Les employés éligibles qui sont absents à la date de modification du régime, peuvent joindre le régime à la date de leur retour au travail.

Un employé qui refuse de participer aux bénéfices de ce régime d'assurance-hospitalisation et soins médicaux au moment où il complète les soixante-quinze (75) jours civils sur la liste de paie ou au moment de son réengagement saisonnier après rappel, peut joindre le régime à deux (2) dates ultérieures, soit le premier juin ou le premier décembre.

Les droits aux bénéfices cessent lorsqu'un employé est mis en disponibilité, à moins qu'il paie au complet la prime d'avance, chaque mois, lorsqu'il interrompt son ancienneté pour les raisons mentionnées à l'Article 9.07, paragraphes a), b), c), d) et e), ou lorsqu'il obtient un congé sans solde pour s'occuper d'affaires syndicales, telles que décrites au paragraphe b) de l'Article 6.04.

La Compagnie ne contribuera pas lorsque la protection de l'employé et/ou les bénéfices sont annulés pour n'importe quelle des raisons énumérées au paragraphe ci-dessus, même si l'employé opte pour garder son assurance en force comme prévu au paragraphe ci-dessous.

Un employé qui est mis en disponibilité ou est en congé sans solde peut garder l'assurance-hospitalisation et soins médicaux en force durant cette période en autant qu'il paie au complet la prime concernée d'avance chaque mois.

L'employé avec deux (2) ans d'ancienneté et plus qui est couvert par le régime d'assurance-hospitalisation et soins médicaux et qui désire la maintenir en vigueur durant sa période de mise en disponibilité se verra rembourser la contribution de la Compagnie décrite ci-dessous au cours de la première période de paie complète qui suit son retour au travail en autant qu'il paie d'avance la totalité de la prime mensuelle couvrant la période normale de mise en disponibilité.

La contribution de la Compagnie au paiement de la prime sur l'assurance-hospitalisation et soins médicaux est de cinquante pourcent (50%) de la prime avec maximum de deux dollars [2,00\$] (à compter du 1er du mois suivant la date de ratification, deux dollars vingt-cinq cents [2,25\$]) pour le régime individuel et avec maximum de six dollars [6,00\$] (à compter du 1er du mois suivant la date de ratification, six dollars soixante cents [6,60\$]) pour le régime familial.

ARTICLE 19

SALAIRES

19.01 a) Si, pendant la durée de la Convention, un nouvel emploi est créé ou si des changements importants affectent un emploi relevant de la

compétence du Syndicat, dû à l'acquisition de nouvelles machines ou à des améliorations ou changements techniques, technologiques ou opérationnels, la Compagnie établit un ou des taux provisoires et en avise le Syndicat par écrit quinze (15) jours avant l'entrée en vigueur du ou des taux.

b) Pour établir ces nouveaux taux, la Compagnie tient compte des taux d'occupations similaires ou s'y rapportant mentionnés aux Annexes "A", "B", "C" de la convention.

c) Au cours d'une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables, à partir de la date de la mise en vigueur de telles occupations ou classifications ou changements selon le cas, le Syndicat pourra discuter avec la Compagnie le ou les taux en question. Cette période d'essai pourra être prolongée par consentement mutuel des parties.

d) Si les parties en viennent à un accord, le ou les taux feront par la suite partie de l'Annexe "A", "B", ou "C" de la présente Convention. Ces taux auront un effet rétroactif depuis la date de leur mise en vigueur sur une base temporaire. Si, au contraire, les parties ne peuvent en venir à un accord, le grief pourra être soumis en deuxième étape de la procédure des griefs avant d'être soumis à l'arbitrage.

19.02 a) Dans les cas de bris de machine, la Compagnie ou le permissionnaire s'engage à offrir du travail compensatoire aux employés réguliers rémunérés à l'heure pour leur permettre de terminer la semaine courante. L'employé doit en faire la demande; s'il refuse le travail offert, il n'est pas rémunéré.

b) i) Un minimum de soixante-trois dollars (63,00\$) (à compter de la signature de la convention collective: 65,00\$ augmenté par les pourcentages d'augmentation générale de l'année contractuelle 1983, aux dites dates d'augmentations) par jour ouvré ou trente et un dollars et cinquante cents (31,50\$) (à compter de la signature de la convention collective: 32,50\$ augmenté par les pourcentages d'augmentation générale de l'année contractuelle 1983, aux dites dates d'augmentations) par demi-jour ouvré pour le

bois court (4' - 8') est garanti aux employés du Haut St-Maurice qui travaillent dans les camps résidents.

ii) Un minimum de quatre-vingt un dollars (81,00\$) (à compter de la signature de la convention collective: 83,50\$ augmenté par les pourcentages d'augmentation générale de l'année contractuelle 1983 aux dites dates d'augmentation) par jour ouvré ou quarante dollars et cinquante cents (40,50\$) (à compter de la signature de la convention collective: 41,75\$ augmenté par les pourcentages d'augmentation générale de l'année contractuelle 1983, aux dites dates d'augmentation) par demi-jour ouvré est garanti aux autres employés qui travaillent à la pièce, sauf pour les employés itinérants dont le temps de travail ne peut être vérifié, selon les modalités qui suivent.

iii) Employés des permissionnaires
(à compter de la signature de la convention collective)

Un minimum de soixante-cinq dollars (65,00\$) par jour ouvré augmenté par les pourcentages des augmentations générales de l'année contractuelle 1983 aux dates des dites augmentations, ou trente-deux dollars cinquante cents (32,50\$) par demi-jour ouvré, augmenté par les pourcentages des augmentations générales de l'année contractuelle 1983, aux dates des dites augmentations est garanti aux employés travaillant à la pièce.

MODALITÉS D'APPLICATION

Les gains bruts bi-hebdomadaires d'un employé à la pièce éligible au minimum garanti énoncé aux paragraphes précédents seront déterminés selon les modalités qui suivent:

i) Haut St-Maurice

Le nombre de jours complets ou demi ($\frac{1}{2}$) jours complets selon le cas, ouvrés selon l'horaire établi pour la période de deux (2) semaines, est multiplié par le minimum garanti qui s'applique.

ii) Permissionnaires

Le nombre de jours complets ou demi ($\frac{1}{2}$) jours complets selon le cas, ouvrés selon l'horaire établi pour la période de quatre (4) semaines, (vingt-huit (28) jours), est multiplié par le minimum garanti qui s'applique.

L'horaire de travail est de cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement. Lorsqu'il y aura des changements à l'horaire établi, les employés concernés en seront informés par écrit dans un délai raisonnable, avec copie au syndicat.

iii) Les gains réels à forfait plus les gains à l'heure (0,90¢/heure) travaillée à l'intérieur de l'horaire ou à l'extérieur dudit horaire sur autorisation du contremaître, sont totalisés.

iv) Le plus élevé de ces montants, soit i), ii), ou iii) représente les gains bruts de l'employé pour cette période de deux (2) semaines.

Ces périodes de deux (2) semaines coïncident avec les périodes de paie et commencent avec la première pleine période suivant son début de travail.

Pour avoir droit à cette garantie, l'employé devra remplir les exigences suivantes:

- i) Être un salarié ayant accumulé 150 jours d'ancienneté dans cette occupation.
- ii) Suivre l'horaire de travail en vigueur durant la période de deux (2) semaines ouvrables à moins d'avoir une permission de s'absenter de son travail, tel que stipulé à l'Article 14.
- iii) Cette garantie de salaire ne s'applique pas pour du travail non-autorisé effectué en dehors de l'horaire.

c) Bris de machine - Employé à la pièce

Lorsqu'une débusqueuse, un tracteur J-5 ou toute autre machine semblable se brise et que le bris est rapporté au surveillant, la Compagnie ou le permissionnaire s'engage à fournir du travail compensatoire à tout employé qui en fait la demande, pour lui permettre de terminer sa semaine normale de travail.

L'employé reçoit le taux de l'occupation qu'il est appelé à remplir. S'il advient qu'un tel travail ne soit pas disponible, il reçoit le taux horaire de son occupation jusqu'à un maximum de huit (8) heures. Cet article ne s'applique pas aux opérateurs de machines appartenant à des entrepreneurs-artisans.

- i) Afin de limiter les pertes de temps dues à des bris de débusqueuses, il y aura une (1) débusqueuse supplémentaire par dix (10) machines;
- ii) La Compagnie réalise le problème des pertes de temps occasionnées par les bris de scies mécaniques et elle s'engage à avoir trois (3) scies disponibles par contrat de coupe, qu'elle loue aux employés trois dollars (3,00\$) par jour sans fournir l'essence et l'huile. Cette location se fait pour permettre à l'employé de réparer sa propre scie le plus tôt possible, et le temps de location ne dépasse pas la semaine courante.
- iii) La Compagnie mettra fin à ce service, là où les employés utilisent les scies louées à d'autres fins que le travail régulier.

d) Conditions atmosphériques

- i) La Compagnie ou le permissionnaire a un système de compensation pour le temps perdu à cause de conditions atmosphériques (pluies excessives, orages électriques, température exceptionnellement

froide, directive de la Société de Conservation de suspendre les opérations en raison de l'indice d'inflammabilité, brume au camp La Loutre) et déclaré non ouvrable par le chef de coupes au camp. Celui-ci prendra une décision sur chaque demi-journée de conditions atmosphériques défavorables.

Les modalités de cette clause s'appliquent aussi aux opérateurs des débuseuses à câble ("choker") à taux horaire, qui travaillent au débuseage des arbres entiers. Ceux-ci seront payés selon le taux de base de la Convention.

- ii) La Compagnie ou le permissionnaire fournira des vêtements de pluie; l'employé qui ne les retournera pas à une date déterminée de l'année ou lors de sa mise en disponibilité ou de son départ avant la date déterminée, sera débité du coût de ces vêtements.
 - iii) La compensation commencera après une demi-journée de temps perdu et pourra se continuer jusqu'à une journée et demie par semaine, jusqu'à un maximum possible de vingt (20) jours par saison.
 - iv) La Compagnie ou le permissionnaire paiera par jour un minimum basé sur huit (8) fois le taux du bûcheron (classe 4).
 - v) Ceci ne s'applique pas aux employés itinérants dont le temps de travail n'est pas vérifiable.
 - vi) Pour avoir droit à cette rémunération, l'employé devra être disponible pour compléter sa semaine normale de travail.
- e) Lorsque le charroyage de bois en longueur et en vrac est arrêté l'automne, dû aux mauvaises conditions des routes, les employés ainsi affectés se verront offrir du travail compensatoire tel que réparation et entretien de machinerie, et autres travaux si disponibles. Ces offres de travail se feront par ordre d'ancienneté.

f) Prime de stabilité

Afin de promouvoir la stabilité de la main-d'oeuvre, la Compagnie ou le permissionnaire paiera une prime de stabilité comme suit:

1. Employés travaillant à la pièce:

A compter de la période dans laquelle l'employé à taux forfaitaire accumulera soixante-quinze (75) jours travaillés à forfait, il recevra une prime de stabilité équivalant à cinq pourcent (5%) de ses gains forfaitaires.

2. Employés à taux horaire:

A compter de la période de paie dans laquelle l'employé à taux horaire accumulera huit cents (800) heures régulières de travail, il recevra une prime de stabilité équivalant à cinq pourcent (5%) de ses gains horaires.

3. Employés à taux journalier et à taux bi-hebdomadaire (9 jours):

A compter de la période de paie dans laquelle l'employé à taux journalier ou bi-hebdomadaire accumulera quatre-vingt-dix (90) jours réguliers de travail, il recevra une prime de stabilité équivalant à cinq pourcent (5%) de ses gains journaliers ou bi-hebdomadaires.

Si l'employé éligible pour recevoir la prime demeure à l'emploi de la Compagnie ou du permissionnaire selon le cas, aussi longtemps que ses services sont requis durant les années de calendrier 1982, 1983 et 1984, il recevra cinq pourcent (5%) sur tous ses gains durant ladite année moins les argents de prime déjà reçus. Cette prime ne s'applique pas aux gains pour jours fériés, chômés et payés, ainsi qu'aux gains de vacances. L'accumulation des jours envers les périodes d'éligibilité recommence au début de chaque année.

