

No.

178-14

NOM

Maximus Inc.

B: 12-057.

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 2 0 3 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

Certificat accordé Dépôt refusé 03808-3

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 178-14
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-01-25	83-01-31		82-10-01	84-09-30	315	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs forestiers de Charlevoix-Dubuc 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 <i>CSN</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Donohue Inc. Clermont C ^{té} Charlevoix, Qc G0T 1C0

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	0310 (2)	Affiliation	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
<i>[Signature]</i>	83-02-10

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

RECHERCHE

Q-178-14

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE:

DONOHUE INC.

Ci-après appelée la "compagnie"

-et-

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DE CHARLEVOIX - DUBUC (F.T.P.F. - C.S.N.)

Ci-après appelé le "syndicat"

-et-

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET

Ci-après appelée la "fédération"

1er octobre 1982 - 30 septembre 1984



83 JAN 31 14 32

ARTICLE 1

BUT GENERAL

1.01

Le but général de cette convention est: -

- a) de procurer à la compagnie et au syndicat le plein bénéfice de négociations collectives de travail légales et ordonnées;

- b) d'assurer, dans la mesure du possible: -
 - 1. la sécurité et le bien-être des employés;
 - 2. l'ordre et l'économie dans les travaux;
 - 3. la qualité et la quantité de production;
 - 4. la protection de la propriété.

- c) de régler équitablement et pacifiquement toute dispute et tout différend pouvant survenir entre la compagnie et le syndicat ou les employés.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 Conformément aux termes de la décision du Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre rendue le 11 novembre 1969, amendée le 11 janvier 1980, la compagnie reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et représentant collectif des employés de la compagnie.
- 2.02 La juridiction du syndicat s'applique à tous les salariés préposés aux opérations forestières, à l'exception cependant des ingénieurs forestiers, des entrepreneurs, des sous-traitants, des mesureurs, des assistants-mesureurs, des commis, des préposés à la sécurité et à l'hygiène, des préposés à la prévention des incendies, des préposés à la prévention des accidents, des préposés au service de la récréation, des préposés aux communications et transports et de toute personne automatiquement exclue par la loi, sur les concessions forestières détenues par Donohue Inc. dans les districts électoraux de Charlevoix, Dubuc et Montmorency.
- La juridiction du syndicat s'applique aussi aux salariés travaillant aux garages de la division forestière et à ceux préposés au transport du bois effectué par les camions de la compagnie à l'extérieur des concessions forestières.
- 2.03 Dans les conditions normales d'opérations, les contremaîtres ne doivent pas faire un travail effectué par les membres de l'unité de négociations. La présente disposition ne s'applique pas lorsque le contremaître entraîne un employé ou accomplit un travail urgent.
- 2.04 La compagnie ne peut conclure avec un employé ou un groupe d'employés d'entente dérogatoire aux dispositions de la convention à moins du consentement des parties.

Code	Description
1	Départ volontaire
2	Raisons autorisées
3	Médecin
4	Accidents industriels
5	Mise à pied due aux exigences des opérations
6	Congédiement
7	Gains différenciels

ARTICLE 3

SECURITE SYNDICALE

3.01

Adhésion au syndicat:

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

Tout nouvel employé doit devenir membre du syndicat au moment de son embauchage, et signer à cet effet la formule d'adhésion au syndicat et d'autorisation de déduction de cotisations syndicales attachée à la convention à l'annexe "B".

3.02

Cotisations syndicales:

a) Exigibilité:

La cotisation régulière hebdomadaire du syndicat ou une somme équivalente est exigible comme condition d'emploi de tout employé de la compagnie, dès sa première paie;

b) Déduction:

La compagnie doit déduire, chaque semaine, de la paie de tout employé, le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire ou une somme équivalente telle que l'établit une résolution du syndicat, dont une copie certifiée conforme doit être remise à la compagnie.

c) La compagnie indique sur le TP-4 de chaque employé le montant de la cotisation syndicale régulière déduit de la paie de cet employé dans le cours de l'année écoulée.

3.03

Chaque semaine, les montants perçus suivant les dispositions du paragraphe précédent sont remis au trésorier du syndicat. Les remises sont accompagnées d'une liste en double exemplaire et donnant les détails suivants: nom, prénom, numéro d'assurance sociale, montant de la déduction syndicale et l'ancienneté accumulée au cours de l'année, suivis du code ci-dessous, s'il y a lieu: -

Code	Description
1	Départ volontaire
2	Absence autorisée
3	Maladie
4	Accident industriel
5	Mise à pied due aux exigences des opérations
6	Congédiement
7	Gains insuffisants

.../

- 3.04 L'employé qui n'est pas admis ou qui est expulsé du syndicat et qui doit y maintenir son affiliation suivant les termes du paragraphe 3.01 ci-dessus peut demeurer à l'emploi de la compagnie, pourvu qu'il paie un montant équivalent à la retenue syndicale hebdomadaire régulière, telle que prévue au paragraphe 3.02.
- Le syndicat doit transmettre par écrit à la compagnie, une fois l'an, la liste de ses officiers et l'informer de tout changement apporté à cette liste.
- 3.05 Droit de circulation:
- Les représentants autorisés de la Fédération ou des Syndicats peuvent accéder aux concessions forestières de la compagnie, pour s'occuper de questions relevant de l'application de la présente convention.
- Ils doivent cependant obtenir au préalable une autorisation du surintendant des opérations forestières ou de son représentant, ladite autorisation ne pouvant être refusée sans motif raisonnable.
- 3.06 Comité de négociations:
- Le comité de négociations est composé d'un maximum de six (6) représentants du syndicat.
- 3.07 Sur demande du syndicat, avec l'autorisation de la compagnie, cinq (5) employés au maximum peuvent s'absenter du travail, sans interrompre leur service continu, pour une période n'excédant pas quinze (15) jours pour assister à des congrès ou réunions de la C.S.N. et de la F.T.P.F., du Conseil Central ou pour poursuivre des cours concernant les relations patronales ouvrières.
- La compagnie ne peut refuser d'autoriser un tel congé à moins qu'en raison de circonstances particulières, l'absence d'un employé nuise considérablement aux opérations.
- Un employé ne peut s'absenter plus de trente (30) jours par année en vertu de la présente disposition. Cependant un officier du syndicat peut s'absenter jusqu'à un maximum de trois (3) mois.
- 3.08 La compagnie accorde un congé sans solde d'une durée maximum de six (6) mois à au plus un employé au cours d'une année, dont le congé est demandé par écrit par le syndicat, pour des fins syndicales de la Fédération.

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.

3.09

Tableau d'affichage:

Un tableau d'affichage fourni par la compagnie, doit être placé à un endroit convenable dans chaque camp. Aucun avis ne peut être publié dans les camps, sauf sur les tableaux officiels. Ces avis doivent être soumis au représentant officiel de la compagnie, afin d'obtenir sa permission avant de les afficher.

ARTICLE 4

DROIT DE LA GERANCE

Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'exploiter et de diriger son entreprise, sous tous les rapports, sauf lorsque le droit de ce faire est expressément limité par les dispositions de cette convention.

ARTICLE 5

COMITE MIXTE

5.01

Le comité mixte a pour fonctions de: -

- a) veiller à l'application des dispositions de la convention, de ses annexes et discuter des griefs;
- b) étudier toute question qui, suivant les dispositions de la convention, doit être discutée avec le syndicat;
- c) analyser et discuter tout problème concernant le bien-être des employés, les relations humaines et de travail dans l'entreprise soit entre les représentants de la compagnie et les employés, soit entre les employés.

A ce sujet, le comité peut susciter des enquêtes par ses membres et formuler des recommandations à la compagnie et au syndicat.

5.02

Composition:

Le comité mixte est composé de six (6) membres dont trois (3) représentants de la compagnie et trois (3) employés permanents. Une partie peut remplacer ses représentants en tout temps et s'en adjoindre d'autres.

5.03

Réunions et convocations:

Des réunions peuvent être tenues en tout temps à la demande de la compagnie et du syndicat, par l'entremise d'un de leurs représentants membre du comité mixte. Dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'une telle demande, la compagnie doit consulter le syndicat sur la date possible pour la tenue de la réunion et la convoquer avec diligence. Toute convocation doit être transmise au moins quarante-huit (48) heures avant une réunion.

Les employés membres de ce comité, reçoivent pendant les séances, leur rémunération régulière, lorsqu'ils sont appelés pendant les heures de travail.

5.04

Ordre du jour et procès-verbal:

La partie qui demande la convocation d'une réunion doit indiquer les sujets qui doivent être étudiés. Les griefs sont toujours discutés distinctement des autres sujets soumis à la réunion.

.../

Un représentant de la compagnie prépare un procès-verbal de chaque réunion et il en transmet une copie au syndicat dans les sept (7) jours ouvrables suivant la rencontre. Tout procès-verbal doit être contresigné par un représentant syndical afin d'attester 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.

5.05

Toute entente entre les parties modifiant les termes de la convention doit être constatée par écrit.

Les mémoires d'entente intervenus entre les parties font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 6

ACTIVITES SYNDICALES ET DELEGUES DE CAMP

6.01

A l'occasion des rencontres (y compris la conciliation) entre la compagnie et le syndicat pour la négociation, pour l'application de la convention ou pour discuter des relations entre les parties, les employés qui participent à ces réunions sont libérés sans perte de leur salaire régulier

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.

Chaque 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, tout changement qu'elle y apporte.

6.02

Dans le but de faciliter l'application de la convention et le règlement des griefs, le syndicat nomme ou fait élire un ou des délégués dans chaque camp et un délégué pour représenter les employés qui ne sont pas rattachés à un camp. Seuls les employés permanents peuvent se qualifier comme délégués.

Le syndicat doit transmettre à la compagnie la liste des délégués et l'informer de tout changement qu'il peut y apporter.

Les délégués doivent obtenir l'autorisation de leur supérieur immédiat pour discuter d'un grief pendant les heures de travail, sans perte de salaire.

ARTICLE 7

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

7.01 Discussion des plaintes

La procédure prévue au présent article n'a pas pour effet de priver un employé (seul ou accompagné de son délégué) de son droit de discuter de ses problèmes avec son supérieur immédiat ou avec tout représentant de la compagnie.

A moins d'une entente préalable, tout sujet de plainte ou tout grief est discuté en dehors des heures de travail.

7.02 Définition:

Pour les fins de la présente convention, un grief est une controverse entre les parties, concernant: -

- a) toute question relative aux salaires ou aux conditions de travail prévus dans la convention;
- b) toute question se rapportant à l'interprétation ou à la violation de toute disposition de la convention.

7.03 Procédure:

a) Première étape:

L'employé, seul ou accompagné de son délégué, soumet son grief par écrit, à son contremaître ou à son supérieur immédiat. La réponse du contremaître ou du supérieur immédiat doit être donnée par écrit, avec copie au syndicat.

b) Deuxième étape:

Si le grief n'est pas réglé dans les cinq (5) jours suivant sa présentation au contremaître ou au supérieur immédiat, le syndicat peut soumettre le grief, par écrit, au comité mixte mentionné à l'article 5 de la convention.

c) Délai:

Un grief doit être présenté au contremaître ou au supérieur immédiat dans les trente (30) jours du moment où le plaignant pouvait prendre connaissance de l'existence des faits qui y ont donné lieu. Un grief est censé être retiré s'il est soumis au comité mixte après l'expiration de ce délai de trente (30) jours.

.../

- 7.04 Si un grief implique trois (3) employés ou plus, il peut être signé par le syndicat. Un tel grief est soumis à la première étape si les trois (3) employés relèvent du même contremaître, sinon il est soumis directement à la deuxième étape tout comme un grief collectif concernant l'ensemble des salariés ou le syndicat.
- 7.05 Arbitrage
- A défaut d'entente dans les quinze (15) jours de la soumission du grief au comité mixte, il peut être soumis à un arbitre unique choisi par les parties ou à défaut d'entente dans un délai de quinze (15) jours, nommé par le Ministère du Travail.
- Un grief peut être soumis à l'arbitrage dans les soixante (60) jours de l'expiration du délai prévu au paragraphe 7.03b). A l'expiration de ce délai, il est irrecevable. Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés également entre les parties.
- 7.06 Les dimanches, samedis et jours de fête sont exclus de tous les délais prévus au présent article:
- 7.07 Un arbitre ne peut ajouter à, modifier, amender ou annuler l'une quelconque des dispositions de la convention ou y suppléer.
- 7.08 Dans le cas de congédiement ou de suspension, si l'arbitre en vient à la conclusion que le grief est fondé, il a juridiction pour décréter, s'il le juge à propos, le réembauchage de l'employé et le remboursement du salaire qu'il aurait normalement gagné, en déduisant toutefois les gains et autres compensations que l'employé aurait pu recevoir dans l'intervalle ou pour réduire la sanction imposée.
- 7.09 Le syndicat peut soumettre un grief collectif directement au comité mixte, tel que prévu à la deuxième étape du paragraphe 7.03.
- 7.10 Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés par entente entre les parties, pourvu que cette entente soit constatée par écrit.

ARTICLE 8

INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCK-OUT

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

ARTICLE 9

EMBAUCHAGE

9.01

Lorsque possible, la compagnie fait connaître au syndicat la date d'ouverture des opérations, environ deux (2) semaines à l'avance. Les employés sont rappelés par écrit avec copie au syndicat.

Sur demande, dans des cas particuliers, le syndicat est informé des embauchages, des mises à pied et des départs volontaires.

9.02

A moins de circonstances hors de son contrôle, la compagnie avise verbalement un employé de sa mise à pied au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance et lui remet avant son départ les documents relatifs à sa mise à pied. Dans le cas des employés à forfait, les documents complets sont transmis dès que la comptabilité a terminé le travail.

ARTICLE 10

ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté d'un employé est constituée par son service continu.

L'expression "service continu" désigne l'ensemble des jours travaillés par un employé (à l'exclusion du travail supplémentaire) dans une occupation régie par la convention et il est calculé suivant les dispositions des paragraphes 10.04 et 10.06 ci-après.

10.02 Période d'ancienneté et année d'opération

"Période d'ancienneté" et "année d'opération" 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.

10.03 Jours de travail:

Un jour de travail est constitué par une (1) journée complète ou deux (2) demi-journées de travail. Les journées ou demi-journées de vacances, prises en période d'emploi et les congés fériés chômés sont comptés comme des journées ou des demi-journées de travail, conformément aux dispositions de l'article 17.

Pour les fins du calcul de l'ancienneté, le vendredi est considéré comme une journée complète de travail pour tout employé qui travaille jusqu'à la fin de sa période cédulée de travail.

10.04 Calcul du service continu:

Une année de service continu comprend un minimum de cent-vingt (120) jours de travail dans une année de calendrier.

Lorsqu'un employé travaille moins de cent-vingt (120) jours dans une même année de calendrier, ces jours de travail sont portés à son crédit. Ils sont accumulés jusqu'à cent-vingt (120) jours et peuvent être ajoutés aux jours de travail dans une année de calendrier pour compléter une année de service. Si ces jours accumulés ne sont pas requis, ils demeurent au crédit de l'employé.

.../

Les jours de travail accumulés dans une année de calendrier en plus de cent-vingt (120) jours ne sont pas portés au crédit de l'employé pour compléter une année de service continu.

Pour le calcul des services passés, un employé ne peut avoir plus d'années de service continu qu'il en a réellement travaillées.

10.05

Un nouvel employé est considéré temporaire jusqu'à ce qu'il ait complété une période de trente (30) jours de travail continu au service de la compagnie. A la fin de cette période, il est considéré un employé permanent et son service est calculé à partir de la date de son embauchage.

Un employé temporaire ne peut se prévaloir de la procédure des griefs, sauf en ce qui concerne l'échelle des salaires.

10.06

Le service continu s'accumule dans les cas suivants: -

- a) lorsqu'un employé permanent travaille à l'une ou l'autre des occupations faisant partie de l'unité de négociations, ou est disponible pour son travail mais ne peut l'exécuter en raison d'un bris d'équipement ou du mauvais temps;
- b) lorsqu'un employé permanent accepte une promotion à un poste exclu de l'unité de négociations, tel que stipulé aux sous-paragraphes 12.02 b) et 12.03 b);
- c) lorsqu'un employé accepte, hors de l'unité de négociations, une occupation vacante pour cause de maladie, d'accident, de vacances ou nécessité par un surcroît périodique de travail;
- d) lorsqu'un employé est absent pour vacances, jours fériés, congés mobiles, congés de deuil, congés autorisés, cours de perfectionnement, congés pour activités syndicales prévus par la convention ou autorisée par la compagnie, conformément aux dispositions des articles 3 et 6;
- e) lorsqu'un employé est absent ou ne peut se rapporter au travail pour cause de maladie ou d'accident attesté par un certificat médical, et ce jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois consécutifs, à compter de la date de la maladie ou de l'accident, si l'employé est au travail ou de son rappel.

en aucun cas, un employé ne peut accumuler plus d'ancienneté que celle qu'il aurait accumulée à compter de la date de la maladie ou de l'accident;

.../

f) 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.

10.07

Un employé n'accumule pas son ancienneté mais la maintient pendant: -

- a) une mise à pied n'excédant pas vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- b) une maladie ou un accident attesté par un certificat médical pour une période n'excédant pas quarante-huit (48) mois consécutifs à compter de la date de la maladie, de l'accident, ou de son rappel selon le cas, déduction faite de l'ancienneté accumulée en vertu du sous-paragraphe f) du paragraphe 10.06.

10.08

L'ancienneté se perd si l'employé: -

- a) quitte volontairement la compagnie ou est mis à la retraite;
- b) est absent sans autorisation plus de trois (3) fois dans une année de calendrier. L'employé en est alors informé par écrit. Dans le cas où un employé peut démontrer qu'il a été incapable de se rendre au travail et d'avertir pour des raisons hors de son contrôle, il ne s'agit pas d'une absence sans autorisation;
- c) est congédié pour cause;
- d) est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant quarante-huit (48) mois;
- e) est promu dans une occupation exclue de l'unité de négociations pour une période excédant six (6) mois;
- f) est mis à pied par la compagnie pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- g) fait défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours ouvrables de la mise à la poste par courrier ordinaire d'un avis de rappel, à la dernière adresse connue de l'employé, à moins d'une entente intervenue entre les parties pour prolonger ce délai, celle-ci étant confirmée par écrit.

10.09

Les opérateurs de machinerie et d'équipement loués par la compagnie sont régis par les dispositions de la convention.

Sans égard à ce qui précède, ces employés à l'exception de ceux fournissant une débusqueuse, un J-5 et un F-4, ne sont

.../

pas régis par l'article relatif au mouvement de main-d'oeuvre (article 12) ni par l'article relatif aux changements techniques, technologiques et opérationnels (article 32). En conséquence, la compagnie constitue pour ces employés une liste d'ancienneté distincte.

Toutefois, si lors de l'arrivée en forêt de machinerie ou d'équipements loués, un opérateur doit être embauché, la préférence est accordée aux opérateurs à l'emploi de la compagnie, s'il y en a en disponibilité ou qui travaillent à des occupations inférieures à leur occupation régulière, sinon les opérateurs en poste peuvent faire application. Le propriétaire du véhicule doit être consentant. S'il refuse un employé, il doit motiver sa décision et la compagnie communique ces motifs au syndicat.

L'opérateur à l'emploi de la compagnie, travaillant sur une machine louée en vertu du paragraphe précédent, conserve ses droits quant aux mouvements de main-d'oeuvre.

10.10

- a) A l'occasion du rappel et de la mise à pied des camionneurs, la préférence est accordée aux opérateurs de camion possédant le plus d'ancienneté en tenant compte des qualifications, du type d'équipement et de la pratique passée.
- b) L'application du présent paragraphe est sujette au droit de tout propriétaire du camion loué d'opérer lui-même son camion.
- c) Dans le cas de réduction du nombre de camions, pour une période excédant dix (10) jours ouvrables, les opérateurs peuvent, suivant leur ancienneté, déplacer un autre opérateur.
- d) Au moment de la réduction du nombre de camions, s'il est prévu que la période aura une durée minimum de dix (10) jours ouvrables, les opérateurs mis à pied, peuvent se prévaloir immédiatement des avantages prévus au sous-paragraphe c) du présent article.

ARTICLE 11

LISTE D'ANCIENNETE

- 11.01 Avant la fin du mois de février de chaque année, la compagnie doit transmettre: -
- a) au syndicat:
- La liste des employés régis par la convention, en indiquant le nom, la date d'embauchage, l'occupation et l'ancienneté de chaque employé, calculée au 31 décembre de l'année précédente;
- b) à chaque employé:
- La page de la liste d'ancienneté sur laquelle son nom apparaît ainsi que la page précédente.
- 11.02 a) Cette liste d'ancienneté, telle que transmise au syndicat, est considérée définitive et elle lie les parties à l'expiration d'un délai de trente (30) jours suivant sa mise à la poste par la compagnie, à moins que le syndicat ou un employé ne fasse des représentations à la compagnie dans ce délai. Les représentations du syndicat ou d'un employé ne doivent concerner que les changements survenus au cours de la dernière année de calendrier et il appartient aux employés concernés d'établir qu'il y a erreur, avant que la liste soit amendée.
- b) Cependant dans les trente (30) jours suivant son réembauchage, un employé peut demander une correction à la liste en utilisant la procédure de règlement des griefs; dans ce cas, toute correction ne pourra prendre effet qu'à compter de la décision de la compagnie ou de la décision d'un arbitre appelé à juger d'un grief à ce sujet.
- c) La compagnie doit porter à la connaissance du syndicat toute modification apportée à la liste d'ancienneté, suivant les dispositions du présent paragraphe, en lui transmettant un exemplaire de la page modifiée.
- 11.03 Cette liste d'ancienneté gouverne tous les mouvements de main-d'oeuvre de la saison d'opérations suivante et les noms des employés qui mettent fin à leur emploi ou qui sont congédiés sont rayés de la liste au cours de l'année. Lorsque l'ancienneté de deux (2) employés est égale, la date initiale d'embauchage prévaut.

