

NOM

NO

05474-2

02

C.A.E.	213	NO.CONV.	54742
AFFIL.	6	NB.EMPL.	17
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	65420 63
PERS.VIS.	8	NO.ACC.	M14812001
DATE ENR.	840214		

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 0 1 8 7

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

Certificat accordé Dépôt refusé **05474-2**

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	M-14812-01
Date	Signature 83-09-27	Reception 83-09-30	Durée	Du 83-02-23	Au 86-02-23	Nombre de salariés régis par la convention collective 17

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Synd. des Travailleurs de serv. des arbres d'Ornement Canadien (CSN) Att: M. Jules Théorêt Conseiller Syndical 1601 rue Delorimier, Mt1 H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Canadian Shade Tree Service Ltd & Service des Arbres d'Ornement Canadien Ltée 1540 Claire Crescent Lachine, Québec H8S 4E6

Unité de négociation

**All employees except office and clerical employees and those
excluded by the labour code of the Province of Québec**

Région	06-06	Activité	0193(1)	Affiliation	1
---------------	--------------	-----------------	----------------	--------------------	----------

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
Odette McMullen /ms <i>OM</i>	83-11-02

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

14.812-01

83 Sep 30 10 07

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

SERVICE DES ARBRES D'ORNEMENT CANADIEN LTEE

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE SERVICE DES
ARBRES D'ORNEMENT CANADIEN (C.S.N.)

1983 - 1986

ARTICLE 1 - DEFINITION

- 1.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective de travail, les mots et termes qui suivent ont la signification ci-après donnée:
- 1.02 EMPLOYEUR: SERVICE DES ARBRES D'ORNEMENT CANADIEN LTEE ou les représentants autorisés.
- 1.03 SYNDICAT: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE SERVICE DES ARBRES D'ORNEMENT CANADIEN (C.S.N.).
- 1.04 SALARIE: Tout salarié couvert par l'unité de négociation décrite dans l'accréditation, excluant les officiers, employés de bureau et toute personne agissant à titre confidentiel ou de contremaître.

ARTICLE 2 - L'OBJET ET LE BUT DE LA PRESENTE CONVENTION

- 2.01 Le but de la convention est d'assurer les meilleures conditions de travail possibles aux salariés ainsi que leur santé et leur bien-être et de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et les salariés régis par les présentes.
- 2.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger la Compagnie et d'administrer ses salariés, le droit de maintenir l'ordre et la discipline, le droit de diriger, planifier et contrôler les opérations, d'établir les heures de travail, le droit d'embaucher, le droit d'évaluer la compétence et de rétrograder ou promouvoir en conséquence, de donner une promotion, transférer, suspendre ou congédier pour cause juste et suffisante ou de mettre en disponibilité les salariés pour manque de travail ou pour toute autre raison légitime, ou le droit d'introduire de nouvelles méthodes de travail, ou de changer les méthodes et instruments de production, déterminer le genre de travail à offrir et les produits à être fabriqués, le tout ne pouvant être exercé que d'une manière compatible avec cette convention.
- 2.03 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.
- 2.04 Si une disposition de la présente convention était nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne sont pas affectées par cette nullité.
- 2.05 Contremaître:
- A) Toute personne ayant l'autorité de diriger et de surveiller tout salarié sous sa charge et qui n'est pas astreint à un travail manuel. L'Employeur donne au Syndicat, dans les quinze (15) jours de la signature de la convention ou de l'embauchage de tout nouveau contremaître, la liste des noms de ses contremaîtres.
- B) Chef d'équipe: On reconnaît comme chef d'équipe celui qui est responsable du travail.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 3.01 a) L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur et le mandataire exclusif de tous les salariés visés par

le certificat d'accréditation et ce, pour l'ensemble de leurs relations avec l'Employeur, pour négocier, conclure et appliquer la convention collective, pour toute matière ou condition de travail ou d'emploi prévue ou non à la convention.

- b) L'Employeur n'exerce ni directement, ni indirectement de contraintes, menaces, discrimination ou distinctions injustes de quelque nature que ce soit contre un salarié.
- c) Pour aucune raison, une assemblée du syndicat ne sera tenue sur le site de travail, sauf avec permission de la Compagnie.
- d) Le syndicat ne distribue pas ou n'autorise pas la distribution de circulaires, pamphlets, publications du syndicat sur les lieux de travail sans l'autorisation de la Compagnie.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 Le salarié doit, comme condition d'emploi adhérer et maintenir son adhésion au Syndicat pour toute la durée de la convention collective.
- 4.02 Le jour de l'embauchage d'un nouveau salarié, l'Employeur informe ce dernier de vive voix et en lui remettant de main à main la lettre ci-dessous qu'il doit rencontrer dans les dix (10) jours ouvrables le représentant du syndicat afin que ce dernier puisse lui remettre une copie de la convention collective et lui faire signer sa carte d'adhésion.

Lettre à remettre à chacun des nouveaux salariés sous la signature de l'Employeur.

Monsieur,

En vertu de la clause 4.01 de la convention collective, vous devez, comme condition d'emploi, adhérer au Syndicat des Travailleurs de Service des Arbres d'Ornement Canadien (C.S.N.).

Veillez donc vous présenter dans les dix (10) jours ouvrables qui viennent à M.....qui vous remettra copie de la convention collective et la carte d'adhésion du Syndicat.

Pour: Service des Arbres d'Ornement
Canadien Ltée

- 4.03 Retenue syndicale
L'Employeur retient hebdomadairement sur la paie de chaque salarié les cotisations fixées par le Syndicat ou un montant égal à celles-ci et remet au trésorier du Syndicat, dans les douze (12) premiers jours du mois qui suivent, les sommes ainsi perçues.
- 4.04 Le Syndicat donne avis écrit à l'Employeur du montant de la cotisation syndicale à percevoir.

