NO	NOM
178-08	Hoxoku Inc.

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

03751-5

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 5 1 6 7

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 178-08

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-03-11	83-03-17		82-10-01	84-09-30		9

Association	Employeur
[ ] Déposant	[X] Déposant
Syndicat National des Travailleurs de la Pulpe et du Papier de Clermont Inc. 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	Donohue Inc. Clermont Cté Charlevoix, Qc G0T 1C0 Att: M. Viateur Camiré

Unité de négociation

Région	Activité	Affiliation
03-03	2710-5	CSN(1)

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierre Demers.	83-05-19

Pour renseignements [X] 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 [ ] 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 – 873-4357

003 (011)

RECHERCHE

83 MAR 17 957

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

83 AVR 13 11 17

INTERVENUE

ENTRE

DONOHUE INC.

Ci-après appelée la "compagnie"

-et-

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES PATES ET PAPIER DE CLERMONT,
(section des employés de bureau
du service forestier)

Ci-après appelé le "syndicat"

-et-

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET

Ci-après appelée la "fédération"

1 octobre 1982 - 30 septembre 1984

ARTICLE 1 BUTS DE LA CONVENTION

1.01 La convention est conclue dans l'intérêt mutuel de la compagnie, de ses employés de bureau et du service forestier.

1.02 Les parties à la convention s'engagent à assurer par un effort concerté:

a) la bonne entente entre les parties;

b) la sécurité et le bien-être des employés;

c) l'ordre, l'efficacité et l'économie dans le travail;

d) la protection de la propriété.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 Conformément aux termes de la décision de la Commission des Relations de travail du Québec du 7 décembre 1960, la compagnie reconnaît le syndicat comme le seul représentant collectif de ses employés de bureau sur les concessions forestières de la compagnie dans les comtés de Charlevoix, Chicoutimi et Montmorency.

2.02 La convention s'applique aux employés de bureau sur les concessions forestières de la compagnie à l'exception des employés suivants:

a) les ingénieurs forestiers,
b) les entrepreneurs et les sous-entrepreneurs,
c) les mesureurs et les assistants-mesureurs,
d) les préposés aux transports et communications, à la sécurité, à l'hygiène, à la prévention des incendies, à la prévention des accidents et au service de la récréation.

2.03 Personnes exclues

Les employés temporaires sont régis par la convention. Ils ne peuvent pas se prévaloir de la procédure de règlement des griefs dans les cas de mesures disciplinaires, de congédiement ou de mise à pied.

ARTICLE 3 SECURITE SYNDICALE

3.01 A la date de l'entrée en vigueur de la convention, tout employé doit comme condition d'emploi, devenir membre du syndicat et y demeurer pendant la durée de la convention.

3.02 La compagnie doit déduire dès la première paie de tout employé une somme équivalente à la cotisation syndicale, à l'exclusion du droit d'entrée tel que l'établit une résolution du syndicat dont une copie certifiée doit être remise à la compagnie.

3.03 La compagnie doit remettre le total des sommes perçues au trésorier du syndicat à la fin de chaque semaine.

3.04 Sur le TP-4 annuel de chaque employé, apparaît le montant que celui-ci a versé à titre de cotisation syndicale dans le cours de l'année écoulée.

ARTICLE 4 CONDUITE DE L'EXPLOITATION

4.01 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'administrer l'entreprise et de gérer ses affaires à tous égards, suivant ses engagements, ses responsabilités et ses objectifs.

4.02 Sans limiter la généralité de ce qui précède, la compagnie a le droit exclusif de: -

a) gérer et diriger les opérations forestières sous tous ses aspects, y compris le travail de bureau;

b) faire appliquer tous les règlements qui doivent être observés par les employés;

c) édicter et appliquer tous les règlements qui doivent être observés par les employés;

d) embaucher et diriger le personnel, décider du nombre d'employés requis et fixer les heures de travail;

e) prendre et appliquer les décisions relatives aux réprimandes, aux suspensions, aux renvois pour cause, aux promotions, aux permutations, aux rétrogradations, aux mises à pied et aux réembauchages;

f) déterminer les standards de travail, les exigences de chaque tâche et les qualifications de tout employé pour satisfaire à de telles exigences.

La reconnaissance de ces droits à la compagnie ne la décharge pas de ses obligations et n'affecte en aucune façon, les droits acquis par les employés en vertu de la convention, des règlements ou de la loi.

ARTICLE 4 CONDUITE DE L'EXPLOITATION

4.01 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'administrer l'entreprise et de gérer ses affaires à tous égards, suivant ses engagements, ses responsabilités et ses objectifs.

4.02 Sans limiter la généralité de ce qui précède, la compagnie a le droit exclusif de: -

a) gérer et diriger les opérations forestières sous tous ses aspects, y compris le travail de bureau;

b) faire appliquer tous les règlements qui doivent être observés par les employés;

c) édicter et appliquer tous les règlements qui doivent être observés par les employés;

d) embaucher et diriger le personnel, décider du nombre d'employés requis et fixer les heures de travail;

e) prendre et appliquer les décisions relatives aux réprimandes, aux suspensions, aux renvois pour cause, aux promotions, aux permutations, aux rétrogradations, aux mises à pied et aux réembauchages;

f) déterminer les standards de travail, les exigences de chaque tâche et les qualifications de tout employé pour satisfaire à de telles exigences.

La reconnaissance de ces droits à la compagnie ne la décharge pas de ses obligations et n'affecte en aucune façon, les droits acquis par les employés en vertu de la convention, des règlements ou de la loi.

ARTICLE 5 COMITE MIXTE

5.01 Fonctions

Les fonctions du comité mixte sont de veiller à l'application de la convention, de discuter des griefs et de faire des recommandations à la compagnie et au syndicat sur toute question relative à la convention, à la bonne marche de l'exploitation et à la sécurité.

5.02 Composition

Le comité est composé de six (6) membres, dont trois (3) représentants de la compagnie et trois (3) employés permanents.

Une partie peut remplacer un représentant en tout temps.

5.03 Réunions

Des réunions peuvent être tenues en tout temps à la demande de la compagnie ou du syndicat, par l'entremise d'un de leurs représentants, membre du comité mixte.

5.04 Convocation des réunions

Les réunions sont convoquées par la compagnie de son propre chef ou à la demande du syndicat, dans les cinq (5) jours de la réception d'une telle demande.

Toute convocation doit être transmise au moins quarante-huit (48) heures avant la réunion.

5.05 Procès-verbaux

Un représentant de la compagnie dirige les réunions et il en dresse un procès-verbal. Tout procès-verbal doit être contresigné par un représentant syndical afin d'attester de l'exactitude de son contenu. Dans toute matière non réglée, le contenu d'un procès-verbal ne peut constituer une admission de la part de l'une ou l'autre des parties.

5.06 Les employés, membres de ce comité, ne subissent aucune perte de salaire en raison de leur présence aux réunions.

ARTICLE 6 REGLEMENT DES GRIEFS

6.01 Définition

Pour les fins de la présente convention, un grief est une controverse entre les parties concernant l'interprétation ou la violation d'une disposition de la convention.

6.02 Procédure

Un grief doit être réglé de la façon suivante: -

a) premier stade: -
L'employé ou le représentant du syndicat soumet le grief, verbalement ou par écrit, au chef-commis de la division concernée.

b) deuxième stade: -
A défaut d'entente dans les sept (7) jours de la soumission du grief au chef-commis, le syndicat peut soumettre le grief, par écrit, au comité mixte.

c) troisième stade: -
A défaut d'entente dans les cinq (5) jours de la soumission du grief au comité mixte, le syndicat peut soumettre le grief, par écrit, au directeur de la division forestière de la compagnie ou à son représentant qui pourra demander de rencontrer le représentant de la fédération pour discuter du grief.

d) A défaut d'un règlement du grief dans un délai de dix (10) jours de sa soumission au directeur de la division forestière, l'une des parties peut soumettre le grief à un arbitre choisi par les parties ou, à défaut d'entente, à un arbitre nommé par le Ministère du travail.

La décision de l'arbitre, après audition des parties est définitive et lie les parties; elle doit être appliquée dans un délai de quatorze (14) jours, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par l'arbitre.

L'arbitre ne peut cependant ajouter à, modifier, amender ou annuler l'une quelconque des dispositions de la convention.

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte de salaire à l'employé concerné, l'arbitre peut ordonner que la perte subie par l'employé lui soit remboursée en tout ou en partie. L'arbitre peut également ordonner s'il le juge à propos, le réembauchage d'un employé ou la réduction de la mesure disciplinaire qui lui a été imposée.

.../

6.02/...

Chaque partie paie ses frais et dépenses, ainsi que les honoraires et frais de ses témoins, à l'occasion d'un arbitrage. Les frais de l'arbitre sont partagés également entre les parties.

e) Tous les délais mentionnés dans le présent article sont constitués par des jours ouvrables.

f) La compagnie peut refuser de considérer un grief qui n'a pas été soumis au comité mixte dans les vingt-cinq (25) jours de la connaissance de l'existence de la cause qui lui a donné lieu.

g) Toute demande d'arbitrage devra être faite dans les trois (3) mois de la connaissance de l'existence des faits qui ont donné lieu au grief, sinon le grief sera considéré retiré.

h) La procédure de règlement des griefs n'a pas pour effet de priver un employé de son droit de discuter lui-même de ses difficultés avec tout représentant de la compagnie.

i) A l'occasion d'un grief relatif à l'appréciation des qualifications normales pour accomplir la tâche, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.

ARTICLE 7 INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCK-OUT

7.01 Aucune grève ni aucun lock-out ne peuvent être déclarés pendant la durée de la convention. Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher une interruption de travail, qui ne constitue pas une grève ni un lock-out.

ARTICLE 8 SERVICE CONTINU

8.01 Définition

Le service continu d'un employé est constitué par les mois qu'il a effectivement travaillés à compter de sa date d'embauchage.

8.02 Le service continu d'un employé s'accumule pendant une absence pour cause de maladie pour les mois pendant lesquels il aurait normalement travaillé, jusqu'à conrurrence d'une accumulation maximum de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté. Pour toute période en excédent de vingt-quatre (24) mois, l'ancienneté se maintient.

8.03 Perte du service continu

Un employé perd son service continu pour l'une quelconque des causes suivantes: -

a) démission volontaire;

b) congédiement "pour cause";

c) mise à pied pour une période de plus de trente-six (36) mois;

d) défaut de se rapporter au travail dans les sept (7) jours ouvrables de la mise à la poste par courrier recommandé, d'un avis de rappel à la dernière adresse connue de l'employé, ou le défaut de revenir après une absence autorisée.

ARTICLE 9 EMPLOYE PERMANENT

9.01 Définition

Un employé devient permanent lorsqu'il a accompli trois (3) mois de service continu dans une période de dix-huit (18) mois à compter de sa date d'embauchage.

9.02 Emploi temporaire

Un employé qui ne remplit pas les exigences du paragraphe précédent est un employé temporaire.

9.03 Perte

Un employé perd sa qualité d'employé permanent quand il perd son service continu. S'il est réengagé, il doit à nouveau remplir les exigences de l'article précédent pour devenir permanent.

ARTICLE 10 ANCIENNETE

10.01 Définition

L'ancienneté est constituée par le service continu d'un employé permanent selon les dispositions des articles 8 et 9 ci-dessus.

10.02

a) La compagnie consent à fournir au syndicat, une fois par année, au cours du mois de février, une liste d'ancienneté comprenant par ordre d'embauchage, le nom, l'adresse, l'occupation, la date initiale d'emploi, l'ancienneté, l'ancienneté de vacances ainsi que le pourcentage de vacances correspondant, de tous les employés régis par la convention.

b) Pour les fins du régime de vacances, cent quinze (115) jours ouvrables ou plus de travail effectué au cours d'une année d'opérations sont considérés comme une année d'ancienneté.

c) Période d'ancienneté et année d'opérations

"Période d'ancienneté" et "année d'opérations" désignent une année de calendrier du 1er janvier au 31 décembre.

La saison d'opérations débute le premier mai d'une année pour se terminer le 30 avril de l'année suivante.

d) Lorsqu'un employé travaille moins de cent quinze (115) jours dans une même année d'opérations, ces jours de travail sont portés à son crédit. Ils sont accumulés jusqu'à cent quinze (115) jours et doivent être ajoutés aux jours de travail dans une année d'opérations pour compléter une année d'ancienneté. Si ces jours ne sont pas requis, ils demeurent au crédit de l'employé.

Les jours de travail accumulés dans une année d'opérations en plus de cent quinze (115) jours, ne sont pas portés au crédit de l'employé pour compléter une année d'ancienneté.

e) La liste d'ancienneté mise à jour est considérée comme définitive par les deux (2) parties, à moins que le syndicat ne fasse des représentations à la compagnie à son sujet, dans un délai de trente (30) jours de sa réception.