12.01

- a) Toute occupation qui devient vacante ainsi que toute nouvelle occupation qui ne peuvent être comblées par le rappel d'un employé de la même classification sur la liste d'ancienneté sont affichées pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sauf s'il s'agit d'une occupation rémunérée à la pièce.

Cependant, au moment de l'ouverture des camps ou de la diminution des effectifs à la fin de la saison, les rappels au travail et les mises à pied se font suivant l'ancienneté.

- b) L'employé qui veut demander le poste remplit la formule qui lui est remise, sur demande, par le commis du camp. Trois (3) copies de la formule sont remises à l'employé et il doit retourner au commis un (1) exemplaire signé, pendant la période d'affichage de cinq (5) jours.
- c) Parmi les employés qui ont demandé le poste, la préférence est accordée à l'employé le plus ancien en autant qu'il possède les qualifications normales pour la tâche à accomplir.

Cependant, la préférence est toujours accordée aux employés qui ont subi un entraînement. En établissant un programme d'entraînement, la compagnie tient compte de l'ancienneté.

- d) Les qualifications d'un employé sont établies par la compagnie en tenant compte des exigences normales de la tâche à accomplir; ces exigences ne doivent pas être arbitraires ou discriminatoires.
- e) Une occupation n'est pas considérée vacante lorsqu'un employé s'absente pour maladie ou accident, pour une période n'excédant pas six (6) mois, pour vacances, pour congé autorisé ou s'il est nécessaire de remplacer un employé dans un cas d'urgence.

L'employé absent pour maladie pour plus de six (6) mois qui redevient apte à remplir son occupation, a droit de la réclamer.

12.02

- a) Remplacement temporaire:

Dans le cas d'un remplacement temporaire, l'employeur tient compte de l'ancienneté parmi les employés compétents pour effectuer le travail.

b) Promotion à une occupation exclue de l'unité de négociation:

Un employé régulier qui accepte une promotion à une occupation exclue de l'unité de négociations peut revenir à son ancienne occupation soit à sa demande, soit par une décision de la compagnie en autant que son retour se fasse dans les six (6) mois de cette promotion.

La compagnie peut cependant exiger que l'employé fasse son choix: accepte ou n'accepte pas la promotion de façon permanente, avant l'expiration de ce délai de six (6) mois, si elle est incapable de remplir temporairement l'ancienne occupation de l'employé promu. La compagnie doit alors aviser l'employé par écrit et transmettre une copie de cet avis au syndicat.

c) Mutation à un taux de salaire supérieur:

Un employé permanent affecté temporairement à une occupation rémunérée à un taux de salaire plus élevé, reçoit immédiatement le taux de salaire supérieur pour la durée de cette mutation.

d) Mutation à un taux de salaire inférieur:

Un employé permanent affecté temporairement à une occupation rémunérée à un taux de salaire inférieur, conserve le taux de salaire de son occupation régulière tant et aussi longtemps qu'il aurait eu de l'ouvrage dans cette occupation, après quoi il est payé au taux de salaire inférieur.

e) L'avis d'affichage d'un poste vacant en raison d'une absence pour maladie excédant six (6) mois doit mentionner qu'il s'agit d'un poste vacant pour une durée limitée. Lorsque l'employé absent revient, l'employé promu retourne à son ancienne occupation.

f) Les employés forfaitaires intéressés à occuper un poste rémunéré au taux de base peuvent en manifester leur intention à la compagnie et sont choisis selon leur ancienneté en autant qu'ils possèdent les qualifications normales.

g) L'affichage doit comprendre les renseignements suivants: -

- le titre de l'occupation,
- un résumé des exigences normales pour accomplir la tâche,
- le taux de salaire,
- la date de la fin de l'affichage.

La compagnie transmet au syndicat une copie de l'affichage et lui indique les noms des employés qui, à la clôture de l'affichage, avaient fait application ainsi que le nom de l'employé choisi.

12.02/...

En tout temps, un représentant syndical peut prendre connaissance du dossier d'affichage.

12.03

- a) Mutation à une occupation exclue de l'unité de négociations: -

Un employé permanent qui accepte une mutation temporaire à une occupation exclue de l'unité de négociations pour fins de surveillance, reçoit une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure en plus du taux de salaire le plus élevé des employés qu'il dirige.

Un employé requis par la compagnie d'agir comme chef d'équipe dans son occupation reçoit une prime de vingt cents (\$0.20) l'heure ou le taux de chef d'équipe apparaissant à l'annexe "A", le plus élevé des deux.

Cette prime est de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure dans le cas d'un mécanicien ou d'un menuisier agissant comme chef d'équipe de son occupation.

- b) Mutation lors d'une mise à pied:

A l'occasion de la fin des opérations, lors d'une mise à pied temporaire, un employé permanent payé à l'heure ou à la journée, peut accepter une mutation dans une occupation disponible à un taux inférieur à celui de son occupation régulière. A la fin des opérations, à l'occasion des mises à pied, le personnel des cuisines et des employés payés à forfait peuvent accepter une occupation à un taux inférieur au taux de leur occupation régulière et ils ne sont pas tenus d'accepter à un autre camp.

12.04

Rappel et mise à pied:

- a) Les employés travaillant à la pièce sont rappelés au travail dans l'ordre de leur ancienneté. A la fin des opérations, ils sont mis à pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté.
- b) Les employés travaillant à la pièce en équipe sont rappelés au travail par ordre d'ancienneté d'équipe pour la compagnie et ils sont mis à pied par ordre inverse d'ancienneté d'équipe. L'ancienneté d'une équipe est constituée par la moyenne de l'ancienneté de ses membres réguliers à la date du mouvement de main-d'oeuvre. Un employé est considéré "membre régulier" s'il travaille effectivement dans une équipe ou s'il est absent pour une période ne pouvant excéder la durée de la saison de coupe; si l'absence est due à la maladie ou à un accident, les dispositions du sous-paragraphe 10.06 e) prévalent.

.../

12.04/...

c) Les employés payés à l'heure ou à la journée seront rappelés et mis à pied suivant leur ancienneté, pourvu que les employés concernés soient capables de remplir les exigences normales de l'occupation qui leur est confiée.

Les rappels se feront à mesure que les ouvertures se présenteront dans l'ordre inverse des mises à pied.

12.05

Incapacité physique:

Si un employé devient incapable de remplir sa tâche par suite d'une incapacité physique résultant d'une maladie ou de blessures et s'il possède les qualifications normales et l'ancienneté, il a la préférence d'emploi aux occupations inférieures et aux postes de gardiens de fins de semaine, sauf dans le cas d'un employé se prévalant d'une retraite différée.

12.06

Pour fins du présent paragraphe, les opérations forestières sont divisées en trois (3) secteurs, comme suit: -

- 1- coupe du bois,
- 2- hommes de métier,
- 3- charroyage, amélioration et drave.

A moins que son ancienneté ne lui donne droit, le chef d'équipe ne peut déplacer un employé dans un secteur autre que celui où il oeuvre habituellement.

ARTICLE 13

DISCIPLINE

- 13.01 Lorsque la compagnie impose une mesure disciplinaire, elle en informe l'employé par écrit, en indiquant les motifs et en transmet une copie au syndicat.
- 13.02 Tout employé permanent qui se croit lésé par une mesure disciplinaire, se réserve le droit de la contester en suivant la procédure de règlement des griefs.
- 13.03 La compagnie ne doit pas tenir compte d'une réprimande ou d'une suspension inscrite au dossier d'un employé lorsque douze (12) mois de calendrier se sont écoulés depuis cette inscription.
- 13.04 Un employé peut se faire accompagner d'un délégué syndical lorsqu'il est convoqué relativement à des mesures disciplinaires. Le délégué n'est pas payé pendant ce temps, si la réunion se tient en dehors de ses heures de travail.
- 13.05 A la demande du syndicat, la compagnie doit fournir les détails mentionnés sur la carte fiche d'un employé qui a fait un grief.

ARTICLE 14

VACANCES

14.01

La date d'éligibilité aux vacances est le 1er janvier de chaque année. Cependant, lorsqu'au cours d'une année, un employé atteint le nombre d'années d'ancienneté lui donnant droit à une troisième, une quatrième, une cinquième, une sixième ou une septième semaine de vacances, il a droit à cette semaine additionnelle pendant l'année de calendrier en cours.

14.02

a) Tous les employés permanents ayant une (1) année d'ancienneté et plus ont droit à des vacances annuelles payées, qui doivent être prises entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année suivante, à un moment qui convient mutuellement à l'employé et à la compagnie comme suit:

- 2 semaines après 1 an d'ancienneté
- 3 semaines après 4 ans d'ancienneté
- 4 semaines après 9 ans d'ancienneté
- 5 semaines après 20 ans d'ancienneté
- 6 semaines après 25 ans d'ancienneté
- 7 semaines après 35 ans d'ancienneté

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

Cependant, lorsqu'elle le juge nécessaire, la compagnie peut, pendant cette période, effectuer des travaux de charroyage, de tronçonnage, de construction de chemins, de mécanique, de cuisine et de drave.

Les employés qui travaillent pendant cette période sont rémunérés à leur taux régulier et leurs vacances sont reportées à une date ultérieure, conformément aux dispositions de la clause 14.02 c).

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

c) Les employés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances et ceux qui ont travaillé pendant l'interruption des opérations en juillet prendront les vacances auxquelles ils ont droit à un moment qui convient à l'employé et à la compagnie.

.../

14.02/...

- d) Tous les employés permanents qui, au 1er janvier, n'ont pas complété un (1) an d'ancienneté, ont droit à un (1) jour de vacances par mois de vingt et un (21) jours de travail, effectués avant le 1er janvier de l'année courante jusqu'à concurrence d'une semaine et demie de vacances.
- e) L'employé permanent, travaillant en vertu d'une retraite différée, maintient le droit aux vacances accumulées et prévues au sous-paragraphe a) du paragraphe 14.02.

14.03

Vacances supplémentaires

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.

14.04

Lors de son départ pour les vacances, l'employé reçoit sa paie, laquelle lui est versée par chèque séparé comme suit:

- quatre pour cent (4%) de ses gains bruts de l'année précédente pour l'équivalent de deux (2) semaines ou moins de vacances;
- six pour cent (6%) de ses gains bruts pour l'année précédente pour l'équivalent de trois (3) semaines de vacances;
- huit pour cent (8%) de ses gains bruts pour l'année précédente pour l'équivalent de quatre (4) semaines de vacances;
- dix pour cent (10%) de ses gains bruts de l'année précédente pour l'équivalent de cinq (5) semaines de vacances;
- douze pour cent (12%) de ses gains bruts de l'année précédente pour l'équivalent de six (6) semaines;

.../

14.04/...

- quatorze pour cent (14%) de ses gains bruts de l'année précédente pour l'équivalent de sept (7) semaines de vacances.

Les gains bruts ne comprennent pas l'allocation pour les vacances et autres allocations spéciales, payées au cours de l'année précédente.

S'il le désire, un employé reçoit une partie ou la totalité de ses crédits, lors de sa prise de vacances. Toutefois la somme des crédits de vacances et de la période travaillée, ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines dans la même année de calendrier.

14.05

Un employé permanent qui quitte volontairement son emploi reçoit dans les dix (10) jours de son départ, les bénéfices de vacances accumulés à son crédit.

Un employé permanent mis à pied, peut prendre les vacances auxquelles il a droit ou en recevoir les crédits dans les dix (10) jours suivant sa mise à pied. Un tel employé qui a perçu ses crédits de vacances au moment de sa mise à pied peut, pendant l'année courante, prendre la période de vacances à laquelle il a droit, mais sans en recevoir la rémunération, le tout sujet aux autres conditions énoncées dans le présent article.

14.06

Aucune rémunération de vacances n'est accordée si celles-ci ne sont pas prises. Les périodes de vacances ne peuvent être accumulées.

15.01 Les congés suivants sont chômés et payés: -

la Fête Nationale,
la Confédération,
la Fête du Travail,
le jour de l'Action de Grâces,
Noël,
le Jour de l'An,
le lendemain du Jour de l'An.

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 1er au 23 juin et se conformer aux exigences du sous-paragraphe 15.03 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.

15.02 En plus des congés mentionnés au paragraphe 15.01, tout employé permanent a droit: -

- a) à deux (2) congés mobiles pendant l'année d'opérations; un employé doit travailler au moins quarante (40) jours pour avoir droit à chacun de ces congés mobiles;
- b) en raison de l'arrêt des opérations pendant la période du 26 décembre au 31 décembre inclusivement, la compagnie accorde une (1) journée de congé mobile pour chaque période de trente-cinq (35) jours effectivement travaillés pendant l'année d'opérations, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours. Ces jours de congé mobile ne peuvent être utilisés que pendant cette période;

.../

- c) pour les fins de calcul de la période de qualification pour un congé mobile, un employé est considéré au travail s'il est absent pour l'un ou l'autre des motifs mentionnés au sous-paragraphe b) du paragraphe 15.03 ci-dessous ou s'il est présent ou disponible pour son travail, mais ne peut travailler en raison de bris mécanique ou de mauvaise température.

15.03

- a) Pour avoir droit aux congés mentionnés au paragraphe 15.01, tout employé doit: -
1. être permanent ou, s'il s'agit d'un nouvel employé, avoir complété vingt (20) jours de travail;
 2. être présent au travail le jour ouvrable précédent et 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 trente (30) jours précédant le congé.
- c) Pour chacun des congés prévus aux paragraphes 15.01, 15.02 et 15.07, un employé payé au taux horaire ou journalier a droit à une rémunération égale à la rémunération régulière qu'il recevrait s'il travaillait le jour chômé.

Pour les congés mentionnés au paragraphe précédent, les employés forfaitaires sont rémunérés au taux horaire prévu à la convention, selon l'horaire en vigueur.

Si l'un des congés prévus au paragraphe 15.07 survient un samedi ou un dimanche, un employé a droit à une rémunération égale à huit (8) fois son taux horaire prévu à la convention.

15.04

Si un ou plusieurs congés payés tombent durant la période de vacances de l'employé, celles-ci sont prolongées en conséquence.

.../

- 15.05 Si un employé est requis par la compagnie de travailler lors d'un congé chômé payé, il est rémunéré pour les heures travaillées au taux régulier majoré d'une demie ($\frac{1}{2}$) en plus de son congé chômé payé.
- 15.06 Un employé permanent mis à pied, qui au cours de la saison d'opérations, n'a pas pris les congés mobiles auxquels il a droit suivant les dispositions du paragraphe 15.02 a), reçoit au moment de son départ, la paie de chaque congé mobile non utilisé.
- Un employé qui a travaillé plus de six (6) semaines depuis la fin de la dernière période de qualification de quarante (40) jours prévue au paragraphe 15.02 a) jusqu'à la date de sa mise à pied, a droit à son congé mobile pour cette période.
- 15.07 Si un camp ferme le ou après le 15 décembre, pour Noël et le Jour de l'An, les employés permanents qui sont sur la liste de paie au moment de la fermeture reçoivent une journée de paie pour Noël et une autre pour le Jour de l'An.
- 15.08 Les employés mis à pied avant le 15 décembre qui ont travaillé au moins cent-vingt (120) jours complets au cours de l'année de calendrier courante ont droit à la rémunération prévue pour les congés mobiles accordés pendant la période comprise entre le 25 décembre et le 1er janvier.
- Un employé qui a travaillé au moins trente (30) jours dans la saison d'opérations et dont le travail a été interrompu pour cause de maladie ou d'accident de travail et qui est revenu au travail avant d'être mis à pied ou qui, étant malade, est déclaré apte à travailler entre le 16 décembre et le congé de Noël, est réputé avoir été au travail pendant son absence, pour les fins du calcul de la période de cent-vingt (120) jours prévue au paragraphe précédent.

ARTICLE 16

CONGES DE DEUIL ET AUTRES CONGES

16.01

Tout employé permanent a droit: -

- a) à un congé de cinq (5) jours ouvrables perdus, excluant son ou ses jours de congé prévus dans la période de sept (7) jours commençant à la date du décès, dans le cas de l'époux, de l'épouse et d'un enfant;
- b) à un congé de trois (3) jours consécutifs de calendrier, dont l'un doit être celui des funérailles, à l'occasion du décès de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur, de ses beaux-parents, d'un père adoptif ou d'une mère adoptive et de ses grands-parents;
- c) à un congé d'un (1) jour, soit le jour des funérailles à l'occasion du décès de la bru ou du gendre de l'employé, du frère ou de la soeur du conjoint de l'employé et du conjoint du frère ou de la soeur de l'employé.

Le congé de deuil est payé pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables pour l'employé concerné.

L'employé doit fournir, sur demande, un certificat de décès.

16 02

Si un employé désire s'absenter, pour des raisons personnelles ou urgentes, il doit au préalable obtenir l'autorisation de son surveillant immédiat. Un tel congé sera accordé sans solde et pour une courte durée.

16.03

Un employé appelé à agir comme juré ou 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 ou comme témoin.

ARTICLE 17

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 17.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures.
- A l'exception des employés payés à la pièce, les quarante (40) heures sont réparties suivant les dispositions des paragraphes qui suivent.
- 17.02 Employés payés à l'heure logeant dans les camps de la compagnie:
- La semaine normale de travail de ces employés, sujet aux exceptions prévues aux sous-paragraphes suivants, s'établit comme suit:
- lundi 08:00 heures à 17:15 heures
 - mardi, mercredi,
 - jeudi 07:00 heures à 17:15 heures
 - vendredi 07:00 heures à 11:00 heures
- Une heure non rémunérée est accordée aux employés pour prendre leur repas.
- Cependant, si le surintendant du camp le juge nécessaire, un ou plusieurs mécaniciens en forêt, demeure(nt) en fonction le vendredi après-midi. Dans un tel cas, une période équivalente en congé leur est accordée, au cours de la semaine suivante, par entente mutuelle.
- 17.03 Employés de nuit:
- La semaine normale des employés travaillant la nuit s'établit comme suit:
- lundi, mardi, mercredi et jeudi 18:30 heures à 05:30 heures.
- Une heure non rémunérée est accordée aux employés pour prendre leur repas.
- 17.04 Employés voyageant chaque jour:
- La semaine normale de travail des employés voyageant chaque jour s'établit comme suit:
- du lundi au vendredi 07:00 heures à 16:00 heures
- Une heure non rémunérée est accordée aux employés pour prendre leur repas.

17.05

Garage Clermont

La semaine normale de travail au garage de Clermont s'établit comme suit: -

a) Horaire de jour:

du lundi au vendredi: 07:30 heures à 16:30 heures.

Une heure non rémunérée est accordée aux employés pour prendre leur repas.

b) Horaire de nuit:

Du lundi au samedi: 16:30 heures à 01:00 heure avec interruption non rémunérée de trente (30) minutes pour un repas, à 21:30 heures.

17.06

Gardien de nuit

La semaine normale de travail des gardiens de nuit est répartie du lundi au vendredi de 18:00 heures à 06:00 heures. De 22:00 heures à 06:00 heures, leur travail se limite à la surveillance et aux actes qui en découlent.

17.07

Personnel de cuisine

a) Les employés préposés aux cuisines travaillent le nombre d'heures nécessaires pour accomplir le travail qui leur est confié.

b) Tout employé de cuisine qui a commencé sa semaine à l'heure normale le lundi matin et qui a travaillé le nombre d'heures régulières chaque jour de la semaine est considéré comme ayant complété quarante (40) heures de travail aux environs de 08:30 heures le vendredi matin.

c) Si, en fonction du nombre de repas à servir, il est nécessaire de garder du personnel jusqu'au vendredi midi, les employés requis doivent demeurer au travail et ils sont rémunérés à taux simple pour le travail effectué jusqu'à 13:00 heures.

d) L'employeur convient d'assigner certains travaux à l'employé qui garde le samedi et le dimanche dans le but d'alléger le fardeau du personnel de cuisine en fonction le lundi matin.

17.08

Préposés à l'entretien des camps

Les préposés à l'entretien des camps travaillent le nombre

.../

d'heures nécessaires pour accomplir le travail qui leur est confié. Les employés peuvent quitter le camp le vendredi midi, en rotation, une semaine sur deux.

17.09

Camionneurs

Lorsque les camions transportent du bois à destination de Clermont, dont le point de départ est l'un des camps de la compagnie, les chantiers coopératifs ou la Côte-Nord, les camionneurs sont rémunérés à taux et demi pour les heures travaillées en sus de neuf (9) heures dans une journée ou de quarante (40) heures dans une semaine.

La semaine de travail est du lundi au samedi inclusivement.

17.10

Période de repos

Les employés payés à l'heure ou à la journée ont droit à quinze (15) minutes de repos l'avant-midi et l'après-midi de chaque jour. Cette période de repos pour les préposés aux tronçonneuses doit débuter entre 09:30 heures et 10:00 heures et entre 14:30 heures et 15:00 heures.

17.11

Pour les employés qui logent dans les camps de la compagnie, le temps requis pour voyager du camp au lieu de travail en excédent d'une demi-heure par jour, du lundi au jeudi et de quinze (15) minutes le vendredi, fait partie de la journée régulière de travail.