- 4.05 Remise des cotisations perçues:
L'Employeur fournit au Syndicat, lors de chaque remise mensuelle de la cotisation syndicale, les noms et adresses de tous les salariés mis à pied, congédiés, ainsi que ceux des nouveaux salariés.
- 4.06 Entre le 1er et le 12ième jour du mois qui suit celui durant lequel les cotisations ont été prélevées, l'Employeur remet les cotisations au trésorier du Syndicat ou à un représentant du Syndicat.

Avec chaque remise, l'Employeur fournit en quatre (4) copies un état détaillé de la perception comprenant le nom de l'employé, son adresse, le salaire total pour la période à l'exclusion des primes et du temps supplémentaire.
- 4.07 Les formules d'impôt T-4 et TP-4 indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.

ARTICLE 5 - REPRESENTATION - ACTIVITES SYNDICALES - AFFICHAGE

- 5.01 L'Employeur s'engage à reconnaître et à recevoir sur rendez-vous dans ses bureaux, les représentants mandatés du Syndicat, pour discuter et régler tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention. Le Syndicat avise l'Employeur du choix de ses représentants.
- 5.02 Activités syndicales:
L'Employeur permet à ses salariés de s'absenter de leur travail dans le but de participer à toutes activités syndicales, le tout sans rémunération, à condition d'avoir été prévenu au moins 24 heures d'avance de leur absence, sauf en cas d'urgence.
- 5.03 Affichage:
L'Employeur met à la disposition du syndicat des endroits où il peut afficher les avis ou communications adressés à ses membres (grandeur normale).
- 5.04 L'Employeur met gratuitement à la disposition exclusive du Syndicat une armoire située dans le garage.

ARTICLE 6 - REPRESENTANTS SYNDICAUX

- 6.01 Le Syndicat désigne quatre (4) représentants syndicaux, soit le président, vice-président, le secrétaire et le trésorier.
- 6.02 Le Comité de griefs sera constitué de trois (3) membres choisis parmi les quatre (4) représentants syndicaux.
- 6.03 L'Employeur reconnaît les représentants syndicaux dès que ces derniers informent l'Employeur du nom de ceux-ci.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

- 7.01 Par grief, il faut entendre toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention ou toute mécontente relative à toute condition de travail.

- 7.02 Les employés doivent d'abord tenter de régler leurs différends ou griefs avec leur supérieur immédiat avant d'en venir à la procédure de règlement de griefs.
- 7.03 Première étape:
 Dans le cas de grief, un représentant du Syndicat, seul ou accompagné du salarié concerné, soumet par écrit le grief au supérieur immédiat du salarié, dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des événements qui y ont donné lieu.
- 7.04 Le supérieur immédiat du salarié doit rendre sa décision au salarié concerné et au syndicat dans les sept (7) jours ouvrables de la réception du grief.
- Deuxième étape:
 Si le Syndicat ou le salarié concerné n'est pas satisfait de sa décision, il peut en appeler par écrit à l'Employeur ou à son représentant autorisé, en lui soumettant le grief dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la décision du supérieur immédiat du salarié, tel que mentionné à la clause 7.04.
- 7.05 L'Employeur doit, dans un maximum de cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis susdit, faire part par écrit au syndicat et au salarié concerné de sa décision.
- 7.06 Le Syndicat peut faire un grief au nom d'un salarié ou d'un groupe de salarié. Le syndicat peut aussi soumettre un grief collectif c'est-à-dire un grief qui concerne le Syndicat en entier.
- 7.07 Aux fins d'enquêter sur tout grief ou mésentente et d'aider les salariés dans leurs représentations ou leurs discussions, le représentant syndical ou le salarié visé par le grief ou la mésentente doit obtenir la permission de son contremaître, et, celle-ci ne doit pas lui être indûment refusée ou retardée. Le temps pris durant les heures de travail régulières par le représentant syndical et le salarié visé doit être rémunéré au taux de salaire effectif.
- 7.08 Le temps limite pour une procédure de grief peut être prolongé après entente mutuelle entre les parties.
- 7.09 Le défaut de l'employeur de répondre dans les délais fait droit au grief.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

- 8.01 Si la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 7 de la convention n'apporte pas de solution satisfaisante, ledit grief peut être soumis à l'arbitrage en-dedans de quinze (15) jours ouvrables après que la décision a été rendue au dernier stage de la procédure de griefs.
- 8.02 a) L'Employeur et le Syndicat tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de la date suivant la soumission du grief à l'arbitrage.
- b) A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, le Syndicat et l'Employeur doivent se soumettre aux dispositions stipulées par l'article 100 du Code du travail de la Province de Québec et le Ministre nommera un arbitre.

- 8.03 a) L'arbitre a les pouvoirs qu'accorde le Code du travail au président et aux arbitres d'un conseil d'arbitrage constitué pour régler les différends. Les règles de procédure prévues aux articles 74 à 102 du Code du travail s'appliquent en autant que faire se peut.
- b) Dans tous les cas de grief, l'arbitre peut:-
- 1- annuler, maintenir ou modifier la décision de l'Employeur en tout ou en partie;
 - 2- maintenir ou rejeter le grief en tout ou en partie;
 - 3- rendre toute autre décision suivant la convention, la justice, l'équité, la loi et la bonne conscience compte tenu des circonstances. Toutefois, dans le cas d'un grief portant sur l'application ou l'interprétation des dispositions de la convention collective, l'arbitre ne peut ni ajouter, ni soustraire ou modifier la convention collective;
 - 4- déterminer le montant de toute compensation ou dommage auquel le salarié ou le syndicat peut avoir droit.
 - 5- Avant de rendre une sentence arbitrale finale, rendre toute décision intérimaire jugée appropriée;
 - 6- rendre toute décision immédiatement et verbalement dès la fin de l'audition s'il estime être en mesure de le faire. Cette décision doit être par la suite remise et motivée par écrit.
- 8.04 Toutes les séances d'arbitrage se tiennent à Montréal, à un endroit désigné par l'arbitre.
- 8.05 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la fin de la preuve.
- 8.06 Tout règlement intervenu entre les parties à l'une ou l'autre des phases de la procédure de griefs, ainsi que la décision de l'arbitre sont finales et lient les parties.
- 8.07 Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer, à parts égales, les frais et honoraires de l'arbitre.
- 8.08 Quelle que soit la procédure d'arbitrage choisie, lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, celui qui a posé le grief n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider par l'arbitre du droit à cette somme d'argent. S'il est décidé que le grief est bien fondé en tout ou en partie et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis écrit adressé au même arbitre lui soumet le litige pour décision finale.

ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Au moment de l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'Employeur doit fournir au salarié et au Syndicat, au plus tard le jour ouvrable qui suit, par écrit, les motifs de toute mesure disciplinaire qu'il impose.
- 9.02 Toute mesure disciplinaire datant de plus de six (6) mois doit être effacée du dossier du salarié et ne peut être invoquée contre lui ultérieurement devant tout arbitre.

- 9.03 En matière disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 9.04 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après neuf (9) jours de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de cet événement.
- 9.05 Tout salarié suspendu ou congédié injustement est réinstallé dans tous ses droits. Cette réinstallation est faite avec ou sans perte de salaire selon la décision de l'arbitre.
- 9.06 Tout salarié victime d'une mesure disciplinaire, dont la preuve incombe à l'Employeur, peut soumettre son grief selon les dispositions prévues aux articles 7 et 8 de la présente convention.
- 9.07 La procédure prévue au présent article est de rigueur et le défaut de ce faire entraîne la nullité de la mesure disciplinaire.

ARTICLE 10 - DROITS ACQUIS

- 10.01 Les dispositions de la convention collective n'affectent en rien les droits acquis des salariés régis par la convention. Tout salarié obligé de quitter le travail pour cause de maladie ou d'accident contrôlée par l'Employeur ou le syndicat, conserve ses droits acquis en vertu de la convention.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

- 11.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié au service de Service des Arbres d'ornement Canadien Ltée, depuis son embauchage.
- 11.02 Acquisition du droit d'ancienneté
 Tout salarié régi par la convention acquiert le droit d'ancienneté après trente (30) jours de service chez l'Employeur et son ancienneté est comptée à partir de la date de son embauchage.
- Préférence d'ancienneté:
 Les membres du comité exécutif du Syndicat, soit le président, le vice-président, le secrétaire et le trésorier auront préférence d'ancienneté. Ils seront les derniers mis à pied et les premiers rappelés au travail en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche disponible. Ils auront également le choix d'accepter la mise à pied au lieu de rester au travail.
- 11.03 Accumulation de l'ancienneté:
- 1- Une absence pour maladie, accident, accident de travail;
 - 2- une absence autorisée par l'Employeur ou par la convention;
 - 3- l'absence pour la période de congés annuels payés;
 - 4- le temps où à la demande de l'Employeur le salarié exécute un travail non régi par la convention;
 - 5- un salarié promu ou transféré à une occupation non assujettie à cette convention peut, sujet aux dispositions du présent article, revenir à l'unité de négociation avec

droit d'ancienneté. Son ancienneté comprend la durée totale de son service pour l'Employeur, sujet toutefois aux conditions de la convention pour accumuler ses années de service.

11.04 Perte de l'ancienneté:

Un salarié perd son ancienneté lorsque:

- 1- il est congédié pour cause juste et suffisante telle que: l'usage des boissons alcooliques ou de drogues durant les heures de travail y compris les heures de repas; l'usage des outils, équipements ou propriété de la Compagnie sans autorisation; l'usage des outils, équipements ou propriété de la Compagnie d'une façon démesurée; les absences ou retards continus; prendre un temps démesuré pour accomplir un travail; désobéir aux lois de sécurité de la Compagnie;
- 2- il quitte volontairement son emploi en ayant remis sa démission;
- 3- il ne se rapporte pas à son travail durant trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans aviser l'Employeur; à la première offense, il sera avisé par écrit, à la deuxième, il sera congédié;
- 4- il fait défaut de donner suite à un avis de rappel dans les délais et selon les modalités prévues dans la convention;
- 5- il est mis à pied pour une période d'au moins deux (2) ans.

Cas de congédiement:

Si un employé croit qu'il a été injustement congédié en vertu d'une des raisons mentionnées ci-dessus, il peut se prévaloir de la procédure de griefs au stage 2, en-dedans de quinze (15) jours après qu'un tel avis de congédiement a été signifié. Après que le grief a été soumis, la Compagnie doit convoquer une réunion en-dedans de vingt-quatre (24) heures après la présentation du grief.

11.05 Application du droit d'ancienneté:

- a) L'Employeur convient d'accorder la préférence au salarié qui possède le plus d'ancienneté dans tous les cas de promotion, rétrogradation, mutation, à condition que le salarié soit en mesure de remplir la tâche de manière satisfaisante et possède l'habileté et la capacité physique de faire le travail.
- b) Lors de mises à pied à la suite d'un manque de travail ou au terme d'une année d'opérations, le salarié affecté peut faire valoir son droit d'ancienneté en déplaçant un salarié qui a moins d'ancienneté que lui et celui-ci doit être capable d'accomplir le travail de manière satisfaisante, tel qu'indiqué à l'article 11.05 (a).
- c) On trouve à l'annexe "A" de la présente convention la liste d'ancienneté comprenant le nom des salariés et la date d'embauchage.
- d) Les rappels au travail se font en accordant la préférence au salarié qui possède le plus d'ancienneté.
- e) Le salarié muté, promu, transféré ou rétrogradé d'une occupation à une autre à sa demande personnelle, peut retourner à son occupation première s'il en exprime le désir par écrit dans les trente (30) jours ouvrables

qui suivent immédiatement la date de sa mutation, promotion, transfert ou rétrogradation, selon le cas.