4. Cependant, un employé dont le nom apparaît sur la liste de rappel de la saison précédente, et qui est mis en disponibilité avant d'atteindre soixante-quinze (75) jours dans le cas des employés à la pièce, huit cents (800) heures dans le cas des employés à taux horaire, et quatre-vingt-dix (90) jours dans le cas des employés à taux journalier, recevront la prime quand même, pourvu qu'ils aient accumulé soixante (60) jours dans le cas des employés travaillant à la pièce, six cent quarante (640) heures dans le cas des employés à taux horaire et à ceux qui travaillent selon des taux par période de deux (2) semaines et soixante-douze (72) jours dans le cas des employés à taux journalier sans bris de service pendant la saison courante.
5. Une fois la période de qualification commencée, les jours ouvrables perdus en-dehors de la semaine normale de travail, lors d'accident de travail ou de maladie (avec certificat médical à l'appui), seront considérés comme jours travaillés pour fins de qualification.

ARTICLE 20

DEDUCTIONS VOLONTAIRES

La Compagnie s'engage à faire sur la paie des employés qui le demandent, une déduction pour un fonds de pension provincial au niveau de la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt.

ARTICLE 21

DROITS ACQUIS

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

-75-

ARTICLE 22

VALIDITE

22.01 Sans affecter la validité des autres dispositions de cette Convention, on considérera comme nulle et non avenue, toute clause de la présente Convention qui peut être contraire aux lois ou aux arrêtés ministériels, fédéraux ou provinciaux, présentement en vigueur ou qui le deviendront.

ARTICLE 23

DURÉE

23.01 Cette Convention sera en vigueur à compter de la date de signature jusqu'au 30 juin 1984. Si l'une des parties veut mettre fin à cette Convention, ou la modifier en ajoutant ou en retranchant quelque terme que ce soit, elle devra en informer l'autre partie par écrit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de cette Convention.

23.02 La première réunion ayant pour but de négocier une Convention modifiée devra se tenir aussitôt que possible après l'envoi de l'avis mentionné ci-dessus. Cette Convention demeurera cependant en vigueur pendant les négociations visant à en modifier les termes.

EN FOI DE QUOI les parties ont souscrit aux présentes en ce 22^e jour du mois de juillet 1983 à La Tuque.

CIP Inc.,
DIVISION FORESTIERE du ST-MAURICE

par: _____
R.D. Goodfellow

-76-

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS EN FORET
DE LA MAURICIE (CSN)

par: _____
Rejean Frigon

par: _____
Gilles Lesage

par: _____
Robert Seers

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

par: _____
Fernand Matteau

ANNEXE "A"
ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES

Classe	Emploi	1er juillet 1982	1er janvier 1983	1er juillet 1983	1er janvier 1984
1	Journalier Draveur	10,50	11,10	11,66	12,21
2	Aide (Machine à tronçonner) Conducteur de bateau moteur Homme de bateau Dynamiteur - draveur	10,56	11,16	11,72	12,28
3	Conducteur de compresseur Conducteur de foreuse Conducteur de bateau (Russel jusqu'à 60) Conducteur de petit tracteur Conducteur d'auto-neige	10,62	11,22	11,78	12,34
4	Conducteur de débusqueuse et autre machine semblable Conducteur de gros bateau (Russel 90 et plus) Homme à tout faire Conducteur de camion - citerne Bûcheron Conducteur de camion - carrosserie fixe à 6 roues	10,74	11,35	11,92	12,49

ANNEXE "A"
ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES (suite)

Classe	Emploi	1er juillet 1982	1er janvier 1983	1er juillet 1983	1er janvier 1984
5	Conducteur de petite chargeuse Conducteur de petit "forwarder" Scieur sur tronçonneuse Affûteur et batteur de scie Conducteur de camion - carrosserie fixe à 10 roues	10,85	11,47	12,04	12,62
6	Conducteur de gros tracteur Conducteur de niveleuse Conducteur de gros "processor" Conducteur de grosse chargeuse (L.17- Carry Lift - 966-977-250) Conducteur de coupeuse-débusqueuse Conducteur de coupeuse-assembleuse Conducteur de grue Conducteur de camion avec remorque Conducteur de déchargeuse sur tronçonneuse Conducteur de déchiqueteuse Conducteur d'ébrancheuse "Morin", "Hydro-Ax" Conducteur de débardeuse "Volvo 868-971" et autres semblables Conducteur d'abatteuse-débardeuse Koehring Conducteur de coupeuse, ébrancheuse, assembleuse	11,20	11,84	12,43	13,02
7	Conducteur de chargeuse Beloit (L-166, Prentice 600B) Conducteur de moissonneuse Koehring Conducteur de déchargeuse Raygo-Wagner et la grosse chargeuse à la jetée	11,32	11,96	12,56	13,16

ANNEXE "A"

ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES (suite)

<u>Classe</u>	<u>Emploi</u>	<u>1er juillet 1982</u>	<u>1er janvier 1983</u>	<u>1er juillet 1983</u>	<u>1er janvier 1984</u>
<u>Hommes de métier</u>					
	Aide	10,56	11,16	11,72	12,28
	Mécanicien de scie mécanique	10,98	11,60	12,18	12,76
	Préposé aux pneus	10,98	11,60	12,18	12,76
	Classe "C"	10,98	11,60	12,18	12,76
	Classe "B"	11,50	12,15	12,76	13,37
	Classe "A"	12,15	12,84	13,48	14,12

-79-

- NOTES:
1. Chef de groupe - Lorsqu'un employé est chargé, tout en travaillant, de diriger le travail d'un groupe, il s'appelle "chef de groupe" et il touche, en plus de son salaire régulier, dix cents (0,10¢) l'heure durant tout le temps où il exerce ces fonctions de responsabilité.
 2. Taux pour l'usage de la scie mécanique: trois dollars soixante cents (3,60\$) par jour.
 3. Les mécaniciens de scie mécanique ainsi que les préposés aux pneus ne sont pas sujets au mouvement de main-d'oeuvre autre que dans leur propre occupation.

ANNEXE "B"
ÉCHELLE DES TAUX JOURNALIERS

Classe	Emploi	1er juillet	1er janvier	1er juillet	1er janvier
		1982	1983	1983	1984
	Préposé à l'entretien du camp (en charge)	89,04	94,08	98,78	103,48
	Préposé à l'entretien du camp	87,24	92,18	96,79	101,40
	Gardien de nuit	87,24	92,18	96,79	101,40
	Gardien d'écluse	87,24	92,18	96,79	101,40

ANNEXE "B"
ÉCHELLE DES TAUX PAR PÉRIODE DE DEUX (2) SEMAINES

	1er juillet	1er janvier	1er juillet	1er janvier
	1982	1983	1983	1984
Cuisinier - 125 hommes et plus	926,97	979,44	1 028,41	1077,38
Cuisinier - jusqu'à 125 hommes	897,82	948,64	996,07	1043,50
Deuxième cuisinier classe "A"	876,62	926,24	972,55	1018,86
Deuxième cuisinier classe "B"	857,54	906,08	951,38	996,69
Aide-cuisinier classe "A"	824,15	870,80	914,34	957,88
Aide-cuisinier classe "B"	805,07	850,64	893,17	935,70

SOMMAIRE DES TÂCHES

Classement du personnel de cuisine

Un comité de classement sera établi au niveau de chaque camp et le cuisinier du camp en fera partie.

Premier cuisinier

a) Sous la responsabilité du chef de coupes ou de son adjoint, le premier cuisinier doit être apte à faire fonctionner efficacement une cuisine pour 125 hommes et plus. Il doit pouvoir coordonner le fonctionnement d'une ou de plusieurs cuisines-satellites. Il prépare les mets et les cuit et doit être capable d'exécuter tous les travaux culinaires requis dans une cuisine pour la préparation et le service des repas.

b) Il évalue et commande les provisions en quantité suffisante, et voit également à la qualité de la nourriture, ainsi qu'à la propreté des lieux et de l'équipement.

c) En plus de coordonner le travail des deuxièmes cuisiniers et aides-cuisiniers, il doit également aider à la formation théorique et pratique de ceux-ci.

Deuxième cuisinier - classe A

Il doit posséder l'expérience et les aptitudes requises pour bien coordonner le travail dans la cuisine. Il est apte à remplacer le premier cuisinier ou à s'occuper efficacement d'une cuisine satellite de cinquante (50) hommes et plus.

Il doit donc être capable de prendre la charge complète, non seulement des travaux culinaires, mais aussi d'autres phases telles que discipline, commande des provisions, etc...

Deuxième cuisinier - classe B

Il peut remplir tous travaux culinaires requis dans nos cuisines. Il peut, pendant de courtes périodes, remplacer le premier cuisinier et s'occuper de cuisines satellites de cinquante (50) hommes et moins.

Aide-cuisinier - Classe A

Il doit posséder de l'initiative et être apte à remplacer le deuxième cuisinier classe B et le deuxième cuisinier classe A pour de courtes périodes. Il est le premier choix pour une mutation à deuxième cuisinier classe B.

Aide-cuisinier - Classe B

Il est considéré comme apprenti mais il a suffisamment d'initiative pour éventuellement être muté à aide-cuisinier classe A.

Gardien de nuit

Il fait les tournées des poignées selon les besoins du camp et selon les circonstances. Dans les camps où il y a des chambres à coucher dans la même bâtisse que la cuisine, la cuisine devient son point d'attache.

Où c'est nécessaire, il entretient le feu dans les poêles à bois pendant la nuit.

Lors de ses tournées, il vérifie les cadrans de pression d'huile, de pression du carburant, de température du moteur "Delco". Il doit également maintenir une température normale dans la chambre des "Delco".

Il s'assure que les entrées et sorties sont libres et propices pour la protection des employés.

Il fait le service du carburant et remet au commis les informations nécessaires pour que ce dernier puisse balancer la caisse (lecture des compteurs, factures, argent...).

Il donne draps et couvertes aux visiteurs et leur indique où ils couchent.

Il balaie et/ou lave les planchers aux endroits désignés, selon les besoins et la disponibilité de temps, mais en aucun temps serait-il question d'éliminer des tournées de garde pour ce faire.

Il doit tenir son surveillant informé de toute anomalie qui pourrait survenir pendant la nuit et exécuter toute autre tâche relative à la protection des employés.

ANNEXE "C"

CLASSEMENT DU BOIS

a) A l'ouverture de la coupe, la Compagnie remet au vice-président du Syndicat à chaque camp, une copie de la ou des cartes indiquant la coupe totale du camp. Cette ou ces cartes indiquent les divisions des morceaux ainsi que les pourcentages ou les classes, selon le cas. Cette ou ces cartes sont également affichées dans un endroit bien accessible en tout temps.

Les parterres de coupe sont divisés en quantités d'environ cent (100) cunits s'il s'agit de bois de 8 pieds ou 4 pieds et d'environ trois cents (300) cunits s'il s'agit de bois en longueur.

b) Les morceaux sont donnés les uns à la suite des autres tels qu'ils se présentent sur la carte. Cependant, il peut y avoir des exceptions comme suit: lisières de bois laissées pour coupe-feu, emplacements de jetées insuffisantes pour placer tout le bois, lorsque la construction ou l'état des chemins ne permettent pas de continuer dans cette direction.

c) Après qu'un employé est assigné à une parcelle de coupe et après avoir fait l'inspection de celle-ci, il peut demander une reclassification. S'il est prouvé que le classement n'est pas correct selon les facteurs établis, l'unité de coupe en litige sera reclassée.

d) Les employés travaillant sur le bois en longueur avec une débusqueuse (C-4 gaz) peuvent travailler en équipe de deux (2) et la production quotidienne désirée par la Compagnie est d'environ pour:

<u>%</u>	<u>Arbres</u>
0	280
10	260
20	240
30	220
40	200

ÉCHELLE D'AJUSTEMENT EN POURCENTAGE À AJOUTER
POUR L'ÉPAISSEUR DE LA NEIGE

Ceci s'applique à toutes les méthodes de coupe et est payé en sus du classement.