Pour les employés voyageant chaque jour, le temps de marche se calcule à compter du moment où le premier des endroits suivants est atteint:

1. descente de l'autobus,
2. jonction du Foulon,
3. arrivée du camp.

17.12

C'est le privilège de la compagnie de choisir ceux qui agiront comme gardiens durant les fins de semaine. L'employé qui est requis de faire ce travail est payé à taux et demi.

17.13

Horaires normaux de travail

La compagnie peut faire des changements de courte durée si les conditions l'exigent. Dans ce cas, la compagnie doit donner un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures, sinon les employés ainsi affectés reçoivent taux et demi pour toutes les heures travaillées durant la première faction suivant

le changement. Si des changements permanents deviennent nécessaires, il doit y avoir entente avec le syndicat.

17.14 Aucun travail à la pièce ne doit être effectué le dimanche et un jour de congé chômé et payé.

17.15 Main-d'oeuvre extérieure

S'il devient nécessaire pour la compagnie de recruter de la main-d'oeuvre dans des régions éloignées, soit dans les comtés autres que Montmorency, Charlevoix et Dubuc, 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.

17.16 Pompistes

La semaine régulière de travail des pompistes se répartit comme suit:

- du lundi au jeudi inclusivement:
11:00 à 21:00 heures comprenant une heure non rémunérée pour le souper;
- vendredi:
07:00 heures à 11:00 heures.

ARTICLE 18

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

18.01

Employés payés à l'heure

Un employé rémunéré à l'heure a droit à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour toute heure travaillée:

- a) en plus de huit (8) heures dans une journée,
- b) en plus de quarante (40) heures dans une semaine,
- c) le samedi, sauf si l'employé est sur l'équipe de nuit dont l'horaire se termine le samedi a.m. ou s'il est au travail en vertu des dispositions des paragraphes 17.13 et 17.15,
- d) le dimanche,
- e) un jour de congé mentionné au paragraphe 15.01 ou un jour compris entre le 25 décembre et le 1er janvier.

18.02

Employés payés à la journée

Les employés payés à la journée ont droit au taux et demi du taux régulier de leur occupation:

- a) s'ils sont requis de travailler le samedi, sauf s'ils sont sur l'équipe de nuit ou au travail en vertu des articles 17.13 et 17.15;
- b) le dimanche;
- c) un jour de congé mentionné au paragraphe 15.01 ou un jour compris entre le 25 décembre et le 1er janvier.

18.03

Lorsqu'un employé à la pièce est requis de travailler à l'heure, il reçoit temps et demi du taux de la tâche qu'il accomplit pour tout le surtemps autorisé travaillé au-delà de huit (8) heures dans une journée, en comptant le temps travaillé à la pièce.

18.04

Le temps supplémentaire est distribué de façon équitable entre les employés d'un même département, ayant les qualifications requises pour accomplir la tâche.

Un employé peut, pour des raisons sérieuses, refuser du travail supplémentaire. Dans un tel cas, l'employé est

.../

18.04/...

affecté à nouveau au travail supplémentaire lorsque sa prochaine affectation survient normalement.

La compagnie fournit, dans les cinq (5) jours de la demande du syndicat, une liste du travail supplémentaire effectué par les employés au cours du mois précédent.

ARTICLE 19

PRIME DE NUIT

19.01

A compter du lundi suivant la date de la signature, une prime de trente-cinq cents (\$0.35) est payée aux employés travaillant sur l'équipe de nuit pour leurs heures régulières.

Cette prime est payable aux employés rémunérés à l'heure pour chaque heure payée au taux régulier effectuée entre 18:00 heures et 06:00 heures ainsi que pour chaque heure régulière d'un employé travaillant sur une équipe dont l'horaire régulier débute à 16:00 heures ou après et comprise entre 16:00 heures et 06:00 heures.

ARTICLE 20

APPELS SPECIAUX

20.01

L'employé de jour, de nuit ou d'équipe, qui est rappelé au travail après la fin de sa journée régulière, pour faire des travaux d'entretien ou de réparations, reçoit temps et demi pour toutes les heures travaillées, avec un minimum de quatre (4) heures à son taux régulier.

Ce minimum ne s'applique pas s'il y a continuité entre les rappels au travail et la période normale de travail. Les heures payées en vertu du présent article ne peuvent être calculées comme surtemps journalier ou hebdomadaire.

ARTICLE 21

TRANSPORT DES EMPLOYES

21.01

A la demande de la compagnie, l'employé autorisé à se servir de son véhicule pour se rendre du camp au lieu de travail, reçoit une allocation de quatre dollars et cinquante cents (\$4.50) par jour pour les vingt-quatre (24) premiers kilomètres parcourus et dix-neuf cents (\$0.19) pour chaque kilomètre additionnel, sans égard au nombre de passagers dans son automobile.

Cette allocation est de cinq dollars (\$5.00) et de vingt et une cents (\$0.21) à compter du 1er octobre 1983.

L'employé utilisant son véhicule doit établir, à la satisfaction de la compagnie, qu'il est détenteur d'une police d'assurance-responsabilité pour les dommages à autrui, si non, il ne peut circuler en forêt avec son véhicule.

21.02

La compagnie doit payer à l'employé rémunéré à la pièce qui doit marcher plus de huit cents (800) mètres pour se rendre à son lieu de travail, une allocation de \$0.1422 le m³ (app.) et si la distance excède mille six cents (1,600) mètres, une allocation de \$0.2844 le m³ (app.).

Ces allocations sont de \$0.1564 et de \$0.3128 à compter du 1er octobre 1983.

La distance de marche se calcule du terminus d'autobus jusqu'au sentier de coupe de l'employé concerné.

Si l'employé croit que son sentier de coupe excède la distance de trois cent cinq (305) mètres, il peut demander un mesurage et tout excédent de trois cent cinq (305) mètres s'ajoute à la distance de marche.

ARTICLE 22

PENSION

22.01

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.

22.02

La compagnie fournit gratuitement un quatrième repas par jour à tout employé qui, en période de sécheresse, est requis de modifier son horaire de travail pour profiter de la rosée.

ARTICLE 23

PAIE

23.01

Les employés sont payés au camp le mercredi ou le jeudi de chaque semaine, à la discrétion de la compagnie, avant la fin de la journée de travail, pour la période terminée le vendredi soir de la semaine précédente.

Pour les employés à la pièce dont la production n'a pas été entièrement mesurée le vendredi soir de la semaine précédente, le montant de paie est basé sur une estimation du gain qu'a normalement gagné l'employé pour les jours travaillés au cours de la semaine, en tenant compte de sa production quotidienne moyenne.

ARTICLE 24

SALAIRES

24.01 Les employés régis par la présente convention ont droit, suivant leur occupation, aux salaires journaliers, aux taux horaires ou aux taux à la pièce correspondant à leur occupation tel que mentionné à l'annexe "A" faisant partie intégrante de la présente convention.

24.02 En raison des conditions climatiques, les employés rémunérés à forfait reçoivent un supplément de salaire de dix pour cent (10%) des gains bruts pour la période du 1er janvier au 30 avril de chaque saison.

Si au cours du mois de décembre la précipitation de neige demeure au sol de façon à rendre les conditions d'opérations difficiles, la compagnie pourra avancer la date du paiement de ce supplément de salaire.

ARTICLE 25

HYGIENE ET SECURITE DANS LES CAMPS

- 25.01 La compagnie et le syndicat reconnaissent qu'il est indispensable de maintenir de bonnes conditions de propreté, d'hygiène et de confort en vue de conserver la santé des employés forestiers. Les parties s'engagent donc à observer avec rigueur les règlements d'hygiène dans les camps, tels qu'édictees par le Ministère des Affaires Sociales de la province de Québec ou par la compagnie.
- 25.02 Advenant la formation d'équipes de nuit, un dortoir isolé sera aménagé.
- 25.03 Le comité de santé et sécurité prévu à l'article 27, a entre autres fonctions, celle de formuler des recommandations à la compagnie sur les moyens à prendre pour assurer l'hygiène et la sécurité dans les camps. Il peut être convoqué en tout temps à la demande de l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 26

OUTILS - VETEMENTS - ABRIS

- 26.01 La compagnie s'engage à fournir dans chaque atelier de réparations des scies mécaniques, l'équipement suivant:
- 1 lampe fluorescente,
 - air comprimé
 - 1 étau,
 - 1 meule électrique (avec lunettes de sécurité),
 - 1 extincteur,
 - 1 enclume.
- 26.02 Entreposage des scies mécaniques
- Un abri chauffé doit être aménagé à chaque camp pour l'entreposage des scies mécaniques.
- 26.03 Outils
- Le bûcheron engagé à la pièce doit fournir à ses frais les outils nécessaires à son travail à l'exception de ceux apparaissant au paragraphe 26.07.
- 26.04 Scie mécanique de réserve
- La compagnie convient de placer dans chaque camp où s'effectue la coupe du bois, une scie mécanique sécuritaire pour chaque groupe d'environ vingt (20) employés au travail, pour être utilisée moyennant un loyer horaire de trente-cinq cents (\$0.35) jusqu'à un maximum de trois (3) jours, lorsque la leur est en réparation; le tout est sujet aux règlements que la compagnie peut, de temps à autre, édicter à ce sujet.
- 26.05 Vêtements de cuisine
- La compagnie fournit aux employés préposés à la cuisine les uniformes blancs comprenant bonnet, chemise et pantalon ainsi que les tabliers blancs nécessaires à l'exécution de leurs fonctions. L'employé signe un reçu attestant la réception des vêtements. La compagnie remplace ces vêtements après usure normale.
- A défaut par un employé de remettre les vêtements au moment de leur remplacement ou à la fin de la saison d'opérations, leur valeur est déduite de la paie de l'employé.

.../

26.06 Vêtements des employés de garage

La compagnie fournit des habits imperméables pour le lavage des machines, des gants et des tabliers pour les soudeurs. Elle fournit un maximum de six (6) "couvre-tout" par année à chaque employé et elle les fait laver à ses frais.

Elle place des habits thermos, soit deux (2) au garage du camp Beaulieu, un (1) au garage des employés voyageant chaque jour et un (1) au garage de Clermont, qui peuvent être utilisés à l'extérieur par les mécaniciens qui, dû à un bris de machinerie, doivent travailler dehors au cours de périodes particulièrement froides.

26.07 Outils - employés à forfait

La compagnie fournit à l'employé à forfait l'équipement suivant: bidon d'essence, hache pour débusqueuse, pointes de crochets, crochets, genouillères et un chapeau de sécurité.

26.08 Chaussures de sécurité

Tous les employés peuvent se procurer, au 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.

26.09 Pour tous les vêtements et outils mentionnés aux paragraphes 26.06 et 26.07, l'employé sur réception du matériel signe un accusé de réception pour le matériel reçu, dont la valeur lui est déduite de ses gains en cas de perte ou de non retour. Ces vêtements et outils sont remplacés gratuitement après usure normale.

26.10 Habillement de sécurité

La compagnie remet une paire de gants ou de mitaines de sécurité aux employés préposés à l'abattage, au tronçonnage, au charroyage et au débusquage du bois ainsi qu'aux opérateurs de tracteurs. Elle en remet également aux opérateurs de camions et aux draveurs lorsqu'ils sont appelés à manipuler des câbles ou à opérer une scie mécanique. Le coût, moins une déduction de vingt-cinq pour cent (25%) en est défrayé par l'employé. Tant et aussi longtemps qu'il ne met pas fin à son travail continu, l'employé régulier en reçoit une nouvelle paire

.../

sur présentation d'une paire de gants ou de mitaines de sécurité détériorée par l'usure. Tout employé se voit remplacer les gants ou mitaines détériorés suite à un accident de travail.

26.11

Dans l'éventualité où la compagnie exigerait l'utilisation d'outils métriques, elle paiera cinquante pour cent (50%) du coût.

ARTICLE 27

SANTE ET SECURITE

- 27.01 Les parties s'engagent à collaborer au maintien et à l'amélioration des conditions de travail de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène, de bien-être et de santé des employés.
- 27.02 Le comité de santé et sécurité est formé de trois (3) représentants de la compagnie, dont le surintendant du personnel et de trois (3) représentants du syndicat dont un délégué de chaque camp.
- Les fonctions du comité sont les suivantes: -
- a) formuler des recommandations à la compagnie relativement aux mesures à prendre pour assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène, de bien-être et de santé des employés au travail;
 - b) formuler des recommandations à la compagnie pour améliorer les lieux physiques et les conditions matérielles de travail;
 - c) formuler des recommandations à la compagnie pour assurer le respect des lois relatives à la sécurité et des règlements adoptés en vertu de ces lois;
 - d) étudier tout rapport d'enquête ou toute plainte sur des conditions ou actions dangereuses avant de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour la corriger. Dans le but d'activer la prévention, la compagnie doit porter à la connaissance des membres du comité les faits pertinents aux accidents. Dans le cas d'accidents graves, les faits pertinents sont communiqués aux membres du comité le plus vite possible après l'accident;
 - e) recommander et étudier toute suggestion visant à prévenir les accidents;
 - f) susciter des enquêtes dans le but d'améliorer les conditions et habitudes de sécurité;
 - g) susciter des rencontres avec les employés dans le but de sensibiliser les intéressés aux problèmes de sécurité;
 - h) organiser des visites conjointes pour relever des situations dangereuses ou des actes dangereux.
- 27.03 Sur recommandation du comité, la compagnie peut occasionnellement payer les dépenses de membres du comité pour suivre des cours ou participer à des réunions dans le but d'acquérir de la formation en matière de sécurité.

- 27.04 Le comité de santé et sécurité tient des réunions mensuelles ou plus selon le besoin.
- Un représentant de la compagnie agit comme secrétaire du comité. Il transmet à chaque membre du comité, au moins vingt-quatre (24) heures avant une réunion, le procès-verbal de la réunion précédente et l'ordre du jour de la réunion comprenant tous les sujets que l'un ou l'autre des membres a pu lui demander d'y inscrire.
- 27.05 Lors de la réunion du comité, un rapport est formulé au directeur de la division forestière concernant les points discutés en incluant les recommandations formulées par le comité à sa réunion précédente. Par la suite, le comité est informé de chacune des étapes d'exécution des décisions.
- 27.06 Tout employé exécutant une nouvelle opération, tout nouvel employé et tout employé promu doit être informé de tout danger inhérent à sa tâche et de tous les processus de sécurité accompagnant ses fonctions avant que celui-ci les occupe.
- 27.07 La compagnie établit un programme pour faire subir un examen audiométrique aux employés qui doivent être surveillés, dans un délai d'au plus douze (12) mois de leur premier examen. Le programme prévoit également des examens périodiques pour tous les employés. Ce programme est communiqué au comité conjoint.
- 27.08 Les employés membres du comité de santé et sécurité ne subissent aucune perte de salaire régulier lorsqu'ils assistent à des réunions de ce comité ou lorsqu'ils effectuent des visites ou participent à des enquêtes organisées par le comité.
- A l'occasion de la visite d'un inspecteur du gouvernement, le représentant syndical qui peut l'accompagner, suivant les dispositions de la loi et de ses règlements, ne subit aucune perte de salaire régulier.
- 27.09 a) Un employé qui a des motifs raisonnables de croire que l'utilisation d'une machine ou l'existence de conditions dangereuses particulières l'expose à un danger imminent pour sa santé ou sa sécurité peut refuser d'exécuter le travail concerné. Il doit alors avertir immédiatement son supérieur immédiat.

27.09/...

- b) Si le supérieur immédiat reconnaît les conditions décrites en a), il doit voir à faire corriger la situation. Si le supérieur immédiat ne reconnaît pas les conditions décrites en a) et si l'employé refuse de reprendre le travail concerné, le supérieur immédiat convoque immédiatement un représentant de la compagnie en matière de sécurité et un membre syndical du comité de santé et sécurité.
- c) Si un représentant de la compagnie en matière de sécurité reconnaît les conditions décrites en a), il doit voir à faire corriger la situation. S'il ne reconnaît pas les conditions décrites en a) et si l'employé refuse de reprendre le travail concerné, l'employé peut exiger l'intervention d'un inspecteur désigné à cette fin par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.
- d) Pendant le temps où un employé exerce son droit de refuser un travail conformément au présent article, il peut être affecté à une autre tâche à son taux de salaire régulier.
- e) L'employé qui, de bonne foi, exerce son droit de refuser un travail conformément au présent article, ne peut être l'objet d'aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire en raison de l'exercice de ce droit.

27.10

Mesure préventive

Le surveillant ou une personne désignée par lui doit entrer en communication au moins à chaque demi faction avec tout employé travaillant dans les endroits isolés.

ARTICLE 28

ENTRETIEN DES MACHINES (Débusqueuses, F-4 et J-5)

28.01

La compagnie fait l'entretien de ses machines. A l'occasion de bris mineurs, l'opérateur doit aider à effectuer les réparations qui s'imposent et il est rémunéré au taux de sa classification, si le travail est effectué pendant ses heures régulières de travail.

L'opérateur fait la vérification et l'entretien mineur de son unité et informe son supérieur immédiat des déficiences qu'il a constatées. Ce travail ne doit pas dépasser quinze (15) minutes au cours d'une journée régulière de travail sauf lorsque requis par l'entrepreneur ou le contremaître.

28.02

Choix des membres d'une équipe (coupe):

Lorsqu'il devient nécessaire de remplacer un membre d'une équipe, le choix en est fait par les membres pourvu que le surveillant immédiat soit d'accord.

Si ce choix n'est pas à la satisfaction du surveillant immédiat ou si les membres ne peuvent s'entendre pour trouver un remplacement éventuel, celui-ci est désigné par la compagnie.

29.01

a) Le personnel affecté aux cuisines est déterminé en fonction du nombre d'employés de la manière suivante: -

<u>Nombre d'employés</u>	<u>cuisinier</u>	<u>assistant- cuisinier</u>	<u>marmiton</u>	<u>total</u>
1 à 15	1	-	-	1
16 à 40	1	1	-	2
41 à 70	1	1	1	3
71 à 100	1	1	2	4
101 à 130	1	2	2	5
131 à 160	1	2	3	6
161 à 190	1	3	3	7
191 à 220	1	3	4	8
221 à 250	1	3	5	9

Un marmiton est ajouté au personnel de la cuisine pour chaque trente (30) employés additionnels.

b) Advenant l'ouverture par la compagnie d'une cuisine modifiée, ne comprenant pas entre autres la préparation de la pâtisserie et prévoyant l'utilisation de vaisselle jetable, le personnel affecté aux cuisines sera déterminé en fonction du nombre d'employés et de la manière suivante: -

<u>Nombre d'employés</u>	<u>chef cuisinier</u>	<u>cuisinier</u>	<u>second cuisinier</u>	<u>aide- cuisinier</u>	<u>total</u>
30 ou moins	-	1	-	-	1
31 à 75	-	1	-	1	2
76 à 150	-	1	1	1	3
151 à 225	1	-	1	2	4
226 à 300	1	1	1	2	5
301 et plus	1	1	2	2	6

Le nombre d'hommes pourra varier de plus ou moins quinze (15) sans diminution ou augmentation dans le personnel de cuisine.

La compagnie informe le syndicat quatre (4) mois à l'avance de son intention d'ouvrir une telle cuisine. De plus, elle lui fournit les renseignements nécessaires pour apprécier le fonctionnement de la cuisine et pour en discuter avec la compagnie.

29.02

Si, pendant la durée de la convention, il devient nécessaire de réduire le personnel des cuisines, en raison de changements dans les opérations de celles-ci, les parties se rencontreront pour discuter de cette réorganisation.

.../

Si le syndicat n'accepte pas la réorganisation proposée, il peut soumettre cette question à l'arbitrage en se prévalant de la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 7; le tout est sujet à l'application des articles 12 et 32.

29.03

A l'ouverture des camps, au début des opérations, le cuisinier et au minimum un autre membre du personnel de cuisine, soit le plus ancien, sont appelés au travail et ce, au moins cinq (5) jours avant l'arrivée des employés.

ARTICLE 30

ASSURANCE

30.01

a) Assurance

La compagnie assure contre le feu, dans ses camps, les effets personnels de chaque employé, jusqu'à concurrence de trois cents dollars (\$300.00). Cette assurance ne couvre pas les véhicules, l'argent et les scies mécaniques, sauf si elles sont remisées dans le local prévu à cette fin.

b) La compagnie assure contre le feu dans ses locaux, les outils requis pour le travail des hommes de métier. Ceux-ci fourniront annuellement à la compagnie l'inventaire de leurs outils requis pour leur travail et la compagnie pourra vérifier cet inventaire en tout temps si elle le désire.

c) La compagnie défraie 50% du coût d'une prime, jusqu'à concurrence d'un maximum de trente dollars (\$30.00), par année, par mécanicien, pour une assurance-vol, aux conditions suivantes: -

a) une copie de la police est remise à la compagnie;

b) l'assurance ne couvre que les coffres d'outils des mécaniciens;

c) ces coffres sont couverts lorsqu'ils sont dans des locaux de la compagnie désignés à cette fin;

d) l'assuré doit avertir la compagnie de toute annulation et lui remettre le remboursement de prime qu'il lui revient.

30.02

a) La compagnie s'engage à verser mensuellement les sommes suivantes à tout ouvrier permanent pour lui permettre de participer à un régime de bien-être comprenant des bénéfices d'assurance-vie, d'assurance indemnité hebdomadaire, d'assurance incapacité prolongée et d'assurance-santé.

ouvrier marié

célibataire

\$44.20

\$30.00

La compagnie verse pour les employés retraités un montant d'un dollar (\$1.00) par mois, pour participer aux bénéfices d'assurance qui leur sont accessibles suivant les régimes d'assurance.