- f) L'employé muté, promu ou transféré d'une occupation à une autre par la Compagnie doit retourner à son occupation s'il est jugé non satisfaisant dans sa nouvelle occupation dans les trente (30) jours ouvrables.
- g) Dans les cas de rappels après mises à pied, la Compagnie convient d'aviser les salariés concernés autant que possible, trois (3) jours à l'avance et chaque salarié doit se présenter au travail dans le délai mentionné dans l'avis de rappel (minimum de 24 heures ouvrables). En aucun cas, le délai, accordé dans l'avis de rappel, n'est inférieur à vingt-quatre (24) heures ouvrables, à compter du moment où cet avis de rappel est signifié au salarié par la Compagnie, par lettre recommandée. Toutefois, la Compagnie convient d'accorder la considération voulue à l'égard de toute circonstance atténuante entraînant un délai, pourvu que la Compagnie en soit informée dans les trois (3) jours ouvrables de l'avis. Dans tous les cas où deux (2) salariés ou plus possèdent un nombre égal de mois d'ancienneté, la date initiale d'embauchage est le facteur déterminant.
- h) Dans les cas de force majeure, les salariés sont rappelés par téléphone.

- 11.06 Deux (2) fois par année soit le premier (1er) juin et le premier (1er) novembre, l'Employeur remet au Syndicat la liste d'ancienneté. Tout salarié peut contester l'exactitude de cette liste. La contestation est un grief. L'Employeur s'engage à corriger s'il y a lieu, toute erreur ainsi décelée.

ARTICLE 12 - AFFECTATION TEMPORAIRE

- 12.01 Un salarié affecté à une tâche mieux rémunérée, reçoit la rémunération de cette tâche.
- 12.02 Tout salarié affecté à une tâche moins rémunérée continue de recevoir le taux de son salaire régulier pour cinq (5) jours ouvrables.
- 12.03 Lorsqu'un poste temporaire est vacant pour une période de moins de cinq (5) jours ouvrables, ce poste devra être rempli en conformité avec la clause d'ancienneté prévue à l'article 11.
- 12.04 Un employé qui a plus d'ancienneté peut refuser une assignation temporaire; dans ce cas on demandera à un employé ayant moins d'ancienneté. Dans le cas de mésentente, la Compagnie pourra assigner un employé ayant une ancienneté moindre.

ARTICLE 13 - SALAIRES

- 13.01 Les taux minima des salariés visés par la présente convention, avec leur classification, sont ceux contenus dans l'Annexe "B" qui fait partie intégrante de cette convention.
- 13.02 En aucun cas, le salarié ne doit subir une diminution de salaire à cause de la mise en vigueur de la présente convention ou de son application.

- 13.03
- a) Le salaire est payable en entier en monnaie légale du Canada ou par chèque au plus tard le vendredi à quinze (15:00) heures de chaque semaine.
 - b) Si le vendredi est un jour chômé, la paie doit être remise normalement le jour ouvrable précédent au plus tard à quinze (15:00) heures.
 - c) Le salaire doit être versé normalement au salarié au bureau chef.
 - d) Sur le talon de chèque, l'Employeur doit inscrire le nom du salarié, sa classification, le taux de salaire horaire, le nombre d'heures supplémentaires travaillées, les déductions faites, le salaire total brut et le montant contenu dans l'enveloppe ou sur le chèque ainsi que la date et sa période de paie.

13.04 Nouvelle classification

Si pendant la durée de cette convention, l'Employeur décide de créer une nouvelle classification, il doit s'entendre avec le syndicat au sujet du taux de salaire de cette nouvelle classification.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures régulières à raison de cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement. Ces heures régulières de travail doivent être exécutées de façon continue entre 7:30 heures et 11:30 heures et 12:30 heures et 16:30 heures, à moins d'entente mutuelle entre les deux parties.
- Remarque: Afin d'éviter tout retard pour l'équipe entière, un employé qui ne peut se présenter à son travail doit prévenir la Compagnie avant l'heure déterminée pour le commencement du travail de son équipe.
- 14.02
- a) Le salarié qui a accumulé une année d'ancienneté au service de l'Employeur bénéficie d'un minimum de vingt-quatre (24) heures régulières de travail chaque semaine régulière de travail.
 - b) Un salarié a droit à son salaire pour une période n'excédant pas trois (3) heures de travail s'il doit attendre ou ne peut commencer à travailler au début de sa journée de travail. Cependant, durant cette période, le salarié doit demeurer sur les lieux à la disposition de l'Employeur pour accomplir un travail qui lui est assigné. Si les conditions atmosphériques avant l'heure d'entrée du salarié sont telles qu'il est impossible de travailler, cette journée sera considérée comme journée chômée.
- 14.03
- a) Il est accordé à tous les salariés, une période de repos, de quinze (15) minutes sans perte de salaire, par demi-journée de travail entre 9:30 - 10:00 heures et entre 14:30 et 15:00 heures. Ceux qui sont sur la route prennent leur période de repos de quinze (15) minutes durant le voyage.
 - b) Tout employé qui exécute du temps supplémentaire après 18:00 heures a droit à une période de repos d'une demi-heure et une allocation d'une valeur minimale de trois dollars et cinquante sous (\$3.50) pour le repas.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 a) Tout travail exécuté en dehors des heures régulières d'une journée de travail ou le samedi est considéré comme travail supplémentaire et est rémunéré au taux de salaire horaire et demi (150%) du salarié pour les quatre (4) premières heures et au taux du salaire horaire double (200%) du salaire pour les heures additionnelles au cours d'une même journée de travail.
- b) Toutefois, dû à la circulation ou autres facteurs qui puissent retarder le retour à la manufacture, les heures seront considérées comme régulières (pas de temps supplémentaire).
- 15.02 Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux de salaire qui s'applique majoré de cent pour cent (100%).
- 15.03 Tout travail effectué les jours fériés payés doit être rémunéré au taux de salaire qui s'applique majoré de cent pour cent (100%) en plus du paiement du jour férié payé.
- 15.04 Le temps supplémentaire est volontaire et est offert d'abord au salarié qui a le plus d'ancienneté capable de remplir la tâche de manière satisfaisante. Si ce dernier refuse, le temps supplémentaire est accordé au salarié le plus ancien qui accepte et ainsi de suite. L'Employeur n'use d'aucune discrimination envers le salarié qui refuse d'accomplir du travail supplémentaire.
- 15.05 Rappel
Un salarié rappelé au travail en dehors des heures régulières stipulées à l'article 14.01 pour répondre à une urgence est rémunéré au taux de salaire qui s'applique à sa fonction majoré de 100% avec une garantie minimum de deux (2) heures.