ARTICLE 11 PROMOTIONS - PERMUTATIONS - MISES A PIED - RAPPELS ET REEMBAUCHAGES

11.01 Promotions

S'il y a lieu d'effectuer des promotions, la compagnie tient compte des qualifications et de l'ancienneté d'occupation des employés permanents. Si les qualifications sont relativement égales entre deux (2) employés ou plus, l'ancienneté prévaut.

11.02 Mises à pied, rappels et réembauchages

a) Dans le cas de mises à pied, rappels au travail et réembauchages, les commis ont priorité sur les assistants-commis.

b) Lorsqu'il est nécessaire de réduire la main-d'oeuvre, la compagnie tient compte des qualifications normales pour accomplir la tâche ainsi que de l'ancienneté d'occupation.

c) Lorsqu'il y a lieu de réembaucher les employés, la compagnie accorde la préférence d'emploi aux employés ayant les qualifications normales pour accomplir la tâche et possédant le plus d'ancienneté.

d) Quand un employé est rappelé à la suite d'une mise à pied, il doit aviser la compagnie de son intention de retourner ou de ne pas retourner au travail, dans les sept (7) jours ouvrables de la mise à la poste de l'avis de rappel.

11.03 Avis de mise à pied

a) Lorsque des mises à pied sont effectuées par suite d'une diminution de personnel ou un manque de travail, la compagnie en informe l'employé concerné, autant que possible cinq (5) jours ouvrables à l'avance. Lorsqu'elle rappelle un employé, elle doit le faire pour une période d'une journée ou de cinq (5) jours ou plus.

Le présent paragraphe ne s'applique pas à un employé qui en remplace un autre temporairement ni à l'employé appelé au travail pour un temps déterminé ou un travail déterminé.

b) Sauf pour des circonstances hors du contrôle de la compagnie, la fermeture des camps a lieu le vendredi.

c) Lorsque possible, la compagnie fait connaître au syndicat la date d'ouverture des opérations, environ deux (2) semaines à l'avance.

.../

11.04 Preuve de compétence

Tout employé promu ou muté doit établir, dans les trente (30) jours qui suivent la date de sa promotion ou de sa mutation, qu'il est capable de remplir l'occupation à la satisfaction de la compagnie, à défaut de quoi il est réintégré dans son ancienne occupation, sans que ses droits d'ancienneté ne soient affectés.

11.05 Occupation exclue de l'unité de négociation

L'employé qui accepte une promotion à une occupation exclue de l'unité de négociation conserve le privilège de réintégrer son ancienne occupation durant une période de dix-huit (18) mois continus, dans le cas d'une occupation à caractère permanent.

Au cours de cette période, il continue d'accumuler son ancienneté durant douze (12) mois et la conserve par la suite pendant une période supplémentaire de six (6) mois.

Dans le cas d'un remplacement temporaire pour cause de maladie, accident ou absence en raison de vacance, ou dans le cas d'une période d'essai ou d'un emploi à titre de surnuméraire dans une occupation exclue de l'unité de négociation, la compagnie n'a pas à tenir compte de la période de dix-huit (18) mois et l'employé continue à accumuler son ancienneté au cours d'une telle absence.

Lorsque la compagnie se prévaut de cette disposition, elle avise par écrit le syndicat si l'occupation exclue de l'unité de négociation a un caractère permanent ou temporaire.

ARTICLE 12 SALAIRES

12.01 Les employés régis par cette convention sont rémunérés suivant leur occupation, selon le taux de salaire mentionné à l'Annexe "A" de la convention.

12.02 Un employé qui remplace temporairement à une occupation supérieure mieux rémunérée que son occupation régulière doit être payé au taux de cette occupation.

12.03 Le salaire d'un commis n'est pas réduit lorsqu'il remplace un assistant-commis ou lorsqu'il accomplit des travaux normalement effectués par un assistant-commis.

12.04 Si les charges de travail d'un employé sont augmentées par suite de l'exercice par la compagnie du sous-paragraphe f) du paragraphe 4.02, le ou les employés concernés ont droit de recourir à la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 13 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

13.01 La semaine régulière de travail des employés est constituée de quarante (40) heures réparties en cinq (5) journées de travail de huit (8) heures chacune, du lundi au vendredi inclusivement.

13.02 La journée régulière de travail des employés est répartie comme suit: -

a) 1- Commis garage en forêt
(une faction)
- lundi
08:00 à 11:30 heures
12:30 à 17:15 heures
- mardi, mercredi, jeudi
07:00 à 11:30 heures
12:30 à 17:15 heures
- vendredi
07:00 à 11:00 heures

2- Commis garage en forêt
(deux factions)
- lundi
18:30 à 23:30 heures
- mardi, mercredi et jeudi
00:30 à 05:30 heures
18:30 à 23:30 heures
- vendredi
00:30 à 05:30 heures

b) Commis garage Clermont
- lundi au vendredi
07:30 à 12:00 heures
13:00 à 16:30 heures
08:00 à 12:00 heures
13:00 à 17:00 heures

c) Commis voyageant chaque jour
- lundi au vendredi
08:00 à 12:00 heures
13:00 à 17:00 heures

Ces commis quitteront Clermont à 08:00 heures et y retourneront à 17:00 heures tous les jours.

d) Commis de camp et assistants-commis
(gages Service Forestier)
- lundi
08:00 à 11:00 heures
11:30 à 12:30 heures
13:30 à 17:00 heures
17:30 à 18:30 heures

.../

13.02/...

- mardi et mercredi
  07:30 à 11:00 heures
  11:30 à 12:30 heures
  13:00 à 17:00 heures
  17:30 à 18:30 heures
- jeudi
  08:00 à 11:00 heures
  11:30 à 12:30 heures
  13:00 à 17:00 heures
  17:30 à 18:30 heures
- vendredi
  08:00 à 11:30 heures

e) Commis aux statistiques
- lundi
  08:00 à 11:30 heures
  12:30 à 17:30 heures
- mardi, mercredi et jeudi
  07:30 à 11:30 heures
  12:30 à 17:30 heures
- vendredi
  07:00 à 11:30 heures

13.03 A compter du lundi suivant la date de la signature, une prime de trente-cinq cents ($0.35) l'heure est payée aux employés travaillant sur la faction de nuit.

Cette prime n'est cependant pas payée à l'employé rémunéré au taux et demi.

13.04 Temps supplémentaire

a) Est considéré comme temps supplémentaire, tout travail effectué par un employé en dehors des heures mentionnées aux paragraphes 13.02 et 13.03.

b) Le temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire régulier de l'employé concerné, majoré de cinquante pour cent (50%).

13.05 S'il devient nécessaire pour la compagnie de recruter de la main-d'oeuvre dans des régions éloignées afin d'atteindre le niveau de coupe projeté pour une année particulière, elle peut établir une sixième journée de travail dans une semaine. Les parties doivent alors se rencontrer pour établir les modalités d'application de cette cédule de travail modifiée. Tout employé travaillant ainsi une sixième journée par semaine ne peut accumuler plus de trois (3) journées de travail en plus de la semaine régulière de cinq (5) jours sans prendre, en accord avec la compagnie, autant de jours de congés sans paie.

.../

13.06 Les heures de travail des employés ne peuvent être modifiées sans le consentement mutuel des parties.

13.07 Lorsqu'un salarié est transféré à la demande de l'employeur, d'un camp à un autre, le temps requis pour accomplir le trajet fait partie de sa journée normale de travail, sauf si le transfert est effectué le premier jour ouvrable de la semaine.

ARTICLE 14 FETES CHOMEES ET CONGES

14.01 a) Les jours suivants sont observés comme fêtes chômées sans perte de salaire:

- la Fête Nationale,
- la Confédération,
- la Fête du Travail,
- le Jour de l'Action de Grâces,
- les jours ouvrables compris dans la période du 25 décembre au ler janvier inclusivement,
- le lendemain du Jour de l'An.

b) Si en raison de la survenance des Fêtes de Noël et du Jour de l'An le samedi ou le dimanche, le nombre de jours ouvrables compris dans la période du 25 décembre au ler janvier est inférieur à six (6), chaque employé a droit à un congé mobile qui peut être pris après le ler janvier à un moment qui convient à l'employé et à la compagnie.

c) En raison de la nature des opérations 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. Lorsque la journée du 24 juin survient un samedi ou un dimanche, le travail est interrompu le lundi qui suit.

Pour avoir droit à une rémunération le jour de la Fête Nationale, l'employé doit être un employé permanent ou avoir travaillé au moins dix (10) jours au cours de la période du ler au 23 juin et se conformer aux exigences du sous-paragraphe 14.02 a) 2.

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 faite 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 régulier de son occupation pour le travail effectué cette journée, en plus du paiement du congé.

d) En plus des fêtes mentionnées au sous-paragraphe a) ci-dessus, chaque employé permanent a droit à deux (2) congés mobiles par saison d'opérations, à un moment qui convient à l'employé et à la compagnie.

e) Un employé qui quitte le service de la compagnie avant le 25 décembre a droit, suivant le nombre de mois de travail effectué depuis le ler janvier de l'année courante, mais déduction faite des journées de fêtes ou de

.../

congés déjà reçus, au paiement des jours de congés suivants:

- deux (2) jours s'il a travaillé trois (3) mois et plus, ou
- trois (3) jours s'il a travaillé quatre (4) mois et plus, ou
- quatre (4) jours s'il a travaillé cinq (5) mois et plus, ou
- cinq (5) jours s'il a travaillé six (6) mois et plus, ou
- six (6) jours s'il a travaillé sept (7) mois et plus.

14.02 a) Pour avoir droit aux congés mentionnés au paragraphe 14.01, tout employé doit: -

1. être permanent ou, s'il s'agit d'un nouvel employé, avoir complété vingt (20) jours de travail (sauf pour la Fête Nationale);
2. être présent au travail le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant un tel congé.

b) Un employé n'est pas privé de son droit à un congé payé s'il est absent l'un des jours mentionnés au sous-paragraphe a-2 ci-dessus pour l'un des motifs suivants: -

1. une absence prévue par l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, soit pour les vacances, les congés de deuil, les activités syndicales permises ou un congé mobile;
2. une absence autorisée;
3. une absence pour cause de maladie ou d'accident pourvu que l'employé ait travaillé dans les cent quinze (115) jours précédant le congé.

c) Pour chacun des congés prévus aux paragraphes 14.01 et 14.02, un employé a droit à une rémunération égale à la rémunération régulière qu'il recevrait s'il travaillait le jour chômé.

Cependant, si un salarié est éligible à d'autres bénéfices prévus à la convention, sa rémunération pour la journée de congé ne peut être supérieure à la rémunération régulière qu'il aurait reçue s'il avait été au travail.

Le présent paragraphe ne doit pas avoir pour effet de restreindre la portée de l'article 15.

14.03 Congés de deuil

a) Un employé permanent a droit, à l'occasion du décès d'un

.../

membre de sa famille, à un congé de trois (3) jours consécutifs, sans perte de salaire.

b) Un "membre de sa famille" désigne le père et la mère, le père adoptif et la mère adoptive, les frères et soeurs, les grands-parents, le beau-père et la belle-mère de l'employé.

c) Un employé permanent a droit, à l'occasion du décès de son époux(se) ou de son enfant, à un congé de cinq (5) jours ouvrables perdus, excluant son ou ses jours de congés prévus dans la période de sept (7) jours commençant à la date du décès.

d) Les trois (3) ou cinq (5) jours commencent à compter du jour du décès ou du lendemain du décès, au choix de l'employé. Celui-ci doit fournir un certificat de décès si la compagnie le lui demande.

e) Le congé de deuil est accordé pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables pour l'employé concerné et à condition que l'employé assiste aux funérailles.

f) Un employé permanent a droit, à l'occasion du décès du frère ou de la soeur de son conjoint, du gendre ou de la bru, du conjoint du frère ou de la soeur de l'employé, à un congé d'une (1) journée sans perte de salaire, soit le jour des funérailles.

14.04 Congé sans solde

La compagnie accepte d'accorder un congé sans solde d'une durée maximum de six (6) mois à au plus un employé à la fois. Ce congé doit être demandé par écrit, par le syndicat, pour des fins syndicales de la fédération; un tel congé ne peut être accordé au même employé qu'une fois par année.

Un congé sans solde, pour la durée d'un mandat mais n'excédant pas vingt-quatre (24) mois, est aussi accordé à un employé élu à un poste au sein de la fédération ou du Conseil Central. Un tel congé n'est accordé qu'à un seul employé à la fois.

Durant ces absences le service continu de l'employé n'est pas interrompu mais l'employé n'a pas le droit de réclamer toute promotion qu'il aurait pu demander pendant ces absences.

Les dispositions du présent paragraphe ne peuvent permettre à un employé d'accumuler plus d'ancienneté que pour le temps qu'il aurait normalement travaillé au cours d'une année d'opérations.