.../

30.02/...

- b) La participation aux plans d'assurance est obligatoire pour tous les employés permanents à l'exception de ceux embauchés comme étudiants.
- c) La compagnie débute ses contributions le mois suivant celui de l'embauche.
- d) La compagnie cesse ses contributions à la fin du mois au cours duquel l'employé est mis à pied, sous réserve des possibilités prévues au sous-paragraphe e) qui suit.
- e) 1- La compagnie maintient ses contributions aux régimes d'assurance-santé et assurance-vie soit \$17.64 pour les célibataires et \$28.47 pour les employés mariés, même lors d'une mise à pied jusqu'au rappel au travail ou au plus tard jusqu'au 30 juin suivant pourvu que l'employé: -

- a) ait deux (2) ans d'ancienneté;
- b) ait travaillé cent vingt (120) jours dans la saison d'opérations; une absence d'une durée maximum de quarante-cinq (45) jours pour la maladie, accident de travail ou libération syndicale, est considérée comme ayant été travaillée;
- c) soit demeuré au travail aussi longtemps que la compagnie lui offre du travail dans son emploi dans la saison courante.

2- L'employé qui rencontre les exigences mentionnées à e) 1 a) et c) mais non b) peut conserver les couvertures des régimes d'assurance-santé et assurance-vie et la compagnie consent à en défrayer 50% de la prime jusqu'à un maximum de \$8.82 mensuellement pour l'employé célibataire et \$14.24 mensuellement pour l'employé marié. Ce paragraphe n'est en vigueur que pour les saisons d'opérations 1982-1983 et 1983-1984.

L'employé doit en manifester le désir et produire une preuve d'assurabilité.

Cette clause entre en vigueur le premier jour de décembre 1982.

- f) Dans tous les autres cas, la compagnie cesse ses contributions à la fin du mois au cours duquel l'employé quitte son emploi, est congédié ou obtient un permis d'absence sans solde pour une période de plus de trente (30) jours.
- g) L'administration du régime de bien-être et le choix des assurances sont la responsabilité du syndicat. Les frais d'administration sont à la charge du syndicat.
- h) La compagnie s'engage cependant à collaborer avec le syn-

.../

dicat et les assureurs choisis par ce dernier, pour fournir les renseignements nécessaires à l'administration du régime.

- i) Le syndicat remet à la compagnie une copie de la police maîtresse, lui remet les documents et lui fournit les renseignements nécessaires pour apprécier l'expérience des régimes.
- j) Les ristournes payables par la Commission d'Assurance-Chômage sont entièrement versées à la compagnie.
- k) Si en vertu d'une législation provinciale ou fédérale, des bénéfices de même nature que ceux visés par le présent article sont accordés aux employés et si une telle législation impose à la compagnie une contribution à cette fin, les versements mensuels de la compagnie prévus au paragraphe seront diminués d'un montant égal à sa contribution au régime fédéral ou provincial.
- l) Les bénéfices minimum prévus dans les polices d'assurance qui sont émises dans le cadre du régime de bien-être sont les suivants: -

- 1) assurance-vie
 - moins 65 ans \$20,000.00
 - 65 ans et plus \$2,000.00
- 2) assurance-vie familiale
 - enfants de 24 heures à 2 ans \$500.00
 - enfants de 2 ans à 18 ans \$1,500.00
 - enfants de 18 à 25 ans s'ils demeurent aux études \$1,500.00
 - conjoint \$3,000.00
- 3) accident-maladie
 - médicaments 80%
 - chambre d'hôpital:
 - chambre semi-privée au complet
 - \$48.00 par jour à l'extérieur du Canada
 - ambulance:
 - en totalité jusqu'à \$200.00 dans une année
 - quatre-vingt pour cent (80%) au-dessus de \$200.00 dans une année.
 - chiropraticien:
 - \$5.00 par traitement, maximum de \$150.00.
- 4) indemnité hebdomadaire - court terme
 - 66 2/3% du salaire hebdomadaire, maximum permissible par la loi de l'assurance-chômage et ses amendements pour une période maximum de 52 semaines, payables le premier jour en cas d'accident.

indemnité hebdomadaire - long terme

- 55% du salaire brut hebdomadaire maximum permissible par la loi de l'assurance-chômage pour une période de 36 mois suivant les 52 semaines mentionnées au paragraphe précédent.

30.02/...

- m) Le syndicat s'engage à autoriser les assureurs à fournir tout renseignement que la compagnie pourrait demander pour établir que les sommes versées suivant les dispositions du présent article sont utilisées pour les fins du régime et également pour toute autre raison valable.
- n) Le syndicat tient la compagnie indemne de toute responsabilité et de tout recours qui pourraient résulter de la mise en vigueur ou de l'administration de ce régime.

ARTICLE 31

MAINTIEN DES GAINS

31.01

Bris de machines - employés rémunérés à l'heure

Dans le cas de défectuosité mécanique d'une machine, la compagnie offre du travail compensatoire aux employés permanents rémunérés à l'heure pour leur permettre de terminer la semaine courante. L'employé doit en faire la demande et il ne reçoit aucune rémunération s'il refuse le travail qui lui est offert. En autant que possible, la compagnie offre à chaque employé un travail de même nature que celui de sa classification.

Cependant, si le bris a lieu un jeudi, la garantie mentionnée au paragraphe précédent s'applique jusqu'au lundi suivant inclusivement. Si le bris a lieu un vendredi, la garantie mentionnée au premier paragraphe s'applique jusqu'au mardi suivant inclusivement.

31.02

Lorsqu'une débusqueuse, un tracteur F-4 ou une autre machine semblable se brise pour une période d'une (1) heure ou plus et que le bris est rapporté au surveillant, la compagnie maintient le salaire de l'employé et des équipiers concernés, pendant une heure, en autant qu'il(s) effectue(nt) pendant ce temps tout travail requis de lui ou de ceux-ci.

Après cette première heure, la compagnie fournit du travail compensatoire aux employés affectés qui en font la demande. Ce travail est confié à ces employés pour leur permettre de terminer leur semaine normale de travail et, si possible, de la terminer dans la zone immédiate de leur travail. Si le travail compensatoire doit être effectué dans une zone nécessitant le déplacement des employés concernés, la compagnie paie le déplacement au taux horaire de l'occupation "travailleurs à forfait."

L'employé reçoit pour le travail compensatoire le taux de l'occupation qu'il est appelé à remplir. S'il advient qu'un tel travail n'est pas disponible, l'employé reçoit le taux horaire de son occupation jusqu'à un maximum de neuf (9) heures pour chaque bris.

31.03

Les paragraphes 31.01 et 31.02 ne s'appliquent pas aux opérateurs de machinerie et d'équipement mentionnés au paragraphe 10.09 de la convention.

31.04

Conditions atmosphériques:

a) La compagnie maintient en vigueur le système de compensa-

31.04/...

tion pour le temps perdu en raison de conditions atmosphériques (pluies excessives - orages électriques - températures exceptionnellement froides), alors que les journées peuvent être déclarées non ouvrables par le surintendant du camp, après consultation avec les représentants syndicaux. Ce système ne s'applique que pour la période comprise entre le 1er décembre et la fin de la saison.

- b) La compagnie fournit des vêtements de pluie pour les employés appelés à travailler par un temps pluvieux. L'employé qui ne retourne pas les vêtements reçus à la date indiquée par la compagnie ou à son départ, est débité du coût de ces vêtements.
- c) La compensation mentionnée au paragraphe e) est payable après une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de temps perdu et peut se continuer jusqu'à une journée et demie ($1\frac{1}{2}$) par semaine jusqu'à un maximum de vingt (20) jours par saison.
- d) Pour avoir droit à cette rémunération, l'employé doit être disponible pour compléter sa semaine normale de travail.
- e) La compagnie paie par jour la moitié du minimum garanti prévu au paragraphe 31.05.

31.05

- a) Tout employé permanent rémunéré à la pièce dont les heures de travail sont vérifiables a droit, pour chaque jour complet travaillé, à la rémunération minimum suivante calculée suivant la procédure prévue au sous-paragraphe b):

employé permanent: \$65.00

employé en période de probation,
étudiants, employés affectés
d'une incapacité, etc... \$45.00

- b) A la fin de chaque période de quatre (4) semaines de paie, le total des gains bruts d'un employé, à l'exclusion de l'allocation pour les scies mécaniques, est divisé par le nombre de jours travaillés par l'employé. Si cette somme est inférieure à la rémunération minimale garantie, la compagnie lui paie la différence pour chaque jour travaillé au moment de la correction des estimations.

Pour avoir droit au minimum ci-dessus mentionné, un employé doit: -

- fournir un effort normal pendant les heures régulières de travail,
- travailler à forfait au moins 75% des jours ouvrables dans une période,
- ne pas s'absenter sans autorisation pendant la période.

ARTICLE 32

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
TECHNIQUES ET OPERATIONNELS
ENTRAINEMENT
NOUVELLES OCCUPATIONS
INDEMNITE DE LICENCIEMENT

- 32.01 La compagnie peut apporter des améliorations ou changements techniques, technologiques et opérationnels. Lorsque ces améliorations ou changements se produisent et sont susceptibles de réduire la main-d'oeuvre de façon permanente, la compagnie en avise le syndicat dès que sa décision est prise, mais un (1) mois ou plus à l'avance ou dans un délai plus long si la loi prévoit un tel délai.
- 32.02 Si les changements décrits au paragraphe 32.01 ont pour effet de créer de nouvelles occupations, elles seront offertes, en premier lieu, aux employés membres de l'unité de négociation, qualifiés pour remplir ces occupations, sujet aux dispositions de l'article 12, y compris l'affichage.
- 32.03 Si ces changements ont pour effet de réduire la main-d'oeuvre de façon permanente, les employés affectés sont mis à pied suivant les dispositions de l'article 12 et tout employé mis à pied a droit, à son départ, à une indemnité de licenciement égale à deux pour cent (2%) de sa rémunération totale pour sa dernière période de service continu dans l'unité de négociation, sujet aux termes et conditions suivantes: -
- a) l'employé doit avoir au moins trois cents (300) jours de service continu;
 - b) le licenciement doit résulter directement d'une décision de la compagnie en vue d'améliorer l'efficacité des opérations, en conformité à ses droits prévus à la présente convention. Cette indemnité n'est pas due si le licenciement résulte de circonstances indépendantes du contrôle de la compagnie, telles qu'une baisse périodique ou permanente de la production, des causes naturelles ou encore pour tout événement tels que la maladie, un accident ou l'incapacité de l'employé de continuer à effectuer sa tâche;
 - c) l'employé n'a pas droit à l'indemnité de licenciement s'il démissionne, s'il est congédié pour une raison valable ou s'il refuse une offre de mutation;
 - d) la moitié de l'indemnité de licenciement est payable à l'employé trois (3) semaines après la date de la cessation de son emploi, la seconde moitié étant payable six (6) semaines après le premier versement;

.../

- e) un employé rappelé après avoir reçu le montant de l'indemnité de licenciement qui lui était due, recommence à compter de son retour, à accumuler une nouvelle période pour les fins de calcul d'une indemnité future;
- f) lorsque l'employé est rappelé après avoir touché la moitié du montant de l'indemnité à laquelle il a droit, la portion inutilisée de son indemnité demeure à son crédit et peut être utilisée à l'occasion d'une mise à pied ultérieure. De plus, un tel employé recommence alors à accumuler une nouvelle période de temps lui permettant d'accumuler de nouveaux crédits qui pourront être versés à l'occasion de toute mise à pied éventuelle;
- g) les droits de rappel d'un employé ne sont pas affectés par le paiement d'une indemnité de licenciement. Toutefois, si le rappel survient avant l'échéance du paiement de ladite indemnité, ce paiement est annulé. Si un employé reçoit un avis de rappel au travail suivant les dispositions de l'article 10 et s'il refuse, il perd ses droits de rappel et tous les paiements d'indemnité de licenciement sont automatiquement annulés.

32.04

La compagnie s'engage à continuer et à promouvoir son programme d'entraînement pour permettre aux employés de s'adapter aux exigences nouvelles de leurs occupations, d'accéder à des occupations pour lesquelles ils peuvent se qualifier ou pour répondre aux exigences d'occupations qui peuvent être créées.

Lorsque la compagnie met en vigueur un programme d'entraînement, elle le fait connaître par voie d'affichage. Parmi les employés possédant les qualifications normales pour poursuivre l'entraînement, les employés ayant le plus d'ancienneté sont choisis.

Les employés ayant suivi et complété un programme d'entraînement sont appelés les premiers, par ordre d'ancienneté au fur et à mesure que des postes sont vacants ou que de nouveaux postes sont créés dans des occupations pour lesquelles un programme d'entraînement a été institué.

La compagnie s'engage à discuter des modalités de ce programme avec le syndicat.

32.05

La compagnie doit aviser le syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance de tout changement opérationnel pouvant affecter une occupation, de l'addition d'une nouvelle classification ou encore de la création d'une nouvelle occupation et du taux qu'elle entend appliquer.

.../

Le syndicat peut, dans les trente (30) jours de la mise en application d'un tel taux, le contester en utilisant la procédure de règlements des griefs prévue à l'article 7, paragraphe 7.09.

32.06

La classification d'un mécanicien est révisée au mois de mars de chaque année.

Cette révision est obligatoire pour tous les mécaniciens embauchés après le 1er octobre 1982 et ceux présentement à l'emploi de la compagnie qui désireront être classifiés lors de la révision de 1983.

ARTICLE 33

DUREE DE LA CONVENTION

33.01 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.

33.02 **Rétroactivité:**

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 aux dispositions de l'annexe "A" - Salaires.

Les bénéfices payables rétroactivement sont dus aux employés à l'emploi de la compagnie à la date de la signature, aux employés qui ont pris leur retraite depuis le 1er octobre 1982 et aux héritiers des employés décédés depuis le 1er octobre 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Clermont, ce 25 ième jour de
JANVIER 1983.

DONOHUE INC.

Damien Bourgoin
Damien Bourgoin
Directeur Division Forestière

Pierre-Paul Harvey
Pierre-Paul Harvey
Surintendant de production

Roger Lortie
Roger Lortie
Directeur des Relations Industrielles

Viateur Camiré
Viateur Camiré
Directeur adjoint - Relations Industrielles

Jules Savard
Jules Savard
Surintendant du personnel

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DE CHARLEVOIX - DUBUC (F.T.P.F. - C.S.N.)

Réal Tremblay (P.S.)
Réal Tremblay
Président

Jean-Paul Lavoie
Jean-Paul Lavoie
Vice-président secteur Beaulieu

Denis Gaudreault
Denis Gaudreault
Directeur secteur Beaulieu

Raoul Lavoie Sec. Lin
Raoul Lavoie
Secrétaire-trésorier

Laurent Lavoie
Laurent Lavoie
Vice-président secteur Les Martres

Benoit Girard
Benoit Girard
Directeur secteur Les Martres

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET

André Bilodeau
André Bilodeau
Conseiller technique

DONOHUE INC. - SALAIRES

DIVISION FORESTIERE ANNEXE "A"

<u>EMPLOYES PAYES A LA JOURNEE</u>	<u>01/10/1982</u>	<u>01/10/1983</u>
Cuisinier	102.55	112.80
Second cuisinier	95.11	104.62
Marmiton	88.88	97.77
Préposé à l'entretien des camps	89.14	98.05
Gardien de nuit	87.55	96.31
Gardien d'écluse	87.55	96.31
Gardien	87.55	96.31
 <u>EMPLOYES PAYES A L'HEURE</u>		
Journalier	11.48	12.63
Draveur	11.48	12.63
Draveur en charge de chaland	11.87	13.06
Chef d'équipe	12.25	13.48
Aide-mécanicien fournissant outils	11.58	12.74
Mécanicien classe A fournissant outils	13.56	14.92
Mécanicien classe B fournissant outils	12.79	14.07
Mécanicien classe C fournissant outils	12.16	13.38
Aide charpentier menuisier classe A	11.87	13.06
Aide charpentier menuisier classe B	11.58	12.74
Charpentier menuisier classe A fournissant outils	13.56	14.92
Opérateur de débusqueuse F4, J5 et autre équipement similaire	11.72	12.89
Opérateur de bateau	11.72	12.89
Opérateur de compresseur et marteau pneumatique	11.72	12.89
Dynamiteur	11.72	12.89
Canteur (scieur et coupeur de bois)	11.72	12.89
Opérateur de camions 6 roues	11.95	13.15
Opérateur de camions 10 roues gravier	11.95	13.15
Opérateur de camions 10 roues transport de bois	11.95	13.15
Opérateur d'autobus	11.95	13.15
Opérateur de camion- provisions et vanne	12.10	13.31
Opérateur de camion- huile et gaz	12.10	13.31
Opérateur de camion remorque	12.35	13.59
Opérateur de tracteur moins de 25,000#	11.95	13.15
Opérateur de tracteur plus de 25,000#	12.41	13.65
Opérateur de niveleuse	12.41	13.65
Opérateur de chargeur plus de 25,000#	12.41	13.65
Opérateur de débardeuse à pinces	12.30	13.53
Scieur sur machine à tronçonner	12.51	13.76
Chargeur sur machine à tronçonner	12.51	13.76
Aide sur machine à tronçonner	11.58	12.74
Affûteur	12.70	13.97
Aide-affûteur	11.87	13.06
Travailleur à forfait	11.87	13.06
 <u>FORFAIT POUR LA PRODUCTION D'UN M³ (app.)</u>		
Charroyage, coupé et empilé	2.73	3.00
Charroyage, coupé et assemblé	3.07	3.38
Coupé et empilé	8.70	9.57
Coupé et assemblé	8.25	9.08
Coupé, débusqué et empilé	8.21	9.03
Tronçonnage avec scie mécanique	2.78	3.06

DONOHUE INC.- SALAIRES
DIVISION FORESTIERE ANNEXE "A"

CEDULE DES TAUX DE BOIS EN LONGUEUR

<u>DIAMETRE</u>	<u>01/10/1982</u>	<u>01/10/1983</u>
10 cm	0.286	0.315
12 cm	0.522	0.574
14 cm	0.650	0.715
16 cm	0.758	0.834
18 cm	0.912	1.003
20 cm	1.082	1.190
22 cm	1.273	1.400
24 cm	1.512	1.663
26 cm	1.792	1.971
28 cm	2.134	2.347
30 cm	2.539	2.793
32 cm	2.881	3.169
34 cm	3.256	3.582
36 cm	3.653	4.018
38 cm	4.091	4.500
40 cm	4.630	5.093
42 cm	5.117	5.629
44 cm	5.612	6.173
46 cm	6.121	6.733
48 cm	6.892	7.581
50 cm	7.461	8.207
52 cm	8.042	8.846
54 cm	8.652	9.517
56 cm	9.397	10.337
58 cm	10.256	11.282
60 cm	10.975	12.073
62 cm	11.700	12.870
64 cm	12.379	13.617
66 et plus du cm	0.450	0.495

Clermont, 06/01/1983
JS:ddt

DONOHUE INC. - SALAIRES

DIVISION FORESTIERE ANNEXE "A"

CEDULE DES TAUX DE BOIS EN LONGUEUR

Ces taux s'appliquent à l'équipe de trois (3) hommes.

Le mesurage se fait au diamètre à la souche. Les arbres seront ébranchés et étêtés à 9 cm., le petit diamètre (houppier) excédant 9 cm. sera déduit du diamètre à la souche pour déterminer le taux à être payé pour cet arbre.

Une prime de 12% est ajoutée au taux ci-dessus prévu pour les employés à forfait affectés à la coupe du bois lorsque des conditions particulièrement difficiles de peuplement et/ou de topographie sont telles que le gain est diminué d'une façon appréciable.

La compagnie avertit un employé à l'avance lorsque la prime de 12% s'applique au bois qu'il est appelé à couper.

DONOHUE INC. - SALAIRES

DIVISION FORESTIERE ANNEXE "A"

N.B.

1. La distance maximum de débusquage et de charroyage est de 305 mètres, sauf où il est impossible de faire un chemin. Cette clause s'applique également au bois coupé en longueur.
2. En plus de la rémunération prévue dans la cédule des taux de bois en longueur et dans les tables pour la production d'un m³ cube apparent de bois, un employé rémunéré à forfait a droit à une somme de quatre-vingt six cents (\$0.86) pour chaque heure effectivement travaillée.
3. Tout employé à forfait qui effectue une journée régulière de travail rémunérée suivant la cédule prévue pour le bois en longueur, suivant la méthode "coupée et empilée", "coupée et assemblée" ou "coupée, débusquée et empilée", a droit, lorsqu'il utilise sa propre scie mécanique, à l'allocation journalière suivante:

	<u>1er du mois</u> <u>suyant la signature</u>	<u>1er octobre 1983</u>
Les employés préposés à l'abattage, l'ébranchage et l'étêtage	3.90	4.30
les opérateurs de débus- queuses	2.50	2.75

ANNEXE "B"

FORMULE D'ADHESION ET DEDUCTION DE LA COTISATION SYNDICALE
DU SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DE CHARLEVOIX - DUBUC (F.T.P.F.-C.S.N.)

Article 3 de la convention

Je _____
domicilié à _____
par la présente donne mon adhésion au syndicat et j'autorise mon employeur à déduire de mes gains ma cotisation régulière et mon droit d'entrée au taux établi par le syndicat légalement reconnu pour me représenter auprès de mon employeur, soit un montant de \$ _____ par semaine.

Cette autorisation est irrévocable entre le 60ième et le 30ième jour précédant la date d'expiration de la convention collective.