ARTICLE 16 - AVANTAGES SUPPLEMENTAIRES

- 16.01 Si, pendant la durée de cette convention, des amendements plus avantageux que les dispositions de ladite convention sont apportés par un décret ou une loi provinciale ou fédérale, ces amendements deviennent automatiquement partie intégrante de cette convention dès leur entrée en vigueur comme s'ils étaient intégralement cités ou comme s'ils y remplaçaient les dispositions moins avantageuses.
- 16.02 Préavis pour mise à pied
Tout employé de plus d'un an de service, a droit à un préavis de mise à pied d'une semaine régulière avec salaire payé s'il a travaillé cette semaine.

Tout employé de moins d'un an de service a droit à un préavis de mise à pied de huit (8) heures s'il a travaillé cette journée.

ARTICLE 17 - CONGES ANNUELS ET CONGES SOCIAUX

- 17.01 La Compagnie ferme la dernière semaine du mois de juillet pour congé annuel des salariés. Les salariés qui ont plus de dix (10) ans de service peuvent prendre deux (2) semaines

pendant cette période d'été à condition qu'il n'y ait pas plus de cinq (5) salariés à la fois qui prennent ce congé: (un chef d'équipe, deux (2) émondeurs, deux (2) journaliers). Le salarié doit donner un avis de quinze (15) jours ouvrables avant de prendre sa semaine de vacances.

17.02	<u>Ancienneté</u>	<u>semaine de vacances</u>	<u>rémunération</u>
	- Moins de 1 an	4% de salaire à la période de vacances	4% du salaire depuis la période de vacances (pour une semaine de vacances après 1er déc.)
	- 1 à 3 ans	40 heures de paie	4% du salaire annuel (pour une semaine de vacances après 1er oct.)
	- 3 à 5 ans	40 heures de paie	5% du salaire annuel (pour une semaine de vacances après 1er sept.)
	- 5 à 10 ans	40 heures de paie	6% du salaire annuel (pour deux semaines de vacances après 1er sept.)
	- 10 ans et plus	80 heures de paie	5% du salaire annuel (pour deux semaines de vacances après 1er oct.)
17.03	Tout employé recevra de son Employeur l'indemnité prévue pour la prise de congé annuel au moins une (1) semaine avant son départ pour ces semaines de congé.		
17.04	Si un salarié quitte le service de l'Employeur, celui-ci lui remet à son départ l'indemnité de congé annuel à laquelle il a droit.		
17.05	Si un jour de fête chômée et payée survient durant la période de vacances, le salarié a droit à une journée de congé payée additionnelle à moins que l'Employeur ne préfère payer une journée de congé, auquel cas, le paiement doit être versé au salarié avant son départ pour vacances.		
17.06	<u>Congés spéciaux</u>		
	Le salarié qui a trois (3) mois d'ancienneté a droit à trois (3) jours de congé, sans perte de salaire, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenus entre le décès et les funérailles, inclusivement, lors du décès de son père, de sa mère ou de son conjoint ou enfant.		
17.07	a) Le salarié qui a trois (3) mois d'ancienneté a droit à un (1) jour de congé sans perte de salaire si le jour des funérailles est un jour ouvrable, lors du décès de son frère, de sa soeur, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère.		
	b) le temps requis non payé, pour les voyages à l'extérieur selon les circonstances.		
17.08	A l'occasion de son mariage, un salarié ayant trois (3) mois d'ancienneté, aura le droit de prendre ses jours de vacances.		

ARTICLE 18 - JOURS FERIES PAYES

- 18.01 Tout salarié qui a trois (3) mois d'ancienneté a droit à la rémunération des jours fériés payés chômés suivants, même si ces jours fériés surviennent un samedi ou un dimanche:
1. Le 1er Jour de l'An (sur la liste de paie depuis 20 jours ouvrables)
 2. L'Action de Grâces
 3. La Saint-Jean Baptiste
 4. La Confédération
 5. La Fête du Travail
 6. Le Vendredi Saint
 7. La Fête de la Reine
 8. Le Jour de Noel (sur la liste de paie depuis 20 jours ouvrables).
- 18.02 Les jours fériés sont rémunérés au taux de salaire effectif et pour le nombre d'heures régulières à l'article 14 de la convention pour une journée régulière de travail.
- 18.03 Si l'une ou l'autre des fêtes ci-dessus mentionnées coïncide avec une journée non-ouvrable, elle doit être quand même payée suivant les dispositions précitées ou célébrée le lundi suivant ou le vendredi précédent après entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- 18.04 Les salariés assujettis à la présente convention de travail reçoivent la rémunération d'un jour régulier, pourvu qu'ils soient au service de l'Employeur et que leur nom apparaisse sur la liste de paie dans les quinze (15) jours qui précèdent ou qui suivent les jours fériés sauf dans les cas d'absence justifiée par accident de travail, maladie ou permission spéciale accordée par l'Employeur auxquels cas le ou les jours fériés sont payés. Le salarié doit être présent le jour qui précède et qui suit et durant la semaine de la fête.