ARTICLE 15 INDEMNITE DE MALADIE

15.01 Lorsqu'un employé a été à l'emploi de la compagnie pendant douze (12) mois, il a droit à une (1) semaine payée entièrement par la compagnie et à quatre (4) semaines supplémentaires, à un montant équivalant à la différence entre son salaire et le montant qu'il reçoit de la compagnie d'assurance à titre d'indemnité hebdomadaire.

15.02 Lorsqu'un employé a été à l'emploi de la compagnie pendant vingt-quatre (24) mois, il a droit à une (1) semaine entièrement payée par la compagnie et à huit (8) semaines supplémentaires, à un montant équivalant à la différence entre son salaire et le montant qu'il reçoit de la compagnie d'assurance à titre d'indemnité hebdomadaire.

15.03 Lorsqu'un employé a été à l'emploi de la compagnie pendant trente-six (36) mois, il a droit à une (1) semaine entièrement payée par la compagnie et à quatorze (14) semaines supplémentaires, à un montant équivalant à la différence entre son salaire et le montant qu'il reçoit de la compagnie d'assurance à titre d'indemnité hebdomadaire.

15.04 Les indemnités mentionnées aux trois (3) paragraphes précédents sont payables aux conditions suivantes: -

a) La période de maladie doit se produire alors que l'employé aurait été normalement au travail;

b) L'employé doit souscrire au fonds d'assurance-maladie en vigueur dans la compagnie;

c) L'absence du travail doit être occasionnée par une maladie ou par un accident autre qu'un accident de travail;

d) La réclamation de l'employé pour l'indemnité hebdomadaire doit, lorsque c'est le cas, être acceptée par la compagnie d'assurance;

e) La compagnie peut exiger un certificat d'un médecin établissant que l'absence de l'employé est due à la maladie ou à un accident.

15.05 La compagnie convient également de payer une indemnité égale à au plus une (1) semaine de salaire à un employé qui est absent pour une deuxième fois dans une même année, à la suite d'une maladie ou d'un accident, après avoir reçu l'indemnité prévue à l'un des paragraphes précédents et alors qu'il ne peut bénéficier des prestations d'assurance ci-dessus mentionnées, sujet cependant à l'exigence du sous-paragraphe 15.04 a).

ARTICLE 16 CREDITS DE VACANCES

16.01 a) Dans les limites d'une année comprise entre le ler janvier et le 31 décembre suivant:

- tout employé à temps partiel a droit durant l'année d'opérations en cours, à des crédits de vacances équivalant au pourcentage de son salaire brut accumulé au cours de l'année précédente, tel que décrit ci-après:

  - quatre pour cent (4%) pour moins de quatre (4) ans de service continu;
  - six pour cent (6%) après quatre (4) ans de service continu;
  - huit pour cent (8%) après neuf (9) ans de service continu;
  - dix pour cent (10%) après vingt (20) ans de service continu;
  - douze pour cent (12%) après vingt-cinq (25) ans de service continu;
  - quatorze pour cent (14%) après trente-cinq (35) ans de service continu.

b) Si un employé demande et obtient l'autorisation de prendre des vacances au cours de sa saison de travail, il reçoit avant son départ pour de telles vacances, les crédits de vacances qu'il a accumulés à cette date.

16.02 a) Dans les limites d'une année comprise entre le ler janvier et le 31 décembre suivant, tout employé à temps plein a droit aux vacances payées suivantes:

- deux (2) semaines s'il a plus d'un (1) an de service continu;
- trois (3) semaines s'il a plus de quatre (4) ans de service continu;
- quatre (4) semaines s'il a plus de neuf (9) ans de service continu;
- cinq (5) semaines s'il a plus de vingt (20) ans de service continu;
- six (6) semaines s'il a plus de vingt-cinq (25) ans de service continu;
- sept (7) semaines s'il a plus de trente-cinq (35) ans de service continu.

b) Les opérations sont interrompues pendant deux (2) semaines au mois de juillet en même temps que les vacances de la construction, afin de céduler deux (2) semaines de vacances pour tous les employés qui y ont droit.

.../

16.02/... Toute semaine additionnelle doit être prise avant le 15 février de l'année de calendrier suivant l'année au cours de laquelle les vacances sont échues, sinon la compagnie paie l'indemnité de vacances.

c) Cependant, lorsqu'elle le juge nécessaire la compagnie peut, pendant cette période, garder ou rappeler au travail certains employés, couverts par la présente convention collective, pour certains travaux requis.

Les employés qui travaillent pendant cette période sont rémunérés à leur taux régulier et leurs vacances sont reportées à une date ultérieure.

La compagnie avise les employés et le syndicat une (1) semaine à l'avance des travaux qui doivent être effectués pendant cette période.

16.03 Vacances supplémentaires avant la retraite

Un employé qui n'est pas mis à pied, congédié ou mis à sa retraite et qui continue d'accumuler son service continu a droit, après les anniversaires de naissance ci-après mentionnés, au nombre de semaines de vacances additionnelles suivantes, devant être prises dans les douze (12) mois suivant la date de l'anniversaire:

60 ans	1 semaine
61 ans	2 semaines
62 ans	3 semaines
63 ans	4 semaines
64 ans	5 semaines

Une somme égale à deux pour cent (2%) du salaire gagné par l'employé durant les douze (12) mois se terminant le 31 décembre de l'année précédente, est versée à l'employé pour chaque semaine de vacances additionnelle à laquelle il a droit en vertu du présent paragraphe.

16.04 L'employé permanent, travaillant en vertu d'une retraite différée, maintient le droit aux vacances accumulées et prévues aux paragraphes 16.01 a) et 16.02 a).

ARTICLE 17 PENSION ET LOGEMENT

17.01 Les frais de pension sont de $1.25 par repas avec un maximum de $16.45 par semaine par employé. Advenant que ces taux soient majorés par la loi pendant la durée de cette convention, le présent article est révisé en conséquence.

17.02 Si un employé avec l'autorisation de la compagnie prend ses repas à l'extérieur des camps et ailleurs qu'à son domicile, la compagnie en défraie le coût jusqu'à concurrence de:

- déjeuner $3.25
- dîner $6.00
- souper $6.25

La compagnie déduit alors du salaire de l'employé le coût normal de son repas au camp.

17.03 L'employé travaillant à l'extérieur de son lieu de résidence et qui ne peut être logé et nourri dans les opérations de la compagnie ou à sa résidence, reçoit un montant de sept dollars et cinquante cents ($7.50) par jour aux conditions suivantes: -

1. il doit demeurer à une distance d'au moins trente (30) milles de Clermont;

2. sa mutation ou son déplacement est pour une période temporaire.

3. l'employé dont l'ancienneté donne droit à cette mutation ou déplacement, peut refuser sans qu'il y ait perte de son service continu.

ARTICLE 18 TRANSPORT

18.01 La compagnie paie les frais de transport du premier voyage de la saison d'opérations ainsi que du dernier à la fin de la même saison, aller et retour dans les deux cas. Dans les cas de mutation ou dans les cas de mise à pied, elle sera responsable pour organiser le transport ou rembourser le millage. De plus, lorsque les chemins en forêt sont impraticables, la compagnie assure le transport.

18.02 La compagnie s'engage à fournir aux employés un moyen de transport entre leur lieu de résidence en forêt et leur lieu de travail.

18.03 A compter du premier lundi suivant la signature de la convention collective, un employé qui, avec l'autorisation de la compagnie utilise son automobile pour se rendre à son lieu de travail, a droit à une indemnité quotidienne de cinq dollars ($5.00), si la distance parcourue au cours de cette journée est de vingt-quatre (24) kilomètres ou moins, et à une somme de dix-neuf cents ($0.19) pour chaque kilomètre additionnel parcouru.

Cette allocation est de vingt et un cents ($0.21) à compter du ler octobre 1983.

18.04 L'employé qui reçoit une indemnité en vertu du paragraphe précédent, doit fournir à la compagnie les détails de sa police d'assurance quant aux dommages à la propriété et à la responsabilité civile.

ARTICLE 19 ASSURANCES

19.01 La compagnie s'engage à maintenir en vigueur pour la durée de la convention les indemnités d'assurance-vie.

19.02 Assurance-maladie et indemnité hebdomadaire

a) Les employés admissibles pourront faire partie de leur régime d'assurance-maladie et d'indemnité hebdomadaire, en payant les primes requises et recevoir les indemnités prévues, sujettes aux termes et conditions de la police d'assurance actuellement en vigueur. La compagnie est responsable de l'administration pour assurer le maintien en vigueur de ces assurances.

Ces améliorations au régime sont conditionnelles à son enregistrement suivant la loi de l'assurance-chômage.

Les primes pour ce régime sont payées à raison de quatre-vingt cinq pour cent (85%) pour la compagnie et de quinze pour cent (15%) par les employés, sauf pour l'assurance-vie dont les primes sont entièrement payées par la compagnie.

b) Dans le cas d'un employé qui ne travaille pas douze (12) mois consécutifs dans la période comprise entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante, la compagnie paie les primes de la police d'assurance-vie et contribue au paiement de la prime payable pour la police d'assurance-maladie, à l'exclusion de l'indemnité hebdomadaire, pour la durée pendant laquelle l'employé ne travaille pas pourvu:

1. que l'employé ait effectivement travaillé pour la compagnie pendant au moins cent quinze (115) jours durant cette période;

2. qu'il s'agisse d'un employé ayant accumulé au moins quinze (15) mois de service continu;

3. que l'employé ne se trouve pas un emploi régulier pendant sa période de chômage; lorsqu'il trouve un emploi pendant sa période de chômage, il doit aviser la compagnie immédiatement.

c) L'employé qui rencontre les exigences mentionnées aux sous-paragraphes 19.02 b) 2 et 19.02 b) 3 mais non 19.02 b) 1, conserve les couvertures des régimes d'assurance-vie et d'assurance-maladie et la compagnie défraie 50% du coût. L'employé assume l'autre partie du coût.

.../

Le paragraphe 19.02 c) n'est en vigueur que pour les saisons d'opérations 1982-1983 et 1983-1984.

19.03 Les régimes d'assurance en vigueur pour les employés sont les suivants: -

a) assuranc-vie:
- employé: le double du salaire annuel maximum $50,000.00
- épouse: $4,000.00
- enfants:
  de 24 heures à 21 ans : $2,000.00
  (25 ans si aux études)

b) assurance-maladie:
- chambre semi-privée au complet;
- achat d'appareil auditif sur ordonnance d'un médecin pourvu que la personne ait été assurée durant 12 mois consécutifs jusqu'à concurrence de $300.00 au cours d'une période de 24 mois quelconque.

c) assurance-salaire long terme:
55% du salaire jusqu'à 65 ans maximum $1,300.00 par mois.

19.04 L'employé permanent, travaillant en vertu d'une retraite différée, a droit aux avantages d'assurance prévus pour les employés prenant leur retraite à l'âge normal de soixante-cinq (65) ans à l'exception de l'assurance-maladie qui reste en vigueur à titre de régime complémentaire tant que l'employé demeure au travail de façon permanente mais au plus tard quand il atteint l'âge de soixante et onze (71) ans.

ARTICLE 20 INDEMNITE DE LICENCIEMENT

20.01 Un employé ayant huit (8) saisons ou plus d'ancienneté a droit à l'indemnité de licenciement ci-après mentionnée, s'il est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois consécutifs. L'employé éligible doit réclamer son indemnité au cours du 18ième ou du 19ième mois suivant sa mise à pied.

20.02 L'indemnité de licenciement est égale à deux pour cent (2%) du salaire gagné par l'employé au cours de chaque saison complète d'ancienneté, accumulée consécutivement avant sa mise à pied à compter du 1er janvier 1958, et elle est payable à l'expiration du 18ième mois suivant sa mise à pied.

Cette indemnité est payable à l'employé sous forme d'indemnité hebdomadaire à raison du montant maximum permissible en vertu de la loi d'assurance-chômage, jusqu'à épuisement du crédit qu'il a accumulé suivant les dispositions du présent paragraphe.

20.03 L'indemnité ne sera pas payable à l'employé qui accepte un autre travail pour la compagnie, ou qui refuse ou néglige de revenir au travail après avoir reçu un avis de rappel au travail, ou qui ne réclame pas un travail auquel son ancienneté lui donnerait droit.

20.04 L'employé rappelé au travail après avoir reçu le montant total de son indemnité de licenciement accumule, à compter de son retour, une nouvelle période d'emploi, aux fins de calcul de l'indemnité de licenciement dans le cas d'une nouvelle mise à pied.

