

No.

99405-01

NOM

Consolidated - Bathurst Luc.

800-21

ARTICLE 1

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
District Batiscan/Ste-Anne

(ci-après appelée "la Compagnie")

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
FORESTIERS DE QUEBEC NORD
(F.T.F.Q.)
District Batiscan/Ste-Anne

(ci-après appelé "le Syndicat")

REÇU

MAR 31 1982

GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'ŒUVRE - QUÉBEC

TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>		<u>Page</u>
1	Parties à la convention	1
2	But de la convention	2
3	Accréditation syndicale et champ d'application	2
4	Durée	3
5	Amendements et révision	3
6	Interdiction de grève et de lock-out	3
7	Sécurité syndicale	4
8	Semaine de travail et temps supplémentaire	7
9	Salaires	13
10	Ancienneté	19
11	Régime de vacances	24
12	Jours fériés et autres congés	28
13	Mouvement de main-d'oeuvre	34
14	Conditions diverses	43
15	Discipline	49
16	Règlement des griefs	49
17	Droits de la Compagnie	53
18	Validité	53
<u>Annexe</u>		
"A"	Occupations et taux de salaires	55
"B"	Horaires normaux de travail	69
"C"	Prime de stabilité	70
"D"	Liste des groupes d'occupations	71
-	Formule de demande de crédits de vacances	

ARTICLE 2

BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Le but général de cette convention est de formuler les conditions de travail, les heures de travail, les salaires et les autres particularités sur lesquelles la Compagnie et le Syndicat se sont entendus lors des négociations collectives.

ARTICLE 3

ACCREDITATION SYNDICALE
ET CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 En vertu des certificats d'accréditation émis par la Commission des Relations de Travail de la Province de Québec le 11 novembre 1953 et le 23 janvier 1963, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur des salaires et des conditions de travail, pour tous les salariés préposés aux exploitations forestières à son emploi dans le District Batiscan/Ste-Anne, exception faite du surintendant, de tous les employés du service forestier, du service de la comptabilité, du service du mesurage et du service des relations industrielles, des entrepreneurs et des sous-entrepreneurs, des contremaîtres, des gardiens de limites, des gardiens de barrière, des préposés à la prévention du feu et toutes autres personnes automatiquement exclues par le Code du Travail.

ARTICLE 4

DUREE

- 4.01 Cette convention demeurera en vigueur du 10 juillet 1981, jusqu'au 21 avril 1983.

ARTICLE 5

AMENDEMENTS ET REVISION

- 5.01 Si l'une des parties désire amender ou réviser cette convention, elle devra en donner avis à l'autre partie entre le quatre-vingt-dixième (90e) jour et le soixantième (60e) jour qui précèdent la date d'expiration de cette convention. L'une ou l'autre partie qui dénoncera la convention de la façon spécifiée ci-dessus devra notifier, en même temps et par écrit, l'autre partie des changements désirés.

ARTICLE 6

INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCK-OUT

- 6.01 Pendant la durée de cette convention, il n'y aura aucune sorte de grève, d'abandon de travail, de lock-out, de ralentissement de travail, de restriction ou d'intervention quelconque qui affecterait défavorablement les exploitations du district.

ARTICLE 7

SECURITE SYNDICALE

- 7.01 Après entente avec la Compagnie, les délégués pourront bénéficier de congés non payés pour affaires syndicales.
- 7.02 Les représentants du Syndicat dûment accrédités auront la permission, laquelle leur sera donnée par la Compagnie, de visiter les exploitations forestières et les autres locaux où travaillent les employés couverts par cette convention, en dehors des heures de travail, pour s'occuper de toute question syndicale pertinente à la présente convention de travail. Les représentants du Syndicat devront avoir en leur possession et le présenter au représentant de la Compagnie, sur demande, un "Certificat d'autorité" signé par le Président et le Secrétaire du Syndicat.
- Aux endroits où il n'y a pas de camp, la Compagnie facilitera les rencontres entre les travailleurs et le représentant syndical à la condition que le travail n'en soit pas affecté.
- 7.03 La Compagnie facilitera l'affichage d'avis préparés par le Syndicat. Ces avis seront affichés dans les endroits visités par les employés couverts par cette convention, si ceux-ci sont initialés par un représentant de la Compagnie.

- 7.04 S'il survient un conflit de juridiction entre le Syndicat et tout autre syndicat, les employés continueront leur travail comme à l'habitude. Ces questions de juridiction seront discutées et réglées entre et par les syndicats concernés qui suivront la procédure légale établie à cette fin.
- 7.05 Le Syndicat fera élire un délégué syndical par et parmi les employés membres et assujettis à cette convention; il y aura de plus deux (2) substituts pour chaque secteur de travail. Le délégué ou l'un des substituts, dans le cas d'absence du délégué élu, sera le porte-parole des employés. Immédiatement après l'élection, le Syndicat avisera, par écrit, la Compagnie du nom du délégué et des substituts. La Compagnie n'aura pas à reconnaître les délégués du Syndicat à moins que cette procédure n'ait été suivie.
- 7.06 Pour pouvoir être élu comme délégué, un employé doit être un employé régulier.

Si un délégué doit s'occuper des affaires du Syndicat pendant les heures de travail, il ne doit pas quitter son poste sans obtenir, au préalable, la permission du représentant de la Compagnie et il doit l'avertir en revenant au travail. Ces absences autorisées sont sans paie.

- 7.07 Tout employé au nom de qui le Syndicat a le droit de négocier devra, comme condition d'emploi, autoriser, par écrit, la Compagnie à déduire hebdomadairement de ses gains un montant égal à la cotisation syndicale hebdomadaire, conformément aux conditions suivantes:
- Le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire régulière à être déduit devra être soumis à la Compagnie, par lettre recommandée, au moins un mois avant l'entrée en vigueur du nouveau taux. L'avis devra être signé par le Trésorier du Syndicat.
 - Au moment de l'engagement, l'employé autorisera la Compagnie à faire la déduction de la cotisation syndicale.
 - Le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire sera déduit à chaque période de paie, peu importe le nombre de jours travaillés par l'employé.
- 7.08 A la fin de chaque mois comptable, les montants perçus selon les exigences de 7.07, seront remis au Trésorier du Syndicat. Les remises seront accompagnées d'une liste donnant les détails suivants: nom, prénom, adresse, numéro d'assurance sociale et le montant déduit pour la cotisation.

- 7.09 La Compagnie n'a pas à percevoir de cotisation syndicale arriérée; elle est uniquement tenue de retenir à chaque semaine le montant prédéterminé égal à la cotisation syndicale hebdomadaire régulière, pourvu que les gains dus et payables à l'employé soient suffisants pour couvrir la retenue.
- 7.10 Le Syndicat doit fournir à la Compagnie une liste de ses représentants dûment accrédités, en date de la signature de cette convention, et devra faire connaître immédiatement à la Compagnie tout changement à cette liste.

ARTICLE 8

SEMAINE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 8.01 Définition - L'expression "semaine" désigne dans la présente convention une période de sept (7) jours, lesquels sont répartis entre minuit et une minute le dimanche matin et minuit le samedi suivant.

Employés payés au taux horaire

- 8.02 La semaine normale de travail d'un employé payé au taux horaire est de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures, soit quarante (40) heures.

- 8.03 Les horaires normaux de travail sont établis à l'annexe "B". Cependant, à l'exception des changements de courte durée, la Compagnie, après consultation avec le Syndicat, pourra changer les horaires établis et ces changements seront affichés au moins une semaine avant leur mise en force.
- 8.04 Jusqu'à concurrence de quarante (40) minutes par jour, le temps requis par un employé payé au taux horaire pour voyager entre l'entrée de la concession forestière et le lieu de travail, n'est pas compté comme du temps travaillé. Si le temps pour voyager est supérieur à quarante (40) minutes, ce temps additionnel sera calculé pour chaque période de paie et payé au taux régulier de l'occupation. Ce temps additionnel ne fait pas partie de la semaine normale de travail.
- 8.05 Un employé qui est rappelé au travail une (1) heure ou plus avant le commencement de sa journée de travail ou après avoir quitté le camp à la fin de sa journée de travail, pour faire du travail d'entretien ou de réparation, reçoit temps et demi pour toutes les heures travaillées mais, en aucun temps, il ne reçoit moins de quatre (4) heures au taux régulier de sa classification. Les heures payées à cause de cette disposition ne peuvent être calculées comme surtemps journalier ou hebdomadaire.

8.06 Temps supplémentaire - Un employé payé au taux horaire a droit au taux et demi du taux régulier de l'occupation, s'il est requis par la Compagnie de travailler ainsi qu'il suit:

a) Au-delà de la journée normale de travail.

ou

b) Au-delà de quarante (40) heures dans une période de paie.

ou

c) Le dimanche.

ou

d) Lors de n'importe quel congé chômé et payé pour lequel il est éligible, en plus de sa paie de congé.

Une seule des dispositions ci-dessus peut s'appliquer à la fois pour les mêmes heures travaillées.

Employés payés au taux journalier

8.07 La semaine normale de travail d'un employé payé au taux journalier est de cinq (5) jours consécutifs. L'employé doit être à son poste chaque jour le temps nécessaire pour accomplir les exigences de la tâche qui lui est confiée.

Employés payés au taux à forfait

- 8.08 La semaine normale de travail d'un employé payé au taux à forfait est de cinq (5) jours consécutifs. Les employés assignés au transport et au chargement du bois ont un horaire de travail de quatre (4) jours.
- 8.09 Bris de véhicule - Lorsque survient un bris de véhicule de production, à l'exception des chargeuses et des camions affectés au transport du bois, l'employé qui doit quitter son travail avant d'avoir complété sa journée normale de travail, recevra une compensation pour les heures perdues ce jour-là, à partir du moment où le bris a été rapporté par l'employé au représentant de la Compagnie ou à un mécanicien spécifiquement désigné à cette fin; ce bris devra être confirmé par la suite. L'employé est payé au taux horaire de l'occupation régulière. Les employés devront tout d'abord s'efforcer de trouver un contre-maître avant d'aller rapporter le bris de véhicule au mécanicien désigné.

Cependant, cette compensation n'est accordée que pour les heures durant lesquelles la Compagnie ne peut donner à l'employé affecté, du travail pour terminer la journée durant laquelle le bris s'est produit, et à la condition que l'employé demeure à la disposition de la Compagnie pendant cette période de temps. Pour les fins de cette

clause, huit (8) heures de travail sont considérées comme étant une journée normale de travail. Aucune compensation ne sera accordée pour les bris qui surviennent au cours de la dernière heure qui précède la fin de la journée normale de travail.

Dans le cas de crevaison d'un pneu de débusqueuse, les membres de l'équipe affectée recevront une compensation d'une heure au taux horaire de l'occupation régulière. Les bris de chaîne ne sont pas considérés comme un bris sujet à compensation.

Lorsque, sur demande d'un contre-maître, une débusqueuse est utilisée pour remorquer une débusqueuse brisée (incluant crevaison), les membres de l'équipe affectée recevront une compensation d'une (1) heure au taux horaire de l'occupation régulière.

Lorsque la Compagnie ne peut offrir du travail compensatoire ou autre pour au moins quatre heures et demie (4½) dans la journée ouvrable qui suit le bris, vérifié par son représentant, l'employé affecté a droit à une compensation de quatre heures et demie (4½) au taux horaire de l'occupation régulière, s'il est demeuré à la disposition de la Compagnie pendant les heures ouvrables cette journée-là.

Si le déplacement de l'abri ou le transport de la débusqueuse d'un secteur de coupe à l'autre occasionne une perte de temps à l'équipe, pendant la journée normale de travail, tous les membres de cette équipe reçoivent une compensation d'une (1) heure au taux horaire de l'occupation régulière.

Temps d'attente - Chauffeurs de camion -

Pour les chauffeurs de camion affectés au charroyage du bois à pulpe, une compensation au taux horaire de l'occupation sera payée pour le temps d'attente excédant une demi-heure à l'Usine Laurentide ou à l'Usine Belgo. Le temps de déchargement est inclus dans le temps d'attente.

- 8.10 Les employés payés au taux à la pièce qui travaillent occasionnellement au taux horaire, sont payés à raison du taux et demi de leur tâche pour le temps autorisé, s'ils travaillent au-delà de huit (8) heures durant la même journée de travail, en tenant compte toutefois du temps travaillé à la pièce.

Employés payés à temps partiel

- 8.11 Sur demande de la Compagnie, la personne qui accepte de travailler à titre de gardien durant la fin de semaine, le jour d'un congé chômé ou à l'occasion d'une cessation temporaire de l'exploitation, sera

payée au taux prévu pour cette occupation. Le temps travaillé à cette occupation ne fait pas partie de la semaine normale de travail de l'employé. La clause 8.06 ne s'applique pas dans ce cas.

Normalement, les gardiens seront choisis parmi les personnes à l'emploi de la Compagnie et faisant partie de l'unité de négociations.