<u>Épaisseur de neige</u>	<u>Ajustements en %</u>
0" - 12"	0
13" - 24"	10
25" et plus	20

ANNEXE "C"

TAUX A LA PIÈCE

En plus des gains à la pièce, les employés à forfait recevront:

<u>A compter du 01/07/82:</u>	0,95¢	l'heure travaillée selon l'horaire établi.
<u>A compter du 01/01/83:</u>	1,01\$	l'heure travaillée selon l'horaire établi.
<u>A compter du 01/07/83:</u>	1,06\$	l'heure travaillée selon l'horaire établi.
<u>A compter du 01/01/84:</u>	1,11\$	l'heure travaillée selon l'horaire établi.

Ces horaires seront établis par la Compagnie au niveau des camps selon les exigences des opérations et les employés auront l'opportunité de travailler un maximum de dix (10) heures par jour durant la période du 1er mai au 1er octobre et un maximum de neuf (9) heures par jour durant la période du 1er octobre au 1er mai de chaque année.

Advenant la situation où le contremaître autorise l'employé à travailler au-delà des horaires établis, l'Employeur s'engage à lui payer l'augmentation de quatre-vingt-quinze cents (0,95¢) l'heure pour ces heures ainsi travaillées et autorisées (à compter du 1er janvier 1983: 1,01\$ l'heure; à compter du 1er juillet 1983: 1,06\$ l'heure; à compter du 1er janvier 1984: 1,11\$ l'heure). Ces heures autorisées ne s'appliquent pas aux clauses 15.13 "répartition du temps supplémentaire" ou 15.05 a) "employés rémunérés à la pièce".

Les tables de taux sont annexées.

TAUX BOIS DE PULPE

Taux au m³ SOLIDE
 1er juillet 1982 1er janvier 1983 1er juillet 1983 1er janvier 1984

BOIS FEUILLUS

1. Coupé, façonné et assemblé 1,22 m

Classe I	6,46	6,87	7,25	7,62	er
Classe II	6,79	7,20	7,58	7,95	
Classe III	7,13	7,54	7,92	8,29	
Classe IV	7,46	7,87	8,25	8,62	
Classe V	7,80	8,21	8,59	8,96	

2. Coupé, façonné, débusqué et empilé 1,22 m

Classe I	7,32	7,77	8,19	8,61
Classe II	7,66	8,11	8,53	8,95
Classe III	7,99	8,44	8,86	9,28
Classe IV	8,33	8,78	9,20	9,62
Classe V	8,67	9,12	9,54	9,96

BOIS RÉSINEUX

1. Coupé, façonné et assemblé 2,44 m

Classe I	7,03	7,46	7,87	8,27
Classe II	7,37	7,80	8,21	8,61
Classe III	7,70	8,13	8,54	8,94
Classe IV	8,04	8,47	8,88	9,28
Classe V	8,37	8,80	9,21	9,61
Classe VI	8,71	9,14	9,55	9,95

2. Coupé, façonné, débusqué et empilé 2,44 m

Classe I	7,27	7,72	8,14	8,56
Classe II	7,61	8,06	8,48	8,90
Classe III	7,94	8,39	8,81	9,23
Classe IV	8,28	8,73	9,15	9,57
Classe V	8,61	9,06	9,48	9,90

TAUX BOIS DE PULPE
MACHINE NON INCLUSE

Taux au m³ APPARENT

1er juillet 1982 1er janvier 1983 1er juillet 1983 1er janvier 1984

BOIS RÉSINEUX

1. Coupé, façonné et empilé 1,22 m

Classe I	5,34	5,67	5,98	6,29
Classe II	5,60	5,93	6,24	6,55
Classe III	5,86	6,19	6,50	6,81
Classe IV	6,12	6,45	6,76	7,07
Classe V	6,38	6,71	7,02	7,33

2. Coupé, façonné, et assemblé 1,22 m

Classe I	4,85	5,16	5,44	5,73
Classe II	5,11	5,42	5,70	5,99
Classe III	5,38	5,69	5,97	6,26
Classe IV	5,64	5,95	6,23	6,52
Classe V	5,90	6,21	6,49	6,78

3. Coupé, débusqué, façonné et empilé 1,22 m

Classe I	5,11	5,43	5,73	6,03
Classe II	5,37	5,69	5,99	6,29
Classe III	5,63	5,95	6,25	6,55
Classe IV	5,89	6,21	6,51	6,81
Classe V	6,16	6,48	6,78	7,08

-88-

TAUX BOIS DE PULPE
MACHINE NON INCLUSE

Taux au m³ APPARENT

1er juillet 1982 1er janvier 1983 1er juillet 1983 1er janvier 1984

BOIS FEUILLUS

1. Coupé, débusqué, façonné et empilé 1,22 m

Classe I	4,46	4,73	4,99	5,24
Classe II	4,67	4,94	5,20	5,45
Classe III	4,87	5,14	5,40	5,65
Classe IV	5,08	5,35	5,61	5,86
Classe V	5,29	5,56	5,82	6,07

2. Coupé, façonné, et assemblé 1,22 m

Classe I	3,94	4,18	4,41	4,64
Classe II	4,14	4,38	4,61	4,84
Classe III	4,34	4,58	4,81	5,04
Classe IV	4,55	4,79	5,02	5,25
Classe V	4,75	4,99	5,22	5,45

TAUX - APPROCHAGE - BOIS DE PULPE (1,22 m)

Taux au m³ APPARENT

1er juillet 1er janvier 1er juillet 1er janvier
1982 1983 1983 1984

BOIS RÉSINEUX

Approché avec outillage mécanique
et chargé à la main

Empilé

Classe I	1,45	1,53	1,61	1,69
Classe II	1,53	1,61	1,69	1,77
Classe III	1,61	1,69	1,77	1,85

Assemblé

Classe I	1,67	1,77	1,86	1,95
Classe II	1,74	1,84	1,93	2,02
Classe III	1,82	1,92	2,01	2,10

Charroyé directement à la jetée avec
outillage mécanique

Classe I	1,50	1,59	1,67	1,76
Classe II	1,59	1,68	1,76	1,85
Classe III	1,68	1,77	1,85	1,94

BOIS FEUILLUS

Approché avec outillage mécanique
et chargé à la main

Assemblé

Classe I	1,57	1,67	1,76	1,84
Classe II	1,64	1,74	1,83	1,91
Classe III	1,71	1,81	1,90	1,98

TAUX A FORFAIT: ARBRES EN LONGUEUR - DIAMÈTRE AU TRAIT D'ABATTAGE

1er juillet 1982

Dia- mètre	Table 0%		Table 10%		Table 20%		Table 30%		Table 40%		Table 50%	
	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur
12 cm	23,1	11,6	25,4	12,7	27,8	13,9	30,0	15,1	32,3	16,1	34,7	17,4
14	30,5	15,3	33,6	16,7	36,7	18,3	39,6	19,8	42,7	21,4	45,8	22,9
16	34,5	17,2	37,9	19,0	41,3	20,7	44,7	22,4	48,2	24,2	51,7	25,9
18	37,9	19,0	41,8	20,9	45,6	22,8	49,3	24,6	53,1	26,5	56,9	28,4
20	45,2	22,6	49,7	24,8	54,2	27,1	58,7	29,4	63,2	31,6	67,7	33,9
22	52,2	26,1	57,3	28,6	62,5	31,3	67,8	33,9	73,0	36,5	78,2	39,1
24	61,2	30,5	67,3	33,7	73,4	36,7	79,5	39,8	85,6	42,8	91,8	45,9
26	72,0	36,0	79,2	39,6	86,4	43,2	93,6	46,9	100,8	50,5	107,9	54,0
28	85,9	42,9	94,4	47,3	103,0	51,5	111,6	55,8	120,2	60,1	128,8	64,4
30	102,0	51,0	112,1	56,1	122,3	61,2	132,6	66,4	142,8	71,4	153,0	76,5
32	116,7	58,3	128,4	64,2	140,0	70,0	151,7	75,9	163,3	81,6	175,1	87,6
34	132,4	66,1	145,6	72,8	158,9	79,5	172,1	86,1	185,4	92,6	198,6	99,3
36	148,8	74,4	163,7	81,8	178,6	89,3	193,5	96,7	208,4	104,2	223,2	111,6
38	166,8	83,4	183,5	91,8	200,2	100,1	216,9	108,4	233,6	116,8	250,3	125,1
40	188,8	94,3	207,7	103,9	226,5	113,2	245,4	122,7	264,3	132,1	283,2	141,6
42	208,4	104,2	229,3	114,7	250,1	125,1	270,9	135,5	291,7	145,9	312,6	156,2
44	228,7	114,4	251,6	125,8	274,5	137,3	297,3	148,6	320,2	160,1	343,1	171,5
46	249,5	124,8	274,4	137,2	299,5	149,7	324,4	162,2	349,4	174,7	374,3	187,2
48	280,6	140,3	308,7	154,3	336,7	168,3	364,7	182,3	392,8	196,4	420,8	210,4
50	304,0	152,0	334,4	167,3	364,9	182,4	395,2	197,6	425,6	212,8	456,0	228,0
52	328,3	164,1	361,1	180,6	393,9	196,9	426,8	213,4	459,6	229,8	492,5	246,2
54	353,7	176,8	389,1	194,6	424,4	212,2	459,8	229,9	495,2	247,6	530,6	265,3
56	382,9	191,4	421,1	210,5	459,4	229,7	497,8	248,9	536,0	268,0	574,3	287,2
58	417,9	208,9	459,6	229,8	501,4	250,7	543,3	271,6	585,0	292,6	626,8	313,3
60	446,8	223,4	491,4	245,7	536,1	268,1	580,9	290,4	625,5	312,7	670,1	335,1
62	476,4	238,2	524,0	262,0	571,7	285,8	619,3	309,6	667,0	333,5	714,5	357,2
64	506,2	253,1	556,7	278,4	607,4	303,7	658,0	329,0	708,6	354,3	759,2	379,6

66 cm et plus chaque classe
de 2 cm pairs additionnelle

31,4 15,7 34,6 17,3 37,6 18,9 40,8 20,4 43,9 21,9 47,1 23,5

TAUX A FORFAIT: ARBRES EN LONGUEUR - DIAMÈTRE AU TRAIT D'ABATTAGE

1er janvier 1983

Dia- mètre	Table 0%		Table 10%		Table 20%		Table 30%		Table 40%		Table 50%	
	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur
12 cm	24,4	12,2	26,9	13,4	29,3	14,7	31,7	15,9	34,2	17,0	36,6	18,4
14	32,3	16,1	35,5	17,7	38,8	19,4	41,9	20,9	45,1	22,6	48,4	24,2
16	36,4	18,1	40,1	20,0	43,7	21,8	47,3	23,6	51,0	25,5	54,7	27,3
18	40,1	20,0	44,1	22,1	48,2	24,1	52,1	26,0	56,1	28,0	60,1	30,0
20	47,7	23,9	52,5	26,2	57,2	28,7	62,0	31,0	66,8	33,4	71,6	35,8
22	55,1	27,6	60,6	30,2	66,1	33,0	71,7	35,8	77,2	38,5	82,7	41,3
24	64,6	32,3	71,1	35,6	77,5	38,8	84,0	42,0	90,5	45,2	97,0	48,5
26	76,0	38,1	83,7	41,9	91,3	45,7	98,9	49,5	106,5	53,3	114,0	57,0
28	90,7	45,4	99,8	50,0	108,9	54,4	117,9	58,9	127,0	63,5	136,1	68,1
30	107,7	53,9	118,5	59,2	129,2	64,6	140,1	70,1	150,9	75,5	161,6	80,9
32	123,3	61,6	135,6	67,9	148,0	73,9	160,3	80,2	172,6	86,2	185,0	92,5
34	139,9	69,9	153,9	76,9	167,9	84,0	181,9	90,9	195,9	97,9	209,9	104,9
36	157,2	78,6	172,9	86,5	188,7	94,3	204,4	102,1	220,2	110,1	235,9	117,9
38	176,3	88,1	193,9	97,0	211,6	105,7	229,2	114,6	246,8	123,4	264,4	132,2
40	199,5	99,7	219,4	109,8	239,3	119,6	259,3	129,7	279,2	139,6	299,3	149,6
42	220,2	110,1	242,3	121,2	264,2	132,2	286,3	143,1	308,2	154,1	330,3	165,1
44	241,7	120,8	265,9	132,9	290,1	145,0	314,2	157,0	338,4	169,1	362,5	181,2
46	263,6	131,8	290,0	144,9	316,4	158,1	342,7	171,4	369,2	184,6	395,5	197,8
48	296,5	148,3	326,1	163,1	355,7	177,9	385,4	192,6	415,1	207,5	444,6	222,3
50	321,2	160,6	353,4	176,7	385,5	192,8	417,5	208,8	449,7	224,9	481,8	240,9
52	346,9	173,4	381,6	190,8	416,2	208,1	450,9	225,5	485,6	242,8	520,4	260,2
54	373,7	186,8	411,2	205,6	448,4	224,2	485,9	242,9	523,3	261,6	560,7	280,3
56	404,5	202,3	445,0	222,4	485,4	242,7	526,0	263,0	566,4	283,1	606,8	303,4
58	441,5	220,8	485,6	242,8	529,8	264,9	574,0	286,9	618,1	309,1	662,3	331,1
60	472,1	236,1	519,2	259,6	566,5	283,2	613,8	306,9	660,9	330,4	708,1	354,0
62	503,3	251,7	553,6	276,9	604,0	302,0	654,3	327,2	704,7	352,4	755,0	377,4
64	534,8	267,5	588,2	294,1	641,8	320,9	695,3	347,6	748,7	374,3	802,1	401,1