ARTICLE 21 ACCIDENTS DU TRAVAIL

21.01

a) L'employé victime d'un accident de travail doit, quelle qu'en soit la nature, en informer sans retard le préposé à la sécurité ou un représentant de la compagnie. Si l'état de l'accidenté ne lui permet pas de remplir cette obligation, les témoins doivent le faire à sa place.

b) La compagnie, en cas d'accident de travail évident et non sujet à contestation, est consentante à avancer à un accidenté de travail, un montant équivalant à celui qu'il aurait normalement reçu de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, en autant qu'il en fasse la demande et qu'il signe une cession de créances.

21.02

Tous les employés peuvent se procurer, aux prix coûtant, des bottes de sécurité.

Toutefois la compagnie contribue vingt-cinq dollars ($25.00) pour une paire de chaussures de sécurité d'un modèle jugé acceptable. Cette somme est payable une fois par année sur présentation d'une preuve d'achat.

ARTICLE 22 ACTIVITES SYNDICALES

22.01

a) Toutes les activités syndicales des employés régis par cette convention, qui pourraient nuire à l'accomplissement normal du travail, ne peuvent être exercées au cours du travail. Cependant, exception à cette stipulation est faite à l'endroit des officiers ou délégués spéciaux du syndicat dans l'exercice normal d'activités se rapportant spécifiquement aux négociations, au règlement des griefs et à l'application de la présente convention, à condition qu'ils aient obtenu la permission préalable de leur surveillant immédiat.

b) Avec l'autorisation de la compagnie, les représentants dûment accrédités du syndicat et de la fédération peuvent visiter les camps de la compagnie, pour s'occuper en dehors des heures de travail de toute question syndicale, en conformité avec la présente convention.

c) Chacun de ces représentants devra être muni d'un certificat d'autorité signé par le directeur général de la fédération. Cette dernière doit transmettre à la compagnie la liste de ses représentants accrédités et lui faire connaître sans délai, tout changement qu'elle y apporte.

ARTICLE 23 AVIS

23.01 Aucun avis ne sera affiché dans les bureaux ou les camps par les employés ou le syndicat sauf sur le tableau spécialement placé à cette fin et avec l'autorisation préalable de la compagnie.

ARTICLE 24 MESURES DISCIPLINAIRES

24.01 La compagnie peut réprimander, suspendre pour une période déterminée ou congédier un employé qui est négligent au travail, qui contrevient à l'une quelconque des dispositions de la convention ou des règlements, ou qui commet tout acte contraire à la discipline ou au bon fonctionnement de l'exploitation.

La compagnie peut également imposer des sanctions à un employé qui enfreint les règlements de protection contre le feu.

24.02 Lorsque la compagnie inscrit au dossier d'un employé une réprimande, une suspension ou un congédiement, elle doit en aviser le syndicat et l'employé en faute et fournir les raisons qui ont motivé la sanction.

A la demande du syndicat, la compagnie doit fournir les détails mentionnés sur la carte fiche d'un employé qui fait un grief.

La compagnie ne doit tenir aucun compte d'une réprimande, ni d'une suspension qui date de douze (12) mois ou plus.

ARTICLE 25 CONGES AUTORISES - INDEMNITE DE JURE

25.01 L'employé qui se présente ou qui est élu à une élection fédérale ou provinciale peut obtenir un congé sans solde pour la durée d'un mandat. Pendant cette absence, l'employé n'accumule pas d'ancienneté. Au terme de son mandat, l'employé peut retourner au travail sans perte de ses droits et bénéfices.

L'employé élu à une fonction dans un conseil municipal peut occasionnellement obtenir un congé sans solde pour assister à une réunion du conseil ou pour assister aux congrès de l'Union des municipalités en autant que son absence ne nuise pas à l'efficacité des opérations.

25.02 Un employé permanent appelé à agir comme juré ou comme témoin convoqué par la Couronne reçoit pendant son terme la différence entre son salaire pour une journée régulière de travail et l'indemnité payée par la Cour pour chaque jour de travail prévu pendant son absence, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par semaine. L'employé doit cependant travailler comme à l'ordinaire lorsque sa présence n'est pas requise comme juré.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si l'employé est témoin dans une cause, s'il est lui-même accusé ou partie dans une autre cause découlant des mêmes faits.

ARTICLE 26 COURS DE PERFECTIONNEMENT

26.01 La compagnie rembourse à l'employé qui suit des cours de perfectionnement cent pour cent (100%) des ses frais de scolarité et du coût des manuels nécessaires, s'il réussit ses examens, et vingt-cinq pour cent (25%) s'il subit un échec aux conditions suivantes:

a) L'employé doit obtenir au préalable l'autorisation de la compagnie;

b) Les cours doivent être en rapport immédiat avec le travail de l'employé. Si la compagnie autorise l'employé à s'absenter de son travail pour suivre de tels cours, l'employé ne pourra réclamer son salaire pour le temps perdu.

ARTICLE 27 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

27.01 La compagnie reconnaît que les changements technologiques qu'elle peut effectuer de temps à autre sont susceptibles d'affecter les employés; en conséquence, elle convient: -

a) d'aviser au moins trente (30) jours à l'avance le syndicat de tout changement technologique susceptible de réduire la main-d'oeuvre; le syndicat pourra alors convoquer le comité mixte pour discuter de ce problème.

b) de donner un avis de licenciement se terminant avec la date que l'employé affecté aurait normalement été mis à pied; cet avis ne devant toutefois pas excéder une période de trois (3) mois. L'employé doit avoir au moins une (1) année de service continu.

c) d'accorder un congé sans solde d'un (1) mois à l'employé affecté à la suite de tels changements et qui demande ce congé dans le but de se trouver un autre emploi.

d) d'examiner avec le syndicat les différents aspects du problème suscité par les changements technologiques, en regard des expériences tentées dans d'autres entreprises et en regard de l'aide gouvernementale qui pourrait être obtenue à ce sujet. Dans le but de protéger les intérêts des employés et de la compagnie, il y aurait également lieu, selon les circonstances, d'étudier les problèmes tels que l'entraînement, la mutation et la mise à la retraite accélérée de certains employés, le tout dépendant de leur âge et de leur condition sociale.

27.02 La compagnie donnera la préférence à ses employés permanents qui possèdent des aptitudes pour remplir les nouvelles occupations créées par les améliorations technologiques, dans le champ d'application prévu à l'article 2.

ARTICLE 28 DUREE DE LA CONVENTION

28.01 La présente convention est conclue pour une période de vingt-quatre (24) mois, à compter du 1er octobre 1982 jusqu'au 30 septembre 1984 inclusivement.

28.02 A son expiration, la convention demeure en vigueur pendant que les parties discutent d'une nouvelle convention.

ARTICLE 29 GARANTIE DE LA FEDERATION

29.01 La fédération étant partie à la convention, elle convient d'employer toute son influence pour en garantir l'exécution.

ARTICLE 30 DISPOSITIONS SPECIALES

30.01 La lettre d'entente annexée à la présente convention en fait partie intégrante.

30.02 Toute disposition de la convention collective qui peut venir en conflit avec les lois ou arrêtés ministériels provinciaux ou fédéraux, est considérée comme nulle et non avenue, mais la convention demeure néanmoins en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Clermont, ce 11 ième jour de MARS 1983.

DONOHUE INC.

Damien Bourgoin
Directeur Division Forestière

Roger Lortie
Directeur des Relations Industrielles

Rodolphe Harvey
Chef mesureur

Viateur Camiré
Directeur adjoint - Relations Industrielles

Michel Tremblay
Comptable - Prix de revient

Jules Savard
Surintendant du personnel - forêt

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES PATES ET PAPIER DE CLERMONT
(section des employés de bureau
du service forestier)

Gérald Houde
Président

Jean-Louis Tremblay
Secrétaire

Guy-Luc Duchesne
Représentant des mesureurs

Robert Bouchard
Représentant des commis

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET

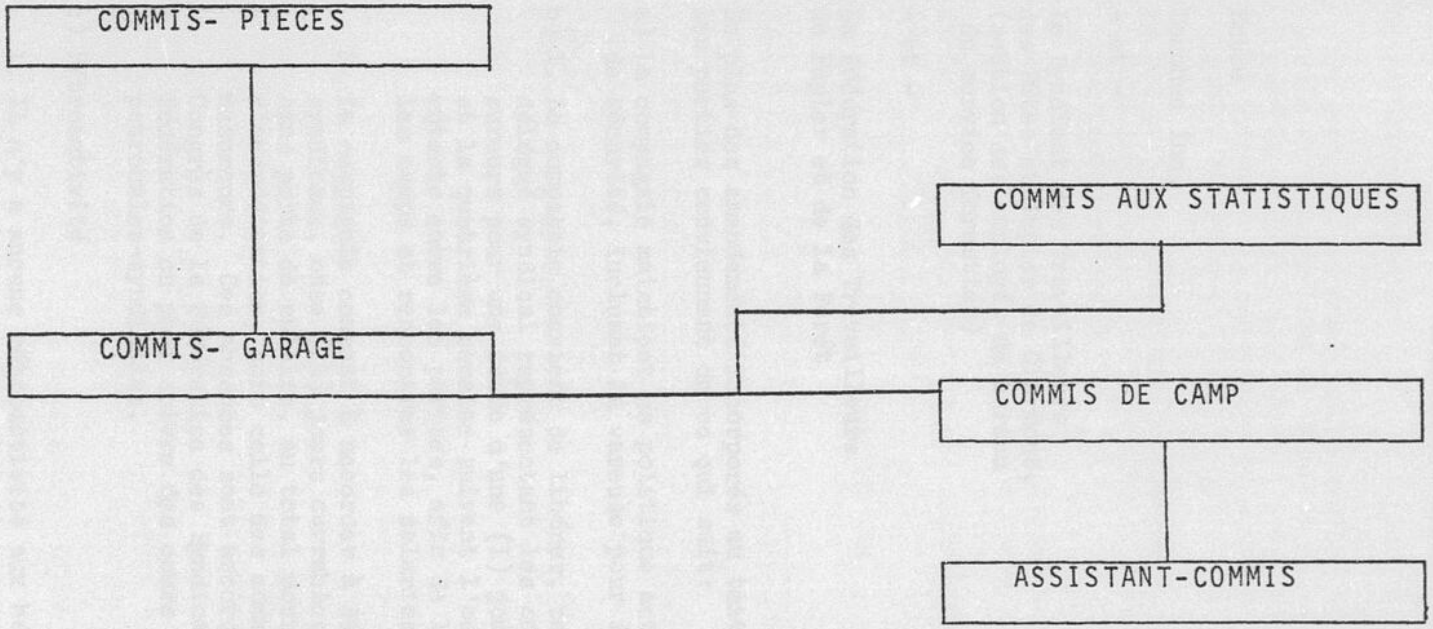
André Bilodeau
Conseiller technique

ANNEXE "A"

ECHELLE DES SALAIRES MENSUELS ET CLASSIFICATIONS - COMMIS

CLASSIFICATION & OCCUPATION	01/10/82	01/10/83
Commis aux statistiques		
1ère année	2,241.00	2,465.00
2ième année	2,284.00	2,512.00
Commis aux pièces de garage		
1ère année	2,223.00	2,445.00
2ième année	2,260.00	2,486.00
Commis de camp et garage		
1ère année	2,211.00	2,432.00
2ième année	2,247.00	2,472.00
Assistant-commis, camp et garage		
1ère année	2,063.00	2,269.00
2ième année	2,100.00	2,310.00

ORGANIGRAMME POUR LA
PROMOTION DES COMMIS



Pour devenir commis aux statistiques, un commis doit obligatoirement avoir été commis de camp.

Lettre d'entente supplémentaire à la
convention collective de travail
intervenue le 11 ième jour
de MARS 1983.

Entre

Donohue Inc.

- et -

Le Syndicat des Travailleurs
des Pâtes et Papier de Clermont,
(section des employés de bureau
du service forestier)

- et -

La Fédération des Travailleurs
du Papier et de la Forêt

En plus des amendements incorporés au texte de la convention, les parties conviennent de ce qui suit:

a) La compagnie maintient sa politique actuelle pour les vêtements de sécurité, incluant la vareuse pour les commis de garage.

b) 1. La compagnie convient de libérer, sans perte de salaire, un délégué syndical représentant les commis en forêt et les mesureurs pour une durée d'une (1) journée entre la deuxième et la quatrième semaine suivant l'ouverture des camps après entente entre les parties, afin de lui permettre de visiter les camps et rencontrer les salariés.

2. La compagnie consent à accorder à des employés représentants syndicaux, onze (11) jours ouvrables d'absence par année, sans perte de salaire, au total pour les deux (2) unités d'accréditation, soit celle des commis en forêt et celle des mesureurs. Ces absences sont accordées pour assister à des Congrès de la Fédération des Syndicats Nationaux ou de la Fédération ou pour suivre des cours concernant les relations patronales-syndicales.

c) Rétroactivité

1. Il n'y a aucune rétroactivité aux bénéfices et avantages prévus à la convention qui s'applique à compter de la date de la signature sauf quant à l'Annexe "A" "Salaires".