ARTICLE 9

SALAIRES

- 9.01 La liste des occupations (avec les taux de salaires) est contenue dans l'annexe "A" de cette convention. Cette annexe "A" fait partie de cette convention.
- 9.02 Lorsqu'un employé non à forfait doit temporairement, à la demande du représentant de la Compagnie, accomplir un travail autre que son travail régulier, alors qu'il aurait encore du travail régulier à accomplir, il aura droit au taux de rémunération suivant:
- a) Si le taux de l'occupation temporaire est supérieur à son taux régulier, l'employé recevra le taux de l'occupation temporaire à partir du début de la première journée complète de travail à cette occupation.

- b) Si le taux de l'occupation temporaire est inférieur à son taux régulier, l'employé recevra le taux de l'occupation temporaire seulement après y avoir travaillé durant quatre (4) périodes de paie complètes.

Dans le cas d'un employé payé au taux horaire qui est appelé à travailler au taux journalier et vice versa, et pour les fins d'application de cette clause, tant qu'un employé ne reçoit pas le taux de l'occupation temporaire, son salaire sera calculé comme suit:

- a) Lorsqu'un employé payé au taux horaire doit travailler à la journée, son taux journalier sera établi en multipliant son taux horaire par huit (8) heures.
- b) Lorsqu'un employé payé au taux journalier doit travailler à l'heure, son taux horaire sera établi en divisant son taux journalier par huit (8) heures.

9.03 Lorsqu'un opérateur de véhicule payé à la pièce doit, à la demande du représentant de la Compagnie, effectuer sur son véhicule des travaux d'entretien et/ou de réparation qui relèvent du service mécanique, il sera payé au taux horaire de son occupation pour ces travaux. Cette clause ne s'applique pas à la fin de la saison d'exploitation, au moment où l'employé aurait normalement été mis à pied dans son occupation régulière.

L'opérateur de véhicule payé à la pièce fait normalement le nettoyage et la vérification journalière de son véhicule et informe qui de droit des déficiences qu'il a constatées. Ce travail ne devra pas dépasser vingt (20) minutes à la fin de sa journée de travail, à moins d'en être requis par la Compagnie. La vérification inclut le graissage de certaines parties du véhicule, conformément à la procédure établie à cette fin.

9.04 Lorsqu'il sera accordé à un employé un taux supérieur à celui mentionné dans la convention collective, ceci devra être indiqué sur la formule "Changement de salaire", laquelle devra être signée par l'employé et l'employeur.

9.05 La Compagnie pourra, à sa discrétion, payer un employé à un taux plus élevé que celui mentionné pour son occupation.

Majoration des taux à forfait -
Opération de coupe

L'employé a la possibilité de discuter avec son contremaître le pourcentage allouable dans son parterre de coupe.

9.06 Pendant les périodes de sécheresse extrême, l'employé à qui la Compagnie demande de demeurer disponible sur le site de l'exploitation au cas où surviendrait un feu de forêt, sera payé au taux journalier

ou horaire de l'occupation pour une journée normale de travail (huit (8) heures). Le temps payé à cette occupation ne fait pas partie de la semaine normale de travail de l'employé.

L'employé qui demeure sur la liste de paie de la Compagnie lors du combat de feux de forêt, reçoit dans ce cas le taux régulier journalier ou horaire de son occupation. Ces heures ne font pas partie de la semaine normale de travail de l'employé.

L'employé conscrit par le Service de la Protection de la Province reçoit le taux établi par ce service pour le combat de feux de forêt.

- 9.07 Un taux de salaire spécial pourra être établi pour les étudiants et les apprentis, après entente entre la Compagnie et le Syndicat.
- 9.08 Si une occupation rémunérée au taux horaire ou au taux journalier est nouvellement établie ou est matériellement changée, soit à cause de nouvelles méthodes d'exploitation ou de l'introduction d'un nouveau type de machine, changements qui affecteraient de façon raisonnable la nature de l'occupation, ou si une nouvelle méthode d'exploitation est établie pour les travailleurs à forfait, la Compagnie évaluera ou réévaluera l'occupation, en établira le taux de salaire et informera le Syndicat en dedans des vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'introduction de cette occupation.

Si le Syndicat n'accepte pas le taux proposé par la Compagnie, les parties conviendront, au cours du mois suivant l'avis, d'une assemblée de négociation afin d'en venir à une entente sur le taux à payer; cette assemblée devrait normalement avoir lieu au cours des trente (30) jours ouvrables suivant la date de l'avis. Si l'on ne peut s'entendre à cette assemblée, le taux proposé par la Compagnie continuera à être payé.

Cependant, le litige pourra être porté à l'arbitrage trente (30) jours après la date de la rencontre dans le cas des occupations payées au taux horaire ou au taux journalier, et quarante-cinq (45) jours dans le cas des occupations payées au taux à forfait, conformément aux clauses 16.06 à 16.10, à moins que la convention collective n'expire avant cette date où, dans ce cas, le litige fera l'objet de négociation au moment du renouvellement de la convention collective.

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

- 9.09 Un employé payé au taux horaire, affecté à une phase des exploitations qui fonctionne sur la base d'équipe de soir et d'équipe de jour, a droit lorsqu'il travaille

sur l'équipe de soir à une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure (\$0.28 à compter du 23 avril 1982) pour ces heures de soir. L'employé n'a pas droit à cette prime d'équipe de soir lorsqu'il a droit au taux et demi ou à une compensation pour des heures non travaillées.

Période de paie

- 9.10 La période de paie débute le vendredi matin d'une semaine pour se terminer le vendredi matin de la semaine suivante.
- 9.11 En autant que le système de paie le permettra, les employés sont payés le jeudi soir de chaque semaine pour la période qui se termine le vendredi matin de la semaine précédente.
- 9.12 Les employés payés au taux à forfait sont payés pour tout le bois mesuré à minuit le jeudi de la semaine précédente. La Compagnie fera en sorte que l'écart entre le bois coupé et le bois mesuré soit le plus petit possible.
- 9.13 En même temps que sa paie, tout employé recevra une copie de son bulletin de paie sur lequel est inscrit le total de chacune des déductions faites.
- 9.14 Vanne - Tout article dont la valeur est inférieure à cinq dollars (\$5) doit être payé comptant.

ARTICLE 10

ANCIENNETE

10.01 Ancienneté - Le mot "ancienneté" désigne le nombre de jours de travail continu au crédit d'un employé régulier.

Période d'ancienneté - Cette expression désigne la période qui s'étend du 26 décembre d'une année au 25 décembre (ou le jeudi précédant cette date) de l'année suivante.

10.02 Jour de travail - Un jour de travail se définit comme étant une journée complète de travail ou deux demi-journées de travail. Les journées ou les demi-journées de vacances payées et prises en période d'emploi et les congés fériés chômés sont comptés comme des jours ou des demi-jours de travail.

Il en est de même pour les journées ou les demi-journées de travail perdues par un employé régulier à la suite:

- d'un accident reconnu par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail et survenu alors qu'il était à l'emploi de la Compagnie.
- d'une maladie ou d'un accident non industriel certifié par un médecin et dont la durée n'excède pas douze (12) mois de calendrier.

Pour pouvoir bénéficier de ce privilège, l'employé doit présenter un certificat de maladie à cet effet au Service du Personnel, au plus tard à la fin de la période d'ancienneté au cours de laquelle survint la maladie ou l'accident et à tout autre moment, tel qu'exigé par la Compagnie.

- d'un cours de perfectionnement suivi à la demande de la Compagnie.
- d'une absence autorisée par la Compagnie pour activités syndicales se rapportant à la présente convention de travail.
- d'une absence autorisée par la Compagnie pour la négociation ou l'administration de la présente convention collective de travail.

La Compagnie comptera comme "jour" ou "demi-jour" de travail, les jours ou demi-jours ouvrables pendant lesquels l'employé est disponible sur les lieux du travail mais n'est pas requis de travailler, à cause de la très mauvaise condition de la température.

Les jours dus et payés globalement à la date de mise à pied ne comptent pas comme jours de travail.

10.03 Travail continu - Le travail est dit continu aussi longtemps qu'il n'est pas rompu pour l'une des raisons suivantes:

- séparation volontaire ou mise à la retraite.
- congédiement.
- défaut de retourner au travail après avoir été rappelé, par avis écrit, ou à la suite d'une absence autorisée ou après guérison à la suite de maladie ou d'accident.
- refus d'accepter une offre d'emploi dans ses occupations régulières.
- maladie, accident non industriel ou mise à pied excédant douze (12) mois de calendrier. Cependant, dans ces trois (3) cas, l'employé régulier pourra maintenir pour une autre période de douze (12) mois ses crédits d'ancienneté s'il en fait la demande, par lettre recommandée, au cours du onzième mois de son absence au travail.

Lorsqu'un employé perd son ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons mentionnées ci-haut, la Compagnie en informe le Syndicat.

L'employé qui passe d'un district à un autre continue d'accumuler ses crédits d'ancienneté pour fins d'avantages sociaux si ce transfert est effectué après avoir obtenu l'autorisation écrite de la Direction des deux (2) districts concernés.

10.04 Saison d'ancienneté - Une saison d'ancienneté comprend cent cinquante (150) jours de travail continu accumulés suivant l'une ou l'autre des deux (2) façons suivantes:

- a) soit pendant une seule période d'ancienneté.
- b) soit pendant plusieurs périodes d'ancienneté.

Cependant, les jours de travail continu excédant cent cinquante (150) jours dans une même période d'ancienneté ne peuvent s'ajouter aux jours de travail continu accumulés pendant la ou les périodes d'ancienneté où l'employé n'a pu accumuler le minimum de cent cinquante (150) jours de travail continu. (C'est-à-dire, en aucun cas, plus d'une saison d'ancienneté ne pourra être comptée dans une même période d'ancienneté).

Si, au cours d'une période d'ancienneté, le nombre de jours de travail possible (Cf. 10.02) devait être inférieur à cent cinquante (150) jours sur les opérations de coupe et débusquage, la Compagnie créditera, à chaque employé qui était à l'emploi à la première et/ou à la seconde période de paie qui coïncide avec le début des opérations de coupe et de débusquage, le nombre de jours qui représente la différence entre le cent cinquante (150) jours et le nombre de jours de travail possible sur les opérations de

coupe et de débusquage. Pour avoir droit à ce crédit, l'employé doit être sur la liste de paie le dernier jour de travail qui coïncide avec la fin de la période d'ancienneté ou au moment de la cessation des opérations de coupe et de débusquage si celle-ci survient avant la fin de la période d'ancienneté.

10.05 Saison d'exploitation - Une saison d'exploitation s'étend du 26 avril au 25 avril de l'année suivante.

10.06 Employé stagiaire - "Employé stagiaire" désigne un nouvel employé (ou un ancien employé régulier qui a perdu son ancienneté) qui n'a pas accumulé cinquante (50) jours de travail continu pendant une même période d'ancienneté.

Ces employés n'ont aucun droit à la procédure de règlement des griefs pour tout ce qui concerne les mesures disciplinaires et les clauses de mouvement de main-d'oeuvre.

10.07 Employé régulier - "Employé régulier" désigne un employé qui a accumulé cinquante (50) jours de travail continu pendant une même période d'ancienneté et qui n'a pas perdu ce titre par la suite.

10.08 Crédit d'ancienneté - Pour le passé, les employés ont comme ancienneté celle créditée au 25 décembre 1980.

ARTICLE 11

REGIME DE VACANCES

11.01 Dans les clauses du présent article, l'ancienneté est basée sur le travail continu à l'emploi de Consolidated-Bathurst Inc. Cet article ne s'applique que pour le travail fait à partir du 20 décembre 1980, donc pour les crédits de vacances à être payés en 1982.

Crédits de vacances

11.02 Tout employé qui a moins de quatre (4) saisons d'ancienneté au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté recevra, comme crédit de vacances, 4% de ses gains bruts gagnés pendant la dernière période d'ancienneté.

11.03 Tout employé régulier qui a quatre (4) saisons mais moins de dix (10) saisons d'ancienneté au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté recevra, comme crédit de vacances, 6% de ses gains bruts gagnés pendant la dernière période d'ancienneté à titre d'employé régulier.

11.04 Tout employé régulier qui a dix (10) saisons mais moins de vingt (20) saisons d'ancienneté au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté recevra, comme crédit de vacances, 8% de ses gains bruts gagnés pendant la dernière période d'ancienneté à titre d'employé régulier.

11.05 Tout employé régulier qui a vingt (20) saisons et plus d'ancienneté au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté recevra, comme crédit de vacances, 10% de ses gains bruts gagnés pendant la dernière période d'ancienneté à titre d'employé régulier.

Période de vacances

11.06 L'employé régulier qui a moins de quatre (4) saisons d'ancienneté au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté a droit à une période de vacances de deux (2) semaines.