66 cm et plus chaque classe
de 2 cm pairs additionnelle

33,2 16,6 36,5 18,3 39,8 19,9 43,1 21,5 46,4 23,2 49,7 24,9

TAUX À FORFAIT: ARBRES EN LONGUEUR - DIAMÈTRE AU TRAIT D'ABATTAGE

1er juillet 1983

Dia- mètre	Table 0%		Table 10%		Table 20%		Table 30%		Table 40%		Table 50%	
	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur
12 cm	25,6	12,8	28,2	14,1	30,8	15,4	33,3	16,7	35,9	17,9	38,5	19,3
14	33,9	16,9	37,3	18,6	40,7	20,4	44,0	22,0	47,4	23,8	50,8	25,4
16	38,2	19,0	42,1	21,0	45,9	22,9	49,7	24,8	53,5	26,8	57,4	28,7
18	42,1	21,0	46,3	23,2	50,6	25,3	54,7	27,3	58,9	29,4	63,2	31,5
20	50,1	25,1	55,1	27,5	60,1	30,1	65,1	32,6	70,1	35,0	75,1	37,6
22	57,9	29,0	63,6	31,7	69,4	34,7	75,3	37,6	81,0	40,5	86,8	43,4
24	67,8	33,9	74,7	37,4	81,4	40,7	88,2	44,1	95,0	47,5	101,8	50,9
26	79,8	40,0	87,9	44,0	95,9	48,0	103,8	52,0	111,8	56,0	119,7	59,9
28	95,2	47,7	104,8	52,5	114,3	57,1	123,8	61,8	133,4	66,7	142,9	71,5
30	113,1	56,6	124,4	62,2	135,7	67,8	147,1	73,6	158,4	79,3	169,7	84,9
32	129,5	64,7	142,4	71,3	155,4	77,6	168,3	84,2	181,2	90,6	194,3	97,1
34	146,9	73,4	161,6	80,7	176,3	88,2	191,0	95,4	205,7	102,8	220,4	110,2
36	165,1	82,5	181,5	90,8	198,1	99,0	214,6	107,2	231,2	115,6	247,7	123,8
38	185,1	92,5	203,6	101,9	222,2	111,0	240,7	120,3	259,2	129,6	277,7	138,8
40	209,5	104,7	230,4	115,3	251,3	125,6	272,3	136,2	293,2	146,5	314,2	157,1
42	231,2	115,6	254,4	127,3	277,4	138,8	300,6	150,3	323,6	161,8	346,8	173,3
44	253,8	126,8	279,2	139,5	304,6	152,3	329,9	164,9	355,3	177,6	380,7	190,3
46	276,8	138,4	304,5	152,1	332,2	166,0	359,9	180,0	387,6	193,8	415,2	207,7
48	311,3	155,7	342,4	171,3	373,5	186,8	404,7	202,2	435,8	217,9	466,9	233,4
50	337,3	168,6	371,1	185,5	404,8	202,4	438,4	219,2	472,2	236,1	505,9	253,0
52	364,2	182,1	400,7	200,3	437,0	218,5	473,4	236,8	509,9	255,0	546,4	273,2
54	392,4	196,1	431,8	215,9	470,8	235,4	510,2	255,0	549,4	274,7	588,7	294,4
56	424,7	212,4	467,3	233,5	509,7	254,8	552,3	276,2	594,7	297,3	637,2	318,6
58	463,6	231,8	509,9	255,0	556,3	278,1	602,7	301,2	649,0	324,6	695,4	347,6
60	495,7	247,9	545,2	272,6	594,8	297,4	644,5	322,2	694,0	346,9	743,5	371,7
62	528,5	264,3	581,3	290,7	634,2	317,1	687,0	343,6	739,9	370,0	792,7	396,3
64	561,5	280,9	617,6	308,8	673,9	336,9	730,1	365,0	786,2	393,0	842,3	421,1

66 cm et plus chaque classe
de 2 cm pairs additionnelle

34,9 17,4 38,3 19,2 41,8 20,9 45,3 22,6 48,7 24,3 52,2 26,1

TAUX À FORFAIT: ARBRES EN LONGUEUR - DIAMÈTRE AU TRAIT D'ABATTAGE

1er janvier 1984

Dia- mètre	Table 0%		Table 10%		Table 20%		Table 30%		Table 40%		Table 50%	
	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur
12 cm	26,8	13,4	29,6	14,7	32,2	16,2	34,9	17,5	37,6	18,7	40,3	20,2
14	35,5	17,7	39,1	19,5	42,7	21,3	46,1	23,0	49,6	24,9	53,2	26,6
16	40,0	20,0	44,1	22,0	48,1	24,0	52,0	26,0	56,1	28,1	60,2	30,0
18	44,1	22,0	48,5	24,3	53,0	26,5	57,3	28,6	61,7	30,8	66,1	33,0
20	52,5	26,3	57,8	28,8	63,0	31,6	68,2	34,1	73,5	36,7	78,8	39,4
22	60,6	30,4	66,7	33,3	72,7	36,3	78,9	39,4	84,9	42,4	91,0	45,4
24	71,1	35,5	78,2	39,2	85,3	42,7	92,4	46,2	99,6	49,7	106,7	53,4
26	83,6	41,9	92,1	46,1	100,4	50,3	108,8	54,5	117,2	58,6	125,4	62,7
28	99,8	49,9	109,8	55,0	119,8	59,8	129,7	64,8	139,7	69,9	149,7	74,9
30	118,5	59,3	130,4	65,1	142,1	71,1	154,1	77,1	166,0	83,1	177,8	89,0
32	135,6	67,8	149,2	74,7	162,8	81,3	176,3	88,2	189,9	94,8	203,5	101,8
34	153,9	76,9	169,3	84,6	184,7	92,4	200,1	100,0	215,5	107,7	230,9	115,4
36	173,0	86,5	190,2	95,2	207,6	103,7	224,8	112,3	242,2	121,1	259,5	129,7
38	193,9	97,0	213,3	106,7	232,8	116,3	252,1	126,1	271,5	135,7	290,8	145,4
40	219,5	109,7	241,3	120,8	263,2	131,6	285,2	142,7	307,1	153,6	329,2	164,6
42	242,2	121,1	266,5	133,3	290,6	145,4	314,9	157,4	339,0	169,5	363,3	181,6
44	265,9	132,9	292,5	146,2	319,1	159,5	345,6	172,7	372,2	186,0	398,8	199,3
46	290,0	145,0	319,0	159,4	348,0	174,0	377,0	188,5	406,1	203,1	435,1	217,6
48	326,2	163,1	358,7	179,4	391,3	195,7	423,9	211,9	456,6	228,3	489,1	244,5
50	353,3	176,7	388,7	194,4	424,1	212,1	459,3	229,7	494,7	247,4	530,0	265,0
52	381,6	190,7	419,8	209,9	457,8	228,9	496,0	248,1	534,2	267,1	572,4	286,2
54	411,1	205,5	452,3	226,2	493,2	246,6	534,5	267,2	575,6	287,8	616,8	308,3
56	445,0	222,5	489,5	244,6	533,9	267,0	578,6	289,3	623,0	311,4	667,5	333,7
58	485,7	242,9	534,2	267,1	582,8	291,4	631,4	315,6	679,9	340,0	728,5	364,2
60	519,3	259,7	571,1	285,6	623,2	311,5	675,2	337,6	727,0	363,4	778,9	389,4
62	553,6	276,9	609,0	304,6	664,4	332,2	719,7	359,9	775,2	387,6	830,5	415,1
64	588,3	294,3	647,0	323,5	706,0	353,0	764,8	382,4	823,6	411,7	882,3	441,2

66 cm et plus chaque classe
de 2 cm pairs additionnelle

36,5 18,3 40,2 20,1 43,8 21,9 47,4 23,7 51,0 25,5 54,7 27,4

TAUX À FORFAIT: ARBRES ENTIERS RESINEUX - DIAMÈTRE AU TRAIT D'ABATTAGE

1er juillet 1982

Dia- mètre	Table 0%		Table 10%		Table 20%		Table 30%		Table 40%	
	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur
12 cm	23,1		25,4		27,8		30,0		32,3	
14	30,5		33,6		36,7		39,6		42,7	
16	34,5		37,9		41,3		44,7		48,2	
18	37,9		41,8		45,6		49,3		53,1	
20	45,2		49,7		54,2		58,7		63,2	
22	52,2		57,3		62,5		67,8		73,0	
24	61,2		67,3		73,4		79,5		85,6	
26	72,0		79,2		86,4		93,6		100,8	
28	85,9		94,4		103,0		111,6		120,2	
30	102,0		112,1		122,3		132,6		142,8	
32	116,7		128,4		140,0		151,7		163,3	
34	132,4		145,6		158,9		172,1		185,4	
36	148,8		163,7		178,6		193,5		208,4	
38	166,8		183,5		200,2		216,9		233,6	
40	188,8		207,7		226,5		245,4		264,3	
42	208,4		229,3		250,1		270,9		291,7	
44	228,7		251,6		274,5		297,3		320,2	
46	249,5		274,4		299,5		324,4		349,4	
48	280,6		308,7		336,7		364,7		392,8	
50	304,0		334,4		364,9		395,2		425,6	
52	328,3		361,1		393,9		426,8		459,6	
54	353,7		389,1		424,4		459,8		495,2	
56	382,9		421,1		459,4		497,8		536,0	
58	417,9		459,6		501,4		543,3		585,0	
60	446,8		491,4		536,1		580,9		625,5	
62	476,4		524,0		571,7		619,3		667,0	
64	506,2		556,7		607,4		658,0		708,6	