.../

2. Les bénéfices payables rétroactivement sont dûs aux employés à l'emploi de la compagnie à la date de la signature et aux employés qui ont pris leur retraite ou sont décédés entre le 1er octobre 1982 et la date de la signature.

d) Assurance-maladie

Le syndicat reconnaît qu'un employé ne peut à la fois recevoir sa rémunération de vacances et l'indemnité hebdomadaire payable dans le cas d'absence pour maladie, suivant les dispositions de la convention ou suivant les dispositions du régime d'assurances.

e) Les parties conviennent de désigner chacune un (1) représentant pour siéger sur le comité de santé et sécurité des employés forestiers.

Les personnes ainsi désignées représenteront les mesureurs et les commis sur ce comité de santé et sécurité.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Clermont, ce 11 ième jour de MARS 1983.

DONOHUE INC.

Damien Bourgoin
Directeur Division Forestière

Roger Lortie
Directeur des Relations Industrielles

Rodolphe Harvey
Chef mesureur

Viateur Camiré
Directeur adjoint - Relations Industrielles

Michel Tremblay
Comptable - Prix de revient

Jules Savard
Surintendant du personnel - forêt

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES PATES ET PAPIER DE CLERMONT
(section des employés de bureau
du service forestier)

Gérald Houde
Président

Jean-Louis Tremblay
Secrétaire

Guy-Luc Duchesne
Représentant des mesureurs

Robert Bouchard
Représentant des commis

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET

André Bilodeau
Conseiller technique

Q-178-08

'81 AOU 25 9 29

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

DONOHUE INC.

Ci-après appelée la "compagnie"

et-

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 1216
M.T.M.S.R.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES PATES ET PAPIER DE CLERMONT
(section des employés de bureau du
service forestier)

Ci-après appelé le "syndicat"

et-

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET

Ci-après appelée la "fédération"

1er octobre 1980-
30 septembre 1982-

ARTICLE 1

BUTS DE LA CONVENTION

1.01 Laconvention est conclue dans l'intérêt mutuel de la compagnie et de ses employés de bureau et du service forestier.

1.02 Les parties à la convention s'engagent à assurer par un effort concerté:

a) la bonne entente entre les parties;
b) la sécurité et le bien-être des employés;
c) l'ordre, l'efficacité et l'économie dans le travail;
d) la protection de la propriété.

ARTICLE 2
RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 Conformément aux termes de la décision de la Commission des Relations de travail du Québec du 7 décembre 1960, la Compagnie reconnaît le syndicat comme le seul représentant collectif de ses employés de bureau sur les concessions forestières de la compagnie dans les comtés de Charlevoix, Chicoutimi et Montmorency.

2.02 La convention s'applique aux employés de bureau sur les concessions forestières de la compagnie à l'exception des employés suivants:

a) les ingénieurs forestiers
b) les entrepreneurs et les sous-entrepreneurs
c) les mesureurs et les assistants-mesureurs
d) les préposés aux transports et communications, à la sécurité, à l'hygiène, à la prévention des incendies, à la prévention des accidents et au service de la récréation.

2.03 Personnes exclues

Les employés temporaires sont régis par la convention. Ils ne peuvent cependant pas se prévaloir de la procédure de règlement des griefs dans les cas de mesures disciplinaires, de congédiement ou de mise à pied.

ARTICLE 3

SECURITE SYNDICALE

3.01 A la date de l'entrée en vigueur de la convention tout employé doit comme condition de son emploi, devenir membre du syndicat et y demeurer pendant la durée de la convention.

3.02 La compagnie doit déduire dès la première paie de tout employé une somme équivalente à la cotisation syndicale, à l'exclusion du droit d'entrée tel que l'établir une résolution du syndicat dont une copie certifiée doit être remise à la compagnie.

3.03 La compagnie doit remettre le total des sommes perçues au trésorier du syndicat à la fin de chaque semaine.

3.04 Sur le TP-4 annuel de chaque employé, apparaît le montant que celui-ci a versé à titre de cotisation syndicale dans le cours de l'année écoulée.

ARTICLE 4

CONDUITE DE L'EXPLOITATION

4.01 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'administrer l'entreprise et de gérer ses affaires à tous égards, suivant ses engagements, ses responsabilités et ses objectifs.

4.02 Sans limiter la généralité de ce qui précède, la compagnie a le droit exclusif de:

a) gérér et diriger les opérations forestières sous tous ses aspects, y compris le travail de bureau;
b) faire appliquer tous les règlements qui doivent être observés par les employés;
c) édicter et appliquer tous les règlements qui doivent être observés par les employés;
d) embaucher et diriger le personnel, décider du nombre d'employés requis et fixer les heures de travail;
e) prendre etappliquer les décisions relatives aux réprimandes, aux suspensions, aux renvois pour cause, aux promotions, aux permutations, aux rétrogradations, aux mises à pied et aux réembauchages;
f) déterminer les standards de travail, les exigences de chaque tâche et les qualifications de tout employé pour satisfaire à de telles exigences.

La reconnaissance de ces droits à la compagnie ne la décharge pas de ses obligations et n'affecte en aucune façon les droits acquis par les employés en vertu de la convention des règlements ou de la loi.

ARTICLE 5

COMITE MIXTE

5.01 Fonctions

Les fonctions du comité mixte sont de veiller à l'application de la convention, de discuter des griefs et de faire des recommandations à la compagnie et au syndicat sur toute question relative à la convention, à la bonne marche de l'exploitation et à la sécurité.

5.02 Composition

Le comité est composé de six (6) membres, dont trois (3) représentants de la compagnie et trois (3) employés permanents.

Une partie peut remplacer un représentant en tout temps.

5.03 Réunions

Des réunions peuvent être tenues en tout temps à la demande de la compagnie ou du syndicat, par l'entremise d'un de leurs représentants, membre du comité mixte.

5.04 Convocation des réunions

Les réunions sont convoquées par la compagnie de son propre chef ou à la demande du syndicat, dans les cinq (5) jours de la réception d'une telle demande.

Toute convocation doit être transmise au moins quarante-huit (48) heures avant la réunion.

5.05 Procès-verbaux

Un représentant de la compagnie dirige les réunions et il en dresse un procès-verbal. Tout procès-verbal doit être contresigné par un représentant syndical afin d'attester de l'exactitude de son contenu. Dans toute matière non réglée, le contenu d'un procès-verbal ne peut constituer une admission de la part de l'une ou l'autre des parties.

5.06 Les employés, membres de ce comité, ne subissent aucune perte de salaire en raison de leur présence aux réunions.

ARTICLE 6

REGLEMENT DES GRIEFS

6.01 Définition

Pour les fins de la présente convention, un grief est une controverse entre lesparties concernant l'interprétation ou la violation d'une disposition de la convention.

6.02 Procédure

Un grief doit être réglé de la façon suivante:

a) premier stade:
l'employé ou le représentant du syndicat soumet le grief, verbalement ou par écrit, au chef-commis dela division concernée.

b) deuxième stade:
à défaut d'entente dans les sept (7) jours de la soumission du grief au chef-commis, le syndicat peut soumettre le grief, par écrit, au comité mixte.

c) troisième stade:
à défaut d'entente dans les cinq (5) jours de la soumission du grief au comité mixte, le syndicat peut soumettre le grief, par écrit, au directeur de la division forestière de la compagnie ou à son représentant qui pourra demander de rencontrer le représentant de la fédération pour discuter du grief.

d) A défaut d'un règlement du grief dans un délai de dix (10) jours de sa soumission au directeur de la division forestière, l'une des parties peut soumettre le grief à un arbitre choisi par les parties ou, à défaut d'entente, à un arbitre nommé par le Ministère du travail.

6.02 (suite...)

d) 2ème paragraphe

la décision de l'arbitre, après audition desparties est définitive et lie les parties; elle doit être appliquée dans un délai de quatorze (14) jours, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par l'arbitre.

L'arbitre ne peut cependant ajouter à, modifier, amender ou annuler l'une quelconque des dispositions de la convention.

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte de salaire à l'employé concerné, l'arbitre peut ordonner que la perte subie par l'employé lui soit remboursée en tout ou en partie. L'arbitre peut également ordonner s'il le juge à propos, le réembauchage d'un employé ou la réduction de la mesure disciplinaire qui lui a été imposée.

Chaque partie paie ses frais et dépenses, ainsi que les honoraires et frais de ses témoins, à l'occasion d'un arbitrage. Les frais de l'arbitre sont partagés également entre les parties.

e) Tous les délais mentionnés dans le présent article sont constitués par des jours ouvrables.

f) La compagnie peut refuser de considérer un grief qui n'a pas été soumis au comité mixte dans les vingt-cinq (25) jours de la connaissance de l'existence de la cause qui lui a donné lieu.

g) Toute demande d'arbitrage devra être faite dans les trois (3) mois de la connaissance de l'existence des faits qui ont donné lieu au grief, sinon le grief sera considéré retiré.

6.02 (suite...)

h) La procédure de règlement des griefs n'a pas pour effet de priver un employé de son droit de discuter lui-même de ses difficultés avec tout représentant de la compagnie.

i) A l'occasion d'un grief relatif à l'appréciation des qualifications normales pour accomplir une tâche, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.

ARTICLE 7
INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCK-OUT

7.01 Aucune grève ni aucun "lock-out" ne peuvent être déclarés pendant la durée de la convention. Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher une interruption de travail, qui ne constitue pas une grève ni un "lock-out".

ARTICLE 8

SERVICE CONTINU

8.01 Définition

Le service continu d'un employé est constitué par les mois qu'il a effectivement travaillés à compter de sa date d'embauchage.

8.02 Maladie

Le service continu d'un employé s'accumule pendant une absence pour cause de maladie pour les mois pendant lesquels il aurait normalement travaillé, jusqu'à concurrence d'une accumulation maximum de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté. Pour toute période en excédent de vingt-quatre (24) mois, l'ancienneté se maintient.

8.03 Perte de service continu

Un employé perd son service continu pour l'une quelconque des causes suivantes:

a) démission volontaire;
b) congédiement "pour cause";
c) mise à pied pour une période de plus de trente-six (36) mois;
d) à défaut de se rapporter au travail dans les sept (7) jours ouvrables de la mise à la poste par courrier recommandé d'un avis de rappel à la dernière adresse connue de l'employé, ou le défaut de revenir après une absence autorisée.

ARTICLE 9

EMPLOYE PERMANENT

9.01 Définition

Un employé devient permanent lorsqu'il a accompli trois (3) mois de service continu dans une période de dix-huit (18) mois à compter de sa date d'embauchage.

9.02 Emploi temporaire

Un employé qui ne remplit pas les exigences du paragraphe précédent est un employé temporaire.

9.03 Perte

Un employé perd sa qualité d'employé permanent quand il perd son service continu. S'il est réengagé, il doit à nouveau remplir les exigences de l'article précédent pour devenir permanent.

ARTICLE 10
ANCIENNETE

10.01 Définition

L'ancienneté est constituée par le service continu d'un employé permanent selon les dispositions des articles 8 et 9 ci-dessus.

10.02 a) La compagnie consent à fournir au syndicat, une fois par année, au mois de mai, une liste d'ancienneté d'occupation comportant par ordre d'embauchage le nom, l'adresse, l'occupation, la date initiale d'emploi et le nombre de mois effectivement travaillés au service de la compagnie, de tout employé régi par la convention.

b) Lacompagnie doit fournir au syndicat, au mois de mai, de chaque année, une liste d'ancienneté pour fins de vacances indiquant l'ancienneté accumulée par chaque employé pour les fins du régime de vacances et le pourcentage de sa paie de vacances. Pour les fins du régime de vacances, cent quinze (115) jours ouvrables ou plus de travail effectué au cours d'une année d'opération sont considérés comme une année d'ancienneté.

c) Lorsqu'un employé travaille moins de cent quinze (115) jours dans une année d'opération, ces jours de travail sont portés à son crédit. Ils sont accumulés jusqu'à cent quinze (115) jours et doivent être ajoutés aux jours de travail dans une année d'opération pour compléter une année d'ancienneté. Si ces jours ne sont pas requis, ils demeurent au crédit de l'employé.

Les jours de travail dans une année d'opération excédant cinq quinze (115) jours, ne sont pas portés au crédit de l'employé pour compléter une année d'ancienneté.

Article 10.02 (suite...)

d) Telle liste mise à jour est considérée comme définitive par les deux (2) parties, à moins que le syndicat fasse des représentations à la compagnie à son sujet, dans un délai de trente (30) jours de sa réception.

ARTICLE 11

PROMOTIONS- PERMUTATIONS- MISES A PIED- RAPPELS ET REEMBAUCHAGES

11.01 Promotions

S'il y a lieu d'effectuer des promotions, la compagnie tient compte des qualifications et de l'ancienneté d'occupation des employés permanents. Si les qualifications sont relativement égales entre deux (2) employés ou plus, l'ancienneté prévaut.