11.07 L'employé régulier qui a quatre (4) saisons mais moins de dix (10) saisons d'ancienneté au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté a droit à une période de vacances de trois (3) semaines.

11.08 L'employé régulier qui a dix (10) saisons mais moins de vingt (20) saisons d'ancienneté au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté a droit à une période de vacances de quatre (4) semaines.

11.09 L'employé régulier qui a vingt (20) saisons et plus d'ancienneté au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté a droit à une période de vacances de cinq (5) semaines.

- 11.10 L'employé régulier à l'emploi de la Compagnie dès le début d'une période d'ancienneté et qui n'a pas subi de mise à pied au cours de cette même période d'ancienneté est requis de prendre ses vacances dans les douze (12) mois qui suivent le 25 décembre, date à laquelle le droit aux vacances est acquis. Les périodes de vacances ne peuvent être ni accumulées ni transférées.
- 11.11 Les employés réguliers qui désirent recevoir leurs crédits de vacances dans les jours qui suivent le 25 mars auront jusqu'au 25 décembre de l'année précédente pour en informer la Compagnie.
- 11.12 Le travail sera interrompu au cours des deux (2) dernières semaines civiles complètes du mois de juillet de façon à permettre aux employés de prendre deux (2) semaines de vacances.

Cependant, lorsque jugés nécessaires par la Compagnie, certains travaux de charroyage, de construction de chemins, du service mécanique devront continuer au cours des deux (2) dernières semaines civiles complètes du mois de juillet et les employés devant travailler sont informés au moins trois (3) semaines à l'avance.

Les employés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances ou qui ont travaillé durant la période de fermeture en juillet, pourront prendre les vacances dues à une date qui convient à l'employé et à la Compagnie; l'employé devra, cependant, informer la Compagnie au moins trois (3) semaines à l'avance de la date à laquelle il désire débiter ses vacances.

11.13 L'employé régulier qui désire recevoir ses crédits de vacances avant son départ pour vacances doit informer, par écrit, la Compagnie au plus tard le 15 juin.

11.14 L'employé régulier qui sera mis à pied ou quittera volontairement son emploi avant d'avoir pris toutes les vacances auxquelles il avait droit, recevra ses crédits de vacances accumulés au 25 décembre de la période d'ancienneté précédente, dans les jours suivant son départ.

De même, l'employé qui, à la fin d'une période d'ancienneté, n'a pas pris toutes les vacances auxquelles il avait droit, recevra ses crédits de vacances au plus tard à la fin de cette même période d'ancienneté.

11.15 Tout employé dont l'emploi est rompu au cours d'une période d'ancienneté recevra, par la poste, dans les jours qui suivent son départ, les crédits de vacances gagnés pendant cette même période d'ancienneté.

ARTICLE 12

JOURS FERIES ET AUTRES CONGES

12.01 Tout employé couvert par cette convention a droit aux congés payés suivants:

Vendredi Saint
Fête de la Reine
Fête Nationale
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
La veille de Noël
Noël
La veille du Jour de l'An
Jour de l'An

Pour avoir droit à ces congés, l'employé doit satisfaire aux trois (3) conditions suivantes:

- a) L'employé doit être un employé régulier ou être disponible au camp durant les vingt (20) jours de travail précédant immédiatement la fête.
- b) L'employé doit être sur la liste de paie de la Compagnie.
- c) L'employé doit être au travail le jour ouvrable précédant immédiatement et le jour ouvrable suivant immédiatement le congé à moins qu'il n'ait obtenu la permission de la Compagnie de laisser le camp un (1) ou deux (2) jours avant le congé pour revenir le deuxième jour après le congé.

d) En raison de la nature des exploitations forestières, le travail n'est pas interrompu lorsque la journée du 24 juin survient une journée ouvrable autre que le lundi; dans un tel cas, la Compagnie accepte cependant d'accorder une journée d'absence sans paie, avec accumulation d'ancienneté, si une telle demande est formulée par les employés. Cette journée d'absence sans paie est établie au début de la saison d'exploitation conformément à la clause 12.03. Lorsque la journée du 24 juin survient un samedi ou un dimanche, le travail sera interrompu le lundi qui suit.

Pour avoir droit à une rémunération le jour de la Fête Nationale, l'employé doit être un employé régulier ou avoir travaillé au moins dix (10) jours au cours de la période du 1er au 23 juin, et se conformer aux exigences de la clause 12.01 b) et c).

Lorsque le congé pour la Fête Nationale est pris le lundi, l'employé requis de travailler ce lundi est rémunéré au taux et demi du taux régulier de l'occupation pour le travail fait ce jour-là, en plus du paiement du congé. Lorsque la journée du 24 juin survient une journée ouvrable autre que le lundi, l'employé est payé au taux horaire de son occupation pour le travail effectué cette journée, en plus du paiement du congé.

Tout employé couvert par la présente convention et qui, durant la saison d'exploitation en cours, a accumulé cent (100) jours ou plus de travail continu, conformément à la clause 10.02, avant la fête de Noël et ce, sans perte d'ancienneté, a droit à un boni équivalant à seize (16) heures de paie, s'il est au travail le dernier jour ouvrable qui précède la fête de Noël et s'il est de retour au travail le premier jour ouvrable qui suit. S'il n'y a pas discontinuité de l'exploitation durant la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An, ce boni sera remplacé par deux (2) congés payés dont les dates seront établies conformément aux dispositions de la clause 12.03; pour avoir droit à ces congés, l'employé devra avoir accumulé cent (100) jours ou plus de travail continu durant la saison d'exploitation en cours et ce, avant la fête de Noël, et satisfaire aux exigences de la clause 12.01 b) et c).

- 12.02 Si un congé chômé et payé survient pendant la durée d'un congé autorisé par la Compagnie, l'employé ne perd pas son droit au congé chômé et payé.
- 12.03 Au début de chaque année de convention, la Compagnie et le Syndicat fixeront les dates exactes des congés payés de l'année. Ces dates seront affichées au tableau du camp des commis, au garage et dans les abris des travailleurs.

- 12.04 Pour ces congés, les employés seront payés pour l'équivalent d'une journée normale de travail au taux journalier ou horaire régulier (huit (8) heures) de l'occupation mentionné à l'annexe "A" de la présente convention.
- 12.05 Lorsqu'un jour férié survient un jour partiellement ou non travaillé ou durant les vacances de l'employé, il est compensé par un congé équivalent, à une date qui convient à la fois à la Compagnie et à l'employé.
- 12.06 A l'exception de la période des fêtes, l'employé régulier mis à pied au cours des trois (3) jours ouvrables qui précèdent la fête ne perd pas son droit au congé payé.
- L'employé régulier mis à pied durant la dernière période de paie avant Noël a droit à un boni de mise à pied de deux (2) jours payés au taux journalier ou horaire (seize (16) heures) de l'occupation; cet employé n'a pas droit aux jours fériés prévus durant la période des fêtes.
- 12.07 Lorsqu'il y a discontinuité de l'exploitation durant la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An, l'employé mis à pied temporairement durant cette période a droit à un boni équivalant à quatre (4) jours de travail payés au taux de l'occupation; ce boni est payable sur la première période de paie qui suit le jour de la réouverture des camps.

Pour avoir droit à ce boni, l'employé doit satisfaire aux exigences de la clause 12.01 a), il ne doit pas quitter son travail avant le dernier jour ouvrable précédant immédiatement la fermeture du camp et doit être de retour au travail le jour de la réouverture. Ces employés n'ont pas droit aux congés de la veille de Noël, de Noël, de la veille du Jour de l'An et du Jour de l'An.

- 12.08 L'employé qui, au moment de son départ pour un congé, a droit au congé mais ne peut, après le congé, se présenter au travail à cause de maladie ou d'accident non industriel, sera payé pour ce congé lors de son retour au travail. L'employé devra présenter un certificat médical.
- 12.09 Congés pour funérailles - Dans le cas de décès d'un membre de la famille ou simultanément de plus d'un membre de la famille d'un employé régulier qui a une (1) saison d'ancienneté et plus au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté, celui-ci a droit à un maximum de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans perte de salaire, dont l'un est la journée même des funérailles. Dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant de l'employé, celui-ci a droit à un maximum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sans perte de salaire,

selon les modalités décrites ci-haut. En certains cas, la Compagnie peut exiger un certificat de décès.

Par membre de la famille on entend: le père, la mère, les frères, les soeurs, le beau-père, la belle-mère, les beaux-frères et les belles-soeurs de l'employé.

- 12.10 Paie de juré ou de témoin - Un employé régulier qui a une (1) saison d'ancienneté ou plus au 25 décembre de la dernière période d'ancienneté et qui doit servir de juré ou de témoin de la Couronne, convoqué par subpoena dans un procès légal, recevra de la Compagnie, pour les jours ouvrables pendant lesquels il aurait normalement travaillé, mais au cours desquels il doit agir comme juré ou comme témoin, la différence entre le salaire quotidien payé comme juré ou comme témoin et le taux journalier ou le taux horaire de son occupation pour huit (8) heures de travail.

La Compagnie paiera à cet employé le taux régulier mentionné au paragraphe précédent pour tout temps perdu comme juré ou comme témoin de la Couronne, convoqué par subpoena dans un procès légal, mais l'employé remboursera à la Compagnie tout paiement reçu jusqu'au montant avancé pour le(s) jour(s) donné(s).

ARTICLE 13

MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

13.01 Pour fins de mouvement de main-d'oeuvre, les groupes suivants serviront de base. La liste des occupations à l'intérieur de chacun des groupes figure à l'annexe "D" de la présente convention.

- Groupe 1 - Service
- Groupe 2 - Réparation de l'équipement
- Groupe 3 - Coupe, débusquage, tronçonnage manuel
- Groupe 4 - Tronçonnage mécanique
- Groupe 5 - Chargement et transport du bois, construction, entretien et réparation des chemins.

Rappel

13.02 Lorsqu'il y a lieu d'effectuer des rappels, la Compagnie tient compte de l'ancienneté, de l'habileté, de la compétence et de l'expérience des employés réguliers. Quand tous les autres facteurs sont égaux, l'ancienneté prévaut. L'employé régulier sera rappelé dans ses occupations régulières à l'intérieur du groupe d'occupations auquel il appartient. La Compagnie se réserve le droit de déterminer l'ordre des rappels à l'intérieur de chacun des groupes d'occupations si le rappel des employés concernés est prévu

dans les trois (3) semaines suivantes s'il s'agit de travailleurs à forfait et dans la semaine suivante s'il s'agit de travailleurs payés au taux horaire.

- 13.03 La Compagnie embauche des employés réguliers, sans égard à l'ancienneté, si des circonstances imprévues l'obligent à commencer certaines opérations à une date plus hâtive que prévue ou qu'elle requiert plus de main-d'oeuvre. Cependant, lorsque les employés réguliers se rapportent suivant la date de l'avis de rappel, ils exercent alors leur droit sur les employés antérieurement embauchés.
- 13.04 La Compagnie s'engage à aviser le Syndicat, par écrit, au moins deux (2) semaines à l'avance, de la date approximative du début de ses opérations de coupe et au début de la saison, la Compagnie informera le Syndicat des noms des employés non rappelés.
- 13.05 La Compagnie s'engage à envoyer les avis de rappel au moins trois (3) semaines avant la date approximative du début de ses exploitations. Ces délais seront plus courts lors des rappels après le début des exploitations et, normalement, ceux-ci seront d'au moins une semaine.

L'employé qui a reçu un avis de rappel doit, dans les huit (8) jours de la mise à la poste de l'avis, aviser, par écrit, la Compagnie de son intention de retourner au travail et doit se présenter dans le délai mentionné dans l'avis de rappel, sinon il cesse d'être un employé régulier. Toutefois, la Compagnie pourra prolonger le délai mentionné dans l'avis de rappel, si l'employé informe la Compagnie, dans les huit (8) jours de l'avis, et cela par écrit, que des circonstances sérieuses l'empêchent de se rapporter dans le délai mentionné dans l'avis de rappel.

Mise en disponibilité

13.06 Lors des mises en disponibilité, l'employé régulier pourra déplacer, dans ses occupations régulières à l'intérieur de son groupe d'occupations, ou dans le groupe d'occupations "Service" s'il y a lieu, un employé ayant moins d'ancienneté pourvu qu'il ait la compétence, l'expérience et l'habileté pour accomplir de façon efficace le travail à exécuter. Toutefois, on ne déplace pas un employé si le travail de ce dernier doit normalement être complété en dedans de dix (10) jours ouvrables s'il s'agit de travailleurs à forfait, et en dedans d'une (1) semaine s'il s'agit de travailleurs payés au taux horaire.

Les employés devant être mis à pied en seront avisés par la Compagnie au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance à moins que la mise à pied ne donne lieu à un avis plus court dû à des circonstances en dehors de la volonté de la Compagnie.

Lorsqu'un employé sur la coupe est rappelé au travail au cours d'une même saison suite à une mise à pied, cet employé réintègre son ancienne équipe en autant que l'ancienneté permet à tous les membres de l'équipe d'être rappelés.