66 cm et plus chaque classe
de 2 cm pairs additionnelle

31,4	34,6	37,6	40,8	43,9
------	------	------	------	------

TAUX À FORFAIT: ARBRES ENTIERS RÉSINEUX - DIAMÈTRE AU TRAIT D'ABATTAGE

1er janvier 1983

Dia- mètre	Table 0%		Table 10%		Table 20%		Table 30%		Table 40%	
	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur
12 cm	24,4		26,9		29,3		31,7		34,2	
14	32,3		35,5		38,8		41,9		45,1	
16	36,4		40,1		43,7		47,3		51,0	
18	40,1		44,1		48,2		52,1		56,1	
20	47,7		52,5		57,2		62,0		66,8	
22	55,1		60,6		66,1		71,7		77,2	
24	64,5		71,1		77,5		84,0		90,5	
26	76,0		83,7		91,3		98,9		106,5	
28	90,7		99,8		108,9		117,9		127,0	
30	107,7		118,5		129,2		140,1		150,9	
32	123,3		135,6		148,0		160,3		172,6	
34	139,9		153,9		167,9		181,9		195,9	
36	157,2		172,9		188,7		204,4		220,2	
38	176,3		193,9		211,6		229,2		246,8	
40	199,5		219,4		239,3		259,3		279,2	
42	220,2		242,3		264,2		286,3		308,2	
44	241,7		265,9		290,1		314,2		338,4	
46	263,6		290,0		316,4		342,7		369,2	
48	296,5		326,1		355,7		385,4		415,1	
50	321,2		353,4		385,5		417,5		449,7	
52	346,9		381,6		416,2		450,9		485,6	
54	373,7		411,2		448,4		485,9		523,3	
56	404,5		445,0		485,4		526,0		566,4	
58	441,5		485,6		529,8		574,0		618,1	
60	472,1		519,2		566,5		613,8		660,9	
62	503,3		553,6		604,0		654,3		704,7	
64	534,8		588,2		641,8		695,3		748,7	
66 cm et plus chaque classe de 2 cm pairs additionnelle										
	33,2		36,5		39,8		43,1		46,4	

ir

TAUX À FORFAIT: ARBRES ENTIERS RESINEUX - DIAMÈTRE AU TRAIT D'ABATTAGE
1er juillet 1983

Dia- mètre	Table 0%		Table 10%		Table 20%		Table 30%		Table 40%	
	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur
12 cm	25,6		28,2		30,8		33,3			
14	33,9		37,3		40,7		44,0		35,9	
16	38,2		42,1		45,9		49,7		47,4	
18	42,1		46,3		50,6		54,7		53,5	
20	50,1		55,1		60,1		65,1		58,9	
22	57,9		63,6		69,4		75,3		70,1	
24	67,8		74,7		81,4		88,2		81,0	
26	79,8		87,9		95,9		103,8		95,0	
28	95,2		104,8		114,3		123,8		111,8	
30	113,1		124,4		135,7		147,1		133,4	
32	129,5		142,4		155,4		168,3		158,4	
34	146,9		161,6		176,3		191,0		181,2	
36	165,1		181,5		198,1		214,6		205,7	
38	185,1		203,6		222,2		240,7		231,2	
40	209,5		230,4		251,3		272,3		259,2	
42	231,2		254,4		277,4		300,6		293,2	
44	253,8		279,2		304,6		329,9		323,6	
46	276,8		304,5		332,2		359,9		355,3	
48	311,3		342,4		373,5		404,7		387,6	
50	337,3		371,1		404,8		438,4		435,8	
52	364,2		400,7		437,0		473,4		472,2	
54	392,4		431,8		470,8		510,2		509,9	
56	424,7		467,3		509,7		552,3		549,4	
58	463,6		509,9		556,3		602,7		594,7	
60	495,7		545,2		594,8		644,5		649,0	
62	528,5		581,3		634,2		687,0		694,0	
64	561,5		617,6		673,9		730,1		739,9	
66 cm et plus chaque classe de 2 cm pairs additionnelle	34,9		38,3		41,8		45,3		48,7	

TAUX À FORFAIT: ARBRES ENTIERS RÉSINEUX - DIAMÈTRE AU TRAIT D'ABATTAGE

1er janvier 1984

Dia- mètre	Table 0%		Table 10%		Table 20%		Table 30%		Table 40%	
	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur	Abat- teur	Débus- queur
12 cm	26,8		29,6		32,2		34,9		37,6	
14	35,5		39,1		42,7		46,1		49,6	
16	40,0		44,1		48,1		52,0		56,1	
18	44,1		48,5		53,0		57,3		61,7	
20	52,5		57,8		63,0		68,2		73,5	
22	60,6		66,7		72,7		78,9		84,9	
24	71,1		78,2		85,3		92,4		99,6	
26	83,6		92,1		100,4		108,8		117,2	
28	99,8		109,8		119,8		129,7		139,7	
30	118,5		130,4		142,1		154,1		166,0	
32	135,6		149,2		162,8		176,3		189,9	
34	153,9		169,3		184,7		200,1		215,5	
36	173,0		190,2		207,6		224,8		242,2	
38	193,9		213,3		232,8		252,1		271,5	
40	219,5		241,3		263,2		285,2		307,1	
42	242,2		266,5		290,6		314,9		339,0	
44	265,9		292,5		319,1		345,6		372,2	
46	290,0		319,0		348,0		377,0		406,1	
48	326,2		358,7		391,3		423,9		456,6	
50	353,3		388,7		424,1		459,3		494,7	
52	381,6		419,8		457,8		496,0		534,2	
54	411,1		452,3		493,2		534,5		575,6	
56	445,0		489,5		533,9		578,6		623,0	
58	485,7		534,2		582,8		631,4		679,9	
60	519,3		571,1		623,2		675,2		727,0	
62	553,6		609,0		664,4		719,7		775,2	
64	588,3		647,0		706,0		764,8		823,6	
66 cm et plus de 2 cm pairs	chaque classe additionnelle									
	36,5		40,2		43,8		47,4		51,0	

ir

TAUX A FORFAIT: ARBRES ENTIERS FEUILLUS - DIAMÈTRE AU TRAIT D'ABATTAGE

1er juillet 1982

Dia- mètre D.H.S.	Table 0%	Table 10%	Table 20%	Table 30%
	<u>Abatteur et débusqueur</u>	<u>Abatteur et débusqueur</u>	<u>Abatteur et débusqueur</u>	<u>Abatteur et débusqueur</u>
12 cm	32,0	35,2	38,4	41,7
14	40,1	44,1	48,1	52,0
16	45,8	50,4	54,9	59,6
18	50,6	55,7	60,6	65,7
20	60,0	66,0	72,0	78,0
22	69,3	76,2	83,2	90,1
24	81,4	89,6	97,7	105,8
26	95,8	105,4	115,0	124,6
28	114,3	125,7	137,1	148,5
30	135,6	149,1	162,7	176,3
32	155,3	170,9	186,3	201,9
34	176,3	193,9	211,6	229,2
36	198,0	217,8	237,7	257,4
38	222,0	244,1	266,4	288,5

-98-

- Pour les essences suivantes: bouleau jaune, bouleau blanc, érable et peuplier, tous les arbres dont le diamètre sera de plus de 38 cm seront façonnés en billes de 2,50 - 3,10- 3,70- 4,30- 4,90 m, ceci pour fins de bois de sciage. Le taux déjà négocié s'appliquera.
- Pour les essences suivantes: épinette, sapin et pin, tous les arbres dont le diamètre sera de plus de 26 cm seront façonnés en billes de 3,70 m, ceci pour fins de bois de sciage. Le taux déjà négocié s'appliquera.
- Pour les arbres entiers dont le diamètre sera de 10 cm au trait d'abattage: 0,15¢

... au trait d'abattage: 0,15¢

TAUX À FORFAIT: ARBRES ENTIERS FEUILLUS - DIAMÈTRE AU TRAIT D'ABATTAGE

1er janvier 1983

Dia- mètre D.H.S.	Table 0%	Table 10%	Table 20%	Table 30%	ir
	Abatteur et débusqueur	Abatteur et débusqueur	Abatteur et débusqueur	Abatteur et débusqueur	
12 cm	33,8	37,2	40,5	44,0	
14	42,3	46,6	50,8	55,0	
16	48,4	53,2	58,0	62,9	
18	53,4	58,8	64,1	69,4	
20	63,4	69,8	76,0	82,4	
22	73,2	80,5	87,9	95,2	
24	86,0	94,6	103,3	111,8	
26	101,2	111,3	121,5	131,6	
28	120,7	132,8	144,8	156,9	
30	143,2	157,6	171,9	186,3	
32	164,1	180,5	196,9	213,4	
34	186,3	204,8	223,6	242,1	
36	209,2	230,2	251,1	271,9	
38	234,5	257,9	281,5	304,9	

-69-

- Pour les essences suivantes: bouleau jaune, bouleau blanc, érable et peuplier, tous les arbres dont le diamètre sera de plus de 38 cm seront façonnés en billes de 2,50 - 3,10- 3,70- 4,30- 4,90 m, ceci pour fins de bois de sciage. Le taux déjà négocié s'appliquera.
- Pour les essences suivantes: épinette, sapin et pin, tous les arbres dont le diamètre sera de plus de 26 cm seront façonnés en billes de 3,70 m, ceci pour fins de bois de sciage. Le taux déjà négocié s'appliquera.
- Pour les arbres entiers dont le diamètre sera de 10 cm au trait d'abattage: 0,15¢

TAUX À FORFAIT: ARBRES ENTIERS FEUILLUS - DIAMÈTRE AU TRAIT D'ABATTAGE

1er juillet 1983

Dia- mètre D.H.S.	Table 0%	Table 10%	Table 20%	Table 30%	
	<u>Abatteur et débusqueur</u>	<u>Abatteur et débusqueur</u>	<u>Abatteur et débusqueur</u>	<u>Abatteur et débusqueur</u>	
12 cm	35,5	39,1	42,5	46,2	
14	44,4	48,9	53,3	57,8	
16	50,8	55,9	60,9	66,0	
18	56,1	61,7	67,3	72,9	
20	66,6	73,3	79,8	86,5	
22	76,9	84,5	92,3	100,0	
24	90,3	99,3	108,5	117,4	
26	106,3	116,9	127,6	138,2	
28	126,7	139,4	152,0	164,7	
30	150,4	165,5	180,5	195,6	
32	172,3	189,5	206,7	224,1	
34	195,6	215,0	234,8	254,2	
36	219,7	241,7	263,7	285,5	
38	246,2	270,8	295,6	320,1	

-100-

- Pour les essences suivantes: bouleau jaune, bouleau blanc, érable et peuplier, tous les arbres dont le diamètre sera de plus de 38 cm seront façonnés en billes de 2,50 - 3,10- 3,70- 4,30- 4,90 m, ceci pour fins de bois de sciage. Le taux déjà négocié s'appliquera.
- Pour les essences suivantes: épinette, sapin et pin, tous les arbres dont le diamètre sera de plus de 26 cm seront façonnés en billes de 3,70 m, ceci pour fins de bois de sciage. Le taux déjà négocié s'appliquera.
- Pour les arbres entiers dont le diamètre sera de 10 cm au trait d'abattage: 0,15¢

TAUX À FORFAIT: ARBRES ENTIERS FEUILLUS - DIAMÈTRE AU TRAIT D'ABATTAGE

1er janvier 1984

Dia- mètre D.H.S.	Table 0%	Table 10%	Table 20%	Table 30%
	<u>Abatteur et débusqueur</u>	<u>Abatteur et débusqueur</u>	<u>Abatteur et débusqueur</u>	<u>Abatteur et débusqueur</u>
12 cm	37,2	40,9	44,6	48,4
14	46,5	51,3	55,9	60,5
16	53,2	58,5	63,8	69,2
18	58,7	64,7	70,5	76,3
20	69,7	76,8	83,6	90,6
22	80,5	88,6	96,7	104,7
24	94,6	104,1	113,6	123,0
26	111,3	122,4	133,7	144,8
28	132,8	146,1	159,3	172,6
30	157,5	173,4	189,1	204,9
32	180,5	198,6	216,6	234,7
34	204,9	225,3	246,0	266,3
36	230,1	253,2	276,2	299,1
38	258,0	283,7	309,7	335,4

-101-

- Pour les essences suivantes: bouleau jaune, bouleau blanc, érable et peuplier, tous les arbres dont le diamètre sera de plus de 38 cm seront façonnés en billes de 2,50 - 3,10- 3,70- 4,30- 4,90 m, ceci pour fins de bois de sciage. Le taux déjà négocié s'appliquera.
- Pour les essences suivantes: épinette, sapin et pin, tous les arbres dont le diamètre sera de plus de 26 cm seront façonnés en billes de 3,70 m, ceci pour fins de bois de sciage. Le taux déjà négocié s'appliquera.
- Pour les arbres entiers dont le diamètre sera de 10 cm au trait d'abattage: 0,15¢

TAUX A FORFAIT PAR TIGE - SYSTÈMES MÉCANISÉS
DÉBUSQUER ARBRES ENTIERS (Débusqueuses à câble)
 (Processors, Hydro-Ax, etc...)