11.02 Mise à pied, rappels et réembauchages

a) Dans le cas de mise à pied, rappels au travail et réembauchages, lescommis ont priorité sur les assistants-commis.

b) Lorsqu'il est nécessaire de réduire la main-d'oeuvre, la compagnie tient compte des qualifications normales pour accomplir la tâche ainsi que de l'ancienneté d'occupation.

c) Lorsqu'il y a lieu de réembaucher les employés, la compagnie accorde la préférence d'emploi aux employés ayant les qualifications normales pour accomplir la tâche et possédant le plus d'ancienneté.

d) Quand un employé est rappelé à la suite d'une mise à pied, il doit aviser la compagnie de son intention de retourner ou de ne pas retourner au travail, dans les sept (7) jours ouvrables de la mise à la poste de l'avis de rappel.

11.03 Avis de mise à pied

a) Lorsque des mises à pied sont effectuées par suite d'une diminution de personnel ou un manque de travail, la compagnie en informe l'employé concerné autant que possible cinq (5) jours ouvrables à l'avance. Lorsqu'elle rappelle un employé, elle doit le faire pour une période d'une journée ou de cinq (5) jours ou plus.

ARTICLE 11.03 (suite...)

a) 2ème paragraphe

Le présent paragraphe ne s'applique pas à un employé qui en remplace un autre temporairement ni à l'employé appelé au travail pour un temps déterminé ou un travail déterminé.

b) Sauf pour des circonstances hors du contrôle de la compagnie, la fermeture des camps a lieu le vendredi.

c) Lorsque possible, la compagnie fait connaître au syndicat la date d'ouverture des chantiers, environ deux (2) semaines à l'avance.

11.04 Preuve de compétence

Tout employé promu ou muté doit établir, dans les trente (30) jours qui suivent la date de sa promotion ou de sa mutation, qu'il est capable de remplir l'occupation à la satisfaction de la compagnie, à défaut de quoi il est réintégré dans son ancienne occupation, sans que ses droits d'ancienneté ne soient affectés.

11.05 Occupation exclue de l'unité de négociation

L'employé qui accepte une promotion à une occupation exclue de l'unité de négociation conserve le privilège de réintégrer son ancienne occupation durant une période de dix-huit (18) mois continus dans le cas d'une occupation à caractère permanent.

Au cours de cette période, il continue d'accumuler son ancienneté durant douze (12) mois et la conserve par la suite pendant une période supplémentaire de six (6) mois.

11.05 (suite...)

3ème paragraphe

Dans le cas d'un remplacement temporaire pour cause de maladie, accident ou absence en raison de vacance, ou une période d'essai ou d'un emploi à titre de surnuméraire dans une occupation exclue de l'unité de négociation, la compagnie n'a pas à tenir compte de la période de dix-huit (18) mois, et il continue à accumuler son ancienneté au cours d'une telle absence.

Lorsque la compagnie se prévaut de cette disposition elle avise par écrit le syndicat si l'occupation exclue de l'unité de négociation a un caractère permanent ou temporaire.

ARTICLE 12
SALAIRES

12.01 Les employés régis par cette convention sont rémunérés suivant leur occupation, selon le taux de salaire mentionné à l'annexe "A" de la convention.

12.02 Un employé qui remplace temporairement à une occupation supérieure mieux rémunérée que son occupation régulière doit être payé au taux de cette occupation.

12.03 Le salaire d'un commis n'est pas réduit lorsqu'il remplace un assistant-commis ou lorsqu'il accomplit des travaux normalement effectués par un assistant-commis.

12.04 Si les charges de travail d'un employé sont augmentées par suite de l'exercice par la compagnie du sous-paragraphe f) du paragraphe 4.02,le ou les employés concernés ont droit de recourir à la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 13
SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

13.01 La semaine régulière de travail des employés est constituée de quarante (40) heures réparties en cinq (5) journées de travail de huit (8) heures chacune, du lundi au vendredi inclusivement.

13.02 La journée régulière de travail des employés est répartie comme suit:

a) 1- Commis garage en forêt (1)
(une faction)
- lundi
08:00 à 11:30 heures
12:30 à 17:15 heures
- mardi, mercredi, jeudi
07:00 à 11:30 heures
12:30 à 17:15 heures
- vendredi
07:00 à 11:00 heures

2- Commis garage en forêt
(deux factions)
- lundi
18:30 à 23:30 heures
- mardi, mercredi et jeudi
00:30 à 05:30 heures
18:30 à 23:30 heures
- vendredi
00:30 à 05:30 heures

b) Commis garage Clermont
- lundi au vendredi
07:30 à 12:00 heures
13:00 à 16:30 heures

08:00 à 12:00 heures
13:00 à 17:00 heures

ARTICLE 13.02 (suite...)

c) Commis Lac Gabriel

- lundi au vendredi
  08:00 à 12:00 heures
  13:00 à 17:00 heures

Ces commis quitteront Clermont à 08:00 heures et y retourneront à 17:00 heures tous les jours.

d) Commis de camp et assistants
Commis gages S.F.

- lundi
  08:00 à 11:00 heures
  11:30 à 12:30 heures
  13:30 à 17:00 heures
  17:30 à 18:30 heures
- mardi et mercredi
  07:30 à 11:00 heures
  11:30 à 12:30 heures
  13:00 à 17:00 heures
  17:30 à 18:30 heures
- jeudi
  08:00 à 11:00 heures
  11:30 à 12:30 heures
  13:00 à 17:00 heures
  17:30 à 18:30 heures
- vendredi
  08:00 à 11:30 heures

e) Commis statistiques

- lundi
  08:00 à 11:30 heures
  12:30 à 17:30 heures
- mardi, mercredi et jeudi
  07:30 à 11:30 heures
  12:30 à 17:30 heures
- vendredi
  07:00 à 11:30 heures

13.03 A compter du lundi suivant la date de la signature, une prime de vingt-six sous ($0.26) l'heure est payée aux employés travaillant sur la faction de nuit. Celle-ci est de vingt-neuf sous ($0.29) l'heure à compter du 1er octobre 1981.

Cette prime n'est cependant pas payée à l'employé rémunéré au taux et demi.

13.04 Temps supplémentaire

a) Est considéré comme temps supplémentaire, tout travail effectué par un employé en dehors des heures mentionnées aux paragraphes 13.02 et 13.03.

b) Le temps supplémentaire est rémunéré au taux horaire régulier de l'employé concerné, majoré de cinquante pour cent (50%).

13.05 S'il devient nécessaire pour la compagnie de recruter de la main-d'oeuvre dans des régions éloignées afin d'atteindre le niveau de coupe projeté pour une année particulière, elle peut établir une sixième journée de travail dans une semaine. Les parties doivent alors se rencontrer pour établir les modalités d'application de cette cédule de travail modifiée. Tout employé travaillant ainsi une sixième journée par semaine ne peut accumuler plus de trois (3) journées de travail en plus de la semaine régulière de cinq (5) jours sans prendre, en accord avec la compagnie, autant de jours de congés sans paie.

13.06 Les heures de travail des employés ne peuvent être modifiées sans le consentement mutuel des parties.

13.07 Lorsqu'un salarié est transféré, à la demande de l'employeur, d'un camp à un autre, le temps requis pour accomplir le trajet fait partie de sa journée normale de travail, sauf si le transfert est effectué le premier jour ouvrable de la semaine.

ARTICLE 14
FETES CHOMEES ET CONGES

14.01 a) Les jours suivants sont observés comme fêtes chômées sans perte de salaire:

- la St-Jean Baptiste
- la Confédération
- la fête du travail
- le Jour de l'Action de Grâces
- les jours ouvrables compris dans la période du 25 décembre au 1er janvier inclusivement
- le lendemain du Jour de l'An.

b) Si en raison de la survenance des fêtes de Noël et du Jour de l'An le samedi ou le dimanche, le nombre de jours ouvrables compris dans la période du 25 décembre au 1er janvier est inférieur à six (6), chaque employé a droit à un congé mobile qui peut être pris après le 1er janvier à un moment qui convient à l'employé et à la compagnie.

c) Si la St-Jean-Baptiste survient un samedi ou un dimanche, la fête est reportée au lundi suivant.

d) En plus des fêtes mentionnées au sous-paragraphe a) ci-dessus, chaque employé permanent a droit à deux (2) congés mobiles par saison d'opérations, à un moment qui convient à l'employé et à la compagnie.

e) Un employé qui quitte le service de la compagnie avant le 25 décembre a droit, suivant le nombre de mois de travail effectué depuis le 1er mai de l'année courante, mais déduction faite des journées de fête ou de congés déjà reçus, au paiement des jours de congés suivants:

ARTICLE 14 (suite...)

14.01 e) - deux jours s'il a travaillé trois mois et plus, ou
- trois jours s'il a travaillé quatre mois et plus, ou
- quatre jours s'il a travaillé cinq mois et plus, ou
- cinq jours s'il a travaillé six mois et plus, ou
- six jours s'il a travaillé sept mois et plus.

14.02 a) Pour avoir droit aux congés mentionnés au paragraphe 14.01, tout employé doit:

1- être permanent ou, s'il s'agit d'un nouvel employé, avoir complété vingt (20) jours de travail (sauf pour la St-Jean Baptiste);

2- être présent au travail le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant un tel congé.

b) Un employé n'est pas privé de son droit à un congé payé s'il est absent l'un des jours mentionnés au sous paragraphe a 2-)ci-dessus pour l'un des motifs suivants:
1- une absence prévue par l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, soit pour les vacances, les congés de deuil, les activités syndicales permises ou un congé mobile;
2- une absence autorisée;
3- une absence pour cause de maladie ou d'accident pourvu que l'employé ait travaillé dans les cent quinze(115) jours précédant le congé.

c) Pour chacun des congés prévus aux paragraphes 14.01 14.02 un employé a droit à une rémunération égale à la rémunération régulière qu'il aurait reçue s'il travaillait le jour chômé.

Cependant, si un salarié est éligible à d'autres bénéfices prévus à la convention, sa rémunération pour la journée de congé ne peut être supérieure à la rémunération régulière qu'il aurait reçue s'il avait été au travail.

ARTICLE 14 (suite...)

14.02 c) 3ème paragraphe
Le présent paragraphe ne doit pas avoir pour effet de restreindre la portée de l'article 15.

14.03 Congés de deuil

a) Un employé permanent a droit, à l'occasion du décès d'un membre de sa famille, à un congé de trois (3) jours consécutifs, sans perte de salaire.

b) Un "membre de sa famille" désigne le père et la mère, le père adoptif et la mère adoptive, les frères et soeurs, les grands-parents, le beau-père et la belle-mère de l'employé.

c) Un employé permanent a droit, à l'occasion du décès de son époux (se) ou de son enfant, à un congé de cinq (5) jours.

d) Les trois (3) jours ou cinq (5) jours commencent à compter du jour du décès ou du lendemain du décès, au choix de l'employé. Celui-ci doit fournir un certificat de décès si la compagnie le lui demande.

e) Le congé de deuil est accordé pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables pour l'employé concerné et à condition que l'employé assiste aux funérailles.

f) Un employé permanent a droit, à l'occasion du décès du frère ou de la soeur de son conjoint, du gendre ou de la bru, du conjoint du frère ou de la soeur de l'employé, à un congé d'une (1) journée sans perte de salaire, soit le jour des funérailles.

14.04 Congé sans solde

La compagnie accepte d'accorder un congé sans solde d'une durée maximum de six (6) mois à au plus un employé à la fois, dont le congé aura été demandé par écrit, par le syndicat, pour des fins syndicales de la fédération; un tel congé ne pourra être accordé au même employé qu'une fois par année.

Un congé sans solde, pour la durée d'un mandat mais n'excédant pas vingt-quatre (24) mois, est aussi accordé à un employé élu à un poste au sein de la Fédération ou du Conseil Central. Un tel congé n'est accordé qu'à un seul employé à la fois.

Durant ces absences le service continu de l'employé n'est pas interrompu mais l'employé n'a pas le droit de réclamer toute promotion qu'il aurait pu demander pendant ces absences.

Cependant, les dispositions du présent paragraphe ne peuvent permettre à un employé d'accumuler plus d'ancienneté que pour le temps qu'il aurait normalement travaillé au cours d'une année d'opérations.

ARTICLE 15
INDEMNITE DE MALADIE

15.01 Lorsqu'un employé a été à l'emploi de la compagnie pendant douze (12) mois il a droit à une (1) semaine payée entièrement par la compagnie et à quatre (4) semaines supplémentaires, à un montant équivalant à la différence entre son salaire et le montant qu'il reçoit de la compagnie d'assurance à titre d'indemnité hebdomadaire.