ARTICLE 19 - CONGES MALADIE

- 19.01 a) Tout salarié a droit à cinq (5) jours par année pour maladie sans perte de salaire.
- | | |
|--------------------------------|---------------------|
| b) trois (3) mois d'ancienneté | une (1) journée |
| six (6) mois d'ancienneté | deux (2) journées |
| huit (8) mois d'ancienneté | trois (3) journées |
| dix (10) mois d'ancienneté | quatre (4) journées |
| douze (12) mois d'ancienneté | cinq (5) journées. |
- c) le salarié a droit à un maximum de quarante (40) jours accumulés. A son départ, il reçoit une compensation financière égale à cinquante pour cent (50%) du nombre de jours accumulés.
- d) La Compagnie peut exiger une vérification de la maladie, après la deuxième journée d'absence.

ARTICLE 20 - CONGES

- 20.01 Des congés sans perte d'ancienneté peuvent être accordés à un salarié, lesquels congés doivent être entrés par écrit.
- 20.02 Le nom du salarié en congé autorisé doit être maintenu sur la liste d'ancienneté.

ARTICLE 21 - BENEFICES MARGINAUX

- 21.01 Tous les documents des bénéfiques marginaux font partie intégrante de la convention. Ils sont faits par les parties au nom de l'Employeur et du Syndicat et signés conjointement.
- 21.02 La Compagnie maintient la police d'assurance-vie.

ARTICLE 22 - BIEN-ETRE ET HYGIENE

- 22.01 L'Employeur prend toutes les dispositions nécessaires afin de garantir la sécurité, l'hygiène et le bien-être de ses salariés. Toutefois, les décrets, lois, règlements et coutumes de la Province de Québec relatifs à ces matières ont les mêmes effets que s'ils étaient reproduits au long dans la présente convention. Le Syndicat s'engage à inciter les salariés à respecter les règlements de sécurité établis par l'Employeur.
- 22.02 Si un salarié, à la suite d'un accident, doit se rendre à l'hôpital pour y recevoir les soins nécessaires, l'Employeur lui fournit gratuitement toutes les facilités nécessaires pour son transport.
- 22.03 A cause de la nature dangereuse du travail à exécuter par les salariés, l'Employeur et le Syndicat conviennent de former un comité composé en nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat afin d'étudier et de convenir des normes de sécurité adéquates et pour promouvoir la sécurité sur les lieux de travail.

ARTICLE 23 - EQUIPEMENT ET OUTILLAGE

- 23.01 L'Employeur fournit gratuitement à ses salariés tout l'équipement et l'outillage nécessaires à l'accomplissement de leur travail.
- 23.02 Cet équipement et outillage doivent être maintenus en bonne condition et ne pas présenter de danger pour la sécurité des salariés qui les utilisent.
- 23.03 De plus, lorsque les conditions l'exigent, l'Employeur fournit à ses salariés l'équipement sécuritaire, tel que: ligne de sécurité, ceinture de sécurité et lunettes de sécurité. Si ces items sont endommagés intentionnellement, le salarié doit payer le renouvellement de cet équipement.
- 23.04 Tout équipement devant être normalement remplacé est renouvelé à la demande du salarié. Les casques et les gants de sécurité sont fournis au prix courant. Si un salarié doit quitter la Compagnie, il peut retourner son casque de sécurité et s'il est en bonne condition il en obtiendra le prix payé.

L'Employeur convient de fournir annuellement:

	<u>CASQUES</u>	<u>GANTS</u>	<u>BOTTINES</u>
Chef d'équipe émondeurs (plus d'un an de service)	1 (si nécessaire)	4 paires	\$40.00
Salariés (plus d'un an de service)	1 (si nécessaire)	2 paires	\$30.00
Salariés (après 30 jours de service)	1 (si nécessaire)	2 paires	-----

- 23.05 Le salarié ne peut être tenu responsable de toute perte ou bris d'équipement ou d'outillage dans l'exercice de ses fonctions à moins qu'ils n'aient été causés volontairement.
- 23.06 Les chauffeurs de camion et opérateurs d'équipement ne sont pas responsables de bris occasionnés par défaut mécanique à moins que ce défaut ou ce bris mécanique relève de leur négligence dans l'exercice de leur fonction. Dans chacun des camions, il doit être indiqué, à la vue des chauffeurs, la hauteur dudit camion.

ARTICLE 24 - SOUS-CONTRAT- LOCATION DE MACHINERIE

- 24.01 L'Employeur convient de ne confier par contrat l'exécution d'une partie quelconque de son travail couvert par l'accréditation qu'à des personnes ou sociétés qui s'obligent à respecter à l'égard des salariés impliqués, les dispositions prévues dans la convention et que ce sous-contrat n'ait pas pour effet d'entraîner la suspension, la mise à pied, ou le congédiement de salariés de l'Employeur, ou d'empêcher le rappel au travail d'un salarié mis à pied ou de restreindre la juridiction de l'accréditation.
- 24.02 Tout contrat ou entente intervenu entre l'Employeur et tout salarié sur une base de travail à la pièce, à forfait ou pour un prix fixe, est nul et prohibé.
- 24.03 Utilisation de la machinerie
 Tout équipement ou machinerie en possession de la Compagnie ne peut être utilisé que par les salariés de l'Employeur. Toutefois, si aucun salarié n'est disponible, par suite de leur refus de travailler des heures supplémentaires, l'Employeur est alors libre de recourir aux services de personnes en dehors de l'unité de négociation.

ARTICLE 25 - FRAIS DE DEPLACEMENT ET DE PENSION:

- 25.01 Lorsqu'un salarié est requis d'aller effectuer des travaux en dehors du lieu immédiat du siège social de l'Employeur, les frais de transport, de séjour et de pension du salarié sont aux frais de l'Employeur s'il n'y a pas de retour quotidien, en plus du taux de rémunération prévu à la présente convention.
- 25.02 L'Employeur doit transporter à ses frais et gratuitement les salariés requis d'aller effectuer des travaux en dehors du lieu immédiat du siège social de l'Employeur.
- 25.03 L'Employeur ne peut exiger qu'un salarié mette son véhicule à son service; si un salarié met son véhicule à la disposition de l'Employeur, il doit recevoir une indemnité de vingt cents (\$0.20) du kilomètre parcouru.
- L'Employeur ne peut exiger qu'un salarié transporte dans son véhicule plus de passagers que le nombre prévu par la Loi.
- L'Employeur ne peut également ordonner ni autoriser le transport de ses salariés dans des véhicules qui ne sont pas assurés comme il se doit. Un minimum de trois dollars (\$3.00) sera versé par voyage.