- 13.07 Un employé transféré, sur une base permanente, d'un groupe d'occupations à un autre, soit à sa demande ou à la demande de la Compagnie, continue d'accumuler ses crédits d'ancienneté à l'intérieur de son nouveau groupe d'occupations, mais perd, pour fins de mouvement de main-d'oeuvre, tous ses droits dans le groupe d'occupations d'où il vient.

Toutefois, si une opération disparaît sur une base permanente, l'employé régulier transféré réintègre sa dernière occupation régulière figurant sur la liste d'ancienneté en vigueur au moment du transfert, et les jours d'ancienneté accumulés dans l'occupation disparue s'ajoutent aux jours d'ancienneté accumulés au moment du transfert.

- 13.08 La Compagnie accepte de mettre en disponibilité, le dernier jour ouvrable précédant la fête de Noël, le travailleur à forfait âgé de 50 ans ou plus et affecté à la coupe et au débusquage, si ce dernier formule une demande dans ce sens.

Equipement loué

- 13.09 Lorsque la Compagnie loue une pièce d'équipement et que le propriétaire n'est pas embauché comme chauffeur, de façon générale, un employé régulier sera engagé comme chauffeur de cette machine. Cependant, si le propriétaire s'objecte à ce qu'un employé régulier soit l'opérateur de sa machine et donne ses raisons par écrit, la Compagnie embauchera le chauffeur du propriétaire si elle (la Compagnie) juge acceptables les raisons évoquées. Sur demande, le Syndicat pourra prendre connaissance de ces raisons. Lorsque le chauffeur d'un propriétaire doit être remplacé, son remplaçant sera choisi conformément aux dispositions de la clause 13.11 de la convention collective.

Lorsque le propriétaire d'une machine ou son chauffeur doit être embauché, cet employé doit être considéré comme couvert par la convention mais il n'a pas droit aux clauses de mouvement de main-d'oeuvre; par contre, les employés réguliers ne pourront être affectés à cet emploi, ceci pour la durée du sous-contrat.

Assignment temporaire

- 13.10 a) La Compagnie se réserve le droit de choisir parmi tous les employés couverts par la convention collective de travail le ou les employés à être assignés sur une base temporaire à une occupation quelconque.
- b) La durée prévue de l'assignment temporaire ne devra pas dépasser quatre (4) semaines consécutives, sauf pour remplacer un employé malade, blessé, en absence autorisée ou en vacances annuelles.
- c) Dans tous les cas d'assignment temporaire dans un groupe autre que le sien, à l'exception du groupe "Service", un employé ainsi transféré ne pourra, en aucun cas, utiliser son ancienneté pour déplacer un autre employé régulier affecté régulièrement à ce groupe. Advenant une mise à pied, cet employé conserve son droit de faire valoir son ancienneté dans le groupe d'où il vient, le tout en conformité avec la clause 13.06 de la présente convention.

Assignment permanente

- 13.11 Toute occupation, à l'exception de celles payées au taux horaire de base ou à un taux forfaitaire sur les exploitations de coupe et de débusquage, nouvellement créée ou

devenue vacante pour des raisons autres que maladie, accident de travail, accident non industriel, absence autorisée ou vacances annuelles, sera affichée, pendant une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, au tableau du camp des commis, dans l'autobus et dans le camp de chaque équipe qui ne voyage pas par autobus. L'avis, dont copie est envoyée au Président du Syndicat, indiquera le titre de l'occupation, une description sommaire de la tâche, les exigences de l'emploi et l'endroit de travail. Les employés intéressés pourront faire application au cours de la période d'affichage. Cependant, dans le groupe "Réparation de l'équipement", il y aura affichage seulement dans le cas de nouvelles occupations.

La Compagnie établira son choix en prenant en considération la compétence, l'habileté et l'expérience, quand tous ces facteurs sont égaux, l'ancienneté prévaut.

Advenant qu'aucun candidat ne fasse application ou que, parmi ceux qui ont fait application, aucun ne puisse rencontrer les exigences de la tâche, la Compagnie comblera le poste par un candidat de son choix.

Dans le but d'éviter que les exploitations soient ralenties, interrompues ou retardées à cause de

la procédure d'affichage, la Compagnie comblera temporairement l'occupation nouvellement créée ou vacante en y affectant au moment opportun l'employé de son choix. Cette assignation temporaire cesse à la date à laquelle un employé a été assigné de façon permanente à cette occupation.

Pour les fins d'application de la présente clause, une occupation ne sera pas considérée vacante lorsqu'elle constitue le travail régulier d'un employé dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté et qui n'a pas encore été rappelé au travail.

Même s'il n'y a aucun poste disponible à une occupation rémunérée au taux horaire de base ou à l'occupation "mécanicien - classe 4" ou "aide-mécanicien", les employés réguliers qui désirent faire application pour de telles occupations pourront en faire la demande, par écrit, au représentant de la Compagnie. Lorsqu'une de ces occupations devient vacante, la Compagnie choisira le ou les employés à être assignés à cette occupation en considérant le nom des employés qui ont fait une demande par écrit.

La période d'essai pour un employé régulier sera d'une durée maximum de huit (8) semaines à compter de la fin de la période d'entraînement déterminée par la Compagnie.

- 13.12 L'employé transféré à une occupation exclue de l'unité de négociations maintient son ancienneté accumulée à la date du transfert.

Liste d'ancienneté

- 13.13 La Compagnie enverra au Syndicat, par poste recommandée, dans les trente (30) jours qui suivent le 25 avril, la liste contenant, par ordre alphabétique, au 25 décembre de l'année précédente, le nom, les saisons et les jours d'ancienneté de tous les employés réguliers régis par cette convention. Cette liste sera affichée au tableau du camp des commis au début de chaque saison d'exploitation. Deux (2) copies de cette liste seront envoyées au Secrétaire du Syndicat.

Cette liste d'ancienneté gouvernera tous les mouvements de main-d'oeuvre de la saison d'exploitation qui suit, sauf que ceux qui mettront fin à leur emploi continu seront rayés de la liste au fur et à mesure.

La mise à date de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux (2) parties, trente (30) jours après l'affichage de cette liste au tableau du camp des commis, à moins que le Syndicat ne fasse des représentations à la Compagnie pendant ces trente (30) jours. Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière période d'ancienneté et il appartient

aux employés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste d'ancienneté.

ARTICLE 14

CONDITIONS DIVERSES

- 14.01 Sur les opérations mécaniques avec débusqueuses sur roues, la Compagnie remettra au chef de l'équipe seulement (l'opérateur de la débusqueuse) une copie de la formule de mesurage sur laquelle apparaîtront le nom et les gains de chaque membre de l'équipe. Cette formule, signée par le mesureur, sera remise pour l'information des membres de l'équipe. Pour les autres méthodes de coupe, chaque employé recevra une copie de la formule de mesurage. La Compagnie s'engage à ce que le bois bûché soit mesuré dans les cinq (5) jours ouvrés qui suivent le jour où la demande en a été faite.
- 14.02 Le Syndicat s'engage à ce que ses membres suivent rigoureusement les règlements concernant la prévention des feux de forêt établis par le Gouvernement Provincial, la Société de Conservation de la Région et la Compagnie.
- 14.03 Afin de promouvoir la sécurité dans le district, les représentants du Syndicat coopéreront en faisant usage eux-mêmes de l'équipement de sécurité exigé des employés par la Compagnie.

- 14.04 Tous les accidents devront être immédiatement rapportés au contre-maître ou à l'infirmier(ère) par la personne blessée si elle n'en est pas empêchée par la gravité de sa blessure. Les rapports nécessaires seront complétés et distribués tels que requis.
- 14.05 Le Syndicat encouragera ses membres à se prévaloir des avantages que la Compagnie pourra offrir pour leur entraînement.
- 14.06 Les outils des mécaniciens remisés à l'endroit habituel de travail seront assurés contre le feu à leur pleine valeur. Pour avoir droit à cette assurance, le mécanicien devra remettre à la Compagnie une liste complète des outils qu'il possède et, par la suite, y apporter les corrections nécessaires; la liste soumise sera vérifiée par la Compagnie. Advenant un feu, l'employé sera indemnisé en fonction de la liste d'outils qui aura été acceptée par la Compagnie.

Les scies mécaniques des employés seront assurées pour couvrir les pertes causées par un feu de forêt jusqu'à concurrence de trois cent soixante-quinze dollars (\$375) par scie. L'employé dont la scie est à l'origine d'un feu de forêt n'est pas couvert par cette assurance.

14.07 Usage du véhicule personnel

Un employé autorisé par la Compagnie à utiliser son véhicule personnel pour le trajet parcouru entre l'entrée de la concession forestière et le lieu de travail recevra une allocation pour cet usage, ceci aux conditions suivantes:

- Voyager avec lui dans son véhicule jusqu'à quatre (4) autres employés.
- Etre payé au kilométrage, lequel sera calculé sur la base de distance moyenne et préétablie.
- S'en tenir au nombre de voyages autorisés.
- Etre payé au taux de:
 - \$0.16 du kilomètre parcouru sur chemin public.
 - \$0.17 du kilomètre parcouru sur chemin forestier.

Cependant, tout employé qui est autorisé à utiliser son véhicule personnel ne recevra moins de trois dollars (\$3) par jour d'usage, même si le kilométrage parcouru donnait un montant inférieur. Pour les chauffeurs de camion, le montant minimum journalier est de trois dollars (\$3).

14.08 Comité ouvrier-patronal - Des réunions périodiques seront tenues entre les représentants des employés désignés par le Syndicat et les représentants de la Compagnie dans le but de discuter des questions d'intérêt mutuel, autres que les griefs et les sujets à négociation. Ces réunions se feront à la demande de l'une ou de l'autre des parties.

A moins que les parties ne s'entendent autrement, le nombre de participants sera limité à quatre (4) représentants de la Compagnie et à quatre (4) représentants des employés.

Sans être limitatif, un ordre du jour devra, cependant, être soumis au moins une semaine à l'avance par la partie qui a demandé la rencontre. L'employé qui, pendant ses heures normales de travail, doit assister à une réunion du comité ouvrier-patronal est payé pour tout le temps qu'il devait travailler normalement, mais qu'il a perdu en assistant à cette rencontre. L'employé reçoit le taux régulier journalier ou horaire de son occupation.

14.09 Normalement, la Compagnie verra à ce qu'un employé ne soit pas appelé à travailler seul dans un endroit isolé lorsque le travail à accomplir peut représenter un certain danger.

- 14.10 Il y a une trousse de premiers soins dans les autobus et les véhicules attitrés aux contremaîtres. Dans le camp de chaque équipe, certains articles seront à la disposition des employés.
- 14.11 La Compagnie remettra une paire de genouillères et une paire de gants ou de mitaines de sécurité aux employés requis de les porter. Le coût est porté au compte de l'employé. Sur présentation d'une genouillère ou d'une paire de gants ou de mitaines de sécurité détériorés par l'usure, l'employé régulier en recevra une nouvelle et ce, tant et aussi longtemps qu'il ne mettra pas fin à son travail continu. Cependant, tous les employés se verront remplacer les genouillères, les gants ou les mitaines détériorés suite à un accident de travail. La Compagnie maintiendra sa pratique actuelle concernant le remplacement des bottes de sécurité lors d'accident.
- 14.12 L'employé rémunéré à un taux horaire qui doit utiliser sa propre scie mécanique pour les fins de son travail, recevra une allocation de trois dollars et soixante-quinze cents (\$3.75) pour chaque demi-journée au cours de laquelle il doit utiliser sa scie; l'essence et l'huile sont aux frais de la Compagnie.

- 14.13 La Compagnie fournit deux (2) salopettes par saison aux mécaniciens, aux opérateurs de tracteur, de tronçonneuse, de chargeuse, d'abat-teuse ou d'ébrancheuse qui doivent normalement effectuer des travaux de réparation ou d'entretien sur leur machine. Les employés doivent retourner ces vêtements pour pouvoir recevoir d'autres habits de travail la saison suivante. Aucun coût n'est porté au compte de l'employé à moins que celui-ci ne retourne pas ses habits de travail à la fin de sa période d'emploi. L'entretien de ces habits de travail est la responsabilité de l'employé sauf pour les mécaniciens.
- 14.14 La Compagnie met à la disposition des employés un véhicule de type ambulance, lequel servira au transport en cas de maladie ou d'accident grave. Ce véhicule sera stationné au camp.
- 14.15 L'employé régulier accidenté au travail sera payé au taux horaire de son occupation pour les heures perdues ce jour-là, si la gravité de la blessure cause une perte de temps excédant deux (2) heures. Pour les fins de la présente clause, huit (8) heures de travail équivalent à une journée de travail.