^{m3/} Arbre	<u>1er juillet 1982</u>	<u>1er janvier 1983</u>	<u>1er juillet 1983</u>	<u>1er janvier 1984</u>
0,113	23,0	24,3	25,5	26,7
0,120	23,6	25,0	26,3	27,5
0,127	24,3	25,6	26,9	28,2
0,135	24,7	26,1	27,4	28,7
0,142	25,7	27,1	28,5	29,8
0,149	26,3	27,8	29,2	30,6
0,156	26,7	28,2	29,6	31,0
0,163	27,3	28,9	30,3	31,8
0,170	27,9	29,5	31,0	32,5

TAUX A FORFAIT PAR TIGE - SYSTEMES MECANISES

DÉBUSQUER ARBRES ENTIERS (Morin)
(Débusqueuses à câble)

<u>m³/</u> <u>Arbre</u>	<u>1er juillet 1982</u>	<u>1er janvier 1983</u>	<u>1er juillet 1983</u>	<u>1er janvier 1984</u>
0,113	26,1	27,6	28,9	30,4
0,120	26,7	28,2	29,6	31,0
0,127	27,3	28,9	30,3	31,8
0,135	28,3	29,9	31,4	32,9
0,142	29,0	30,7	32,2	33,8
0,149	29,7	31,4	32,9	34,5
0,156	30,5	32,3	33,9	35,5
0,163	31,1	32,8	34,4	36,1
0,170	31,8	33,6	35,3	37,0

TAUX POUR LE BOIS DE SCIAGE

m³ SOLIDE

MACHINE NON INCLUSE

PERMISSIONNAIRES

	<u>1er juillet 1982</u>		<u>1er janvier 1983</u>		<u>1er juillet 1983</u>		<u>1er janvier 1984</u>	
	<u>Feuillus</u>	<u>Résineux</u>	<u>Feuillus</u>	<u>Résineux</u>	<u>Feuillus</u>	<u>Résineux</u>	<u>Feuillus</u>	<u>Résineux</u>
Coupé-débusqué	5,46	4,56	5,77	4,82	6,06	5,06	6,35	5,30
Coupé-débusqué-façonné	5,77	4,82	6,09	5,10	6,39	5,36	6,70	5,61
Façonné-empilé	1,17	1,00	1,23	1,05	1,29	1,10	1,35	1,16
Façonné	,31	,25	,32	,27	,34	,28	,35	,30
Coupé-débusqué-façonné empilé	6,63	5,55	7,00	5,87	7,35	6,16	7,70	6,46

TAUX POUR COUPE DE BOIS DE SCIAGE

PAR m³

1er juillet 1982 1er janvier 1983 1er juillet 1983 1er janvier 1984

BOIS FEUILLUS

Coupé, débusqué, façonné et empilé	6,63	7,00	7,35	7,70
---------------------------------------	------	------	------	------

Le taux ci-dessus se divise
pour les travailleurs à forfait.

Coupé et débusqué	5,46	5,77	6,06	6,35
-------------------	------	------	------	------

Reste du travail: façonnage,
classification et empilage
faits à gage

PIN BLANC

Coupé, débusqué, façonné et empilé	5,40	5,70	5,99	6,27
---------------------------------------	------	------	------	------

ANNEXE "D"

HORAIRES NORMAUX DE TRAVAIL

Employés à taux horaire -

Horaire Hebdomadaire:

Flottage du bois, journaliers, approchage et charroyage par camion ordinaire - améliorations:

Équipe de jour 7 h 30 à 11 h 30
 12 h 30 à 16 h 30

Équipe de nuit 19 h 30 à 23 h 30
 24 h 30 à 4 h 30

Horaire de deux (2) semaines:

Chargement, déchargement et tronçonnage, hommes de métier, systèmes de coupes mécanisées et les occupations qui s'y rattachent directement:

(1) Repas pris au camp:

Équipe de jour 6 h 30 à 11 h 30
 12 h 30 à 17 h 30

Équipe de nuit 18 h 30 à 23 h 30
 24 h 30 à 5 h 30

(2) Repas pris en forêt:

Équipe de jour 6 h 45 à 11 h 45
 12 h 15 à 17 h 15

Équipe de nuit 18 h 45 à 23 h 45
 24 h 15 à 5 h 15

Horaire spécial pour certains hommes de métier:

(1) Repas pris au camp: (2) Repas pris en forêt:

6 h 30 à 11 h 30
12 h 30 à 17 h 30

6 h 45 à 11 h 45
12 h 15 à 17 h 15

ou

ou

12 h 30 à 17 h 30
18 h 30 à 23 h 30

13 h 00 à 18 h 00
18 h 30 à 23 h 30

Horaire pour camions-remorques:

Équipe de jour

6 h 30 à 17 h 00
7 h 00 à 17 h 30

1/2 heure pour repas entre 10 h 30 et 13 h 30

Équipe de nuit

18 h 30 à 5 h 00
19 h 00 à 5 h 30

1/2 heure pour repas entre 22 h 30 et 1 h 30

Horaire pour cuisines de 125 hommes et plus et jus-
qu'à 125 hommes - 8 jours travaillés et 7 jours de
congé ou 7 jours travaillés et 6 jours de congé -
10 heures/jour:

Premier cuisinier

4 h 45 à 12 h 45
15 h 15 à 18 h 45

Deuxième cuisinier

4 h 45 à 12 h 45
15 h 15 à 18 h 45

Aide-cuisinier

4 h 45 à 9 h 30
10 h 00 à 13 h 15

(10 h 30 à 13 h 45 dans les camps où il y a
charroyage de longue distance.)

15 h 30 à 19 h 00

Horaire spécial pour collation dans les camps de 50
hommes ou moins lorsqu'il y a deux employés travail-
lant dans la cuisine.

1/2 heure pour repas

4 h 45 à 12 h 45
15 h 45 à 18 h 45
20 h 00 à 20 h 30

Horaire de travail dans les camps de 50 hommes et moins lorsqu'il n'y a qu'un employé travaillant dans la cuisine:

1/2 heure	4 h 45 à 12 h 45
	15 h 15 à 18 h 45

Horaire des repas dans les camps de plus de 50 hommes:

Déjeuner	5 h 15 à 6 h 30
Dîner	11 h 15 à 12 h 45
Souper	17 h 15 à 18 h 30

Horaire des repas dans les camps de 50 hommes ou moins:

Déjeuner	5 h 15 à 6 h 30
Dîner	11 h 30 à 12 h 30
Souper	17 h 15 à 18 h 30

Horaire pour les préposés aux cuisines satellites et de nuit aux camps:

Sera déterminé à chaque camp, selon les besoins, en tenant compte du nombre d'heures régulières à être travaillées par ces dits préposés. Lorsque les préposés chevauchent deux quarts de travail ils seront exclus du calcul de l'échelle du personnel de cuisine. (Voir déclaration d'ordre administratif du 18 juillet 1981, D.O.A. n°2.)

Employés à taux journalier -

Préposé à l'entretien de camp 7 h 00 à 19 h 00

(2 heures pour repas et 1 heure pour repos)

Gardien de nuit 19 h 00 à 5 h 00

(1 heure pour repas)

Préposé au traversier 8 h 00 à 19 h 00

(2 périodes de 1/2 heure pour repas)

(Les voyages faits hors de ces heures lui seront payés à un taux pré-établi par la Compagnie.)

CIP Inc.,
 Division forestière du St-Maurice
 EMPLOYÉS RÉMUNÉRÉS À L'HEURE OU À LA JOURNÉE

Tableau horaire de travail
 Opérations de deux (2) semaines
 Non-continues
 De jour et de nuit

150 heures - 28 jours (8-7, 7-6)

EQUIPE

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V					
A	-	-	J	J	J	J	J	J	J	-	-	-	-	-	N	N	N	N	N	N	-	-	-	-	J	J	J	J	J	-	-
B	-	-	N	N	N	N	N	N	N	-	-	-	-	-	J	J	J	J	J	J	-	-	-	-	N	N	N	N	N	-	-

-109-

J = Quarts de jour
 N = Quarts de nuit
 - = Jours libres

NOTE: Les symboles indiquent la journée dans laquelle débute le quart de travail.

CIP Inc.,
 Division forestière du St-Maurice
 EMPLOYÉS RÉMUNÉRÉS À L'HEURE OU À LA JOURNÉE

Tableau horaire de travail
 Opérations de deux (2) semaines continues
 Quart de jour seulement

150 heures - 28 jours (8-7, 7-6) (A-B-C)

<u>MACHINE</u>	L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D	L	M	J	V	S	D	L	M						
1	A	A	A	A	A	A	A	A	C	C	C	C	C	-	A	A	A	A	A	A	-	C	C	C	C	A	A	A	A	A	A	A
2	B	B	B	B	B	B	B	B	B	-	-	-	-	C	C	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B

-111-

A - B - C = Equipes
 - = Jours libres

NOTE: Les symboles indiquent la journée dans laquelle débute le quart de travail.

CIP Inc.,
Division forestière du St-Maurice
EMPLOYÉS RÉMUNÉRÉS À L'HEURE OU À LA JOURNÉE

Tableau horaire de travail
Opérations de deux (2) semaines
Non-continues - de jour ou de nuit
150 heures - 28 jours (8-7, 7-6)

D L M M J V S D L M M J V S D L M M J V S D L M M J V S D L M M
O O O T T T T T T T T O O O O O O O T T T T T T T O O O O O O T T T T T T T

-112-

T = Travaillé
O = Chômé

NOTE: Les symboles indiquent la journée dans laquelle débute le quart de travail.

CIP Inc.,
 Division forestière du St-Maurice
 EMPLOYÉS RÉMUNÉRÉS À L'HEURE OU À LA JOURNÉE

Tableau horaire de travail
 Opérations de deux (2) semaines continues
 De jour et de nuit

150 heures - 28 jours (8-7, 7-6) (A-B-C-D)

<u>EQUIPE</u>	D L M M J V S D L M M J V S D L M M J V S D L M M J V S
A	- - - J J J J J J J - - - - - N N N N N N - - - - - J J J J
B	- - - N N N N N N N - - - - - J J J J J J J - - - - - N N N N
C	N N N N - - - - - J J J J J J J - - - - - N N N N N N - - -
D	J J J J - - - - - N N N N N N N - - - - - J J J J J J J - - -

J = Quarts de jour
 N = Quarts de nuit
 - = Jours libres

NOTE: Les symboles indiquent la journée dans laquelle débute le quart de travail.

HORAIRE DES AUTOBUS

Horaire hebdomadaire: 7 h 15 départ du camp
16 h 30 départ de la forêt

Horaire de deux (2) semaines ou continu:

6 h 15 départ le plus tôt du camp
17 h 30 départ au plus tard de la forêt

Note: Les employés qui travaillent où il y a deux (2) équipes, ou d'après l'horaire spécial pour certains hommes de métier, alterneront d'une équipe à l'autre d'après l'horaire établi.

Les conducteurs de tracteurs suivent soit l'horaire hebdomadaire ou l'horaire de deux (2) semaines, selon les besoins.

L'employé préposé au service des repas sur l'équipe de nuit dans les camps et dans les cuisines-satellites, est un second cuisinier.

Là où les cédules-horaires des cuisines-satellites ne s'appliquent pas, le préposé aux cuisines reçoit deux (2) heures à temps simple pour servir la collation le soir. Ces dits employés alternent à tour de rôle.