- 25.04 a) Le déplacement n'est pas payé lorsqu'un salarié se rapporte au travail en retard après le départ du camion;
b) lorsqu'un salarié quitte son emploi lorsqu'il travaille à l'extérieur de la ville.

25.05 Dépenses de déplacement:

- a) Les dépenses sont payées lorsque le salarié doit voyager par autobus, train, auto etc...

Quand il a à voyager par transport public (autobus, train, etc.) le salarié a droit au montant du transport.

Lorsque le déplacement est autre que ci-haut (auto d'un surveillant ou autre salarié), la Compagnie prend arrangement et paie directement le propriétaire du véhicule.

- b) Les dépenses de déplacement ne sont pas payées lorsque le logement est payé.

Si un salarié qui a droit à un voyage au lieu de travail durant la fin de semaine, choisit de demeurer à la maison de pension pour cette fin de semaine, la Compagnie paie la pension, rien de plus.

25.06 Modalités pour déplacement la fin de semaine:

- a) Les équipes travaillant à moins de soixante-dix (70) milles du siège social peuvent y retourner à toutes les deux (2) fins de semaine par camion. Ils doivent, toutefois, avoir complété trente-deux (32) heures de travail durant cette semaine.
b) Les équipes travaillant à plus de soixante-dix (70) milles du siège social, mais en-dedans de notre territoire régulier, peuvent retourner à Montréal à chaque troisième samedi par autobus, train ou véhicule d'un salarié, etc...

Le camion n'est pas disponible pour retour au siège social avant que le travail dans ce district soit terminé.

	<u>1983</u>	<u>1984</u>	<u>1985</u>
CHAMBRE	\$17.00	\$18.00	\$19.00
Déjeuner	4.00	4.00	4.25
Dîner	5.00	5.00	5.25
Souper	6.00	6.50	6.50

- 25.07 Lorsque le salarié est requis d'aller effectuer des travaux en dehors du lieu immédiat du Siège social de l'Employeur, ses heures de travail seront déterminées par entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE 26 - DUREE DE LA CONVENTION

- 26.01 La présente convention est d'une durée de trente-six (36) mois et entre en vigueur à compter du 23 février 1983 et le demeure jusqu'au 23 février 1986. Mais avec les pleins droits prévus au Code du travail pour une réouverture sur les salaires seulement pour l'année 1985 (23-02-86), salaires qui devront tenir compte du coût de la vie à cette période.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé
ce27...ième jour du mois de septembre 1983.

SERVICE DES ARBRES D'ORNEMENT
CANADIEN LTEE

McKelly
Lytle

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE SERVICE
DES ARBRES D'ORNEMENT CANADIEN (C.S.N.)

Donald Desjardins
Allan Leblanc
Denis Rousseau
John Parant
Jules Thériault

A N N E X E "B"

SALAIRES

	<u>Fév. 23/83</u>	<u>Fév. 23/84</u>	<u>Fév. 23/85</u>
<u>Chef d'équipe émondeur</u>			
Classe "AA"	\$ 8.90	\$ 9.35	
Classe "A"	8.25	8.65	
Classe "B"	7.95	8.30	
<u>Chef d'équipe équipement</u>			
Après 1 an	7.85	8.25	
Moins d'un an	7.40	7.75	
Chauffeur occasionnel	6.70	7.00	
<u>Emondeur</u>			
"AA"	8.50	8.95	
après 1 an	7.75	8.15	
plus de 9 mois	7.20	7.50	
plus de 6 mois	6.60	6.90	
plus de 3 mois	6.40	6.70	
moins de 3 mois	6.20	6.50	
<u>Journalier</u>			
plus d'un an	6.25	6.55	
plus de 9 mois	5.30	5.55	
plus de 6 mois	5.20	5.45	
plus de 3 mois	5.00	5.25	
moins de 3 mois	4.75	4.95	

Chef d'équipe émondeur "AA"

- employé possédant les connaissances dans toutes les phases de l'émondage et d'abattage.
- employé pouvant émonder et abattre de gros arbres à l'occasion.
- employé pouvant diriger une équipe de plus de cinq (5) hommes.

Chef d'équipe émondeur "A"

- employé ayant une connaissance sur l'émondage et abattage mais ne peut accomplir toutes les phases.
- employé ne pouvant émonder et abattre de gros arbres.
- employé pouvant diriger une équipe de deux à trois hommes et à l'occasion de quatre à cinq hommes.
- employé pouvant faire tous genres de travaux: vaporisation, essouchage, fertilisation, plantation, etc... à l'occasion.

Emondeur "AA"

- employé pouvant émonder et abattre toutes grosseurs d'arbres et accomplir tous genres de traitements.

Réouverture du contrat à l'Annexe "B" seulement pour établir le taux de salaire à payer pour l'année 1985 basé sur le coût de la vie à cette période.

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 type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> 2 Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14812-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-06-15	85-06-19				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des Travailleurs de service des arbres d'Ornement Canadien (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Canadian Shade Tree Service Ltd & Service des arbres d'Ornement Canadien Ltée 1540 Claire Crescent Lachine, Québec H8S 4E6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Travailleurs du papier et de la Forêt Att: Robert Tremblay 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	Région <u>06-06</u> Activité <u>0193(1)</u> Affiliation <u>1</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

ENTENTE: Retour au travail

ENTENTE: Annexe "B" salaires

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	85-07-05

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

003 (113)

RECHERCHE

4. - L'employeur, l'un ou l'autre de ses officiers représentants ou employés ainsi que le syndicat, l'un ou l'autre de ses officiers, représentants ou de ses membres, renoncent à l'avance à toutes les actions, injonctions, poursuites, plaintes, griefs ou procédures légales quelconque qu'il ou qu'ils pourraient intenter devant toute cour ou commission con-

9.1

salaire à payer pour l'année 1985 basé sur le coût de la vie à cette période.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé ce 15^{ième} jour du mois de juin 1985, pour les salaires février 23/85.

Service des arbres d'ornement
Canadien. Ltée.

[Signature]

[Signature]

Syndicat des travailleurs
de service des arbres, ornement.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL



ENTRE : Syndicat des travailleurs de service
des arbres d'ornement canadien (C.S.N.)

ET : Compagnie Service des arbres d'ornement
Canadien Ltée.

Les parties ci-haut mentionnées conviennent que l'arrêt de travail en cours prendra fin le aux conditions suivantes:

1.-A. Tous les employés qui étaient au travail avant l'arrêt de travail, doivent être rappelés au travail sans exception par la compagnie à leur occupation et suivant leur cédule normale de travail.

B.

L'arrêt de travail prend fin le 15 juin 1985.
Le retour au travail s, effectuée le 17 juin 1985
Les employés ont 48 heures pour se présenter au travail.

2.- La durée de service et l'ancienneté sont accumulées pendant la période qu'a duré le présent arrêt de travail.

3.- La compagnie s'engage à n'exercer aucune discrimination, sanction ou mesure disciplinaire quelconque à l'endroit d'un ou des employés en raison de l'arrêt de travail, des événements précédant et découlant de celui-ci, du rôle qu'il ou qu'ils ont joué et en général, de tous les actes ou omissions rattachés à cet arrêt de travail.

4.- L'employeur, l'un ou l'autre de ses officiers représentants ou employés ainsi que le syndicat, l'un ou l'autre de ses officiers, représentants ou de ses membres, renoncent à l'avance à toutes les actions, injonctions, poursuites, plaintes, griefs ou procédures légales quelconque qu'il ou qu'ils pourraient intenter devant toute cour ou commission con-

9.1

salaire à payer pour l'année 1985 basé sur le coût de la vie à cette période.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé ce 15^{ième} jour du mois de juin 1985, pour les salaires février 23/85.

Service des arbres d'ornement
Canadien Ltée.

W. Kelly
J. M. L.

Syndicat des travailleurs
de service des arbres d'orne-
ment.

J. Joseph
Paul Beau
Gary Montour
Allen Lblan

8.- Le syndicat et la compagnie reconnaissent que les dispositions de la présente entente représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement et mutuellement par elle.

9- La présente entente de retour au travail fait partie intégrante de la convention collective de travail et est sujette à la procédure de règlement des griefs prévue dans les conventions. Elle ne sera cependant pas publiée avec la convention.

En foi de quoi, nous avons signé à Montréal ce 15 ième jour du mois de Juin 1985

(partie patronale)

W. Kelly
[Signature]
[Signature]

(partie du syndicat)

[Signature]
[Signature]
Alban Lblanc
Gary Montour

9.3

salaire à payer pour l'année 1985 basé sur le coût de la vie à cette période.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé ce 15ième jour du mois de juin 1985, pour les salaires février 23/85.

Service des arbres d'ornement
Canadien Ltée.

W. Kelly
[Signature]
[Signature]

Syndicat des travailleurs
de service des arbres orpe-
ment.

[Signature]
[Signature]
Gary Montour
Alban Lblanc

A N N E X E "B"

SALAIRES



	<u>Fév. 23/83</u>	<u>Fév. 23/84</u>	<u>Fév. 23/85</u>
<u>Chef d'équipe émondeur</u>			
Classe "AA"	\$ 8.90	\$ 9.35	9.90
Classe "A"	8.25	8.65	9.00
Classe "B"	7.95	8.30	8.65
<u>Chef d'équipe équipement</u>			
Après 1 an	7.85	8.25	8.75
Moins d'un an	7.40	7.75	8.05
Chauffeur occasionnel	6.70	7.00	7.30
<u>Emondeur</u>			
"AA"	8.50	8.95	9.45
après 1 an	7.75	8.15	8.65
plus de 9 mois	7.20	7.50	7.95
plus de 6 mois	6.60	6.90	7.20
plus de 3 mois	6.40	6.70	7.00
moins de 3 mois	6.20	6.50	6.80
<u>Journalier</u>			
plus d'un an	6.25	6.55	6.80
plus de 9 mois	5.30	5.55	5.75
plus de 6 mois	5.20	5.45	5.70
plus de 3 mois	5.00	5.25	5.45
moins de 3 mois	4.75	4.95	5.15

Chef d'équipe émondeur "AA"

- employé possédant les connaissances dans toutes les phases de l'émondage et d'abattage.
- employé pouvant émonder et abattre de gros arbres à l'occasion.
- employé pouvant diriger une équipe de plus de cinq (5) hommes.

Chef d'équipe émondeur "A"

- employé ayant une connaissance sur l'émondage et abattage mais ne peut accomplir toutes les phases.
- employé ne pouvant émonder et abattre de gros arbres.
- employé pouvant diriger une équipe de deux à trois hommes et à l'occasion de quatre à cinq hommes.
- employé pouvant faire tous genres de travaux: vaporisation, essouchage, fertilisation, plantation, etc... à l'occasion.

Emondeur "AA"

- employé pouvant émonder et abattre toutes grosseurs d'arbres et accomplir tous genres de traitements.

Réouverture du contrat à l'Annexe "B" seulement pour établir le taux de salaire à payer pour l'année 1985 basé sur le coût de la vie à cette période.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé ce 15ième jour du mois de juin 1985, pour les salaires février 23/85.

Service des arbres d'ornement
Canadien Ltée.

Syndicat des travailleurs
de service des arbres ornement.