ARTICLE 15

DISCIPLINE

- 15.01 Les employés doivent se conformer aux règlements établis par la Compagnie. Des mesures disciplinaires seront prises à la suite de manquements aux règlements et l'employé concerné en sera alors avisé par lettre ou avis disciplinaire.
- 15.02 Entre autres, les absences, les retards et les départs du travail sans permission ni raison valable sont sujets aux mesures disciplinaires.
- 15.03 L'employé régulier conserve son droit de recourir à la procédure de règlement des griefs, s'il croit avoir été lésé par l'application de mesures disciplinaires.

ARTICLE 16

REGLEMENT DES GRIEFS

- 16.01 Dans le but d'éviter que les plaintes qui relèvent de l'interprétation ou de l'application de la convention collective ne deviennent des griefs, l'employé concerné (accompagné ou non du délégué syndical) devra d'abord discuter verbalement de sa plainte avec le contremaître responsable de l'exploitation.

- 16.02 Etape 1 - Si une plainte est soumise, par écrit, au contremaître responsable de l'exploitation, en dedans de dix (10) jours de l'événement qui causa le mécontentement, elle sera alors considérée comme un grief. Aucun grief ne sera reconnu à moins que l'employé concerné ne suive cette procédure. La procédure de règlement des griefs ne pourra avoir comme résultat de priver un employé de son droit de discuter de ses problèmes personnellement avec n'importe quel représentant de la Compagnie.
- 16.03 Etape 2 - Si le contremaître responsable de l'exploitation ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les dix (10) jours qui suivent le jour où le grief a été reçu, par écrit, ce grief devra être soumis par le délégué syndical ou par un officier du Syndicat au Surintendant de District dans les sept (7) jours qui suivent.
- 16.04 Etape 3 - Si le Surintendant de District ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les dix (10) jours après qu'on le lui a présenté, les officiers du Syndicat devront soumettre ce grief au Directeur de Division dans les sept (7) jours qui suivent. En soumettant un grief, le Syndicat peut, s'il le juge nécessaire, demander la tenue d'une rencontre avec la Compagnie en un temps qui convient aux parties; de même, le Directeur

de Division, à la réception du grief, peut demander au Syndicat une telle rencontre. A moins d'entente contraire, le nombre de représentants est limité à trois (3) du côté de la Compagnie et à trois (3) du côté du Syndicat. Les délégués syndicaux ne perdront pas de salaire pour le temps perdu qu'ils devraient travailler normalement en assistant à cette rencontre. Le Directeur de Division doit rendre sa décision, par écrit, dans les dix (10) jours qui suivront la rencontre si elle est demandée, soit la réception du grief si la rencontre n'est pas demandée.

- 16.05 Etape 4 - Tout grief concernant l'interprétation ou une prétendue violation de la présente convention pourra être porté à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties de la manière prévue ci-après, dans les dix (10) jours qui suivront la réception par le Syndicat de la décision rendue par le Directeur de Division.
- 16.06 La partie qui désire soumettre un litige à l'arbitrage transmettra à l'autre partie un avis, par écrit, de son intention de recourir à l'arbitrage. L'avis devra exposer le litige en cause, en termes concis, et préciser sous quel rapport la convention a été violée ou mal interprétée en indiquant la ou les clauses invoquées. L'avis devra également indiquer la nature du redressement recherché.

- 16.07 Le tribunal d'arbitrage devra être formé dans les quatorze (14) jours qui suivront la réception de l'avis de recourir à l'arbitrage et se composera d'un arbitre choisi par la Compagnie et d'un arbitre choisi par le Syndicat. Un troisième arbitre qui agira comme président sera choisi par les deux (2) autres arbitres.
- 16.08 Au cas où les deux (2) arbitres ne peuvent s'entendre sur le choix du troisième arbitre, celui-ci sera nommé par le Ministre du Travail de la Province de Québec. Après sa formation, le conseil d'arbitrage se réunira, entendra les témoignages des deux (2) parties et rendra sa décision dans les cinq (5) jours qui suivront l'audition des parties. Cette décision sera définitive et liera les deux (2) parties.
- 16.09 Chacune des parties paiera les dépenses et les honoraires du membre du tribunal choisi par elle et partagera en parts égales les dépenses et les honoraires du président.
- 16.10 La fonction d'un tribunal d'arbitrage sera d'interpréter et d'appliquer les stipulations de la convention. Ce tribunal s'occupera seulement de chaque question telle que posée et il n'aura aucun pouvoir de changer, ajouter à ou amender cette convention.

- 16.11 Les dimanches et les jours de fête
chômés ne seront pas compris dans
les limites de temps spécifiées
ci-dessus.
- 16.12 Les deux (2) parties, après entente,
pourront prolonger les limites de
temps spécifiées ci-dessus.

ARTICLE 17

DROITS DE LA COMPAGNIE

- 17.01 Le Syndicat reconnaît que la
Compagnie a le droit d'administrer
l'entreprise et de gérer ses af-
faires à tous égards, suivant ses
engagements, ses responsabilités
et ses objectifs. De plus, la
Compagnie conserve tous les droits
et privilèges qui ne sont pas reti-
rés ou modifiés spécifiquement par
la présente convention.

ARTICLE 18

VALIDITE

- 18.01 Il est entendu que toute clause de
cette convention qui serait ou
deviendrait en conflit avec la
législation fédérale ou provinciale
d'ordre public, deviendra automa-
tiquement nulle et sans valeur,
sans affecter la validité des au-
tres clauses.

EN FOI DE QUOI, les parties dûment autorisées ont signé ce

6 JUL. 1981

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
FORESTIERS DE QUEBEC NORD
(F.T.F.Q.)
District Batiscan/Ste-Anne

CONSOLIDATED-BATHURST INC.

Real Houde
Président

W. Hammond
Surintendant de District

R. Poiry
Directeur de l'Exploitation

André Gauthier
Secrétaire

Jean A. Gauthier
Surintendant
Relations Industrielles

John T. Smith
Directeur - Division St-Maurice

ANNEXE "A"
OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

	<u>TAUX EN VIGUEUR LE</u>	
	<u>A la mise en vigueur</u>	<u>23 avril 1982</u>
<u>EMPLOYES PAYES AU TAUX JOURNALIER</u>		
Chauffeur d'autobus	\$ 74.86	\$ 83.84
Gardien et/ou homme de nuit	72.06	80.71
<u>EMPLOYES PAYES AU TAUX HORAIRE</u>		
Aide-mécanicien	9.45	10.60
Chauffeur de camion - Général	9.48	10.63
Chauffeur de camion - Bois tronçonné ou billots	9.65	10.81
Chauffeur de camion-remorque - Bois tronçonné	9.87	11.05
Chauffeur d'autobus (à temps partiel)	9.48	10.63
Conducteur de niveleuse (*)	10.06	11.27
Homme à tout faire	9.48	10.63
Homme d'entretien (charpentier)	9.60	10.75
Journalier	9.37	10.52

ANNEXE "A"
OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

EMPLOYES PAYES AU TAUX HORAIRE (suite)	TAUX EN VIGUEUR LE	
	A la mise en vigueur	23 avril 1982
Opérateur de chargeuse (grosse) (*)	\$ 9.87	\$ 11.05
Opérateur de chargeuse à gravier (*)	9.87	11.05
Opérateur de débusqueuse sur roues	9.60	10.75
Opérateur sur machine à tronçonner (*)	9.87	11.05
Opérateur de tracteur (petit)	9.48	10.63
Opérateur de tracteur (HD-11, D-6) (*)	9.76	10.93
Opérateur de gros tracteur (D-7, TD-20, HD-21, etc.) (*)	9.76/10.16	10.93/11.38

- 56 -

Lorsque tout en travaillant, un employé dont l'occupation apparaît ci-dessus est requis par la Compagnie de diriger le travail d'un groupe, il s'appelle "chef d'équipe" et il a droit, en plus de son salaire régulier, à une prime de dix cents (\$0.10) l'heure pour toutes les heures travaillées à titre de chef d'équipe.

ANNEXE "A"
OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

<u>EMPLOYES PAYES AU TAUX HORAIRE (suite)</u>	<u>TAUX EN VIGUEUR LE</u>	
	<u>A la mise en vigueur</u>	<u>23 avril 1982</u>
Mécanicien - Classe 1	\$ 11.21	\$ 12.56
- Classe 2	10.71	12.00
- Classe 3	10.21	11.44
- Classe 4	9.87	11.05

- 57 -

(*) Un nouvel opérateur ayant moins de soixante (60) jours d'expérience sur cet équipement - taux de l'occupation moins vingt cents (\$0.20) l'heure.

Employés à forfait - Le taux horaire des employés à forfait pour les fins de compensation prévues dans le corps de la convention, comme par exemple les congés payés, est le suivant:

\$ 9.60	\$ 10.75
---------	----------

Travailleurs - Combat de feux de forêt -
Taux établis par le Service de la Protection de la Province.

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

OPERATIONS AVEC DEBUSQUEUSES SUR ROUES

- Définition des expressions -

Méthode normale

La méthode est dite normale lorsqu'un abatteur et un tronçonneur travaillent ensemble alors que l'opérateur débusque (skid) leur bois et dessert aussi un autre groupe identique. Dans cette méthode, les deux groupes ont des empilements et des mesurages séparés et l'opérateur est crédité de la production de ces deux groupes. Il y a donc toujours cinq (5) hommes impliqués dans cette méthode.

Méthode anormale

La méthode est dite anormale lorsque, pour une raison quelconque, il manque un ou deux employés aux groupes de la méthode normale. Dans ces cas, les groupes abatteur(s) et tronçonneur(s) ont des empilements et des mesurages conjoints et l'opérateur est crédité de la production conjointe.

Taux d'équipe

Il y a équipe lorsque tous les employés affectés à une opération avec une débusqueuse sur roues acceptent que leur production soit mise en commun et que chacun reçoive le taux d'équipe divisé par le nombre de participants à l'équipe. L'opérateur est toujours inclus dans le taux d'équipe.

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

EMPLOYES PAYES AU TAUX A LA PIECEBUCHAGE A LA PIECE - AU METRE CUBE -BOIS A PULPE - 124 cm

- La méthode anormale et les taux d'équipe ne s'appliqueront que sur autorisation de la Compagnie.

	TAUX EN VIGUEUR LE	
	A la mise en vigueur	23 avril 1982
- <u>Méthode normale</u> (5 employés)		
Premier groupe:		
Abatteur	\$ 3.65	\$ 4.08
Tronçonneur	3.65	4.08
Deuxième groupe:		
Abatteur	3.65	4.08
Tronçonneur	3.65	4.08
Opérateur pour les groupes 1 et 2	1.71	1.93
Taux de l'équipe	9.01	10.09
- <u>Méthode anormale</u>		
<u>GROUPE DE 4 employés</u>		
(1 abatteur	2.29	2.55
soit (2 tronçonneurs-chacun	2.29	2.55
(1 opérateur	2.14	2.44
ou		
(2 abatteurs-chacun	2.29	2.55
soit (1 tronçonneur	2.29	2.55
(1 opérateur	2.14	2.44
<u>GROUPE DE 3 employés</u>		
(1 abatteur	3.07	3.43
(1 tronçonneur	3.07	3.43
(1 opérateur	2.87	3.23
- <u>Taux d'équipe</u>		
<u>EQUIPE DE 5 employés</u>	1.80	2.02
<u>EQUIPE DE 4 employés</u>	2.25	2.52
<u>EQUIPE DE 3 employés</u>	3.00	3.36

ANNEXE "A"
OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

EMPLOYES PAYES AU TAUX A LA PIECE (suite)
OPERATIONS MECANIKES AVEC DEBUSQUEUSES
SUR ROUES
BUCHAGE DE RECUPERATION SUR CHEMINS PRIN-
CIPAUX

- La méthode anormale et les taux d'équipe ne s'appliqueront que sur autorisation de la Compagnie.

	TAUX EN VIGUEUR LE	
	A la mise en vigueur	23 avril 1982
- Méthode normale (5 employés)		
Premier groupe:		
Abatteur	\$ 3.84	\$ 4.30
Tronçonneur	3.84	4.30
Deuxième groupe:		
Abatteur	3.84	4.30
Tronçonneur	3.84	4.30
Opérateur pour les groupes 1 et 2	1.83	2.05
Taux de l'équipe	9.51	10.65
- Méthode anormale		
GROUPE DE 4 employés		
(1 abatteur	2.40	2.69
soit (2 tronçonneurs-chacun	2.40	2.69
(1 opérateur	2.31	2.58
ou		
(2 abatteurs-chacun	2.40	2.69
soit (1 tronçonneur	2.40	2.69
(1 opérateur	2.31	2.58
GROUPE DE 3 employés		
(1 abatteur	3.22	3.60
(1 tronçonneur	3.22	3.60
(1 opérateur	3.07	3.45
- Taux d'équipe		
EQUIPE DE 5 employés	1.90	2.13
EQUIPE DE 4 employés	2.38	2.66
EQUIPE DE 3 employés	3.17	3.55

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

EMPLOYES PAYES AU TAUX A LA PIECE (suite)

BUCHAGE A LA PIECE - AU METRE CUBE

BOIS A PULPE - 124 cm

TAUX EN VIGUEUR LE

A la mise	23 avril
<u>en vigueur</u>	<u>1982</u>

- Bûchage (m ³) cordé	\$ 9.33	\$ 10.45
-----------------------------------	---------	----------

BOIS CHARROYE AVEC CAMIONS

(AU METRE CUBE)

(Bois pris, empilé et mesuré sur le chemin de charroyage puis rendu à la jetée finale)

Chargé mécaniquement:

- Taux du chauffeur	1.36	1.52
Traverse Notre-Dame		
- Opérateur de chargeuse		
(grosse)	0.341	0.382

TRANSPORT DU GRAVIER

(AU METRE CUBE)

Taux du chauffeur

- Conditions faciles		
1er kilomètre	0.136	0.153
Autres kilomètres	0.069	0.077
- Conditions difficiles		
1er kilomètre	0.150	0.168
Autres kilomètres	0.082	0.092

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

EMPLOYES PAYES AU TAUX A LA PIECE (suite)

<u>TAUX EN VIGUEUR LE</u>	
A la mise	23 avril
<u>en vigueur</u>	<u>1982</u>

BOIS DE SCIAGE (non empilé)
(METRE CUBE)

EQUIPE DE 5 employés

- Bois franc - qualité ordinaire

Premier groupe:

Abatteur	\$ 2.56	\$ 2.86
Tronçonneur	2.56	2.86

Deuxième groupe:

Abatteur	2.56	2.86
Tronçonneur	2.56	2.86

Opérateur pour les
groupes 1 et 2

1.23	1.39
------	------

Taux de l'équipe	6.35	7.11
------------------	------	------

- Bois franc - qualité "vener"

Premier groupe:

Abatteur	2.69	3.01
Tronçonneur	2.69	3.01

Deuxième groupe:

Abatteur	2.69	3.01
Tronçonneur	2.69	3.01

Opérateur pour les
groupes 1 et 2

1.28	1.44
------	------

Taux de l'équipe	6.66	7.46
------------------	------	------

- Bois mou - sélectionné

Premier groupe:

Abatteur	3.45	3.86
Tronçonneur	3.45	3.86

Deuxième groupe:

Abatteur	3.45	3.86
Tronçonneur	3.45	3.86

Opérateur pour les
groupes 1 et 2

1.64	1.84
------	------

Taux de l'équipe	8.54	9.56
------------------	------	------

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

EMPLOYES PAYES AU TAUX A LA PIECE (suite)

TAUX EN VIGUEUR LE
A la mise 23 avril
en vigueur 1982

BOIS DE SCIAGE (non empilé)

(METRE CUBE)

EQUIPE DE 4 employés

- <u>Bois franc - qualité ordinaire</u>		
(1 abatteur	\$ 1.60	\$ 1.79
soit (2 tronçonneurs-ch.	1.60	1.79
(1 opérateur	1.55	1.74
ou		
(2 abatteurs-ch.	1.60	1.79
soit (1 tronçonneur	1.60	1.79
(1 opérateur	1.55	1.74
- <u>Bois franc - qualité "vener"</u>		
(1 abatteur	1.67	1.87
soit (2 tronçonneurs-ch.	1.67	1.87
(1 opérateur	1.65	1.85
ou		
(2 abatteurs-ch.	1.67	1.87
soit (1 tronçonneur	1.67	1.87
(1 opérateur	1.65	1.85
- <u>Bois mou - sélectionné</u>		
(1 abatteur	2.15	2.40
soit (2 tronçonneurs-ch.	2.15	2.40
(1 opérateur	2.09	2.36
ou		
(2 abatteurs-ch.	2.15	2.40
soit (1 tronçonneur	2.15	2.40
(1 opérateur	2.09	2.36

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

EMPLOYES PAYES AU TAUX A LA PIECE (suite)	TAUX EN VIGUEUR LE	
	A la mise en vigueur	23 avril 1982
<u>BOIS DE SCIAGE (non empilé)</u>		
<u>(METRE CUBE)</u>		
EQUIPE DE 3 employés		
- Bois franc - qualité ordinaire		
(1 abatteur	\$ 2.14	\$ 2.39
(1 tronçonneur	2.14	2.39
(1 opérateur	2.07	2.33
- Bois franc - qualité "vener"		
(1 abatteur	2.26	2.53
(1 tronçonneur	2.26	2.53
(1 opérateur	2.14	2.40
- Bois mou - sélectionné		
(1 abatteur	2.87	3.21
(1 tronçonneur	2.87	3.21
(1 opérateur	2.81	3.14
<u>TAUX D'EQUIPE</u>		
- Bois franc - qualité ordinaire		
EQUIPE DE 5 employés	1.27	1.42
EQUIPE DE 4 employés	1.59	1.78
EQUIPE DE 3 employés	2.12	2.37
- Bois franc - qualité "vener"		
EQUIPE DE 5 employés	1.33	1.49
EQUIPE DE 4 employés	1.67	1.87
EQUIPE DE 3 employés	2.22	2.49
- Bois mou - sélectionné		
EQUIPE DE 5 employés	1.71	1.91
EQUIPE DE 4 employés	2.14	2.39
EQUIPE DE 3 employés	2.85	3.19

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

EMPLOYES PAYES AU TAUX A LA PIECE (suite)

TAUX EN VIGUEUR LE

A la mise 23 avril
en vigueur 1982

BOIS DE SCIAGE (METRE CUBE)

Chargement:

Opérateur de chargeuse		
- Bois à pâte	\$ 0.341	\$ 0.382
- Sciage résineux	0.301	0.337
- Sciage feuillu	0.380	0.425

Empilement:

20 cm et plus

Opérateur de chargeuse	0.371	0.415
------------------------	-------	-------

15 cm et plus

Opérateur de chargeuse	0.378	0.424
------------------------	-------	-------

CHARROYAGE AVEC CAMIONS (METRE CUBE)

Les taux pour le charroyage du bois de sciage seront établis suivant les conditions particulières. Cependant, si les intéressés ne peuvent s'entendre sur les taux à la pièce à être payés, le chauffeur de camion sera payé au taux et aux conditions du chauffeur de camion à l'heure.

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

OPERATIONS ARBRES EN LONGUEUR -
MESURES AU GROS BOUT

- Abattre, ébrancher, débusquer en longueur d'arbres sur chemins de camions et assembler avec débusqueuses, prêts pour le mesurage.

- Taux en cents, par classe de diamètre, au trait d'abattage.

- La différence dans le taux entre l'abatteur et l'opérateur de débusqueuse représente l'allocation pour la scie mécanique. Ce différentiel tient compte du fait que l'opérateur débusque les arbres de deux (2) abatteurs qui eux travaillent avec leur scie mécanique.

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES

OPERATIONS ARBRES EN LONGUEUR -
MESURES AU GROS BOUTTAUX A LA MISE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

<u>Diamètre</u>	<u>Abatteur</u>	<u>Opérateur de débusqueuse</u>	<u>Taux d'équipe(*)</u>
12 cm	0.292	0.131	0.423
14 cm	0.413	0.186	0.599
16 cm	0.476	0.214	0.690
18 cm	0.652	0.294	0.946
20 cm	0.678	0.305	0.983
22 cm	0.761	0.342	1.103
24 cm	0.901	0.405	1.306
26 cm	1.069	0.481	1.550
28 cm	1.282	0.577	1.859
30 cm	1.537	0.692	2.229
32 cm	1.741	0.784	2.525
34 cm	1.970	0.886	2.856
36 cm	2.227	1.002	3.229
38 cm	2.576	1.159	3.735
40 cm	2.894	1.302	4.196
42 cm	3.180	1.431	4.611
44 cm	3.490	1.571	5.061
46 cm	3.838	1.727	5.565
48 cm	4.374	1.968	6.342
50 cm	4.930	2.218	7.148
52 cm	5.401	2.430	7.831
54 cm	5.828	2.622	8.450
56 cm	6.304	2.837	9.141
58 cm	6.864	3.089	9.953
60 cm	7.333	3.300	10.633
62 cm	7.818	3.518	11.336
64 cm	8.312	3.740	12.052
66 & +	0.535	0.241	0.776

(*) Le taux d'équipe s'appliquera
seulement sur autorisation de
la Compagnie.

ANNEXE "A"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRES
OPERATIONS ARBRES EN LONGUEUR -
MESURES AU GROS BOUT

TAUX EN VIGUEUR LE 23 AVRIL 1982

<u>Diamètre</u>	<u>Abatteur</u>	<u>Opérateur de débusqueuse</u>	<u>Taux d'équipe (*)</u>
12 cm	0.327	0.147	0.474
14 cm	0.463	0.208	0.671
16 cm	0.533	0.240	0.773
18 cm	0.731	0.329	1.060
20 cm	0.759	0.342	1.101
22 cm	0.852	0.383	1.235
24 cm	1.009	0.454	1.463
26 cm	1.197	0.539	1.736
28 cm	1.436	0.646	2.082
30 cm	1.721	0.775	2.496
32 cm	1.950	0.878	2.828
34 cm	2.206	0.993	3.199
36 cm	2.494	1.122	3.616
38 cm	2.885	1.298	4.183
40 cm	3.241	1.459	4.700
42 cm	3.561	1.603	5.164
44 cm	3.909	1.759	5.668
46 cm	4.299	1.934	6.233
48 cm	4.899	2.204	7.103
50 cm	5.521	2.485	8.006
52 cm	6.049	2.722	8.771
54 cm	6.527	2.937	9.464
56 cm	7.060	3.178	10.238
58 cm	7.688	3.459	11.147
60 cm	8.213	3.696	11.909
62 cm	8.756	3.940	12.696
64 cm	9.309	4.189	13.498
66 & +	0.599	0.270	0.869

(*) Le taux d'équipe s'appliquera
seulement sur autorisation de
la Compagnie.

ANNEXE "B"

HORAIRES NORMAUX DE TRAVAIL

EMPLOYES PAYES AU TAUX HORAIRE

- Employés travaillant sur une seule équipe (jour seulement)

Du lundi au vendredi inclusivement: 7 heures à 11 h 30
12 heures à 15 h 30

- Employés travaillant sur deux équipes (jour et soir)

Equipe de jour - Du lundi au vendredi incl.: 7 heures à 11 h 30
12 heures à 15 h 30

Equipe de soir - Du lundi au vendredi incl.: 15 h 30 à minuit
(incluant une demi-
heure pour le repas)

ANNEXE "C"

PRIME DE STABILITE

Afin de minimiser certains inconvénients et dans le but de promouvoir la stabilité de la main-d'oeuvre, la Compagnie paiera à l'employé régulier rémunéré à forfait et affecté aux opérations de coupe et de débusquage, une prime de 5% sur les gains forfaitaires réalisés au cours d'une saison d'exploitation.

Cette prime sera payée seulement à l'employé régulier qui travaillera cent (100) jours ou plus au cours de la saison d'exploitation et qui ne quittera pas volontairement son emploi; elle sera versée dans les jours qui suivront, soit la mise en disponibilité de l'employé, soit à la fin de la saison d'exploitation.

ANNEXE "D"

LISTE DES GROUPES D'OCCUPATIONS

Groupe 1 - Service

Chauffeur d'autobus
Gardien et/ou homme de nuit
Homme à tout faire
Homme d'entretien (charpentier)
Journalier

Groupe 2 - Réparation de l'équipement

Aide-mécanicien
Mécanicien

Groupe 3 - Coupe, débusquage,
Tronçonnage manuel

Abatteur
Chargeur ou déchargeur, J-5
Opérateur de débusqueuse sur roues
Tronçonneur

Groupe 4 - Tronçonnage mécanique

Opérateur sur machine à tronçonner
- Opérateur de scie
- Opérateur de chargeuse - Bois tronçonné
- Opérateur de chargeuse - Arbres en long.

Groupe 5 - Chargement et transport du bois,
construction, entretien et
réparation des chemins

Chauffeur de camion - Général
Chauffeur de camion - Bois tronçonné
ou billots
Chauffeur de camion-remorque -
Bois tronçonné
Conducteur de niveleuse
Opérateur de chargeuse (grosse)
Opérateur de chargeuse à gravier
Opérateur de débusqueuse sur roues
Opérateur de tracteur (petit)
Opérateur de tracteur (gros)

FORMULE DE DEMANDE DE CREDITS DE VACANCES

Date: _____

A: Monsieur _____

District: _____

Conformément à la clause 11.11, veuillez
me verser mes crédits de vacances, pour la
période d'ancienneté se terminant le
25 décembre 19....parce que je n'ai pas
l'intention de prendre de vacances annu-
elles.