-116-

ANNEXE "D"
HORAIRES NORMAUX DE TRAVAIL
BAS ST-MAURICE (PERMISSIONNAIRES)

Horaire Hebdomadaire:

Équipe de jour: 7 h 30 à 16 h 30
Comprenant une heure pour le
repas

Équipe de nuit: 19 h 30 à 4 h 30
Comprenant une heure pour le
repas

-118-

ANNEXE "F"

PARTIE I

GROUPE 1

MACHINERIE

CLASSE

- 3 Conducteur de compresseur
Conducteur de foreuse
Conducteur de petit tracteur
- 4 Conducteur de camion - carrosserie fixe,
6 roues
Conducteur de camion - citerne
- 5 Conducteur de camion - carrosserie fixe,
10 roues
Conducteur de petite chargeuse - bois
- 6 Conducteur de gros tracteur
Conducteur de niveleuse
Conducteur de grosse chargeuse (966, 977, 950
et autres semblables)
Conducteur de grue
Conducteur de camion-remorque
Conducteur de grosse chargeuse - bois
- 7 Conducteur de chargeuse - bois en longueur
Conducteur de déchargeuse Raygo-Wagner et de
grosse chargeuse à la jetée

ANNEXE "F"

PARTIE I

GROUPE 2

COUPE DU BOIS

CLASSE

- 2 Aide - Tronçonneuse
- 4 Conducteur de débusqueuse et autres semblables
Bûcheron
- 5 Scieur - Tronçonneuse
Conducteur de "petite débardeuse"
Affûteur et batteur de scie
- 6 Conducteur de déchargeuse sur tronçonneuse
Conducteur de "Processor"
Conducteur de grosse chargeuse - Tronçonneuse
Conducteur d'ébrancheuse à fléau
Conducteur de coupeuse - débusqueuse
Conducteur de coupeuse - assembleuse
Conducteur de débardeuse Volvo 868, 971 et
autres semblables
- 7 Conducteur de déchiqueteuse
Conducteur de moissonneuse Koehring

-120-

ANNEXE "F"

PARTIE I

GROUPE 3

SERVICES

CLASSE

- 1 Journalier
Draveur

- 2 Homme de bateau
Dynamiteur - draveur
Conducteur de bateau-moteur
Peintureur de bois à pâte
Conducteur de bateau (60)

- 3 Opérateur d'auto-neige

- 4 Conducteur de gros bateau
Homme à tout faire
Conducteur de débusqueuse - (ponceau, ramassage, etc.)

Taux

Journalier

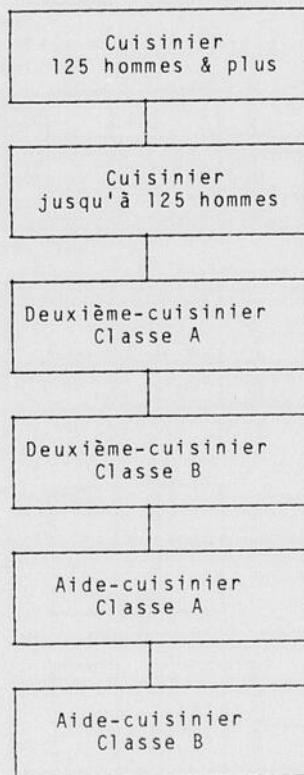
Gardien d'écluse
Gardien de nuit
Préposé au traversier
Préposé à l'entretien des camps
Préposé à l'entretien des camps - en charge

ANNEXE "F"

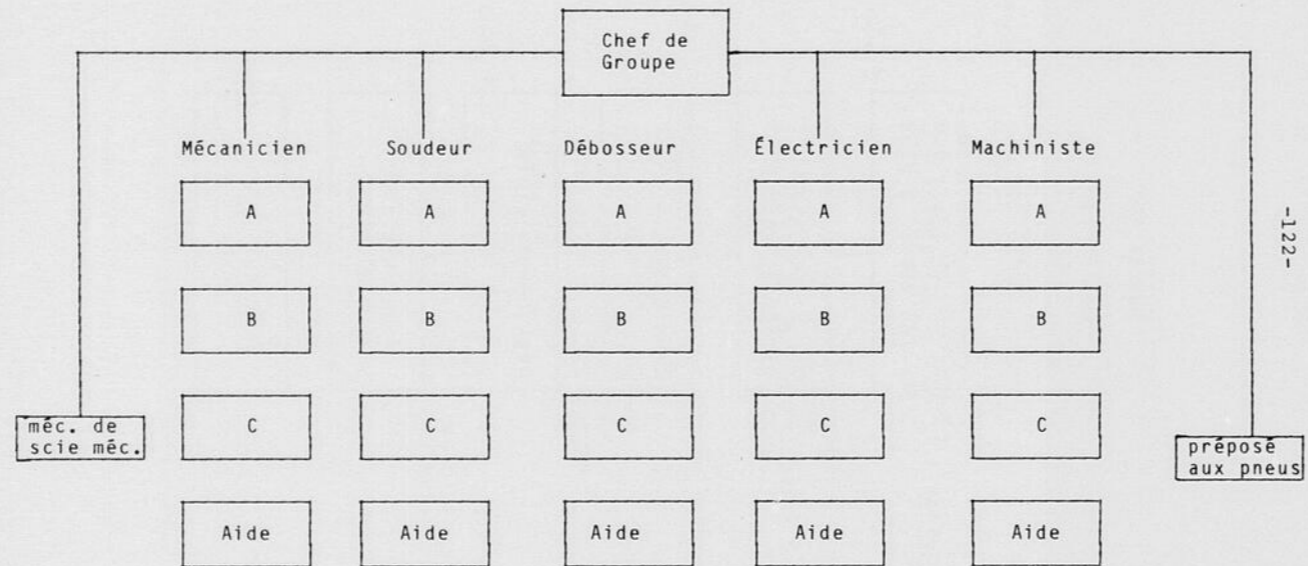
PARTIE II

DÉPARTEMENTS

Cuisines



ANNEXE "F" - PARTIE II
Mécanique



ANNEXE "F"

PARTIE III

PERMISSIONNAIRES

Groupe 1 - Coupe conventionnelle

Bûcheron
Opérateur de débuseuse
Mécanicien

Groupe 2 - Chemins

Conducteur de gros tracteur
Conducteur de niveleuse
Conducteur de grosse chargeuse 966-977-
950 et autres semblables
Mécanicien

Groupe 3 - Opérateurs d'équipement de production de bois

Conducteur de chargeuse
Conducteur de déchargeuse
Conducteur de tronçonneuse
Scieur sur tronçonneuse
Mécanicien

Groupe 4 - Charroyage

Conducteur de camion-remorque
Conducteur de grosse chargeuse - bois
Mécanicien

ANNEXE "G"

AVANCEMENT D'UNE CLASSE À UNE AUTRE

MÉCANICIENS

Les tests pour l'avancement d'une classe à une autre seront des tests pratiques et théoriques (verbal ou écrit selon le choix de l'employé) qui auront lieu une fois par saison, excepté dans le cas des reprises.

a) Les employés actuels peuvent en faire la demande entre le 15 juin et le 15 septembre et les tests se feront entre le 15 septembre et le 15 décembre.

b) Les nouveaux employés peuvent formuler une demande un mois après leur début d'emploi mais pas plus tard qu'après deux mois. Les tests seront passés pendant les deux mois suivant la réception de ladite demande.

c) Advenant le cas où un employé échoue ces tests, il pourra demander une reprise entre le 15 octobre et le 15 janvier. Les reprises auront lieu entre le 15 janvier et le 15 mars.

Tout employé ayant échoué ces tests, lui sera expliqué, par le correcteur d'examen, le ou les sujets sur lesquels il devra y avoir amélioration.

d) Dans le cas d'un employé mis en disponibilité, les tests de reprise seront permis en autant qu'il en fasse la demande dans les quinze jours qui suivent son retour au travail. Ces reprises seront données en-dedans de trente jours après son retour au travail.

L'employé ayant réussi ces tests reçoit la rétroactivité de salaire à partir:

1. Du 15 septembre, dans le cas des employés actuels (a)
2. De la date où il a fait la demande, dans le cas d'un nouvel employé (b)
3. Du 15 janvier, dans le cas des reprises (c)

4. De la date où il revient au travail, dans le cas d'un employé mis en disponibilité (d)

Un employé ne peut avancer de plus d'une classe par saison.

Pour avancer de la classe "C" à la classe "B" ou de la classe "B" à la classe "A", le candidat doit remplir les conditions suivantes:

1. Avoir un permis de conduire, catégorie A-2, sauf dans les cas où un employé aurait perdu ledit permis.
2. Avoir les outils nécessaires (la liste ci-jointe est un indicatif).
3. Avoir rempli les exigences de sa classe actuelle selon la description de tâches ci-attachée.
4. Répondre à un questionnaire de 50 questions sur des sujets mécaniques tels que moteur, systèmes électrique et hydraulique, système de carburant, etc...
5. Le candidat peut être appelé à subir d'autres tests pour évaluer ses connaissances et capacités dans les sujets suivants:
 - a) faire une commande de pièces;
 - b) savoir utiliser les manuels de service;
 - c) capacité de se servir des instruments de vérification mécanique;
 - d) utiliser des outils de soudure oxyacétylène et électrique.

Mise en application

Aucun employé ne subira de démotion ou de baisse de salaire par suite de la mise en application du système de description de tâches ou de l'échec d'un employé pour obtenir une classe supérieure.

DESCRIPTION DE TÂCHES

Classe "A"

1. Il doit remplir les fonctions d'une classe inférieure s'il n'y a pas de mécanicien des classes inférieures sur les lieux pour remplir la tâche. (La description des fonctions des classes "B" et "C" est ci-attachée pour votre information).

2. Il doit pouvoir effectuer les réparations complètes. Ceci à condition que l'outillage spécial, si requis, soit disponible à tout genre d'équipement mécanique et leurs accessoires actuellement en usage sur les opérations forestières ou se spécialiser dans une occupation donnée. Par réparations complètes, on comprend également l'installation des segments (rings), rodages de soupapes (grinding), réparation de la transmission et tout accessoire électrique du véhicule. Il peut aussi être appelé à réparer et ajuster les systèmes hydrauliques.

3. Il doit pouvoir faire une évaluation simple du temps requis pour effectuer les réparations à tout genre d'équipement mécanique et leurs accessoires actuellement en usage sur les opérations forestières ou dans son occupation spécifique.

4. Il doit être capable de prendre la responsabilité de reconstruire une machine après que l'estimation de la reconstruction a été discutée, décrite et que le chef d'atelier a déterminé ce qu'il faut faire. Ces reconstructions sont des travaux majeurs et le responsable doit diriger l'équipe qui lui est assignée.

5. Il doit analyser les problèmes mécaniques, hydrauliques et électriques des équipements, installations ou accessoires mécaniques généralement utilisés dans les opérations forestières et fournir les renseignements qui pourraient aider à prendre une décision avant l'expiration de la garantie.

6. Il doit avoir une bonne connaissance et pouvoir utiliser les outils de réparation tels que micromètres, affiloirs (hones), alésoirs

(bridge reamers), extracteurs d'engrenage (gear puller), aussi ajuster la machine servant à la réparation des soupapes et tous les instruments de vérification.

7. Il doit avoir une connaissance et pouvoir utiliser les accessoires de soudure et de coupage oxyacétylène, ainsi que faire des soudures mineures à l'arc électrique.
8. Il doit diriger le travail d'autres mécaniciens ou aides dont il a la responsabilité. Il doit être capable d'aider à la formation pratique et théorique d'autres mécaniciens.
9. Il doit être capable de recommander au contremaître ou au chef de coupes, lors d'un travail majeur, les pièces nécessaires pour remettre une machine en condition.
10. Il doit être capable de préparer les vérifications des machines d'après lesquelles les estimations peuvent être faites.
11. Il devra utiliser les livres de pièces, les manuels des opérateurs et de service (au choix de la langue maternelle si possible) et devra savoir où trouver les renseignements nécessaires à la réparation et au service des machines. Il réquisitionnera les pièces de réserve (stock) et retournera les pièces usagées. Il se tiendra au courant des renseignements concernant les nouveaux produits, en autant qu'on les lui fournisse.

MINIMUM D'OUTILLAGE POUR MECANICIEN - CLASSE A

<u>Quantité</u>	<u>Item</u>
1	Ensemble de rocket à prise de 1/4"
1	Ensemble de fleuret à prise de 3/8"
1	Ensemble de prise de 1/2"
1	Série de douilles longues hexagones
1	Série de clés combinées jusqu'à 1 1/2"
1	Série de clés polygonales jusqu'à 1 1/2"
1	Ensemble de clés 6 pans (type Allen) jusqu'à 1 1/2"
1	Clé ajustable 8"
1	Clé ajustable 12"

<u>Quantité</u>	<u>Item</u>
1	Appareil à évaser les tuyaux
1	Clé à tuyau 8"
1	Clé à tuyau 12"
1	Marteau en nylon $\frac{1}{2}$ livre
1	Marteau en acier 2 livres
1	Marteau en acier 1 livre
1	Marteau en acier 8 onces
1	Marteau en acier 2 onces
1	Ensemble de burins
1	Chasse goupille et ensemble à démarreur
1	Ensemble de poinçons
1	Ensemble d'extracteurs
1	Levier de pesée 20"
1	Ensemble de tournevis plats
1	Ensemble de tournevis carrés
1	Ensemble de tournevis Philips
1	Pince-étai
1	Pince multiple
1	Pince universelle réglable
1	Pince à nez plat
1	Pince à nez pointu
1	Pince à tranchant diagonal
1	Pince universelle
1	Outil extracteur magnétique
1	Grattoir 2" de large
1	Scie à métaux avec lame
1	Ruban à mesurer 6' de long
1	Compas à calibrer de 10" int. et ext.
1	Pointe à tracer
1	Calibre d'épaisseur
1	Calibre à filets
1	Coffre à outils convenable
1	Ensemble d'outils à ignition

DESCRIPTION DE TÂCHES

Classe "B"

1. Il doit remplir les fonctions d'une classe inférieure s'il n'y a pas de mécanicien des classes inférieures sur les lieux pour remplir la tâche. (La description des fonctions de la classe "C" est ci-attachée pour votre information).

2. Il pourra être appelé à remplacer ou ajuster les embrayages, les petits moteurs, les carburateurs, les soupapes, les transmissions ordinaires, les différentiels, etc... et aussi remplacer

les pompes et les contrôles hydrauliques, les valves ou soupapes de contrôle de limite de pression (relief valve), etc... Il peut être appelé à remonter de simples moteurs à essence, des différentiels, des systèmes de freins de camions de charroyage (haul-truck brake assemblies), poser des pointes, changer des segments de freins, vérifier les batteries, vérifier les radiateurs, etc... Tous ces travaux seront faits sous surveillance minimum.

3. Il sera appelé à faire de la recherche de troubles et effectuer des dépannages simples (simple trouble-shooting) et tout travail d'entretien général à l'extérieur ou à l'atelier. Il agira alors suivant des listes de vérification, des guides d'entretien ou autres sources.

4. Il sera capable, sous surveillance minimum, d'analyser les problèmes de réparation à faire, effectuer ces réparations en un temps raisonnable, faire preuve d'ingéniosité lorsque nécessaire, tel que prévenir toute défektivité future par un ajustement requis.

5. Il emploiera une partie de son temps à aider un mécanicien classe "A" occupé à des réparations qui nécessitent un examen spécial ou dont l'importance requiert l'habileté d'un mécanicien classe "A". A l'occasion, il dirigera un mécanicien classe "C" dans son travail. En tout temps, il sera responsable du travail fait sous sa surveillance.

6. Il sera capable d'utiliser les outils de soudure oxyacétylène. De préférence, il cherchera à améliorer son habileté à la soudure électrique.

7. Il sera appelé à conduire un véhicule de service et devra apprendre à opérer les machines utilisées en forêt ce qui est essentiel pour pouvoir faire des vérifications.

8. Il devra avoir une bonne connaissance des livres de pièces requises pour son travail régulier afin de pouvoir déterminer quelle pièce est nécessaire aux réparations.

9. Il devra pouvoir manier les outils manuels de réparation.

MINIMUM D'OUTILLAGE POUR MECANICIEN - CLASSE B

<u>Quantité</u>	<u>Item</u>
1	Ensemble de fleuret à prise de 3/8"
1	Ensemble de prises de 1/2"
1	Série de clés combinées jusqu'à 1"
1	Série de clés polygonales jusqu'à 1"
1	Ensemble de clés 6 pans (type Allen) jusqu'à 1/2"
1	Clé ajustable 8"
1	Clé ajustable 12"
1	Clé à tuyau 12"
1	Marteau en nylon 1/2 livre
1	Marteau en acier 8 onces
1	Ensemble de burins
1	Chasse goupille et ensemble à démarreur
1	Ensemble de poinçons
1	Levier de pesée 20"
1	Ensemble de tournevis plats
1	Ensemble de tournevis carrés
1	Ensemble de tournevis Philips
1	Pince-étau
1	Pince à nez plat
1	Pince à nez pointu
1	Pince à tranchant diagonal
1	Pince universelle
1	Outil extracteur magnétique
1	Grattoir 2" de large
1	Scie à métaux avec lame
1	Ruban à mesurer 6' de long
1	Calibre d'épaisseur
1	Coffre à outils convenable
1	Ensemble d'outils à ignition

DESCRIPTION DE TÂCHES

Classe "C"

1. Il suivra les procédés d'entretien des divers types d'équipement. Ceci comprend la lubrification (greasing), les changements d'huile et de filtre, la réparation des pneus, le nettoyage de l'équipement et aussi tout ouvrage de mécanique générale tel que les réparations mineures et les ajustements des systèmes d'échappement, des suspensions, des prises d'air (air lines), des boyaux hydrauliques (hydraulic hoses), le filage des circuits électriques simples (simple electrical wiring), etc.

2. Il emploiera une partie de son temps à aider les mécaniciens des autres classes en exécutant avec eux un grand nombre de tâches telles que les révisions de machines et les réparations de transmissions, de freins, etc... Il apprendra des tâches plus difficiles qui lui permettront d'accéder aussi rapidement que possible à la classe "B".

3. Il sera appelé à travailler à l'extérieur ou à l'intérieur, avec l'équipe de jour ou de nuit, et à être transféré d'un endroit à un autre.

4. Il aura la responsabilité de fournir ses propres outils. Il devra travailler proprement et efficacement de manière à prévenir la perte de ses outils, à permettre des réparations immédiates et à assurer un endroit de travail raisonnablement propre et sans risque d'accident, en tout temps. Il devra aussi prendre soin des pièces enlevées des véhicules pour permettre un remontage plus rapide, soit par lui-même ou par un autre mécanicien.

5. Il devra compléter quotidiennement sa carte de temps, indiquant les numéros des pièces d'équipement sur lesquelles il a travaillé aussi bien que la description du travail.

MINIMUM D'OUTILLAGE POUR MECANICIEN - CLASSE C

<u>Quantité</u>	<u>Item</u>
1	Série de clés combinées de 7/16" à 1"
1	Clé ajustable 12"
1	Marteau en acier 1 livre
1	Levier de pesée 20"
1	Ensemble de tournevis multiples
1	Pince-étau
1	Pince à tranchant diagonal
1	Pince universelle
1	Ruban à mesurer 6' de long
1	Coffre à outils convenable

-132-

DECLARATIONS D'ORDRE ADMINISTRATIF

Convention se terminant le 30 juin 1984

1. Permissionnaires - Ancienneté

Les modalités pour établir l'ancienneté des employés des Permissionnaires sont les suivantes:

Le nombre de jours civils de l'employé sur la liste de paie du Permissionnaire selon les modalités à l'Article IX, clauses 9.01 a) et 9.01 d). Ceci s'applique uniquement à compter du 1er janvier 1979.

Advenant l'éventualité ou l'ancienneté de deux employés d'un Permissionnaire serait égale, celui qui aura les gains les plus élevés au rapport T4/TP4 émis par ledit Permissionnaire en l'année 1979, aura préséance sur l'autre.

2. Article 15 - Semaine normale de travail et surtemps

Horaires des cuisines satellites

La Compagnie établira des horaires de travail pour le personnel affecté aux cuisines satellites de façon à ce que ces employés aient un minimum de huit (8) heures entre la fin de leur travail jusqu'au début de leur travail le lendemain.

3. Employés âgés de cinquante (50) ans et plus travaillant à faire de la glace durant la saison froide, c'est-à-dire après la période des Fêtes

La Compagnie est consciente que certains employés âgés de cinquante (50) ans et plus, travaillant à faire de la glace, éprouvent certaines difficultés causées par le froid durant la saison hivernale.

Sur demande écrite de l'employé, la Compagnie considérera la possibilité de le mettre en disponibilité à la place d'un employé ayant moins d'ancienneté que lui dans son occupation sans que ceci n'affecte son ancienneté.

Advenant la situation où la Compagnie acquiesce à cette demande, celui-ci recevra confirmation écrite à cet effet avec copie au Syndicat.

4. La Compagnie s'engage à rencontrer les représentants du Syndicat, au moins deux (2) semaines avant le début des opérations, pour les informer du programme de coupe prévu pour la saison.
5. La Compagnie établira la cédule de ses opérations au début de la saison, afin de permettre la plus longue durée des dites opérations, tenant compte de la disponibilité de la main-d'oeuvre et des autres facteurs économiques qui influent sur lesdites opérations.

Advenant une réduction dans le programme, la Compagnie fera de son mieux pour maintenir l'équilibre entre les deux méthodes, tenant compte des facteurs économiques.

Nécessairement, le manque d'effectifs dans une méthode sera comblé par une augmentation dans l'autre méthode.

Lorsque les conditions atmosphériques et les autres conditions de travail rendent impossible ou impraticable la coupe conventionnelle, les employés travaillant dans ce domaine recevront leur mise en disponibilité.

6. RÉTROACTIVE

Sur recommandation du comité de négociation et acceptation par les membres des dits amendements à la convention collective, la rétroactivité s'appliquera au paiement des jours fériés, vacances annuelles, prime de stabilité, et à la prime de quart.

-
-
3
ppe

on-

tu-

IR

PERMISSIONNAIRE _____
BAS ST-MAURICE

La Tuque _____ 19__

Le permissionnaire

Suite à votre mise en disponibilité cette saison, vous avez été convoqué
par téléphone le _____ 19__ à ___ h ___ pour reprendre
votre travail le _____ 19__.

REFUSE

ACCEPTE

Veillez donc vous présenter au travail à la date stipulée ci-haut.
Si vous ne donnez pas suite à ce rappel, nous considérons qu'il y a bris
de service trois jours après la réception de cette lettre recommandée.

Original à l'employé
Copie au syndicat
Copie au dossier

-138-

Formule 4

CAMP D'HABITUDE

Je, soussigné, désire être informé de toutes
ouvertures subséquentes à mon camp d'habitude qui
est le _____.

Cette demande est valide pour la saison _____

DATE

NOM

N.A.S.

Copie 1: employé
2: bureau d'embauche
3: syndicat

La Tuque, Qué.
Le 3 juin 1983

FORMULE D'OPTION DE TRAVAIL SUR LE PROGRAMME DE PROJETS DE
CONSTRUCTION DE CHEMINS DE CLASSE I ET II

Je, soussigné, accepte par la présente de travailler au programme de projets de construction de chemins de classe I et II. Par le fait même, je renonce au droit de retourner à mon camp d'habitude qui est le _____ et ce, pour la durée du programme ou tant et aussi longtemps que mes services y seront requis durant la saison _____. Cette décision est irrévocable pour ladite saison.

Néanmoins, ceci ne m'enlève aucun droit de postuler sur un affichage.

DATE NOM N.A.S.

Je, soussigné, refuse par la présente de travailler au programme de projets de construction de chemins de classe I et II pour la saison _____.

Cette décision est irrévocable pour ladite saison.

DATE NOM N.A.S.

- Copie 1: employé
2: chef de coupe
3: bureau d'embauche
4: syndicat

La Tuque, Qué.
Le 3 juin 1983.