15.02 Lorsqu'un employé a été à l'emploi de la compagnie pendant vingt-quatre (24) mois, il a droit à une (1) semaine entièrement payée par la compagnie et à huit (8) semaines supplémentaires, à un montant équivalant à la différence entre son salaire et le montant qu'il reçoit de la compagnie d'assurance àtitre d'indemnité hebdomadaire.

15.03 Lorsqu'un employé a été à l'emploi de la compagnie pendant trente-six (36) mois, il a droit à une (1) semaine entièrement payée par la compagnie et à quatroze (14) semaines supplémentaires, à un montant équivalant à la différence entre son salaire et le montant qu'il reçoit de la compagnie d'assurance à titre d'indemnité hebdomadaire.

15.04 Les indemnités mentionnées aux trois (3) paragraphes précédents sont payables aux conditions suivantes:

a) La période de maladie doit se produire alors que l'employé aurait été normalement au travail;
b) l'employé doit souscrire au fonds d'assurance-maladie en vigueur dans la compagnie;
c) l'absence du travail doit être occasionnée par une maladie ou par un accident autre qu'un accident de travail;
d) la réclamation de l'employé pour l'indeminté hebdomadaire doit, lorsque c'est le cas, être acceptée par la compagnie d'assurance;

15.04 suite...)

e) la compagnie peut exiger un certificat d'un médecin établissant que l'absence de l'employé est due à la maladie ou à un accident.

15.05 La compagnie convient également de payer une indemnité égale à au plus une (1) semaine de salaire à un employé qui est absent pour une deuxième fois dans une même année, à la suite d'une maladie ou d'un accident, après avoir reçu l'indemnité prévue à l'un des paragraphes précédents et alors qu'il ne peut bénéficier des prestations d'assurance ci-dessus mentionnées, sujet cependant à l'exigence du paragraphe 15.04, sous paragraphe a).

ARTICLE 16
VACANCES

16.01 CREDITS DE VACANCES

a) Dans les limites d'une année comprise entre le ler mai et le 30 avril suivant:
   - tout employé à temps partiel a droit à des crédits de vacances équivalant au pourcentage suivant de son salaire brut, au cours de sa période d'emploi:

   - quatre (4%) pour cent pour moins de quatre (4) ans de service continu;

   - six (6%) pour cent après quatre (4) ans de service continu;

   - huit (8%) pour cent après dix (10) ans de service continu;

   - dix (10%) pour cent après vingt (20) ans de service continu;

   - douze (12%) pour cent après plus de vingt-cinq (25) ans de service continu;

   - quatorze (14%) pour cent après trente-cinq (35) ans de service continu à compter du ler janvier 1982.

b) Si un employé demande et obtient l'autorisation de prendre des vacances au cours de sa saison de travail, il reçoit avant son départ pour de telles vacances, les crédits de vacances qu'il a accumulés à cette date.

16.02 a) Dans les limites d'une année comprise entre le 1er mai et le 30 avril suivant, tout employé à plein temps a droit aux vacances payées suivantes:

- deux (2) semaines s'il a plus d'un (1) an de service continu;
- trois (3) semaines s'il a plus de quatre (4) ans de service continu;
- quatre (4) semaines s'il a plus de dix (10) ans de service continu;
- cinq (5) semaines s'il a plus de vingt (20) ans de service continu;
- six (6) semaines s'il a plus de vingt-cinq (25) ans de service continu;
- sept (7) semaines s'il a plus de trente-cinq (35) ans de service continu à compter du 1er janvier 1982.

b) Les opérations sont interrompues pendant deux (2) semaines au mois de juillet en même temps que les vacances de la construction, afin de céduler deux (2) semaines de vacances pour tous les employés qui y ont droit.

Toute semaine additionnelle doit être prise avant le 15 juin de l'année du calendrier suivant l'année au cours de laquelle les vacances sont échues, sinon la compagnie paie l'indemnité de vacances.

c) Cependant, lorsqu'elle le juge nécessaire la compagnie peut, pendant cette période, garder ou rappeler au travail certains employés, couverts par la présente convention collective, pour certains travaux requis.

Lesemployés qui travaillent pendant cette période sont rémunérés à leur taux régulier et leurs vacances sont reportées à une date ultérieure.

La compagnie avise les employés et le syndicat une (1) semaine à l'avance des travaux qui doivent être effectués pendant cette période.

16.02 a) Dans les limites d'une année comprise entre le ler mai et le 30 avril suivant, tout employé à plein temps a droit aux vacances payées suivantes:

- deux (2) semaines s'il a plus d'un (1) an de service continu;
- trois (3) semaines s'il a plus de quatre (4) ans de service continu;
- quatre (4) semaines s'il a plus de dix (10) ans de service continu;
- cinq (5) semaines s'il a plus de vingt (20) ans de service continu;
- six (6) semaines s'il a plus de vingt-cinq (25) ans de service continu;
- sept (7) semaines s'il a plus de trente-cinq (35) ans de service continu à compter du ler janvier 1982.

b) Les opérations sont interrompues pendant deux (2) semaines au mois de juillet en même temps que les vacances de la construction, afin de céduler deux (2) semaines de vacances pour tous les employés qui y ont droit.

Toute semaine additionnelle doit être prise avant le 15 juin de l'année du calendrier suivant l'année au cours de laquelle les vacances sont échues, sinon la compagnie paie l'indemnité de vacances.

c) Cependant, lorsqu'elle le juge nécessaire la compagnie peut, pendant cette période, garder ou rappeler au travail certains employés, couverts par la présente convention collective, pour certains travaux requis.

Lesemployés qui travaillent pendant cette période sont rémunérés à leur taux régulier et leurs vacances sont reportées à une date ultérieure.

La compagnie avise les employés et le syndicat une (1) semaine à l'avance des travaux qui doivent être effectués pendant cette période.

16.03 Vacances supplémentaires avant la retraite

Un employé qui a accumulé au moins vingt-cinq (25) ans de service continu et qui n'est pas mis à pied congédié ou mis à sa retraite, et qui continue d'accumuler son service continu, a droit après les anniversaires de naissance ci-après mentionnés, au nombre de semaines de vacances additionnelles suivantes, devant être prises dans les douze (12) mois suivant la date d'anniversaire:

60 ans	1 semaine
61 ans	2 semaines
62 ans	3 semaines
63 ans	4 semaines
64 ans	5 semaines

Une somme égale à deux (2) pour cent du salaire gagné par l'employé durant les douze (12) mois se terminant le 30 avril de l'année courante, est versée à l'employé pour chaque semaine de vacances additionnelle à laquelle il a droit en vertu du présent paragraphe.

ARTICLE 17
PENSION ET LOGEMENT

17.01 Les frais de pension et logement sont de un dollar quatre-vingt-quinze ($1.95) par jour et soixante-cinq ($ 0.65) par repas.

17.02 Si un employé avec l'autorisation de la compagnie prend ses repas à l'extérieur des camps et ailleurs qu'à son domicile, la compagnie acquitte la note jusqu'à concurrence de:

déjeuner	$ 3.00
dîner	$ 5.50
souper	$ 5.50

La compagnie déduire alors du salaire de l'employé le coût normal de son repas au camp.

17.03 L'employé travaillant à l'extérieur de son lieu de résidence et qui ne peut être logé et nourri dans les opérations de la compagnie ou à sa résidence, reçoit un montant de sept dollars cinquante ($7.50) par jour aux conditions suivantes:

1- il doit demeurer à une distance d'au moins trente (30) milles de Clermont;
2- sa mutation ou son déplacement est pour une période temporaire.
3- l'employé dont l'ancienneté donne droit à cette mutation ou déplacement, peut refuser sans qu'il y ait perte de son service continu.

ARTICLE 18
TRANSPORT

18.01 La compagnie paie les frais de transport du premier voyage de la saison d'opération ainsi que du dernier à la fin de la même saison, aller et retour dans les deux (2) cas. Dans les cas de mutation ou dans les cas de mise à pied elle sera responsable pour organiser le transport ou rembourser le millage. De plus, lorsque les chemins en forêt sont impraticables la compagnie assure le transport.

18.02 La compagnie s'engage à fournir aux employés un moyen de transport entre leur lieu de résidence en forêt et leur lieu de travail.

18.03 A compter du 1er lundi suivant la signature de la convention collective un employé, qui avec l'autorisation de la compagnie utilise son automobile pour se rendre à son lieu de travail, a droit à une indemnité quotidienne de quatre ($4.00) dollars, si la distance parcourue au cours de cette journée est de vingt-quatre (24) kilomètres ou moins, et à une somme de quinze ($0.15) cents pour chaque kilomètre additionnel parcouru.

Cette allocation est de dix-sept ($0.17) cents à compter du 1er octobre 1981.

18.04 L'employé qui reçoit une indemnité en vertu du paragraphe précédent, doit fournir à la compagnie les détails de sa police d'assurance quant aux dommages à la propriété et à la responsabilité civile.

ARTICLE 19

ASSURANCES

19.01 La compagnie s'engage à maintenir en vigueur pour la durée de la convention les indemnité d'assurance-vie.

19.02 Assurance-maladie et indemnité hebdomadaire.

a) Les employés admissibles pourront faire partie de leur régime d'assurance-maladie et d'indemnité hebdomadaire, en payant lesprimes requises et recevoir les indemnités prévues, sujettes aux termes et conditions de la police d'assurance actuellement en vigueur. La compagnie se chargera de l'administration pour assurer le maintien en vigueur de ces assurances.

Les primes pour ce régime sont payées à raison de quatre-vingt cinq pour cent (85%) par la compagnie et de quinze -----(15%) pour cent par les salariés, sauf pour l'assurance-vie dont lesprimes sont entièrement payées par la compagnie.

b) Dans le cas d'un employé qui ne travaille pas douze (12) mois consécutifs dans la période comprise entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante, la compagnie paie les primes de la police d'assurance-vie et contribue au paiement de la prime payable pour la police d'assurance-maladie à l'exclusion de l'indemnité habdomadaire, pour la durée pendant laquelle l'employé ne travaille pas pourvu:

1. que l'employé ait effectivement travaillé pour la compagnie pendant au moins cent quinze (115) jours durant cette période;

19.02 b) (suite...)

2. qu'il s'agisse d'un employé ayant accumulé au moins quinze (15) mois de service continu;
3. que l'employé ne se trouve pas un emploi régulier pendant sa période de chômage; lorsqu'il trouve un emploi pendant sa période de chômage, il doit aviser la compagnie immédiatement.

19.03 La compagnie convient de prendre les mesures nécessaires dans lesplus brefs délais possibles pour modifier le régime actuel de façon à y prévoir les bénéfices suivants:

a) assurance-vie
épouse $ 4,000.00
enfants
14 jours à un an
$ 500.00
1 an à 19 ans ou
25 ans si aux études
$ 2,000.00

b) assurance-maladie
chambre semi-privée au complet
appareils auditifs $ 300.00 à vie par assuré
sans franchise

c) assurance-salaire long terme
55 % du salaire jusqu'à 65 ans
maximum de $ 1,000.00 par mois.

Ces améliorations au régime sons conditionnelles à son enregistrement suivant la loi d'assurance-chômage.

ARTICLE 20
INDEMNITE DE LICENCIEMENT

20.01 Un employé ayant huit (8) saisons ou plus d'ancienneté a droit à l'indemnité de licenciement ci-après mentionnée, s'il est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois consécutifs. L'employé éligible doit réclamer son indemnité au cours du 18ème ou 19ème mois suivant sa mise à pied.

20.02 L'indemnité de licenciement est égale à deux (2%) pour cent du salaire gagné par l'employé au cours de chaque saison complète d'ancienneté, accumulée consécutivement avant sa mise à pied à compter du 1er janvier 1958, et elle est payable à l'expiration du 18ème mois suivant sa mise à pied.

20.03 L'indemnité ne sera pas payable à l'employé qui accepte un autre travail pour la compagnie, ou qui refuse ou néglige de revenir au travail après avoir reçu un avis de rappel au travail, ou qui ne réclame pas un travail auquel son ancienneté lui donnerait droit.

20.04 L'employé rappelé au travail après avoir reçu le montant total de son indemnité de licenciement accumule, à compter de son retour, une nouvelle période d'emploi, aux fins de calcul de l'indemnité de licenciement dans le cas d'une nouvelle mise à pied.

20.05 Les parties conviennent de se rencontrer dans le plus bref délai possible afin de discuter du remplacement de l'indemnité prévue au présent article par un régime te-nant compte des nouvelles dispositions de la loi d'assurance-chômage.

ARTICLE 21
ACCIDENTS DU TRAVAIL

21.01 a) L'employé, victime d'un accident de travail, doit, quelle qu'en soit la nature, en informer sans retard le préposé à la sécurité ou un représentant de la compagnie. Si l'état de l'accidenté ne lui permet pas de remplir cette obligation, les témoins doivent le faire à sa place.

b) La compagnie, en cas d'accident de travail évident et non sujet à contestation, est consentante à avancer à un accidenté de travail, un montant équivalent à celui qu'il aurait normalement reçu de la commission en autant qu'il en fasse la demande et qu'il signe une cession de créance.