Nom

Adresse

No d'Assurance Sociale

Date de Naissance

21 JUL -9 1960

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DE QUEBEC NORD

Tous les employés dans le sud-ouest de la province de la Nouvelle-Écosse à la date de signature de la convention collective de travail ont droit à un paiement de rétroactivité pour le période de travail effectuée entre le 14 mai 1960 et la date de signature de la convention collective.

MEMOIRE D'ENTENTE

Les employés dans le sud-ouest de la Nouvelle-Écosse ont droit à un paiement de rétroactivité de la convention collective qui a été conclue le 14 mai 1960 pour le travail effectué entre le 14 mai 1960 et la date de signature de la convention collective.

entre

pour les employés travaillant dans le sud-ouest de la Nouvelle-Écosse pour chaque heure travaillée, pour les employés travaillant dans le sud-ouest de la Nouvelle-Écosse pour chaque heure travaillée, pour les employés travaillant dans le sud-ouest de la Nouvelle-Écosse pour chaque heure travaillée, pour les employés travaillant dans le sud-ouest de la Nouvelle-Écosse pour chaque heure travaillée.

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
District Batiscan/Ste-Anne

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DE QUEBEC NORD

Le Syndicat des travailleurs forestiers de Québec Nord admettra le droit d'adhésion syndicale. Le nombre de membres du syndicat sera de 1000. Le syndicat sera représenté par un comité de 10 membres.

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DE QUEBEC NORD

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DE QUEBEC NORD
(F.T.F.Q.)
District Batiscan/Ste-Anne

PAIE DE RETROACTIVITE

Tous les employés dont le nom apparaît sur la liste de paie de la Compagnie à la date de signature de la convention collective de travail ont droit à une paie de rétroactivité pour la dernière période de travail continu entre le 24 avril 1981 et le jour précédant la date d'entrée en vigueur de la convention.

Les employés dont le nom n'apparaît pas sur la liste de paie au moment de la signature de la convention, mais qui n'ont pas mis fin à leur travail continu lors de leur cessation d'emploi, ont droit à la paie de rétroactivité.

Pour les employés au taux horaire, la paie de rétroactivité est de un dollar et trente-sept cents (\$1.37) pour chaque heure régulière travaillée. Pour les employés payés au taux journalier, la paie de rétroactivité est de dix dollars et quatre-vingt-seize cents (\$10.96) pour chaque journée régulière travaillée. Pour les employés à la pièce, la paie de rétroactivité est de 15% des gains bruts réalisés à forfait, et de un dollar et trente-sept cents (\$1.37) pour chaque heure régulière travaillée et payée au taux horaire de l'occupation.

FORMULE D'ADHESION SYNDICALE

Le Syndicat remettra à la Compagnie une quantité suffisante de formules d'adhésion syndicale. Au moment de l'embauchage d'un nouvel employé, le commis de camp s'informera auprès de celui-ci s'il désire devenir membre du Syndicat et, dans l'affirmative, fera compléter la formule d'adhésion syndicale et remettra celle-ci au délégué du camp.

USAGE DU VEHICULE PERSONNEL

Un employé autorisé à utiliser son véhicule personnel pour le trajet parcouru entre l'entrée de la concession forestière et le lieu de travail, recevra une allocation pour cet usage, ceci aux conditions suivantes:

- Voyager avec lui dans son véhicule tous les membres de l'équipe dont il fait partie, s'il travaille à la pièce.
- Voyager avec lui dans son véhicule jusqu'à trois (3) autres employés s'il travaille sur d'autres opérations.

USAGE DU VEHICULE PERSONNEL (suite)

- Etre payé au kilométrage, lequel sera calculé sur la base de distance moyenne et préétablie.
- S'en tenir au nombre de voyages autorisés.
- En plus du taux au kilométrage ou du minimum figurant à l'article 14.07 de la convention, être payé un dollar et cinquante cents (\$1.50) additionnel par jour d'usage autorisé (mécanicien de soir: deux dollars et cinquante cents (\$2.50) par jour d'usage autorisé; chauffeur de camion-remorque: cinquante cents (\$0.50) par jour d'usage autorisé).
- Si, pendant la durée de la convention expirant le 21 avril 1983, la Compagnie modifiait les taux actuellement payés aux employés qui utilisent leur véhicule personnel, soit seize cents (\$0.16) du kilomètre sur chemin public et dix-sept cents (\$0.17) du kilomètre sur chemin forestier, cette augmentation s'appliquerait aussi aux employés couverts par la présente convention.

PERIODE DE REPOS

La Compagnie accepte que les mécaniciens travaillant au garage du camp prennent une pause de quinze (15) minutes à chaque demi-journée de travail. Cette période de repos, dont l'heure est déterminée par la Compagnie, n'est prise que par les mécaniciens qui sont dans le garage à ce moment; de plus, le mécanicien qui est demandé de se rendre sur le site de l'exploitation doit quitter le garage sans tarder, même si son départ coïncide avec la période de repos.

HABIT DE PLUIE

Pour les mécaniciens, les chauffeurs de camion-remorque et les journaliers travaillant sur une base régulière, la Compagnie accepte de payer 50% du coût que représente l'achat d'un habit de pluie au cours d'une saison d'exploitation. Cet habit de pluie sera vendu par la Compagnie.

BONI DE STABILITE - TRAVAILLEURS A FORFAIT

Pour les fins de calcul du cent (100) jours travaillés donnant droit au boni de 5% des gains réalisés à forfait, la Compagnie accepte de considérer comme jours effectivement travaillés, les jours de vacances payés et pris en période d'emploi.

EN FOI DE QUOI, les parties dûment autorisées ont signé ce

6 JUL. 1981

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
FORESTIERS DE QUEBEC NORD
(F.T.F.Q.)
District Batiscan/Ste-Anne

CONSOLIDATED-BATHURST INC.

Réal Haude
Président

W. Hammond
Surintendant de District

R. Pichay
Directeur de l'Exploitation

Claude Pélissier
Secrétaire

Jean A. G. G. G.
Surintendant
Relations Industrielles

John T. Loub
Directeur - Division St-Maurice

Boite 12-008-99405-01

70-51

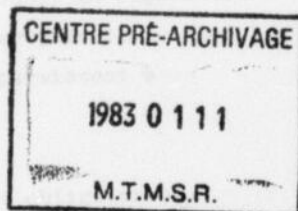
REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

EMPLOYES MANUELS

CONSOLIDATED-BATHURST INC.

DOMAINE FORESTIER

ENTENTE SPECIALE



entre

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
District Batiscan/Ste-Anne

(ci-après appelée "la Compagnie")

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
FORESTIERS DE QUEBEC-NORD
(F.T.F.Q.)
District Batiscan/Ste-Anne

(ci-après appelé "le Syndicat")

21 MAI 22 13 56

Les parties signataires de cette entente spéciale se sont rencontrées les 5 et 6 mars et le 2 avril 1981 et ont convenu de modifier de la façon suivante le régime d'assurance collective:

A) REGIME D'ASSURANCE-VIE, D'INDEMNITE HEBDOMADAIRE ET DE GARANTIE
COMPLEMENTAIRE AU REGIME D'ASSURANCE-MALADIE

1. Sous réserve des conditions mentionnées ci-dessous, un régime modifié d'assurance collective entrera en vigueur le 1er juin 1981. Les principaux avantages et modalités du régime apparaissent à l'annexe "A" de la présente entente.
2. L'adhésion au régime d'assurance collective est obligatoire.
3. L'employé régulier présentement couvert par le régime d'assurance collective devient automatiquement protégé par le régime modifié soit à compter du 1er juin 1981 s'il est au travail à cette date, soit à compter du jour de son retour au travail après le 1er juin en autant que ce régime soit en vigueur à ce moment.

C'est donc dire qu'en 1981, l'employé qui, au moment où le présent régime révisé entre en vigueur, ne peut se présenter au travail à cause d'une invalidité couverte par le régime d'indemnité hebdomadaire, recevra les prestations prévues à l'ancien régime, soit cent soixante dollars (\$160) par semaine, et ce, pour une durée maximum de trente-six (36) semaines; cet employé aura droit aux prestations majorées (1-1-8-52 et \$180/semaine) après qu'il aura repris le travail. Les prestations d'assurance-chômage doivent cesser lorsque sont payées les prestations du régime d'indemnité hebdomadaire.

4. L'employé régulier dont le nom apparaît pour la première fois sur la liste d'ancienneté doit adhérer au régime au début de la saison d'exploitation qui suit et devient protégé le premier du mois qui suit sa date de retour au travail. L'employé devra signer une demande individuelle au moment de son engagement.

5. La contribution de l'employé ainsi que les engagements de la Compagnie sont indiqués à l'annexe "A" de la présente entente. Le taux de chacune des primes établi pour 1981 demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1981 mais pourra être modifié après cette date si l'expérience s'avère différente de celle prévue.

Il est entendu que les changements de taux pour l'assurance-vie et l'assurance-maladie seront absorbés par la Compagnie, tandis que tout changement de taux pour l'indemnité hebdomadaire sera absorbé par l'employé.

Le coût mensuel du régime d'indemnité hebdomadaire modifié (1-1-8-52 et \$180/semaine) est de seize dollars et cinquante-six cents (\$16.56). Si, à cause de l'expérience, le montant de la prime devait augmenter en 1982, cette augmentation serait payée par l'employé.

Le montant de la prime d'indemnité hebdomadaire est déduit sur une base hebdomadaire. En 1981, à compter de l'entrée en vigueur des amendements au régime, la déduction hebdomadaire sera de trois dollars et quatre-vingt-deux cents (\$3.82) pour tous les employés; ce montant sera modifié si le taux de l'indemnité hebdomadaire changeait.

L'employé qui retire des prestations d'indemnité hebdomadaire sera exonéré du paiement des primes durant cette période; ces montants non payés seront prélevés à même la réserve.

6. La Compagnie fera parvenir au conseiller syndical copie de la police-maîtresse modifiée au plus tard le 31 décembre 1981.

Egalement, la Compagnie fera parvenir au conseiller syndical l'expérience trimestrielle du régime et, à chaque année, l'expérience annuelle donnant le total des primes versées et des prestations payées de même que la réserve au régime d'indemnité hebdomadaire y incluant l'intérêt versé.

B) REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DE SOINS DENTAIRES

Modalités d'application

1. Le régime d'assurance collective de soins dentaires décrit à l'annexe "B" de la présente entente entre en vigueur le 1er mai 1982. Le régime est obligatoire.

2. Le 1er mai 1982, un employé effectivement au travail à cette date qui a à son crédit un minimum d'une saison d'ancienneté au 25 décembre 1981 bénéficie des avantages du régime d'assurance collective de soins dentaires dès qu'il a complété la formule d'adhésion; l'employé qui a à son crédit un minimum d'une saison d'ancienneté au 25 décembre 1981 mais qui n'est pas effectivement à l'emploi le 1er mai 1982, bénéficiera des avantages du régime le premier du mois qui suit son retour au travail après le 1er mai 1982. (L'employé absent pour congé de vacances ou de fête chômée et payée est considéré comme étant effectivement au travail à plein temps.)

3. Les bénéfices cessent lorsque l'employé perd son ancienneté, incluant retraite ou pré-retraite.

Un employé absent du travail pour cause de maladie, accident non-industriel, accident industriel, mise à pied demeure admissible aux bénéfices pour la période de douze (12) mois qui suit la dernière journée effectivement travaillée.

Un employé absent du travail avec autorisation écrite de la Compagnie demeure admissible aux bénéfices pour une période maximale de trois (3) mois. Si l'absence autorisée est pour une période supérieure à trois (3) mois, l'employé peut demeurer admissible aux bénéfices pour une période additionnelle de neuf (9) mois mais il devra alors payer à l'avance la prime mensuelle totale.

4. La procédure à suivre pour faire une demande de règlement pour un employé régulier admissible au régime est la suivante:

- l'employé régulier doit compléter la partie 1 du formulaire;
- le reste du formulaire doit être complété par le dentiste de l'employé régulier;
- le formulaire complété doit être retourné au coordonnateur du régime au service du personnel.

Remarque: Voir aussi les exigences plus spécifiques décrites dans le livret à l'usage des employés réguliers.

5. Chaque employé régulier recevra un livret résumant les bénéfices du régime dans les trois (3) mois qui suivront la mise en vigueur du régime.

6. La Compagnie remettra au Syndicat une copie de la police d'assurance aussitôt qu'elle l'aura reçue.

7. La police d'assurance fait autorité dans le cas où le résumé apparaissant en annexe ou dans le livret remis aux employés viendrait en conflit avec les dispositions de la police d'assurance.

8. Les coûts défrayés suivant la formule de co-assurance appropriée pour les traitements couverts par le régime, sont jusqu'à concurrence des taux en vigueur établis dans le barème des honoraires du Guide des tarifs des actes buccodentaires approuvé par l'Association des Chirugiens-Dentistes pour l'année 1979 dans la province de résidence de l'employé. La Compagnie accepte de rencontrer le Syndicat au cours de l'année 1982, et ce, avant le 1er novembre pour discuter du Guide des tarifs.

9. La contribution de l'employé débutera avec la période de paie incluant la date d'admission effective de l'employé. Cette contribution qui sera faite exclusivement durant la période d'emploi sera, pour chaque période de paie, de soixante-cinq cents (\$0.65) pour le célibataire et de un dollar et cinquante cents (\$1.50) pour la personne mariée.

C) DUREE DE L'ENTENTE

Ce régime d'assurance collective sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1983.

Si l'une des parties veut mettre fin à la présente entente ou la modifier, elle devra en aviser l'autre, par écrit, pas moins de trente (30) jours avant l'expiration de cette entente.

La présente entente demeurera en vigueur pendant les négociations visant à en modifier les termes.

EN FOI DE QUOI, les parties dûment autorisées ont signé ce **14 MAI 1981**

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DE QUEBEC-NORD
(F.T.F.Q.)

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
District Batiscan/Ste-Anne

Real Haudt

[Signature]

Surintendant de District

[Signature]

[Signature]

Surintendant des Relations
Industrielles

[Signature]
Directeur - Division St-Maurice

ANNEXE "A"

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

PARTAGE DES COÛTS

		PERIODE D'EMPLOI	PERIODE DE CHOMAGE
<u>ASSURANCE-VIE</u>		100% par la Cie	100% par la Cie
1. Régime de base			
- Entrée en vigueur	\$21,000		
- 1er janvier 1982	\$22,000(*)		
- 1er janvier 1983	\$25,000(*)		
2. Assurance de retraite -			
65 ans - 3 saisons d'ancienneté	\$2,500		
3. Mort ou mutilation accidentelle non-industrielle	\$7,000		
4. Assurance familiale			
- Epouse	\$2,000		
- Enfants	\$1,000		

		100% par la Cie	100% par la Cie
<u>ASSURANCE-MALADIE</u>			
1. Franchise	\$25		
2. -Médicaments	100%		
-Frais chiropratiques	100%		
-1981: \$10/visite			
20 visites/famille			
-1982 et			
1983: \$12/visite			
25 visites/famille			
-\$20/radiographie, une par			
année par assuré			
-Autres frais	90%		

INDEMNITE HEBDOMADAIRE (**) 100% par l'employé -

1-1-8-52

\$180 par semaine

(*) La majoration de l'assurance-vie de base s'appliquera automatiquement à tous les employés qui, au 1er janvier 1982 ou 1983, bénéficieront déjà de cet avantage, peu importe qu'ils soient au travail ou en période de mise à pied à cette date. L'employé qui devient invalide entre les âges de 60 et 65 ans maintient son droit à l'assurance-vie de base jusqu'à l'âge de 65 ans.

(**) La Compagnie accepte de rencontrer le Syndicat au cours de l'année 1982, et ce, avant le 1er novembre pour discuter du montant de l'indemnité hebdomadaire applicable pour l'année 1983.

Les certificats médicaux exigés seront payés par la Compagnie sur réception d'un reçu.

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DE SOINS DENTAIRES

RESUME DU REGIME DE SOINS DENTAIRES

CONDITIONS GENERALES

1. Eligibilité future au régime

Un employé régulier doit adhérer au régime le 1er mai ou le premier du mois qui suit son retour au travail après le 1er mai, s'il rencontre les conditions suivantes:

- a) Il a à son crédit un minimum d'une saison d'ancienneté au 25 décembre de la période d'ancienneté précédente.
- b) Il est effectivement au travail le 1er mai de l'année courante ou le premier du mois qui suit son retour au travail après le 1er mai. (L'employé absent pour congé de vacances ou de fête chômée et payée est considéré comme étant effectivement au travail à plein temps.)
- c) Il a signé une formule d'adhésion.

2. Assurance pour la famille

Les personnes à charge admissibles au régime sont:

1. Le conjoint, à moins d'être séparé légalement;
2. Les enfants célibataires entièrement à la charge de l'employé, qui ont moins de 21 ans.

Les enfants célibataires qui ont moins de 25 ans sont admissibles également au régime pourvu qu'ils soient entièrement à la charge de l'employé et qu'ils fréquentent un établissement d'enseignement à titre d'étudiants à temps plein.

Les enfants issus d'un mariage antérieur et les enfants adoptés légalement peuvent être assurés au même titre que les enfants propres pourvu qu'ils soient à la charge de l'employé.

Les enfants qui, en atteignant l'âge de 21 ans, sont incapables de subvenir à leurs propres besoins en raison de déficience physique ou mentale pourront continuer de bénéficier des avantages de l'assurance sur les soins dentaires tant qu'ils seront invalides et célibataires et aussi longtemps que l'assurance sera en vigueur. Ce privilège vaudra également pour les enfants qui n'auront cessé de faire partie du régime après leur 21^e anniversaire de naissance et qui ne sont plus considérés comme personnes à charge, mais qui, par la suite, deviendront incapables de se suffire à eux-mêmes en raison de déficience physique ou mentale tout en demeurant célibataires. Ceux qui se prévaudront de cette garantie devront faire parvenir des preuves d'incapacité à la compagnie d'assurance dans un délai de 31 jours suivant la date à laquelle leur assurance prend fin. La Compagnie se réserve le droit d'exiger des preuves supplémentaires de temps à autre.

3. Niveau des prestations

En vertu du régime, l'employé régulier est remboursé pour les frais encourus pour lui et pour les personnes à charge de la façon suivante:

- a) 100% des frais couverts de la classe I,
et
- b) 50% des frais couverts des classes II et III.

Tous les frais couverts sont régis par le barème des honoraires du Guide des tarifs des actes buccodentaires approuvé par l'Association des Chirugiens-Dentistes pour l'année 1979 dans la province de résidence de l'employé.

Les prestations maximales sont de mille dollars (\$1,000) par personne admissible aux avantages du régime par année civile à l'égard des soins des classes I et II, et le maximum de prestations accordées en vertu de la classe III pendant la vie de chaque assuré s'élève à cinq cents dollars (\$500).

FRAIS COUVERTS

Classe I

- Examens bucco-cliniques (initial: 1 fois par 3 ans, périodique: 2 fois par année). Prophylaxie (nettoyage, détartrage, polissage: 2 fois par année);
- application locale de fluorure de sodium ou de fluorure stanneux;
- conseils d'hygiène buccale;
- radiographies des dents: complète de toutes les dents (1 fois par 3 ans), film simple ("bite wings" 2 fois par année);
- extractions;
- chirurgie dentaire, y compris l'extraction des dents incluses, y compris ablation de tumeurs et kystes néoplasmes, incision et drainage d'abcès;
- obturations: amalgame, silicate, matières plastiques;
- anesthésiques administrés en chirurgie dentaire ou lors de l'exécution de soins couverts;
- antibiotiques administrés par injection par le dentiste traitant;
- traitement des affections paradontales (affections des gencives et tissus de la bouche);
- traitement endodontique (thérapie du canal radiculaire de la dent).

Classe II

- Mise en place d'une première prothèse partielle ou totale (y compris l'ajustement trois mois après la pose) pour remplacer une ou plusieurs dents naturelles;
- remplacement d'une prothèse partielle ou totale existante, ou addition d'une ou de plusieurs dents à une telle prothèse par suite d'extraction de dent(s) naturelle(s), sur présentation à la compagnie d'assurance d'une preuve satisfaisante attestant que la prothèse actuelle ne peut plus servir (sous réserve des limitations décrites dans la police);
- réparation et rebasage des prothèses.

Classe III

- Soins orthodontiques, y compris la correction des malocclusions.

Tous les soins doivent être donnés et les prothèses remises par un dentiste autorisé. Cependant,

- i) Le détartrage et le nettoyage des dents peuvent être faits par un hygiéniste dentaire autorisé, sous la directive du dentiste.
- ii) La mise en place, l'ajustement, la réparation et le rebasage des prothèses totales peuvent être effectués par un denturologue ou un spécialiste de l'art dentaire dûment autorisé par la loi à la pratique. Toutefois, aucune indemnité n'est accordée pour les honoraires en sus des montants maximums spécifiés dans le barème des denturologues et autres spécialistes de l'art dentaire en vigueur dans la province.

PLAN DE TRAITEMENT

Avant que le dentiste n'entreprenne une série de traitements, il établit habituellement un plan de traitement, c'est-à-dire un rapport de ses recommandations quant aux soins à donner et de ses honoraires. Si le dentiste prévoit que les soins coûteront plus de deux cents dollars (\$200), il faut soumettre un plan de traitement à l'approbation de la compagnie d'assurance, avant le début du traitement. On se procure les formules nécessaires au service du personnel. La compagnie d'assurance avise l'employé, ainsi que son dentiste, de la part des frais qu'elle assumera.

Si l'employé ne soumet pas de plan de traitement à l'assureur avant le début des soins, il pourrait encourir un remboursement moindre que celui auquel il aurait pu avoir droit puisqu'il sera alors difficile pour l'assureur de juger de la nécessité des soins déjà donnés.

En effet, il se peut que le patient choisisse un traitement plus coûteux et aussi efficace que celui qui lui aurait été remboursé. Si tel est le cas, l'indemnité accordée sera établie d'après le barème qui s'applique au traitement acceptable le plus économique.

FRAIS NON COUVERTS

Le régime ne couvre pas les frais suivants:

- Soins dentaires non-énumérés dans les frais couverts;
- soins rendus par une personne autre qu'un dentiste dûment autorisé;
- frais couverts ou susceptibles de l'être par une autre assurance, un autre contrat ou régime ou par l'Etat;
- soins reçus avant la prime d'effet de l'assurance ou après la date à laquelle l'employé n'est plus admissible au régime;
- soins donnés principalement à des fins d'esthétique;

- frais de déplacement pour se rendre au bureau du dentiste et pour en revenir;
- soins nécessités par suite de guerre, d'émeute, d'insurrection ou en cours de service dans les forces armées d'un pays.

Ce résumé décrit les éléments généraux du nouveau programme pour référence pratique. Tous les droits et dispositions sont gouvernés par la police émise à la Compagnie et dont le Syndicat recevra copie.

12-008 99405-01

70-51

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

EMPLOYES MANUELS

CONSOLIDATED-BATHURST INC.

DOMAINE FORESTIER

MODIFICATION A L'ENTENTE SPECIALE

EXPIRANT LE 31 DECEMBRE 1983

INTERVENUE

ENTRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
District Batiscan/Ste-Anne

(ci-après appelée "la Compagnie")

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
FORESTIERS DE QUEBEC-NORD
(F.T.F.Q.)
District Batiscan/Ste-Anne

(ci-après appelé "le Syndicat")

23 MAR 21 13 14

Conformément aux dispositions prévues à l'entente spéciale en vigueur jusqu'au 31 décembre 1983, les parties se sont rencontrées le 28 octobre 1982 pour discuter du montant de l'indemnité hebdomadaire de même que du guide des tarifs des actes bucco-dentaires applicables pour l'année 1983.

REGIME D'INDEMNITE HEBDOMADAIRE

A compter du 1er janvier 1983, pour l'employé qui sera sur la liste de paie à cette période, la protection prévue par le régime d'indemnité hebdomadaire sera augmentée de cent quatre-vingt dollars (\$180) par semaine à deux cents dix dollars (\$210). C'est donc dire qu'en 1983, l'employé qui, au moment où le présent régime révisé entre en vigueur, n'est pas au travail pour cause de maladie ou de mise à pied, continuera à bénéficier des avantages prévus par le régime au cours de l'année 1982 et ne pourra recevoir dans le cas de maladie une prestation supérieure à cent quatre-vingt dollars (\$180) par semaine. Cet employé aura droit aux prestations majorées (\$210/semaine) après qu'il aura repris le travail.

A compter du 1er janvier 1983, le coût mensuel du régime d'indemnité hebdomadaire modifié (1-1-8-52 et \$210/semaine) sera de dix-neuf dollars et trente-deux cents (\$19.32). Le montant de la prime étant déduit sur une base hebdomadaire, la déduction sera de quatre dollars et quarante-six cents (\$4.46) par semaine.

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DE SOINS DENTAIRES

Les avantages accordés par le régime demeurent sans changement. Cependant, les coûts défrayés suivant la formule de co-assurance appropriée pour les traitements couverts par le régime, sont jusqu'à concurrence des taux en vigueur établis dans le barème des honoraires du guide des tarifs des actes bucco-dentaires approuvé par l'Association des chirurgiens-dentistes pour l'année 1981 dans la province de résidence de l'employé. Le montant de la contribution de l'employé au régime ne sera pas modifié.

EN FOI DE QUOI, les parties dûment autcrisées ont signé ce 3 JAN. 1983

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DE QUEBEC-NORD
(F.T.F.Q.)

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
District Batiscan/Ste-Anne

Réal Houde

Tal Lamond

Surintendant de District

Gaude Jhu

Jean P. K. Li

Surintendant des Relations
Industrielles

John T. Smith

Directeur - Division St-Maurice