Signature du témoin

Signature

Date: _____

No. assurance sociale: _____

DÉPÔT

03808-3
Dépôt N°: 8 1 1 0 0 7 6

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 178-14
Date	Signature: 81-05-22 Réception: 81-05-27	Durée Du: 80-10-01 Au: 82-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 315

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des travailleurs forestiers de Charlevoix-Dubuc 155 est, Boul. Charest Québec, P.Q. G1K 3G6	<input type="checkbox"/> Déposant Donohue Inc. Clermont Cté Charlevoix P. Québec

Unité de négociation

Tous les salariés préposés aux opérations forestières, à l'exception cependant des ingénieurs forestiers, des entrepreneurs, des sous-traitants, des mesureurs, des assistants-mesureurs, des commis, des préposés à la sécurité et à l'hygiène, des préposés à la prévention des incendies, des préposés à la prévention des accidents, des préposés au service de la récréation, des préposés aux communications et transports et de toutes personnes automatiquement exclues par

Région	Activité	Affiliation
--------	----------	-------------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: <input checked="" type="checkbox"/> Beauvals, Truchon & Aubut, Avocats 2, Place Québec, Ste 736 C.P. 40 Québec, P.Q. G1R 4M8 Votre dossier: 81-635 JB	la Loi, sur les concessions forestières détenues par la Comp. Donohue Ltée dans les districts électoraux de Charlevoix, Dubuc et Montmorency.
--	---

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Walter Dumas</i>	Date 81-10-08

003 (011) Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

178-14

27 11 30

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue entre:

PAR MESSAGER

DONOHUE INC.

Ci-après appelée la "Compagnie"

-et-

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DE CHARLEVOIX-DUBUC (F.T.P.F.-C.S.N.).

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

BUT GENERAL

1.01

Le but général de cette convention est:

- a) de procurer à la Compagnie et au Syndicat le plein bénéfice de négociations collectives de travail légales et ordonnées;
- b) d'assurer, dans la mesure du possible:
 - 1. la sécurité et le bien-être des employés;
 - 2. l'ordre et l'économie dans les travaux;
 - 3. la qualité et la quantité de production;
 - 4. la protection de la propriété.
- c) de régler équitablement et pacifiquement toute dispute et tout différend pouvant survenir entre la Compagnie et le Syndicat ou les employés.

ARTICLE 2
RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01

Conformément aux termes de la décision du Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre rendue le 11 novembre 1969, amendée le 11 janvier 1980, la compagnie reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et représentant collectif des employés de la compagnie.

2.02

La juridiction du syndicat s'applique à tous les salariés préposés aux opérations forestières, à l'exception cependant des ingénieurs forestiers des entrepreneurs, des sous-traitants, des mesureurs, des assistants-mesureurs, des commis, des préposés à la sécurité et à l'hygiène, des préposés à la prévention des incendies, des préposés à la prévention des accidents, des préposés au service de la récréation, des préposés aux communications et transports, et de toutes personnes automatiquement exclues par la loi, sur les concessions forestières détenues par Donohue Inc. dans les districts électoraux de Charlevoix, Dubuc et Montmorency.

La juridiction du syndicat s'applique aussi aux salariés travaillant aux garages de la division forestière et à ceux préposés au transport du bois effectué par les camions de la compagnie à l'extérieur des concessions forestières.

2.03

Dans les conditions normales d'opérations, les contremaîtres ne doivent pas faire un travail effectué par les membres de l'unité de négociations. La présente disposition ne s'applique pas lorsque le contremaître entraîne un employé ou accomplit un travail urgent.

2.04

La compagnie ne peut conclure avec un employé ou un groupe d'employés d'entente dérogatoire aux dispositions de la convention à moins du consentement des parties.

ARTICLE 3
SECURITE SYNDICALE

3.01

Adhésion au Syndicat:

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.

Tout nouvel employé doit devenir membre du Syndicat au moment de son embauchage, et signer à cet effet la formule d'adhésion au Syndicat et d'autorisation de déduction de cotisations syndicales attachée à la convention à l'annexe "B".

3.02

Cotisations syndicales:

a) Exigibilité:

La cotisation régulière hebdomadaire du Syndicat ou une somme équivalente est exigible comme condition d'emploi de tout employé de la Compagnie, dès sa première paie;

b) Déduction:

La Compagnie doit déduire, chaque semaine, de la paie de tout employé, le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire ou une somme équivalente telle que l'établit une résolution du Syndicat, dont une copie certifiée conforme doit être remise à la Compagnie.

c) La compagnie indique, sur

le TP-4 de chaque ouvrier le montant de la cotisation syndicale régulière déduit de la paie de cet ouvrier dans le cours de l'année écoulée.

3.03

Chaque semaine, les montants perçus suivant les dispositions du paragraphe précédent sont remis au trésorier du syndicat. Les remises sont accompagnées d'une liste en double exemplaires et donnant les détails suivants: nom, prénom, numéro d'assurance sociale et montant de la déduction syndicale, l'ancienneté accumulée au cours de l'année, suivis du code ci-dessous, s'il y a lieu:

Code	Description
1	Départ volontaire
2	Absence autorisée
3	Maladie
4	Accident industriel
5	Mise à pied due aux exigences des opérations
6	Congédiement
7	Gains insuffisants

3.04

L'employé qui n'est pas admis ou qui est exclusé du Syndicat et qui doit y maintenir son affiliation suivant les termes du paragraphe 3.01 ci-dessus peut demeurer à l'emploi de la Compagnie, pourvu qu'il paie un montant équivalent à la retenue syndicale hebdomadaire régulière, telle que prévue au paragraphe 3.02.

Le Syndicat doit transmettre, par écrit à la compagnie, une fois l'an, la liste de ses officiers et l'informer de tout changement apporté à cette liste.

3.05

Droit de circulation:

Les représentants autorisés de la Fédération ou des Syndicats peuvent accéder aux concessions forestières de la Compagnie, pour s'occuper de questions relevant de l'application de la présente convention.

Ils doivent cependant obtenir au préalable une autorisation du surintendant des opérations forestières ou de son représentant, ladite autorisation ne pouvant être refusée sans motif raisonnable.

3.06 Comité de négociations:

Le comité de négociations est composé d'un maximum de six (6) représentants du Syndicat.

3.07 Sur demande du Syndicat, avec l'autorisation de la Compagnie, cinq (5) employés au maximum peuvent s'absenter du travail, sans interrompre leur service continu, pour une période n'excédant pas quinze (15) jours pour assister à des congrès ou réunions de la C.S.N. et de la F.T.P.P. du Conseil Central ou pour poursuivre des cours concernant les relations patronales ouvrières.

La Compagnie ne peut refuser d'autoriser un tel congé à moins qu'en raison de circonstances particulières, l'absence d'un employé nuise considérablement aux opérations.

Un employé ne peut s'absenter plus de trente (30) jours par année en vertu de la présente disposition. Cependant un officier du Syndicat peut s'absenter jusqu'à un maximum de trois (3) mois.

3.08 La compagnie accorde un congé sans solde d'une durée maximum de six (6) mois à au plus un employé au cours d'une année, dont le congé aura été demandé par écrit par le syndicat, pour des fins syndicales de la Fédération.

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.

3.09

Tableau d'affichage:

Un tableau d'affichage fourni par la compagnie, doit être placé à un endroit convenable dans chaque camp. Aucun avis ne peut être publié dans les camps, sauf sur les tableaux officiels. Ces avis doivent être soumis au représentant officiel de la Compagnie, afin d'obtenir sa permission avant de les afficher.

ARTICLE 4
DROIT DE LA GERANCE

4.01

Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'exploiter et de diriger son entreprise, sous tous les rapports, sauf lorsque le droit de ce faire est expressément limité par les dispositions de cette convention.

ARTICLE 5
COMITE MIXTE

5.01

Le comité mixte a pour fonctions:

- a) de veiller à l'application des dispositions de la convention, de ses annexes et discuter des griefs;
- b) étudier toute question qui, suivant les dispositions de la convention, doit être discutée avec le Syndicat;
- c) analyser et discuter tout problème concernant le bien-être des ouvriers, les relations humaines et de travail dans l'entreprise soit entre les représentants de la compagnie et les ouvriers.
A ce sujet le comité peut susciter des enquêtes par ses membres et formuler des recommandations à la Compagnie et au Syndicat.

5.02

Composition:

Le Comité Mixte est composé de six (6) membres dont trois (3) représentants de la Compagnie et trois (3) employés permanents. Une partie peut remplacer ses représentants en tout temps et s'en adjoindre d'autres.

5.03

Réunions et convocations:

Des réunions peuvent être tenues en tout temps à la demande de la Compagnie et du Syndicat, par l'entremise d'un de leurs représentants membre du comité mixte dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'une telle demande, la Compagnie doit

consulter le Syndicat sur la date possible de réunion et la convoquer avec diligence. Toute convocation doit être transmise au moins quarante-huit (48) heures avant une réunion.

Les employés, membres de ce Comité, reçoivent pendant les séances la même rémunération que pour leur travail ordinaire lorsqu'ils sont appelés pendant les heures de travail.

5.04

Ordre du jour et procès-verbal:

La partie qui demande la convocation d'une réunion doit indiquer les sujets qui doivent être étudiés. Les griefs sont toujours discutés distinctement des autres sujets soumis à la réunion.

Un représentant de la compagnie prépare un procès-verbal de chaque réunion et il en transmet une copie au Syndicat dans les sept (7) jours ouvrables suivants la rencontre. Tout procès-verbal doit être contresigné par un représentant syndical afin d'attester 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.

5.05

Toute entente entre les parties modifiant les termes de la convention doit être constatée par écrit.

Les mémoires d'entente intervenus entre les parties font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 6
ACTIVITES SYNDICALES
ET DELEGUES DU CAMP

6.01

A l'occasion des rencontres (y compris la conciliation) entre la Compagnie et le Syndicat pour la négociation soit pour l'application de la convention ou pour discuter des relations entre les parties, les employés qui participent à ces réunions sont libérés sans perte de leur salaire régulier.

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 avec la présente convention.

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, tout changement qu'elle y apporte.

6.02

Dans le but de faciliter l'application de la convention et le règlement des griefs, le Syndicat nomme ou fait élire un ou des délégués dans chaque camp et un délégué pour représenter les employés qui ne sont pas rattachés à un camp. Seuls les employés permanents peuvent se qualifier comme délégués.

Le Syndicat doit transmettre à la Compagnie la liste des délégués et l'informer de tout changement qu'il peut y apporter.

Les délégués doivent obtenir l'autorisation de leur supérieur immédiat pour discuter d'un grief pendant les heures de travail, sans perte de salaire.

ARTICLE 7

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

7.01

Discussion des plaintes

La procédure prévue au présent article n'a pas pour effet de priver un employé (seul ou accompagné de son délégué) de son droit de discuter de ses problèmes avec son supérieur immédiat ou avec tout représentant de la Compagnie.

A moins d'une entente préalable, tout sujet de plainte ou tout grief est discuté en dehors des heures de travail.

7.02

Définition:

Pour les fins de la présente convention, un grief est une controverse entre les parties, concernant:

- a) toute question relative aux gages ou aux conditions de travail prévus dans la convention;
- b) toute question se rapportant à l'interprétation ou à la violation de toute disposition de la convention.

7.03

Procédure:

a) Première étape:

L'employé seul, ou accompagné de son délégué soumet son grief par écrit, à son contremaître ou à son supérieur immédiat. La réponse du contremaître ou du supérieur immédiat doit être donnée par écrit, avec copie au Syndicat.

b) Deuxième étape:

Si le grief n'est pas réglé dans les cinq (5) jours suivants sa présentation au contremaître ou au supérieur immédiat, le syndicat peut soumettre le grief, par écrit, au comité mixte mentionné à l'article 5 de la convention.

7.03

c) Délais:

Un grief doit être présenté au contremaître ou au supérieur immédiat dans les trente (30) jours du moment où le plaignant pouvait prendre connaissance de l'existence des faits qui y ont donné lieu. Un grief est censé être retiré s'il est soumis au comité mixte après l'expiration de ce délai de trente (30) jours.

7.04

Si un grief implique trois (3) ouvriers ou plus, il peut être signé par le Syndicat. Un tel grief est soumis à la première étape si les trois (3) ouvriers relèvent du même contremaître, sinon il est soumis directement à la deuxième étape tout comme un grief collectif concernant l'ensemble des salariés ou le Syndicat.

7.05

Arbitrage

A défaut d'entente dans les quinze (15) jours de la soumission du grief au comité mixte, il peut être soumis à un arbitre unique choisi par les parties ou à défaut d'entente dans un délai de quinze (15) jours, nommé par le Ministère du Travail.

Un grief peut être soumis à l'arbitrage dans les soixante (60) jours de l'expiration du délai prévu au paragraphe 7.03 b). A l'expiration de ce délai, il est irrecevable. Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés également entre les parties.

7.06

Les dimanche, samedi et jours de fête sont exclus de tous les délais prévus au présent article.

7.07

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

7.08

Dans le cas de congédiement ou de suspension, si l'arbitre en vient à la conclusion que le grief est fondé, il a juridiction pour décréter, s'il le juge à propos, le réembauchage de l'employé et le remboursement du salaire qu'il aurait normalement gagné, en déduisant toutefois les gains et autres compensations que l'employé aurait pu recevoir dans l'intervalle ou pour réduire la sanction imposée.

7.09

Le Syndicat peut soumettre un grief collectif directement au comité mixte, tel que prévu à la deuxième étape du paragraphe 7.03.

7.10

Les délais prévus au présent article peuvent être prolongés par entente entre les parties, pourvu que cette entente soit constatée par écrit.

ARTICLE 8
INTERDICTION DE GREVE
ET DE LOCK OUT

8.01

Aucune grève, ni ralentissement de travail, ni lock-out ne peuvent être déclarés pendant la durée de la présente convention.

8.02

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher une interruption de travail qui ne constitue pas une grève ou un lock-out.

ARTICLE 9
EMBAUCHAGE

9.01

Lorsque possible, la Compagnie fait connaître au Syndicat la date d'ouverture des chantiers, environ deux (2) semaines à l'avance. Les employés sont rappelés par écrit avec copie au Syndicat.

Sur demande, dans des cas particuliers, le Syndicat est informé des embauchages, des mises à pied et des départs volontaires.

9.02

A moins de circonstances hors de son contrôle la Compagnie avise verbalement un employé de sa mise à pied au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance et lui remet avant son départ les documents relatifs à sa mise à pied. Dans le cas des employés à forfait, les documents complets sont transmis dès que la comptabilité a terminé le travail.

ARTICLE 10
ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté d'un employé est constituée par son service continu.

L'expression "service continu" désigne l'ensemble des jours travaillés par un employé (à l'exclusion du travail supplémentaire) dans une occupation régie par la convention et il est calculé suivant les dispositions des paragraphes 10.04 et 10.06 ci-après.

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

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

10.03 Jours de travail:
Un jour de travail est constitué par une (1) journée complète ou deux (2) demi-journées de vacances. Les journées ou demi-journées de vacances, prises en période d'emploi et les congés fériés chômés sont comptés comme des journées ou des demi-journées de travail, conformément aux dispositions de l'article 17.

Pour les fins du calcul de l'ancienneté, le vendredi est considéré comme une journée complète de travail pour tout employé qui travaille jusqu'à la fin de sa période cédulée de travail.

10.04

Calcul du service continu:

Une année de service continu comprend un minimum de cent vingt (120) jours de travail dans une année de calendrier.

Lorsqu'un employé travaille moins de cent vingt (120) jours dans une même année de calendrier, ces jours de travail sont portés à son crédit. Ils sont accumulés jusqu'à cent vingt (120) jours et peuvent être ajoutés aux jours de travail dans une année de calendrier, pour compléter une année de service. Si ces jours accumulés ne sont pas requis, ils demeurent au crédit de l'employé.

Les jours de travail dans une année de calendrier excédant cent vingt (120) jours ne sont pas portés au crédit de l'employé pour compléter une année de service continu.

Pour le calcul des services passés, un employé ne peut avoir plus d'années de service continu qu'il en a réellement travaillées.

10.05

Un nouvel employé est considéré temporaire jusqu'à ce qu'il ait complété une période de trente (30) jours de travail continu au service de la Compagnie, à la fin de cette période, il est considéré un employé permanent et son service est calculé à partir de la date de son embauchage.

Un employé temporaire ne peut se prévaloir de la procédure des griefs, sauf en ce qui concerne l'échelle des salaires.

Le service continu s'accumule dans les cas suivants:

- a) lorsqu'un employé permanent travaille à l'une ou l'autre des occupations faisant partie de l'unité de négociations, ou est disponible pour son travail mais ne peut l'exécuter en raison d'un bris d'équipement ou du mauvais temps;
- b) lorsqu'un employé permanent accepte une promotion à un poste exclu de l'unité de négociations, tel que stipulé aux sous-paragraphes 12.02 b) et 12.03 b);
- c) lorsqu'un employé accepte, hors de l'unité de négociations, une occupation vacante pour cause de maladie, d'accident, de vacances ou nécessité par un surcroît périodique de travail;
- d) lorsqu'un employé est absent pour vacances, jours fériés, congés mobiles, congés de deuil, congés autorisés, cours de perfectionnement, congés pour activités syndicales prévus par la convention ou autorisés par la Compagnie, conformément aux dispositions des articles 3 et 6.
- e) lorsqu'un employé est absent ou ne peut se rapporter à l'ouvrage pour cause de maladie ou d'accident attesté par un certificat médical, et ce jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois consécutifs, à compter de la date de la maladie ou de l'accident, si l'employé est au travail ou de son rappel.

En aucun cas, un employé ne peut accumuler plus d'ancienneté que celle qu'il aurait accumulée à compter de la date de la maladie ou de l'accident.

- f) 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.

10.07

Un employé n'accumule pas son ancienneté mais la maintient pendant:

- a) une mise à pied n'excédant pas vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- b) une maladie ou un accident attesté par un certificat médical pour une période n'excédant pas trente-six (36) mois consécutifs à compter de la date de la maladie, ou de l'accident, ou de son rappel selon le cas, déduction faite de l'ancienneté accumulée en vertu du sous-paragraphe f) du paragraphe 10.06.

10.08

L'ancienneté se perd si l'employé:

- a) quitte volontairement la compagnie ou est mis à la retraite;
- b) est absent sans autorisation plus de trois (3) fois dans une année de calendrier.
Dans le cas où un employé peut démontrer qu'il a été incapable de se rendre au travail et d'avertir pour des raisons hors de son contrôle, il ne s'agit pas d'une absence sans autorisation.
- c) est congédié pour cause.
- d) est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant trente-six (36) mois.
- e) est promu dans une occupation exclue de l'unité de négociation pour une période excédant six (6) mois.
- f) est mis à pied par la compagnie pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- g) fait défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours ouvrables de la mise à la poste par courrier ordinaire d'un avis de rappel, à la dernière adresse connue de l'employé, à moins d'une entente pour prolonger de délai, constatée par écrit, soit intervenue entre les parties.

10.09

Les opérateurs de machinerie et d'équipement loués par la Compagnie sont régis par les dispositions de la convention.

Sans égard à ce qui précède, ces employés à l'exception de ceux fournissant une débusqueuse, un J-5 et un F-4, ne sont pas régis par l'article relatif au mouvement de main d'oeuvre (article 12) ni par l'article relatif aux changements techniques, technologiques et opérationnels (article 32). En conséquence, la Compagnie constitue pour ces employés une liste d'ancienneté distincte.

Toutefois, si lors de l'arrivée en forêt de machinerie ou d'équipement loués, un opérateur doit être embauché, la préférence est accordée aux opérateurs à l'emploi de la Compagnie, s'il y en a en disponibilité ou qui travaillent à des occupations inférieures à leur occupation régulière, sinon les opérateurs en poste peuvent faire application. Le propriétaire du véhicule doit être consentant. S'il refuse un employé il doit motiver sa décision et la compagnie communique ces motifs au Syndicat.

L'opérateur à l'emploi de la Compagnie, travaillant sur une machine louée en vertu du paragraphe précédent, conserve ses droits quant aux mouvements de main d'oeuvre.

10.10

- a) A l'occasion du rappel et de la mise à pied des camionneurs la préférence est accordée aux opérateurs de camions de la Compagnie en tenant compte du type d'équipement et de la pratique passée.
- b) Les opérateurs de camions loués sont ensuite rappelés suivant leur liste particulière d'ancienneté.

- c) Dans le cas de réduction du nombre de camions propriété de la compagnie, pour une période excédant vingt-cinq (25) jours, les opérateurs de camions de la compagnie peuvent, suivant leur ancienneté, déplacer les opérateurs de camions loués dont l'ancienneté est inférieure.
- d) Au moment de la réduction du nombre de camions, propriété de la compagnie, s'il est prévu que la période aura une durée minimum de vingt-cinq (25) jours, les opérateurs mis à pied, peuvent se prévaloir immédiatement des avantages prévus au paragraphe c) du présent article.
- e) L'application du présent paragraphe est sujette au droit de tout propriétaire du camion loué d'opérer lui-même son camion.
- f) Lorsqu'un poste d'opérateur de camion de la compagnie devient vacant, la compagnie le comble sans affichage par le plus ancien opérateur de camion loué qui n'est pas propriétaire de camion.
- g) Si aucun opérateur de camion loué a postulé le poste ou si aucun des postulants n'est choisi, la Compagnie procède alors à l'affichage du poste.

ARTICLE 11
LISTE D'ANCIENNETE

- 11.01 Avant la fin du mois de février de chaque année, la Compagnie doit transmettre:
- a) au Syndicat:
La liste des employés régis par la convention, en indiquant le nom, la date d'embauchage, l'occupation et l'ancienneté de chaque employé, calculée au trente et un (31) décembre de l'année précédente;
 - b) A chaque employé:
La page de la liste d'ancienneté sur laquelle son nom apparaît ainsi que la page précédente.
- 11.02 a) Cette liste d'ancienneté, telle que transmise au Syndicat, est considérée définitive et elle lie les parties à l'expiration d'un délai de trente (30) jours suivant sa mise à la poste par la Compagnie, à moins que le Syndicat ou un employé ne fasse des représentations à la Compagnie dans ce délai. Les représentations du Syndicat ou d'un employé ne doivent concerner que les changements survenus au cours de la dernière année de calendrier, et il appartient aux employés concernés d'établir qu'il y a erreur avant que la liste soit amendée.

ARTICLE 12

MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 12.01 a) Toute occupation qui devient vacante ainsi que toute nouvelle occupation qui ne peuvent être comblées par le rappel d'un employé de la même classification sur la liste d'ancienneté sont affichées pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sauf s'il s'agit d'une occupation rémunérée à la pièce;

Cependant, au moment de l'ouverture des camps et de la diminution des effectifs à la fin de la saison, les rappels au travail et les mises à pied se font suivant l'ancienneté;

- b) L'employé qui veut postuler le poste remplit la formule qui lui est remise sur demande par le commis du camp. Trois (3) copies de la formule sont remises à l'employé, il doit retourner au commis un (1) exemplaire signé pendant la période d'affichage de cinq (5) jours;
- c) Parmi les employés qui ont postulé le poste, la préférence est accordée à l'employé le plus ancien en autant qu'il possède les qualifications normales pour la tâche à accomplir.

116

b) *[Faint, illegible text]*

[Faint, illegible text]

[Faint, illegible text]

[Faint, illegible text]

117

b) Promotion à une occupation exclue de l'unité de négociation

Un employé régulier qui accepte une promotion à une occupation exclue de l'unité de négociation peut revenir à son ancienne occupation soit à sa demande, soit par une décision de la Compagnie en autant que son retour se fasse dans les six (6) mois de cette promotion.

La Compagnie peut cependant exiger que l'employé accepte la promotion de façon permanente avant l'expiration de ce délai de six (6) mois si elle est incapable de remplir temporairement l'ancienne occupation de l'employé promu. La Compagnie doit alors aviser l'employé par écrit et transmettre une copie de cet avis au Syndicat.

c) Mutation à un taux de salaire supérieur

Un employé permanent affecté temporairement à une occupation rémunérée à un taux de salaire plus élevé, reçoit immédiatement le taux de salaire supérieur pour la durée de cette mutation.

d) Mutation à un taux de salaire inférieur

Un employé permanent affecté temporairement à une occupation rémunérée à un taux de salaire inférieur, conserve le taux de salaire de son occupation régulière tant et aussi longtemps qu'il aurait eu de l'ouvrage dans cette occupation, après quoi il est payé au taux de salaire inférieur.

- e) L'avis d'affichage d'un poste vacant en raison d'une absence pour maladie excédant six (6) mois doit mentionner qu'il s'agit d'un poste vacant pour une durée limitée. Lorsque l'employé absent revient, l'employé promu retourne à son ancienne occupation.
- f) Les ouvriers forfaitaires intéressés à occuper un poste rémunéré au taux de base peuvent en manifester leur intention à la Compagnie et sont choisis selon leur ancienneté en autant qu'ils possèdent les qualifications normales.
- g) L'affichage doit comprendre les renseignements suivants:-
 - le titre de l'occupation,
 - un résumé des exigences normales pour accomplir la tâche,
 - le taux de salaire,
 - la date de la fin de l'affichage.

La Compagnie transmet au Syndicat une copie de l'affichage et lui indique les noms des employés qui, à la clôture de l'affichage, avaient fait application ainsi que le nom de l'employé choisi.

En tout temps un représentant syndical peut prendre connaissance du dossier d'affichage.

- 12.03 a) Mutation à une occupation exclue de l'unité de négociation:

Un employé permanent qui accepte une mutation temporaire à une occupation exclue de l'unité de négociation pour fins de surveillance, reçoit une prime de vingt-cinq (25) cents l'heure en plus du taux de salaire le plus élevé des employés qu'il dirige.

Un employé requis par la Compagnie d'agir comme chef d'équipe dans son occupation reçoit une prime de vingt (20) cents l'heure ou le taux de chef d'équipe apparaissant à l'annexe "A", le plus élevé des deux.

Cette prime est de vingt-cinq (25) cents l'heure dans le cas d'un mécanicien ou d'un menuisier agissant comme chef d'équipe de son occupation.

- b) Mutation lors d'une mise à pied:

A l'occasion de la fin des chantiers lors d'une mise à pied temporaire, un employé permanent payé à l'heure ou à la journée, peut accepter une mutation dans une occupation disponible à un taux inférieur à celui de son occupation régulière. A la fin des chantiers, à l'occasion des mises à pied, le personnel des cuisines et des

employés payés à forfait peuvent accepter une occupation à un taux inférieur au taux de leur occupation régulière et ils ne sont pas tenus d'accepter à un autre camp.

12.04 Rappel et mise à pied:

- a) Les employés travaillant à la pièce sont rappelés au travail dans l'ordre de leur ancienneté. A la fin des opérations, ils sont mis à pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté.
- b) Les employés travaillant à la pièce en équipe sont rappelés au travail par ordre d'ancienneté d'équipe pour la Compagnie et ils sont mis à pied par ordre inverse d'ancienneté d'équipe. L'ancienneté d'une équipe est constituée par la moyenne de l'ancienneté de ses membres réguliers à la date du mouvement de main-d'oeuvre. Un employé est considéré "membre régulier" s'il travaille effectivement dans une équipe ou s'il est absent pour une période ne pouvant excéder la durée de la saison de coupe.
- c) Les employés payés à l'heure ou à la journée seront rappelés et mis à pied suivant leur ancienneté, pourvu que les employés concernés soient capables de remplir les exigences normales de l'occupation qui leur est confiée.

.../2 (12.04)

Les rappels se feront à mesure que les ouvertures se présenteront dans l'ordre inverse des mises à pied.

12.05 Incapacité physique:

"Si un employé devient incapable de remplir sa tâche par suite d'une incapacité physique résultant d'une maladie ou de blessures et s'il possède les qualifications normales et l'ancienneté, il a la préférence d'emploi aux occupations inférieures et aux postes de gardiens de fins de semaine".

12.06 Pour fins du présent paragraphe, les opérations forestières sont divisées en trois (3) secteurs, comme suit:-

- 1.- Coupe du bois,
- 2.- Hommes de métier,
- 3.- Charroyage, amélioration et drave.

A moins que son ancienneté ne lui donne droit, le chef d'équipe ne peut déplacer un ouvrier dans un secteur autre que celui où il oeuvre habituellement.

ARTICLE 13

DISCIPLINE

- 13.01 Lorsque la Compagnie impose une mesure disciplinaire, elle en informe l'employé par écrit, en indiquant les motifs et en transmet une copie au Syndicat.
- 13.02 Tout employé permanent qui se croit lésé par une mesure disciplinaire, se réserve le droit de la contester en suivant la procédure de règlement des griefs.
- 13.03 "La Compagnie ne doit pas tenir compte d'une réprimande ou d'une suspension inscrite au dossier d'un employé lorsque douze (12) mois de calendrier se sont écoulés depuis cette inscription".
- 13.04 Un employé peut se faire accompagner d'un délégué syndical lorsqu'il est convoqué relativement à des mesures disciplinaires. Le délégué n'est pas payé pendant ce temps, si la réunion se tient en dehors de ses heures de travail.
- 13.05 A la demande du Syndicat, la Compagnie doit fournir les détails mentionnés sur la carte fiche d'un ouvrier qui a fait un grief.

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

Cependant, lorsqu'elle le juge nécessaire, la Compagnie peut, pendant cette période, effectuer des travaux de charroyage, de tronçonnage, de construction de chemins, de mécanique, de cuisine et de drave.

Les employés qui travaillent pendant cette période sont rémunérés à leur taux régulier et leurs vacances sont reportées à une date ultérieure, conformément aux dispositions de la clause 14.02 c).

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

- c) Les employés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances et ceux qui ont travaillé pendant l'interruption des opérations en juillet prendront les vacances auxquelles ils ont droit à un moment qui convient à l'employé et à la Compagnie.
- d) Tous les employés permanents qui, au 1er janvier, n'ont pas complété un (1) an d'ancienneté, ont droit à un (1) jour de vacances par mois de vingt et un (21) jours de

ARTICLE 14

VACANCES

14.01

La date d'éligibilité aux vacances est le 1er janvier de chaque année. Cependant, lorsqu'au cours d'une année, un employé atteint le nombre d'années d'ancienneté lui donnant droit à une troisième, une quatrième, une cinquième ou une sixième semaine de vacances, il a droit à cette semaine additionnelle pendant l'année de calendrier en cours.

14.02

a) Tous les employés permanents ayant une (1) année d'ancienneté et plus ont droit à des vacances annuelles payées, qui doivent être prises entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année suivante, à un moment qui convient mutuellement à l'employé et à la Compagnie comme suit:

- deux (2) semaines après un (1) an d'ancienneté;
- 3 semaines après 4 ans au 1er janvier 1981
- 4 semaines après 10 ans au 1er janvier 1981
- 5 semaines après 20 ans au 1er janvier 1981
- 6 semaines après 25 ans au 1er janvier 1981
- 7 semaines après 35 ans au 1er janvier 1982

.../3 (14.02)

travail effectués avant le 1er janvier de l'année courante jusqu'à concurrence d'une semaine et demie de vacances.

14.03

Vacances supplémentaires.

Un ouvrier 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, un 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'ouvrier durant les douze (12) mois se terminant le 31 décembre de l'année précédente, est versée à l'ouvrier pour chaque semaine de vacances additionnelle à laquelle il a droit en vertu du présent paragraphe.

14.04

Lors de son départ pour les vacances, l'employé reçoit sa paie, laquelle lui est versée par chèque séparé comme suit:

- quatre pour cent (4%) de ses gains bruts de l'année précédente pour l'équivalent de deux (2) semaines ou moins de vacances;
- six pour cent (6%) de ses gains bruts pour l'année précédente pour l'équivalent de trois (3) semaines de vacances;
- huit pour cent (8%) de ses gains bruts pour l'année précédente pour l'équivalent de quatre (4) semaines de vacances;
- dix pour cent (10%) de ses gains bruts de l'année précédente pour l'équivalent de cinq (5) semaines de vacances;
- douze pour cent (12%) de ses gains bruts de l'année précédente pour l'équivalent de six (6) semaines de vacances;
- quatorze pour cent (14%) de ses gains bruts de l'année précédente pour l'équivalent de sept (7) semaines de vacances au 1er janvier 1982..

Les gains bruts ne comprennent pas l'allocation pour les vacances et autres allocations spéciales, payées au cours de l'année précédente.

14.05

Un employé permanent qui quitte volontairement son emploi reçoit dans les dix (10) jours de son départ, les bénéfices de vacances accumulés à son crédit.

ARTICLE 15

CONGÉS ET PAIES

Un employé permanent, mis à pied, peut prendre les vacances auxquelles il a droit ou en recevoir les crédits dans les dix (10) jours suivant sa mise à pied. Un tel employé qui a perçu ses crédits de vacances au moment de sa mise à pied peut, pendant l'année courante, prendre la période de vacances à laquelle il a droit, mais sans en recevoir la rémunération; le tout sujet aux autres conditions énoncées dans le présent article.

14.06 Aucune rémunération de vacances n'est accordée si celles-ci ne sont pas prises. Les périodes de vacances ne peuvent être accumulées.

14.07 Un employé permanent qui quitte volontairement son emploi reçoit dans les dix (10) jours de son départ, les bénéfices de vacances accumulés à son crédit.

Un employé permanent, mis à pied, peut prendre les vacances auxquelles il a droit ou en recevoir les crédits dans les dix (10) jours suivant sa mise à pied. Un tel employé, qui a perçu ses crédits de vacances au moment de sa mise à pied peut, pendant l'année courante, prendre la période de vacances à laquelle il a droit, mais sans en recevoir la rémunération; le tout sujet aux autres conditions énoncées dans le présent article.

ARTICLE 15

CONGES CHOMES ET PAYES

15.01

Les congés suivants sont chômés et payés:

La Saint-Jean Baptiste 1

La Confédération 2

La Fête du Travail 3

Le Jour de l'Action de Grâces 4

Noel

Le Jour de l'An 5

Le lendemain du Jour de l'An.

La Fête de la Saint-Jean Baptiste est toujours chômée un lundi, à moins qu'en raison de dispositions législatives, la Compagnie soit obligée de payer le taux prévu pour le travail supplémentaire auquel cas elle est chômée le 24 juin.

15.02

En plus des congés mentionnés au paragraphe 15.01, tout employé permanent a droit:

- a) à deux (2) congés mobiles pendant l'année d'opération; un employé doit travailler au moins quarante (40) jours pour avoir droit à chacun de ces congés mobiles.

.../2 (15.02)

- b) En raison de l'arrêt des opérations pendant la période du 26 décembre au 31 décembre inclusivement, la Compagnie accorde une (1) journée de congé mobile pour chaque période de trente-cinq (35) jours effectivement travaillés, pendant l'année d'opération jusqu'à un maximum de cinq (5) jours. Ces jours de congé mobile ne peuvent être utilisés que pendant cette période.
- c) Pour les fins de calcul de la période de qualification pour un congé mobile, un employé est considéré au travail s'il est absent pour l'un ou l'autre des motifs mentionnés au sous-paragraphe b) du paragraphe 15.03 ci-dessous ou s'il est présent ou disponible pour son travail, mais ne peut travailler en raison de bris mécanique ou de mauvaise température.

15.03

- a) Pour avoir droit aux congés mentionnés au paragraphe 15.01, tout employé doit:
 - 1. Etre permanent ou, s'il s'agit d'un nouvel employé, avoir complété vingt (20) jours de travail;
 - 2. Etre 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:

.../2 (15.03)

- b) 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 trente (30) jours précédant le congé.
- c) Pour chacun des congés prévus aux paragraphes 15.01 et 15.02 un employé a droit à une rémunération égale à la rémunération régulière qu'il aurait reçue s'il travaillait le jour chômé.
Pour les congés prévus au paragraphe 15.07, un employé a droit à une rémunération égale à huit (8) fois son taux horaire régulier.

15.04 Si un ou plusieurs congés payés tombent durant la période de vacances de l'employé, celles-ci sont prolongées en conséquence.

15.05 Si un employé est requis par la Compagnie de travailler lors d'un congé chômé payé, il est rémunéré pour les heures travaillées au taux régulier majoré d'une demie (1/2) en plus de son congé chômé payé.

15.06

Un employé permanent mis à pied, qui au cours de la saison d'opérations, n'a pas pris les congés mobiles auxquels il a droit suivant les dispositions du paragraphe 15.02 a), reçoit au moment de son départ, la paie de chaque congé mobile non utilisé.

Un employé qui a travaillé plus de six (6) semaines depuis la fin de la dernière période de qualification de quarante (40) jours prévue au paragraphe 15.02 a) jusqu'à la date de sa mise à pied, a droit à son congé mobile pour cette période.

15.07

Si un camp ferme le ou après le 15 décembre, pour Noël et le Jour de l'An, les employés permanents qui sont sur la liste de paie au moment de la fermeture reçoivent une journée de paie pour Noël et une autre pour le Jour de l'An.

15.08

Les employés mis à pied avant le 15 décembre qui ont travaillé au moins cent-vingt (120) jours complets au cours de l'année de calendrier courante ont droit à la rémunération prévue pour les congés mobiles accordés pendant la période comprise entre le 25 décembre et le 1er janvier.

.../2 (15.08)

Un employé qui a travaillé au moins trente (30) jours dans la saison d'opérations et dont le travail a été interrompu pour cause de maladie ou d'accident de travail et qui est revenu au travail avant d'être mis à pied ou qui étant malade, est déclaré apte à travailler entre le 16 décembre et le congé de Noël, est réputé avoir été au travail pendant son absence pour les fins du calcul de la période de cent-vingt (120) jours prévue au paragraphe précédent.

ARTICLE 16
CONGES DE DEUIL ET AUTRES CONGES

16.01

Tout employé permanent a droit:

- a) à un congé de cinq (5) jours consécutifs de calendrier, à compter du jour du décès ou du lendemain du décès, au choix de l'employé, à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant.
- b) à un congé de trois (3) jours consécutifs de calendrier, dont l'un doit être celui des funérailles, à l'occasion du décès de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur, de ses beaux-parents, d'un père adoptif ou d'une mère adoptive et de ses grands-parents.
- c) à un congé d'un (1) jour, soit le jour des funérailles à l'occasion du décès de la bru ou du gendre de l'employé ou du frère ou de la soeur du conjoint de l'employé et du conjoint du frère et de la soeur de l'employé.

Le congé de deuil est payé pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables pour l'employé concerné.

L'employé doit fournir, sur demande, un certificat de décès.

16.02

Si un employé désire s'absenter, pour des raisons personnelles ou urgentes, il doit au préalable obtenir l'autorisation de son surveillant immédiat. Un tel congé sera accordé sans solde et pour une courte durée.

16.03

Un employé appelé à agir comme juré ou 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 ou comme témoin.

ARTICLE 17

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

17.01

A l'exception des employés payés à la pièce la semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties suivant les dispositions des paragraphes qui suivent.

17.02

Employés payés à l'heure:

La semaine normale de travail des employés payés à l'heure, sujet aux exceptions prévues aux sous-paragraphes suivants, s'établit comme suit:

- Lundi 08:00 heures à 17:15 heures
- Mardi,
- Mercredi,
- Jeudi 07:00 heures à 17:15 heures
- Vendredi 07:00 heures à 11:00 heures

Une heure non rémunérée est accordée aux employés pour prendre leur repas.

Cependant, si le surintendant du camp le juge nécessaire, un ou plusieurs mécaniciens en forêt, demeure(nt) en fonction le vendredi après-midi. Dans un tel cas, une période équivalente en congé leur est accordée, au cours de la semaine suivante, par entente mutuelle.

17.03

Employés de nuit:

La semaine normale des employés travaillant la nuit s'établit comme suit:-

- lundi, mardi, mercredi et jeudi 18:30 heures à 5:30 heures.

une heure non rémunérée est accordée aux employés pour prendre leur repas.

17.04

Lac Gabriel - employés voyageant chaque jour:

La semaine normale de travail des employés travaillant au Lac Gabriel et de ceux voyageant matin et soir s'établit comme suit:

- du lundi au vendredi 7:00 heures à 16:00 heures

Une heure non rémunérée est accordée aux employés pour prendre leur repas.

17.05

Garage Clermont

La semaine normale de travail au garage de Clermont s'établit comme suit:-

a) Horaire de jour:

du lundi au vendredi: 7:30 heures à 16:30 heures.

Une heure non rémunérée est accordée aux employés pour prendre leur repas.

b) Horaire de nuit:

Du lundi au samedi: 16:30 heures à 1:00 heure avec interruption non rémunérée de trente (30) minutes pour un repas à 21:30 heures.

17.06

Cardien de nuit:

La semaine normale de travail des gardiens de nuit est répartie du lundi au vendredi de 18:00 heures à 6:00 heures. De 22:00 heures à 6:00 heures, leur travail se limite à la surveillance et aux actes qui en découlent.

17.07

Personnel de cuisine

- a) Les employés préposés aux cuisines travaillent le nombre d'heures nécessaires pour accomplir le travail qui leur est confié.
- b) Tout employé de cuisine qui a commencé sa semaine à l'heure normale le lundi matin et qui a travaillé le nombre d'heures régulières chaque jour de la semaine est considéré comme ayant complété quarante (40) heures de travail aux environs de 8:30 heures le vendredi matin.
- c) Si, en fonction du nombre de repas à servir, il est nécessaire de garder du personnel jusqu'au vendredi midi, les employés requis doivent demeurer au travail et ils sont rémunérés à taux simple pour le travail effectué jusqu'à 13:00 heures.
- d) L'employeur convient d'assigner certains travaux à l'employé qui garde le samedi et le dimanche dans le but d'alléger le fardeau du personnel de cuisine en fonction le lundi matin.

17.08

Préposés à l'entretien des camps:

Les préposés à l'entretien des camps travaillent le nombre d'heures nécessaires pour accomplir le travail qui leur est confié. Les employés peuvent quitter le camp le vendredi midi, en rotation, une semaine sur deux.

17.09

Camionneurs

Lorsque les camions transportent du bois à destination de Clermont, dont le point de départ est l'un des camps de la Compagnie, les chantiers coopératifs et la Côte-Nord, les camionneurs sont réjunerés à taux et demi pour les heures travaillées en sus de neuf (9) heures dans une journée ou de quarante (40) heures dans une semaine.

La semaine de travail est du lundi au samedi inclusivement.

17.10

Période de repos

Les employés payés à l'heure ou à la journée ont droit à quinze (15) minutes de repos l'avant-midi et l'après-midi de chaque jour. Cette période de repos pour les préposés aux tronçonneuses doit débuter entre 9:30 heures et 10:00 heures et entre 14:30 heures et 15:00 heures.

17.11

Pour les employés qui logent dans les camps de la Compagnie, le temps requis pour voyager du camp au lieu de travail en excédent d'une demi-heure par jour, du lundi au jeudi et de quinze (15) minutes le vendredi, fait partie de la journée régulière de travail.

Pour les employés travaillant aux opérations du Lac Gabriel, le temps de marche se calcule à compter du moment où le premier des endroits suivants est atteint:

1. descente de l'autobus,
2. jonction du foulon
3. arrivée au camp.

17.12

C'est le privilège de la Compagnie de choisir ceux qui agiront comme gardiens durant les fins de semaine. L'employé qui est requis de faire ce travail est payé à taux et demi.

17.13

Horaires normaux de travail

Cependant, la Compagnie peut faire des changements de courte durée si les conditions l'exigent. Dans ce cas, la Compagnie doit donner un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures, sinon les employés ainsi affectés reçoivent taux et demi pour toutes les heures travaillées durant la première faction suivant le changement. Si des changements permanents deviennent nécessaires, il doit y avoir entente avec le Syndicat.

17.14

Aucun travail à la pièce ne doit être effectué le dimanche et un jour de congé chômé et payé.

17.15

Main-d'oeuvre extérieure

S'il devient nécessaire pour la Compagnie de recruter de la main-d'oeuvre dans des régions éloignées, soit dans les comtés autres que Montmorency, Charlevoix et Dubuc 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.

17.16

Pompistes

La semaine régulière de travail des pompistes se répartit comme suit:

- du lundi au jeudi inclusivement:
11:00 à 21:00 heures comprenant une heure non rémunérée pour le souper.
- Vendredi:
07:00 heures à 11:00 heures.

ARTICLE 18
TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

18.01

Employés payés à l'heure

Un employé rémunéré à l'heure a droit à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour toute heure travaillée:

- a) en plus de huit (8) heures dans une journée,
- b) en plus de quarante (40) heures dans une semaine,
- c) le samedi, sauf si l'employé est sur l'équipe de nuit dont l'horaire se termine le samedi a.m. ou s'il est au travail en vertu des dispositions des paragraphes 17.13 et 17.15,
- d) le dimanche,
- e) un jour de congé mentionné au paragraphe 15.01 ou un jour compris entre le 25 décembre et le 1er janvier.

18.02

Employés payés à la journée

Les employés payés à la journée ont droit au taux et demi du taux régulier de leur occupation:

- a) s'ils sont requis de travailler le samedi, sauf s'ils sont sur l'équipe de nuit ou, au travail en vertu des articles 17.13 et 17.15;

.../2 (18.02).

- b) le dimanche;
- c) un jour de congé mentionné au paragraphe 15.01 ou un jour compris entre le 25 décembre et le 1er janvier.

18.03 Lorsqu'un employé à la pièce est requis de travailler à l'heure, il reçoit temps et demi au taux de la tâche qu'il accomplit pour tout le surtemps autorisé travaillé au-delà de huit (8) heures dans une journée, en comptant le temps travaillé à la pièce.

18.04 Le temps supplémentaire est distribué de façon équitable entre les employés d'un même département, ayant les qualifications requises pour accomplir la tâche.

Un employé peut, pour des raisons sérieuses refuser du travail supplémentaire. Dans un tel cas, l'employé est affecté à nouveau au travail supplémentaire lorsque sa prochaine affectation surviendrait normalement.

La Compagnie fournira dans les cinq (5) jours de la demande du Syndicat une liste du travail supplémentaire effectué par les ouvriers au cours du mois précédent.

ARTICLE 19
PRIME DE NUIT

19.01

A compter du lundi suivant la date de la signature, une prime de vingt-six (\$0.26) est payée aux employés travaillant sur l'équipe de nuit pour leurs heures régulières. Cette prime est de vingt-neuf (\$0.29) à compter du 1er octobre 1981.

Cette prime est payable aux employés rémunérés à l'heure pour chaque heure payée au taux régulier effectuée entre 18:00 heures et 6:00 heures ainsi que pour chaque heure régulière d'un employé travaillant sur une équipe dont l'horaire régulier débute à 16:00 heures ou après et comprise entre 16:00 heures et 6:00 heures.

ARTICLE 20
APPELS SPECIAUX

20.01

L'employé de jour, de nuit ou d'équipe, qui est rappelé au travail après la fin de sa journée régulière, pour faire des travaux d'entretien ou de réparations, reçoit temps et demi pour toutes les heures travaillées, avec un minimum de quatre (4) heures à son taux régulier.

Ce minimum ne s'applique pas s'il y a continuité entre les rappels au travail et la période normale de travail. Les heures payées en vertu du présent article ne peuvent être calculées comme surtemps journalier ou hebdomadaire.

ARTICLE 21
TRANSPORT DES EMPLOYES

21.01

A la demande de la Compagnie, l'employé autorisé à se servir de son véhicule pour se rendre du camp au lieu de travail, reçoit une allocation de quatre dollars (\$4.00) par jour pour les vingt-quatre (24) premiers kilomètres parcourus et quinze cents (\$0.15) pour chaque kilomètre additionnel, sans égard au nombre de passagers dans son automobile.

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

L'employé utilisant son véhicule doit établir, à la satisfaction de la Compagnie, qu'il est détenteur d'une police d'assurance-responsabilité pour les dommages à autrui, si non, il ne peut circuler en forêt avec son véhicule.

21.02

La Compagnie doit payer à l'employé rémunéré à la pièce qui doit marcher plus de huit cent (800) mètres pour se rendre à son lieu de travail, une allocation de \$0.1270 le m3 (app.) et si la distance excède mille six cent (1 600) mètres, une allocation de \$0.2540 le m3 (app.)

La distance de marche se calcule du terminus d'autobus jusqu'au sentier de coupe de l'employé concerné.

...2/ (21.02)

Si l'employé croit que son sentier de coupe excède la distance de trois cent cinq (305) mètres, il peut demander un mesurage et tout excédent de trois cent cinq (305) mètres s'ajoute à la distance de marche.

ARTICLE 22

PENSION

- 22.01 Les frais de pension et de logement sont de un dollar et quatre-vingt-quinze cents (\$1.95) par jour et soixante-cinq cents (\$0.65) par repas.
- 22.02 La Compagnie fournit gratuitement un quatrième repas par jour à tout employé qui, en période de sécheresse, est requis de modifier son horaire de travail pour profiter de la rosée.

ARTICLE 24

SALAIRES

24.01 Les employés régis par la présente convention ont droit, suivant leur occupation aux salaires journaliers, aux taux horaires ou aux taux à la pièce correspondant à leur occupation tel que mentionné à l'annexe "A" faisant partie intégrante de la présente convention.

24.02 En raison des conditions climatiques, les employés rémunérés à forfait reçoivent un supplément de salaire de dix pour cent (10%) des gains bruts pour la période du 1er janvier au 30 avril de chaque saison.

Si au cours du mois de décembre la précipitation de neige demeure au sol de façon à rendre les conditions d'opérations difficiles, la Compagnie pourra avancer la date du paiement de ce supplément de salaire.

ARTICLE 25

HYGIENE ET SECURITE DANS LES CAMPS

25.01

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent qu'il est indispensable de maintenir de bonnes conditions de propreté, d'hygiène et de confort en vue de conserver la santé des employés forestiers. Les parties s'engagent donc à observer avec rigueur les règlements d'hygiène dans les camps, tels qu'édictees par le Ministère des Affaires Sociales de la province de Québec ou par la Compagnie.

25.02

Advenant la formation d'équipes de nuit, un dortoir isolé sera aménagé.

25.03

Les parties conviennent de former un comité de sécurité composé de représentants de la Compagnie, dont le préposé aux relations industrielles et de représentants syndicaux dont un délégué de chaque camp.

Ce comité a pour fonction de formuler des recommandations à la Compagnie sur les moyens à prendre pour assurer l'hygiène et la sécurité dans les camps et sur les lieux du travail. Il peut être convoqué en tout temps à la demande de l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 26

OUTILS - VETEMENTS - ABRIS

26.01

La Compagnie s'engage à fournir dans chaque atelier de réparations des scies mécaniques, l'équipement suivant:

Une (1) lampe fluorescente,
air comprimé,
1 étau ,
1 meule électrique (avec lunettes de sécurité),
1 extincteur,
1 enclume.

26.02

Entreposage des scies mécaniques

Un abri chauffé doit être aménagé à chaque camp ainsi qu'au Lac Gabriel pour l'entreposage des scies mécaniques.

26.03

Outils

Le bûcheron engagé à la pièce doit fournir à ses frais les outils nécessaires à son travail à l'exception de ceux apparaissant au paragraphe 26.07

26.04

Scie mécanique de réserve

La Compagnie convient de placer dans chaque camp où s'effectue la coupe du bois, une scie mécanique sécuritaire par environ vingt (20) employés au travail, pour être utilisée moyennant un loyer horaire de trente cinq cents

.../2 (26.04)

(\$0.35) jusqu'à un maximum de trois (3) jours, lorsque la leur est en réparation; le tout sujet aux règlements que la Compagnie peut, de temps à autre, édicter à ce sujet.

26.05

Vêtements de cuisine

La Compagnie fournit aux employés préposés à la cuisine les uniformes blancs comprenant bonnet, chemise et pantalon ainsi que les tabliers blancs nécessaires à l'exécution de leurs fonctions. L'employé signe un reçu attestant la réception des vêtements. La Compagnie remplace ces vêtements après usure normale.

A défaut par un employé de remettre les vêtements au moment de leur remplacement ou à la fin de la saison d'opérations, leur valeur est déduite de la paie de l'employé.

26.06

Vêtements des employés de garage.

La Compagnie fournit des habits imperméables pour lavage des machines, des gants et des tabliers pour les soudeurs. Elle fournit un maximum de six (6) "couvre-tout" par année à chaque employé et elle les fait laver à ses frais.

Elle place des habits thermos, soit deux (2) au garage du camp Beaulieu, un (1) au garage du Lac Gabriel et un (1) au garage de Clermont, qui peuvent être utilisés à l'extérieur par les mécaniciens qui, dû à un bris de machinerie, doivent travailler en dehors dans des périodes particulièrement froides.

26.07

Outils - Employés à forfait

La Compagnie fournit à l'employé à forfait l'équipement suivant: bidon d'essence, hache pour débusqueuse, pointes de crochets, crochets, genouillères et un chapeau de sécurité.

26.08

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

26.09

Pour tous les vêtements et outils mentionnés aux paragraphes 26.06 et 26.07, l'employé sur réception des vêtements et outils, signe un accusé de réception de vêtements ou d'outils reçus dont la valeur lui est déduite de ses gains en cas de perte ou de non retour. Ces vêtements et outils sont remplacés gratuitement après usure normale.

26.10

Habillement de sécurité

La Compagnie remet une paire de gants ou de mitaines de sécurité aux ouvriers préposés à l'abattage, au tronçonnage, au charroyage et au débusquage du bois et aux opérateurs de tracteurs. Elle en remet également aux opérateurs de camions et aux draveurs lorsqu'ils sont appelés à manipuler des câbles ou à opérer une scie mécanique. Le coût, moins une déduction de vingt-cinq pour cent (25%) en est défrayé par l'ouvrier. Tant et aussi

.../2 (26.10)

longtemps qu'il ne met pas fin à son travail continu, l'employé régulier en reçoit une nouvelle paire sur présentation d'une paire de gants ou de mitaines de sécurité détériorée par l'usure. Tout ouvrier se voit remplacer les gants ou mitaines détériorés suite à un accident de travail.

26.11

Dans l'éventualité où la Compagnie exigerait l'utilisation d'outils métriques, elle paiera vingt-cinq pour cent (25%) du coût.

ARTICLE 27
SECURITE

27.01

Les parties s'engagent à collaborer au maintien et à l'amélioration des conditions de travail de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène, de bien-être et de santé des employés.

27.02

Le comité de sécurité est formé de trois (3) représentants de la Compagnie et de trois (3) représentants du Syndicat.

Les fonctions du comité sont les suivantes:

- a) formuler des recommandations à la Compagnie relativement aux mesures à prendre pour assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène, de bien-être et de santé des ouvriers au travail;
- b) formuler des recommandations à la Compagnie pour améliorer les lieux physiques et les conditions matérielles de travail;
- c) formuler des recommandations à la Compagnie pour assurer le respect des lois relatives à la sécurité et des règlements adoptés en vertu de ces lois;
- d) Etudier tout rapport d'enquête ou toute plainte sur des conditions ou actions dangereuses avant de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour la corriger. Dans le but d'activer

- d) la prévention, la Compagnie doit porter à la connaissance des membres du comité les faits pertinents aux accidents. Dans le cas d'accidents graves, les faits pertinents sont communiqués aux membres du comité le plus vite possible après l'accident;
- e) recommander et étudier toute suggestion visant à prévenir les accidents;
- f) susciter des enquêtes dans le but d'améliorer les conditions et habitudes de sécurité;
- g) susciter des rencontres avec les employés dans le but de sensibiliser les intéressés aux problèmes de sécurité;
- h) organiser des visites conjointes pour relever des situations dangereuses ou des actes dangereux;
- i) le surveillant ou une personne désignée par lui doit entrer en communication au moins à chaque demi faction avec tout employé travaillant dans les endroits isolés.

- 27.03 Sur recommandation du comité, la Compagnie peut occasionnellement payer les dépenses de membres du comité pour suivre des cours ou participer à des réunions dans le but d'acquérir de la formation en matière de sécurité.
- 27.04 Le comité de sécurité tient des réunions mensuelles ou plus selon le besoin.
- Un représentant de la Compagnie agit comme secrétaire du comité. Il transmet à chaque membre du comité, au moins vingt-quatre (24) heures avant une réunion, le procès-verbal de la réunion précédente et l'ordre du jour de la réunion comprenant tous les sujets que l'un ou l'autre des membres a pu lui demander d'y inscrire.
- 27.05 Lors de la réunion du comité, un rapport est formulé au directeur de la division forestière concernant les points discutés en incluant les recommandations formulées par le comité à sa réunion précédente. Par la suite, le comité est informé de chacune des étapes d'exécution des décisions.
- 27.06 Tout ouvrier exécutant une nouvelle opération, tout nouvel ouvrier et tout ouvrier promu doit être informé de tout danger inhérent à sa tâche et de tous les processus de sécurité accompagnant ses fonctions avant que celui-ci les occupe.

27.07

La Compagnie établira un programme pour faire subir un examen audiométrique aux employés qui doivent être surveillés, dans un délai d'au plus douze (12) mois de leur premier examen et pour faire subir des examens périodiques à tous les employés. Ce programme sera communiqué au comité conjoint.

27.08

Les ouvriers membres du comité de sécurité ne subissent aucune perte de salaire régulier lorsqu'ils assistent à des réunions de ce comité ou lorsqu'ils effectuent des visites ou participent à des enquêtes organisées par le comité.

A l'occasion de la visite d'un inspecteur du gouvernement, le représentant syndical qui peut l'accompagner, suivant les dispositions de la loi et de ses règlements, ne subit aucune perte de salaire régulier.

27.09

a) Un employé a des motifs raisonnables de croire que l'utilisation d'une machine ou l'existence de conditions dangereuses particulières l'expose à un danger imminent pour sa santé ou sa sécurité peut refuser d'exécuter le travail concerné. Il doit alors avertir immédiatement son supérieur immédiat.

- b) Si le supérieur immédiat reconnaît les conditions décrites en a), il doit voir à faire corriger la situation. Si le supérieur immédiat ne reconnaît pas les conditions décrites en a) et si l'ouvrier refuse de reprendre le travail concerné, le supérieur immédiat convoque immédiatement un représentant de la Compagnie en matière de sécurité et un membre syndical du comité de sécurité.
- c) Si un représentant de la Compagnie en matière de sécurité reconnaît les conditions décrites en a), il doit voir à faire corriger la situation. S'il ne reconnaît pas les conditions décrites en a) et si l'ouvrier refuse de reprendre le travail concerné, l'ouvrier peut exiger l'intervention d'un inspecteur désigné à cette fin par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.
- d) Pendant le temps où un ouvrier exerce son droit de refuser un travail conformément au présent article, il peut être affecté à une autre tâche à son taux de salaire régulier.

e) L'ouvrier qui, de bonne foi, exerce son droit de refuser un travail conformément au présent article, ne peut être l'objet d'aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire en raison de l'exercice de ce droit.

ARTICLE 28
ENTRETIEN DES MACHINES
(Débusqueuses, F-4 et J-5)

28.01

La Compagnie fait l'entretien de ses machines. A l'occasion de bris mineurs, l'opérateur doit aider à effectuer les réparations qui s'imposent et il est rémunéré au taux de sa classification, si le travail est effectué pendant ses heures régulières.

L'opérateur fait la vérification et l'entretien mineur de son unité, et informe son supérieur immédiat des déficiences qu'il a constatées. Ce travail ne doit pas dépasser quinze (15) minutes au cours d'une journée régulière sauf si l'employé est requis par l'entrepreneur ou le contremaître.

28.02

Choix des membres d'une équipe (coupe):

Lorsqu'il devient nécessaire de remplacer un membre d'une équipe, le choix en est fait par les membres pourvu que le surveillant immédiat soit d'accord.

Si ce choix n'est pas à la satisfaction du surveillant immédiat ou si les membres ne peuvent s'entendre pour trouver un remplacement éventuel, celui-ci est désigné par la Compagnie.

ARTICLE 29
PERSONNEL DE CUISINE

29.01

- a) Le personnel affecté aux cuisines est déterminé en fonction du nombre d'employés de la manière suivante:-

<u>Nombre d'empl.</u>	<u>Cuisinier</u>	<u>Ass. cuisinier</u>	<u>Marmiton</u>	<u>Total</u>
1 à 15	1	-	-	1
16 à 40	1	1	-	2
41 à 70	1	1	1	3
71 à 100	1	1	2	4
101 à 130	1	2	2	5
131 à 160	1	2	3	6
161 à 190	1	3	3	7
191 à 220	1	3	4	8
221 à 250	1	3	5	9

Un marmiton est ajouté au personnel de la cuisine pour chaque trente (30) employés additionnels.

- b) Dans l'éventualité de l'ouverture par la Compagnie d'une cuisine modifiée ne comportant pas en outre la préparation de la pâtisserie et l'utilisation de vaisselle disponible le personnel affecté aux cuisines sera déterminé en fonction du nombre d'employés de la manière suivante:-

.../2 (29.01)

<u>Nombre d'empl.</u>	<u>Chef cuisi- nier</u>	<u>Cuisi- nier</u>	<u>Second cuisi- nier</u>	<u>Aide- cuisi- nier</u>	<u>To- tal</u>
30 ou moins	-	1	-	-	1
31 à 75	-	1	-	1	2
76 à 150	-	1	1	1	3
151 à 225	1	-	1	2	4
226 à 300	1	1	1	2	5
301 et plus	1	1	2	2	6

Le nombre d'hommes pourra varier de plus ou moins quinze (15) sans diminution ou augmentation dans le personnel de cuisine.

La Compagnie informera le Syndicat quatre (4) mois à l'avance de son intention d'ouvrir une telle cuisine et elle lui fournira les renseignements nécessaires pour apprécier le fonctionnement de la cuisine et en discuter avec la Compagnie.

29.02

Si, pendant la durée de la convention, il devient nécessaire de réduire le personnel des cuisines en raison de changements dans les opérations des cuisines, les parties se rencontreront pour discuter de cette réorganisation.

Si le Syndicat n'accepte pas la réorganisation proposée, il peut soumettre cette question à l'arbitrage en se prévalant de la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 7; le tout sujet à l'application des articles 12 et 32.

29.03

A l'ouverture des camps, au début des opérations, le cuisinier et un minimum d'un autre membre du personnel de cuisine, soit le plus ancien, sont appelés au travail au moins cinq (5) jours avant l'arrivée des employés.

ARTICLE 30

ASSURANCE

30.01

a) Assurance.

La Compagnie assure contre le feu, dans ses camps, les effets personnels de chaque employé, jusqu'à concurrence de \$300.00. Cette assurance ne couvre pas les véhicules, l'argent et les scies mécaniques, sauf si elles sont remisées dans le local prévu à cette fin.

b) La Compagnie assure contre le feu dans ses locaux, les outils requis pour le travail des hommes de métier. Ceux-ci fourniront annuellement à la Compagnie l'inventaire de leurs outils requis pour leur travail et la Compagnie pourra vérifier cet inventaire en tout temps si elle le désire.

c) La Compagnie défraie 50 % du coût d'une prime maximum de \$ 30.00 (trente dollars), par année, par mécanicien, pour une assurance-vol, aux conditions suivantes:-

- a) une copie de la police est remise à la Compagnie;
- b) l'assurance ne couvre que les coffres d'outils des mécaniciens;
- c) ces coffres sont couverts lorsqu'ils sont dans des locaux de la Compagnie désignés à cette fin;

d) l'assuré doit avertir la compagnie de toute annulation et lui remettre le remboursement de prime qu'il lui revient.

30.02 a) La Compagnie s'engage à verser mensuellement les sommes suivantes à tout ouvrier permanent pour lui permettre de participer à un régime de bien-être comprenant des bénéfices d'assurance-vie, d'assurance indemnité hebdomadaire, d'assurance incapacité prolongée et d'assurance santé.

	<u>ouvrier marié</u>	<u>célibataire</u>
Le premier du mois suivant: la signature de la convention:	\$ 42.50	\$ 29.00
Le 1er octobre 1981	\$ 44.20	\$ 30.00

La Compagnie verse pour les employés retraités un montant d'un dollar (\$ 1.00) par mois, pour participer aux bénéfices d'assurance qui leur sont accessibles suivant les régimes d'assurance.

- b) La participation aux plans d'assurance est obligatoire pour tous les ouvriers permanents à l'exception de ceux embauchés comme étudiants.
- c) La compagnie débute ses contributions le mois suivant celui de l'embauche.
- d) La compagnie cesse ses contributions à la fin du mois au cours duquel l'employé est mis à pied.
- e) Toutefois la compagnie maintient ses contributions aux régimes d'assurance-santé et assurance-vie soit

30.02 e) \$ 17.64 pour les célibataires et \$ 28.47 pour les ouvriers mariés même lors d'une mise à pied jusqu'au rappel au travail ou plus tard jusqu'au 30 juin suivant pourvu que l'employé:-

- a) ait deux (2) ans d'ancienneté,
- b) ait travaillé cent vingt (120) jours dans la saison d'opération; une absence d'une durée maximum de quarante-cinq (45) jours pour la maladie, accident de travail ou libération syndicale, est considérée comme ayant été travaillée,
- c) soit demeuré au travail aussi longtemps que la compagnie lui offre du travail dans son emploi dans la saison courante.
- f) Dans tous les autres cas, la compagnie cesse ses contributions à la fin du mois au cours duquel l'employé quitte son emploi, est congédié, est mis à pied ou obtient un permis d'absence sans solde pour une période de plus de trente (30) jours.
- g) L'administration du régime de bien-être et le choix des assurances sont la responsabilité du syndicat. Les frais d'administration sont à la charge du syndicat.
- h) La compagnie s'engage cependant à collaborer avec le syndicat et les assureurs choisis par ce dernier, pour fournir les renseignements nécessaires à l'administration du régime.

3.../ (30.02)

30.02 i) Le syndicat remet à la compagnie une copie de la police maîtresse, lui remet les documents et lui fournit les renseignements nécessaires pour apprécier l'expérience des régimes.

j) Les ristournes payables par la commission d'Assurance-Chômage sont entièrement versées à la compagnie.

k) Si en vertu d'une législation provinciale ou fédérale, des bénéfices de même nature que ceux visés par le présent article sont accordés aux ouvriers, et si une telle législation impose à la compagnie une contribution à cette fin, les versements mensuels de la compagnie prévus au paragraphe seront diminués d'un montant égal à sa contribution au régime fédéral ou provincial.

l) Les bénéfices minimum prévus dans les polices d'assurance qui sont émises dans le cadre du régime de bien-être sont les suivants:-

1) assurance-vie moins 65 ans \$ 20,000.00
65 ans et plus \$ 2,000.00

2) assurance-vie familiale

- enfants de 24 heures à 2 ans	\$ 500.00
- enfants de 2 ans à 18 ans	\$1500.00
- enfants de 18 à 25 ans s'ils demeurent aux études	\$1500.00
- conjoint	\$3000.00

4.../ (30.02)

- 30.02 1) 3) accident-maladie
- médicaments 80 %
 - chambre d'hôpital:
chambre semi-privée au complet
\$ 48.00 par jour à l'extérieur du Canada
 - ambulance:
en totalité jusqu'à \$ 200.00 dans une année
quatre vingt pour cent (80 %) au-dessus de
\$ 200.00 dans une année.
 - chiropraticien:
\$ 5.00 par traitement, maximum de \$ 150.00.

- 4) Indemnité hebdomadaire- court terme
- 66 2/3 % du salaire hebdomadaire, maximum
permissible par la loi assurance-chômage et
amendements période maximum de 52 semaines
payables premier jour en cas d'accidents.

Indemnité hebdomadaire - long terme

- 55 % du salaire brut hebdomadaire maximum
permissible par la loi d'assurance-chômage
36 mois suivant les 52 semaines mentionnées
au paragraphe précédent.

- m) Le Syndicat s'engage à autoriser les assureurs à fournir tout renseignement que la compagnie pourrait demander pour établir que les sommes versées suivant les dispositions du présent article sont utilisées pour les fins du régime et également pour toute autre raison valable.
- n) Le Syndicat tient la Compagnie indemne de toute responsabilité et de tout recours qui pourraient résulter de la mise en vigueur ou de l'administration de ce régime.

ARTICLE 31
MAINTIEN DES GAINS

31.01

Bris de machines - employés rémunérés à l'heure:

Dans le cas de défectuosité mécanique d'une machine la Compagnie offre du travail compensatoire aux employés permanents rémunérés à l'heure pour leur permettre de terminer la semaine courante. L'employé doit en faire la demande et il ne reçoit aucune rémunération s'il refuse le travail qui lui est offert. En autant que possible, la Compagnie offre à chaque employé un travail de même nature que celui de sa classification.

Cependant, si le bris a lieu un jeudi, la garantie mentionnée au paragraphe précédent s'applique jusqu'au lundi suivant inclusivement. Si le bris a lieu un vendredi, la garantie mentionnée au premier paragraphe s'applique jusqu'au mardi suivant inclusivement.

31.02

Lorsqu'une débusqueuse, un tracteur F-4 ou une autre machine semblable se brise pour une période d'une (1) heure ou plus et que le bris est rapporté au surveillant, la Compagnie maintient le salaire de l'employé et des équipiers concernés, pendant une heure, en autant

.../2 (31.02).

qu'il(s) effectue(nt) pendant ce temps tout travail requis de lui ou de ceux-ci.

Après cette première heure, la Compagnie fournit du travail compensatoire aux employés affectés qui en font la demande. Ce travail est confié à ces employés pour leur permettre de terminer leur semaine normale de travail et, si possible, de la terminer dans la zone immédiate de leur travail.

Si le travail compensatoire doit être effectué dans une zone nécessitant le déplacement des employés concernés, la Compagnie paie le déplacement au taux horaire de l'occupation "travailleurs à forfait".

L'employé reçoit pour le travail compensatoire le taux de l'occupation qu'il est appelé à remplir. S'il advient qu'un tel travail n'est pas disponible, l'employé reçoit le taux horaire de son occupation jusqu'à un maximum de neuf (9) heures pour chaque bris.

31.03

Les paragraphes 31.01 et 31.02 ne s'appliquent pas aux opérateurs de machinerie et d'équipement mentionnés au paragraphe 10.09 de la convention.

Conditions atmosphériques:

- a) La Compagnie maintient en vigueur le système de compensation pour le temps perdu en raison de conditions atmosphériques (pluies excessives - orages électriques - températures exceptionnellement froides), alors que les journées peuvent être déclarées non ouvrables par le surintendant du camp, après consultation avec les représentants syndicaux. Ce système ne s'applique que pour la période comprise entre le 1er décembre et la fin de la saison;
- b) La Compagnie fournit des vêtements de pluie pour les employés appelés à travailler par un temps pluvieux. L'employé qui ne retourne pas les vêtements reçus à la date indiquée par la Compagnie ou à son départ, est débité du coût de ces vêtements;
- c) La compensation mentionnée au paragraphe e) est payable après une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de temps perdu et peut se continuer jusqu'à une journée et demie ($1\frac{1}{2}$) par semaine jusqu'à un maximum de vingt (20) jours par saison.
- d) Pour avoir droit à cette rémunération, l'employé doit être disponible pour compléter sa semaine normale de travail;

.../2 (31.04)

e) La Compagnie paie par jour la moitié du minimum garanti prévu au paragraphe 31.05.

31.05

a) Tout employé permanent rémunéré à la pièce dont les heures de travail sont vérifiables a droit, pour chaque jour complet travaillé, à la rémunération minimum suivante calculée suivant la procédure prévue au sous-paragraphe b):

Employé permanent: \$48.50

Employé en période de probation, étudiants, employés affectés d'une incapacité, etc...37.00

b) A la fin de chaque période de quatre (4) semaines de paie, le total des gains bruts d'un employé, à l'exclusion de l'allocation pour les scies mécaniques, est divisé par le nombre de jours travaillés par l'employé. Si cette somme est inférieure à la rémunération minimale garantie, la Compagnie lui paie la différence pour chaque jour travaillé au moment de la correction des estimations.

Pour avoir droit au minimum ci-dessus mentionné, un employé doit:-

- fournir un effort normal pendant les heures régulières de travail,
- travailler à forfait au moins 75% des jours ouvrables dans une période
- ne pas s'absenter sans autorisation pendant la période.

ARTICLE 32
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
TECHNIQUES ET OPERATIONNELS
ENTRAINEMENT
NOUVELLES OCCUPATIONS
INDEMNITE DE LICENCIEMENT

- 32.01 La Compagnie peut apporter des améliorations ou changements techniques, technologiques et opérationnels. Lorsque ces améliorations ou changements se produisent et sont susceptibles de réduire la main-d'oeuvre de façon permanente, la Compagnie en avise le Syndicat dès que sa décision est prise, mais un (1) mois ou plus à l'avance ou dans un délai plus long si la loi prévoit un tel délai.
- 32.02 Si les changements décrits au paragraphe 32.01 ont pour effet de créer de nouvelles occupations, elles seront offertes, en premier lieu, aux employés membres de l'unité de négociation, qualifiés pour remplir ces occupations, sujet aux dispositions de l'article 12, y compris l'affichage.
- 32.03 Si ces changements ont pour effet de réduire la main-d'oeuvre de façon permanente, les employés affectés sont mis à pied suivant les dispositions de l'article 12 et tout employé mis à pied a droit, à son départ, à une indemnité de licenciement égale à deux pour cent (2%) de sa rémunération totale pour sa dernière

période de service continu dans l'unité de négociation, sujet aux termes et conditions suivantes:-

- a) L'employé doit avoir au moins trois cents (300) jours de service continu;
- b) Le licenciement doit résulter directement d'une décision de la Compagnie en vue d'améliorer l'efficacité des opérations, en conformité à ses droits prévus à la présente convention. Cette indemnité n'est pas due si le licenciement résulte de circonstances indépendantes du contrôle de la Compagnie, tel qu'une baisse périodique ou permanente de la production, des causes naturelles ou encore pour tout évènement tel que la maladie, un accident ou l'incapacité de l'employé de continuer à effectuer sa tâche;
- c) L'employé n'a pas droit à l'indemnité de licenciement s'il démissionne, s'il est congédié pour une raison valable ou s'il refuse une offre de mutation;
- d) La moitié de l'indemnité de licenciement est payable à l'employé trois (3) semaines après la date de la cessation de son emploi, la seconde moitié étant payable six (6) semaines après le premier versement;

- e) Un employé rappelé après avoir reçu le montant de l'indemnité de licenciement qui lui était due, recommence à compter de son retour, à accumuler une nouvelle période pour les fins de calculs d'une indemnité future;
- f) Lorsque l'employé est rappelé après avoir touché la moitié du montant de l'indemnité à laquelle il a droit, la portion inutilisée de son indemnité demeure à son crédit et peut être utilisée à l'occasion d'une mise à pied ultérieure. De plus, un tel employé recommence alors à accumuler une nouvelle période de temps lui permettant d'accumuler de nouveaux crédits qui pourront être versés à l'occasion de toute mise à pied éventuelle;
- g) Les droits de rappel d'un employé ne sont pas affectés par le paiement d'une indemnité de licenciement. Toutefois, si le rappel survient avant l'échéance du paiement de ladite indemnité, ce paiement est annulé. Si un employé reçoit un avis de rappel au travail suivant les dispositions de l'article 10 et s'il refuse, il perd ses droits de rappel et tous paiements d'indemnité de licenciement sont automatiquement annulés.

32.04 La Compagnie s'engage à continuer et à promouvoir son programme d'entraînement pour permettre aux employés de s'adapter aux exigences nouvelles de leurs occupations, d'accéder à des occupations pour lesquelles ils peuvent se qualifier ou pour répondre aux exigences d'occupations qui peuvent être créées.

Lorsque la Compagnie met en vigueur un programme d'entraînement, elle le fait connaître par voie d'affichage. Parmi les employés possédant les qualifications normales pour poursuivre l'entraînement, les employés ayant le plus d'ancienneté sont choisis.

Les employés ayant suivi et complété un programme d'entraînement sont appelés les premiers, par ordre d'ancienneté au fur et à mesure que des postes sont vacants ou que de nouveaux postes sont créés dans des occupations pour lesquelles un programme d'entraînement a été institué.

La Compagnie s'engage à discuter des modalités de ce programme avec le Syndicat.

32.05 La Compagnie doit aviser le Syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance de tout changement opérationnel pouvant affecter une occupation ou de l'addition d'une nouvelle classification, ou de la création d'une nouvelle occupation et du taux qu'elle entend appliquer.

.../2 (32.05)

Le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de la mise en application d'un tel taux, le contester en utilisant la procédure de règlements des griefs prévue à l'article 7, paragraphe 7.09.

32.06 La Compagnie consent à réévaluer le système de classification des hommes de métier dans le but de voir les possibilités d'y inclure des incitations à progresser d'une classe à une autre.

ARTICLE 33
COMITE DES LOISIRS

33.01 Un comité des Loisirs sera formé, composé de six (6) membres dont trois (3) proviennent des unités syndicales des forestiers, commis et mesureurs et trois (3) représentants de la Compagnie.

Le comité désigne un trésorier qui fournit périodiquement un état des recettes et déboursés.

Les bordereaux de dépôt doivent être signés par un représentant de la Compagnie et un représentant des employés.

Ce comité a pour fonction de:-

- 1.- Organiser les loisirs dans les camps;
- 2.- Prendre les moyens pour se procurer les fonds nécessaires;
- 3.- Administrer les revenus et les dépenses.

Les machines distributrices sont la responsabilité du comité afin de lui permettre de se procurer des fonds.

La Compagnie peut, à sa discrétion, consentir un prêt sans intérêt sur demande du comité des loisirs.

ARTICLE 34
DUREE DE LA CONVENTION

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

34.02 Rétroactivité:

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 aux dispositions de l'annexe "A" - Salaires.

Les bénéfices payables rétroactivement sont dûs aux employés à l'emploi de la Compagnie à la date de la signature, aux employés qui ont pris leur retraite depuis le 1er octobre 1980 et aux héritiers des employés décédés depuis le 1er octobre 1980.

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

DONOHUE INC.

Jean-Benoit Bourcier
Dir. Div. Forestière

Jules Sureau
Préposé aux rel. ind. forêt

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
FORESTIERS DE CHARLEVOIX DUBUC (F.T.P.F.— .C.S.N.)

Roger Dubert
Viateur Gagnon
André Gauthier

Roland Lavoie
Laurent Lavoie
Rilles Tremblay

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET

Josée Bilodeau

6

DONOHUE INC. - SALAIRES

DIVISION FORESTIERE ANNEXE "A"

<u>EMPLOYES PAYES A LA JOURNEE</u>	<u>01/10/80</u>	<u>01/10/81</u>
Cuisinier	83.62	91.56
Second cuisinier	77.55	84.92
Marmiton	72.16	79.36
Préposé à l'entretien des camps	72.39	79.59
Gardien de nuit	70.97	78.17
Gardien d'écluse	70.97	78.17
Gardien	70.97	78.17

EMPLOYES PAYES A L'HEURE

Journalier	9.35	10.25
Draveur	9.35	10.25
Draveur charge de chaland	9.68	10.60
Chef d'équipe	9.99	10.94
Aide-mécanicien fournissant outils	9.44	10.34
Mécanicien classe A fournissant outils	11.06	12.11
Mécanicien classe B fournissant outils	10.43	11.42
Mécanicien classe C fournissant outils	9.92	10.86
Aide-charp. menuisier classe A	9.68	10.60
Aide-charp. menuisier classe B	9.44	10.34
Charpentier menuisier classe A fournissant outils	11.06	12.11
Op. débusqueuse F.4-J.5 et autre équipement similiaire	9.55	10.46
Opérateur de bateau	9.55	10.46
Opérateur de compresseur et marteau pneumatique	9.55	10.46
Dynamiteur	9.55	10.46
Canteur (scieur et coupeur de bois)	9.55	10.46
Opérateur de camions 6 roues	9.74	10.67
Opérateur de camions 10 roues gravier	9.74	10.67
Opérateur d'autobus	9.74	10.67
Opérateur provisions vanne huile & gaz	9.86	10.80
Opérateur camions 10 roues transport de bois	9.74	10.67
Opérateur camions remorque	10.07	11.03
Opérateur tracteur moins de 25,000 #	9.74	10.67
Opérateur tracteur plus de 25,000 #	10.12	11.08
Opérateur de niveleuse	10.12	11.08

<u>EMPLOYES PAYES A L'HEURE</u>	<u>01/10/80</u>	<u>01/10/81</u>
Opérateur chargeur plus de 25,000 #	10.12	11.08
Opérateur débardeuse à pinces	10.03	10.98
Scieur sur machine à tronçonner	10.20	11.17
Chargeur sur machine à tronçonner	10.20	11.17
Aide-machine à tronçonner	9.44	10.34
Affûteur	10.36	11.34
Aide-affûteur	9.68	10.60
Travailleur à forfait	9.68	10.60
<u>FORFAIT</u>	<u>01/10/80</u>	<u>01/10/81</u>
Charroyage, coupé et empilé	2.23	2.44
Charroyage, coupé et assemblé	2.50	2.74
Coupé et empilé	7.10	7.77
Coupé et assemblé	6.73	7.37
Coupé, débusqué et empilé	6.69	7.33
Tronçonnage avec scie mécanique	2.27	2.48

Clermont, le 5 mai 1981

/ddt

6

DONOHUE INC. - SALAIRES
DIVISION FORESTIERE - ANNEXE "A"

CEDULE DES TAUX DE BOIS EN LONGUEUR

<u>DIAMETRE</u>	<u>01/10/80</u>	<u>01/10/81</u>
10 cm	0.233	0.255
12 cm	0.425	0.466
14 cm	0.530	0.580
16 cm	0.618	0.677
18 cm	0.743	0.814
20 cm	0.882	0.966
22 cm	1.038	1.137
24 cm	1.233	1.350
26 cm	1.461	1.600
28 cm	1.740	1.905
30 cm	2.070	2.267
32 cm	2.349	2.572
34 cm	2.655	2.907
36 cm	2.979	3.262
38 cm	3.336	3.653
40 cm	3.775	4.134
42 cm	4.173	4.569
44 cm	4.576	5.011
46 cm	4.991	6.465
48 cm	5.620	6.154
50 cm	6.084	6.662
52 cm	6.557	7.180
54 cm	7.055	7.725
56 cm	7.662	8.390
58 cm	8.363	9.157
60 cm	8.949	9.799
62 cm	9.540	10.446
64 cm	10.094	11.053
66 et plus cm	0.367	0.402

Clemont, 5 mai 1981

JS:ddt

N.B.

- 1.- La distance maximum de débusquage et de charroyage est de 305 mètres, sauf où il est impossible de faire un chemin. Cette clause s'applique également au bois coupé en longueur.
- 2.- En plus de la rémunération prévue dans la cédule des taux de bois en longueur et sans les tables pour la production d'un m3 cube apparent de bois, un employé rémunéré à forfait a droit à une somme de \$0.86 cents pour chaque heure effectivement travaillée.
- 3.- Tout employé à forfait qui effectue une journée régulière de travail rémunérée suivant la cédule prévue pour le bois en longueur ou suivant la méthode "coupée et empilée" ou "coupée et assemblée" ou "coupée, débusquée et empilée" a droit, lorsqu'il utilise sa propre scie mécanique, à l'allocation suivante:-
 - Les employés préposés à l'abattage, l'ébranchage et l'étêtage \$3.50 par jour
 - les opérateurs de débusqueuses 2.25 par jour

Ces taux s'appliquent à l'équipe de trois (3) hommes.

Le mesurage se fait au diamètre à la souche. Les arbres seront ébranchés et étêtés à 9 cm., le petit diamètre (houppier) excédant 9 cm. sera déduit du diamètre à la souche pour déterminer le taux à être payé pour cet arbre.

Une prime de 12% est ajoutée au taux ci-dessus prévu pour les employés à forfait affectés à la coupe du bois lorsque des conditions particulièrement difficiles de peuplement et/ou de topographie sont telles que le gain est diminué d'une façon appréciable.

La Compagnie avertit un ouvrier à l'avance lorsque la prime de 12% s'applique au bois qu'il est appelé à couper.

LETTRE D'ENTENTE SUPPLEMENTAIRE A
LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue le 22 mai 1981

entre
DONOHUE INC.

-et-

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DE CHARLEVOIX DUBUC (F.T.P.F.- C.S.N).

-et-

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET

VEHICULES - SECTEUR DE COUPE

La Compagnie appliquera la même politique
qu'au Beaulieu, à savoir, qu'elle paie
pour un véhicule par équipe, à partir du
camp du commis.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à
Clermont, ce 22^e jour de mai 1981.

DONOHUE INC.

Waimen Bességin
Directeur Div. Forestière

Jules Surand
Préposé aux rel. ind. forêt

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
FORESTIERS DE CHARLEVOIX DUBUC (F.T.P.F.-C.S.N.).

Raymond Beher
Yvonne Seguin
Karl Tardif

Raymond Lacroix
Laurent Lacroix
Jules Tremblay

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET

André Bilodeau

ANNEXE "B"

FORMULE D'ADHESION ET DEDUCTION SYNDICALE
DU SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DE CHARLEVOIX DUBUC (F.T.P.F.- C.S.N.).

Article 3-de la convention

Je _____

Adresse _____

par la présente donne mon adhésion au Syndicat et j'autorise mon employeur à déduire de mes gains ma cotisation régulière et mon droit d'entrée au taux établi par le Syndicat légalement reconnu pour me représenter auprès de mon employeur, soit un montant de \$ _____ par semaine.

Cette autorisation est irrévocable entre le 60ième et le 30ième jour précédant la date d'expiration de la convention collective.

Signature du témoin

Signature

Date: _____

No. assurance sociale: _____