ARTICLE 22

ACTIVITES SYNDICALES

22.01 a) Toutes activités syndicales des employés régis par cette convention, qui pourraient nuire à l'accomplissement normal du travail, ne peuvent être exercées au cours du travail. Cependant, exception à cette stipulation est faite à l'endroit des officiers ou délégués spéciaux du syndicat dans l'exercice normal d'activités se rapportant spécifiquement aux négociations, au règlement des griefs et à l'application de la présente convention, à condition qu'ils aient obtenu la permission préalable de leur surveillant immédiat.

b) Avec l'autorisation de la compagnie, les représentants dûment accrédités du syndicat et de la fédération peuvent visiter les camps de la compagnie, pour s'occuper en dehors des heures de travail de toutes questions syndicales, en conformité de la présente convention.

c) Chaque tel représentant devra être muni d'un certificat d'autorité signé par le directeur général de la fédération. Cette dernière doit transmettre à la compagnie la liste de ses représentants accrédités et lui faire connaître sans délai, tous changements qu'elle y apporte.

ARTICLE 23

AVIS

23.01 Aucun avis ne sera affiché dans les bureaux ou les camps par les employés ou le syndicat sauf sur le tableau spécialement placé à cette fin et avec l'autorisation préalable de la compagnie.

ARTICLE 24
PEINES DISCIPLINAIRES

24.01 La compagnie peut réprimander, suspendre pour unepériode déterminée ou congédier un employé qui est négligent au travail ou contrevient à l'une quelconque des dispositions de la convention ou des règlements, ou commet tout acte contraire à la discipline ou au bon fonctionnement de l'exploitation.

La compagnie peut également imposer des sanctions à un employé qui enfreint les règlements de protection contre le feu.

24.02 Lorsque la compagnie inscrit au dossier d'un employé une réprimande, une suspension ou un congédiement, elle doit en aviser le syndicat et l'employé en faute et fournir les raisons qui ont motivé la sanction.

A la demande du syndicat, la compagnie doit fournir les détails mentionnés sur la carte fiche d'un employé qui fait un grief.

La compagnie ne doit tenir aucun compte d'une réprimande, ni d'une suspension qui date de douze (12) mois ou plus.

ARCICLE 25
CONGES AUTORISES - INDEMNITE DE JURE

25.01 L'ouvrier qui se présente ou qui est élu à une élection fédérale ou provinciale peut obtenir un congé sans solde pour la durée d'un mandat. Pendant cette absence, l'ouvrier n'accumule pas d'ancienneté. Au terme de son mandat, l'ouvrier peut retourner au travail sans perte de ses droits et bénéfices.

L'ouvrier élu à une fonction dans un conseil municipal peut occasionnellement obtenir un congé sans solde pour assister à une réunion du conseil ou pour assister aux congrès de l'Union des Municipalités en autant que son absence ne nuise pas à l'efficacité des opérations.

25.02 Un ouvrier permanent appelé à agir comme juré ou comme témoin convoqué par la Couronne reçoit pendant son terme la différence entre son salaire pour une journée régulière de travail et l'indemnité payée par la Cour pour chaque jour de travail prévu pendans son absence, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par semaine. L'employé doit cependant travailler comme à l'ordinaire lorsque sa présence n'est pas requise comme juré.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si l'ouvrier est témoin dans une cause, s'il est lui-même accusé ou partie dans une autre cause découlant des mêmes faits.

ARTICLE 26

COURS DE PERFECTIONNEMENT

26.01 La compagnie rembourse à l'employé qui suit des cours de perfectionnement cent pour cent (100 %) de ses frais de scolarité et du coût des manuels nécessaires, s'il réussit ses examens, et vingt-cinq pour cent (25%) s'il subit un échec aux conditions suivantes:

a) l'employé devra obtenir au préalable, l'autorisation de la compagnie;

b) les cours doivent être en rapport immédiat avec letravail de l'employé. Si la compagnie autorise l'employé à s'absenter de son travail pour suivre de tels cours, l'employé ne pourra réclamer son salaire pour le temps perdu.

ARTICLE 27

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

27.01 La compagnie reconnaît que les changements technologiques qu'elle peut effectuer de temps à autre sont susceptibles d'affecter les employés, en conséquence, elle convient: -

a) d'aviser au moins trente (30) jours à l'avance le syndicat de tout changement technologique susceptible de réduire la main-d'oeuvre; le syndicat pourra alors convoquer le comité mixte pour discuter de ce problème.

b) de donner un avis de licenciement se terminant avec la date que l'employé affecté aurait normalement été mis à pied; cet avis ne devant toutefois pas excéder une période de trois (3) mois. L'employé doit avoir au moins une (1) année de service continu.

c) d'accorder un congé sans solde d'un (1) mois à l'employé affecté à la suite de tels changements et qui demande ce congé dans le but de se trouver un autre emploi.

d) d'examiner avec le syndicat les différents aspects du problème suscité par les changements technologiques, en regard des expériences tentées dans d'autres entreprises et en regard de l'aide gouvernementale qui pourrait être obtenue à ce sujet. Dans le but de protéger les intérêts des employés et de la compagnie, il y aurait également lieu, selon les circonstances, d'étudier les problèmes tels que l'entraînement, la mutation et la mise à la retraite accélérée de certains employés, le tout dépendant de leur âge et de leur condition sociale.

.../

27.02 La compagnie donnera la préférence à ses employés permanents qui possèdent des aptitudes pour remplir les nouvelles occupations créées par les améliorations technologiques, dans le champ d'application prévu à l'article 2.

ARTICLE 28

DUREE DE LA CONVENTION

28.01 La présente convention est conclue pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter du 1er octobre 1980 au 30 septembre 1982 inclusivement.

28.02 A son expiration, la convention demeurera en vigueur pendant que les parties discutent d'une nouvelle convention.

ARTICLE 29

GARANTIE DE LA FEDERATION

29.01 La fédération étant partie à la convention, convient d'employer toute son influence pour en garantir l'exécution.

ARTICLE 30

DISPOSITIONS SPECIALES

30.01 La lettre d'entente annexée à la présente convention en fait partie intégrante.

30.02 Toute disposition de la convention collective qui peut venir en conflit avec les lois ou arrêtés ministériels provinciaux ou fédéraux, est considérée comme nulle et non avenue, mais la convention demeure néanmoins en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Clermont, ce 20 ième jour de d'août 1981.

DONOHUE INC.

Marien Bourgain
Directeur Division Forestière

Directeur Relations Industrielles

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIER DE CLERMONT (section des employés de bureau du service forestier)

Gaétan Lavoie

Stéphanie Bergeron

Jean-Louis Tremblay

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET

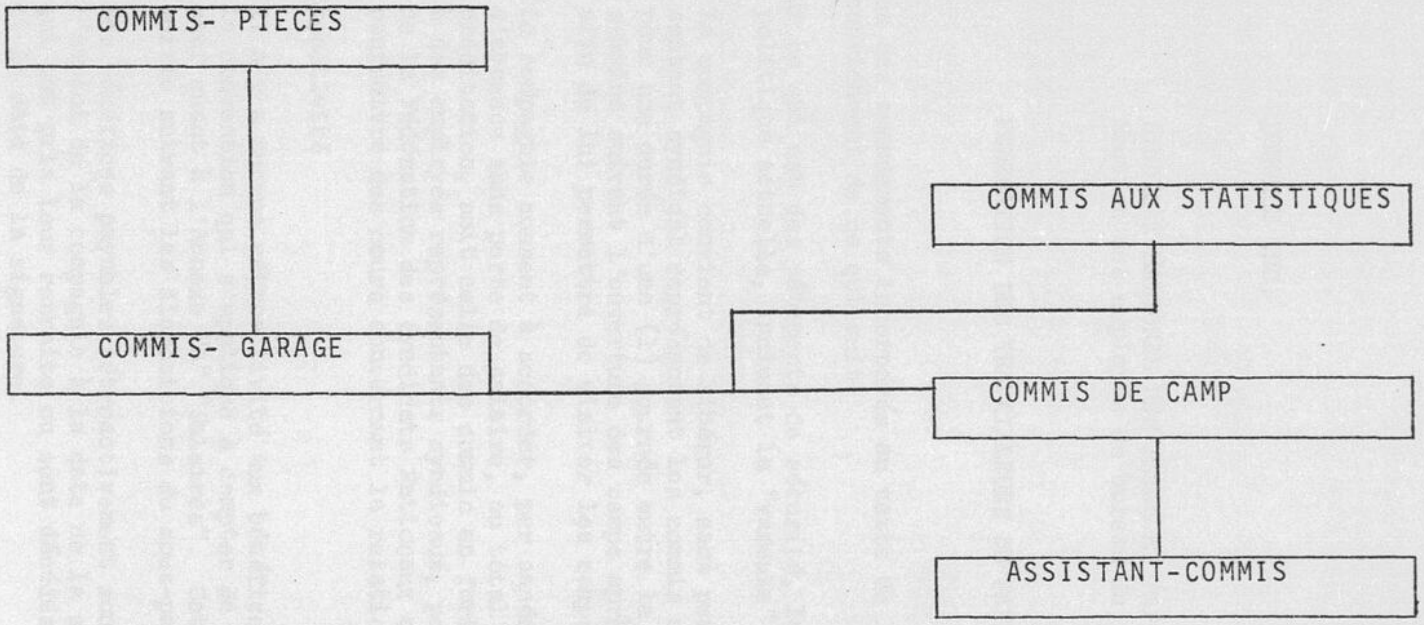
ANNEXE "A"

ECHELLE DES SALAIRES MENSUELS ET CLASSIFICATIONS

Classification et occupation	01/10/1980	01/10/1981
	$	$
Commis aux statistiques		
1ère année	1827.47	2001.08
2ème année	1862.47	2039.40
Commis aux pièces de garage		
1ère année	1812.47	1984.65
2ème année	1842.47	2017.50
Commis camps & garage		
1ère année	1802.47	1973.70
2ème année	1832.47	2006.55 (2007.00)
Assistants-commis, camps & garage		
1ère année	1682.47	1842.30
2ème année	1712.47	1875.15

-o-o-o-o-o-o-o-o-o-o-

ORGANIGRAMME POUR LA
PROMOTION DES COMMIS



Pour devenir commis aux statistiques, un commis doit obligatoirement avoir été commis de camp.

LETTRE D'ENTENTE SUPPLEMENTAIRE

A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE LE 20 IEME JOUR DE août 1981

ENTRE

DONOHUE INC.

ET

SYNDICAT NATIONAL DES PATES ET PAPIER DE CLERMONT
Section des employés de bureau du service forestier

ET

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET

En plus des amendements incorporés au texte de la convention, les parties conviennent de ce qui suit:

a) Pour ce qui est des vêtements de sécurité, la compagnie maintient sa politique actuelle, incluant la "vareuse" pour les commis de garage;

b) 1. La compagnie convient de libérer, sans perte de salaire, un représentant syndical représentant les commis en forêt et les mesureurs pour une durée d'une (1) journée entre la deuxième et la quatrième semaine suivant l'ouverture des camps après entente entre les parties, afin de lui permettre de visiter les camps et rencontrer les salariés.

2. La compagnie consent à accorder, par année, onze (11) jours ouvrables d'absence sans perte de salaire, au total pour les deux unités d'accréditation, soit celle des commis en forêt et celle des mesureurs, à des employés représentants syndicaux, pour assister à des congrès de la Fédération des Syndicats Nationaux ou de la Fédération ou pour poursuivre des cours concernant la relation patronale ouvrière.

c) Rétroactivité

1. Il n'y a aucune rétroactivité aux bénéfices et avantages prévus à la convention qui s'applique à compter de la date de la signature sauf quant à l'Annexe "A" "Salaires". Cette rétroactivité sera versée suivant les dispositions du sous-paragraphe 3.

2. Les bénéfices payables rétroactivement sont dûs aux ouvriers à l'emploi de la compagnie à la date de la signature et aux ouvriers qui ont pris leur retraite ou sont décédés entre le 1er octobre 1980 et la date de la signature.

.../

3. Les articles 14.01, 14 03, 16.01, 16.02 et congés syndicaux entrent en vigueur à la date de la signature.

d) Assurance-maladie

Le syndicat reconnaît qu'un ouvrier ne peut à la fois recevoir sa rémunération de vacances et l'indemnité hebdomadaire payable dans le cas d'absence pour maladie, suivant les dispositions de la convention ou suivant les dispositions du régime d'assurances.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Clermont, ce 20 ième jour de août 1981.

DONOHUE INC.

Wilfrid Bourgoin
Directeur Division Forestière

Directeur Relations Industrielles

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIER DE CLERMONT (section des employés de bureau du service forestier)

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET