



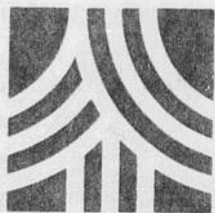
Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31032854	820304

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	REXFOR (FORÊT DOMANIALE	840131	830114	2710
A2	DES APALACHES)			Employeur
A3	1195 RUE DE LAVIGERIE	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	STE-FAY, QUÉ.		Q08520016	000015
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND. TRAV. DE REXFOR,	0310		
A5	CÔTE DU SUD	Convention		

Mesieurs et commis un Forêt

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel vise	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 01	A16 685	A17 1322	A18 030	A19 4	A20 16	A21 00	A22	A23 28
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (promet) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompier) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab un syndicat un certif. 02 Un empl. un etab plus synd plus certif. 03 Un empl plus etab un syndicat un certif. 04 Un empl plus etab un synd plus certif. 05 Plus empl un etab un synd plus certif. 06 Plus empl plus etab un synd plus certif. 07 Plus empl plus etab plus synd plus certif. Secteur parapublic 08 Provinciale education 09 Provinciale sante 10 Reg. Locale education 11 Reg. Locale sante 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-CDI 03 FAT-CDI-CTC 04 CTC 05 CEO 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 LIPA 11 Independant interrial 12 Independant national 13 Independant provinc 14 Independant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en referant au releve alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay - Lac St-Jean 030 Quebec 040 Mauricie - Bois-Francs 050 Estrie 061 Montreal-Nord 062 Montreal-Sud 063 Montreal-Metro 070 Outaouais - Hull 080 Nord-Ouest 090 Cote-Nord 100 Nouveau-Quebec Plusieurs régions 960 Inter-Regionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinceale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur prive 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Cassiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Cassiers et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mecanic et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mecaniciens 09 Chauffeurs et entrep 10 Enseignants 11 Gardiens de securite 12 Interieurs 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompier 16 Mesuriers et assist 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soubien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn 10 Prof. et soutien adm 11 Techn. et soutien adm 12 Prof. techn. et sout. adm 13 Production et sout. adm 14 Ouvrier et sout. adm 99 Autres categories		
Carte	Codificateur	Date	Verificateur							
A6	004	820326	004							

'82 FEV 22 8 44
'82 MAR -4 15 52



REXFOR

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL
1981 - 1984

ENTRE : REXFOR, FORÊT DOMANIALE DES APPALACHES

ET : SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE REXFOR, CÔTE DU SUD
(F.T.P.F. - C.S.N.)

ET :

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE PÂPETERIE ET DE LA
FORÊT (C.S.N.)



Groupe : MESUREURS, ASSISTANTS-
MESUREURS ET COMMIS EN
FORÊT

TABLE NUMÉRIQUE DES PRÉSENTS

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1981 - 1984

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	RUES DE LA CONVENTION	1
2	VALIDITÉ	1
3	<u>ENTRE</u> : REXFOR	2
4	FORÊT DOMANIALE DES APPALACHES	2
	Ci-après désigné,	L'EMPLOYEUR
4.01- 4.03	Montant des cotisations syndicales	2
4.04	Montant des cotisations syndicales	3
	<u>ET</u> : SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE REXFOR	3
4.06	CÔTE DU SUD (F.T.P.F. - C.S.N.)	4
4.07	Ci-après désigné,	LE SYNDICAT
5	TRAVAIL ACCOMPLI PAR LE SYNDICAT DE LA DIRECTION	4
6	COMITÉ DE NÉGOCIATIONS ET DE TRAVAIL SYNDICALES	5
6.01	ET	5
6.02	LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU	5
6.03	PAPIER ET DE LA FORÊT (C.S.N.)	6
7	DROIT DE CIRCULATION	6
8	PAS DE PRÉJUDICE	6
9	BOITE D'AFFICHAGE	6
10	SOUS-CONTRAT A FORÊTS	7
11	DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR	8
11.02	MESUREURS, ASSISTANTS-MESUREURS ET COMMIS EN FORÊT	8

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	BUTS DE LA CONVENTION	1
2	VALIDITÉ	1
3	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	2
4	COTISATIONS SYNDICALES	2
	4.01- 4.02- 4.03 : Membre en règle du Syndicat	2
	4.04 : Montant des cotisations syndicales	3
	4.05 : Retenue des cotisations syndicales	3
	4.06 : Remise des cotisations syndicales	4
	4.07 : Révocation	4
5	TRAVAIL ACCOMPLI PAR LE PERSONNEL DE LA DIRECTION	4
6	COMITÉ DE NÉGOCIATIONS ET ACTIVITÉS SYNDICALES	5
	6.01 : Comité de négociation	5
	6.02 : Activités syndicales	5
	6.03 : Congé sans traitement pour libération syndicale	6
7	DROIT DE CIRCULATION	8
8	PAS DE PRÉJUDICE	9
9	DROITS D'AFFICHAGE	9
10	SOUS-CONTRAT À FORFAIT	9
11	DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR	10
	11.02 : Égalité de traitement	10

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
12	INTERRUPTION DE TRAVAIL	11
13	CONFLIT DE JURIDICTION SYNDICALE	11
14	PROCÉDURE DE GRIEFS	11
	14.01 : Définition	11
	14.03 : Grief verbal	12
	14.05 : Première étape	12
	14.06 : Deuxième étape	13
	14.07 : Troisième étape - Arbitrage	13
	14.08 : Formation du conseil d'arbitrage	15
	14.09 : Arbitre unique	15
	14.10 : Grief collectif	16
	14.11 : Grief syndical ou patronal	16
	14.12 : Mandat du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique	16
	14.13 : Prescription	17
	14.14 : Honoraires et frais d'arbitrage	18
	14.15 : Définition de jours	18
	14.16 : Représentant syndical	18
15	MESURES DISCIPLINAIRES	18
16	DÉFINITION DES TERMES " SALARIÉ ", " SALARIÉ RÉGULIER " ET " SALARIÉ TEMPORAIRE "	19

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
	16.01 : Salarié	19
	16.02 : Salarié régulier	19
	16.03 : Salarié temporaire	20
17	ANCIENNETÉ	21
	17.01 : Définition d'ancienneté	21
	17.01.1 : Mesureurs et assistants-mesureurs	21
	17.01.2 : Commis	21
	17.02 : Application de l'ancienneté	22
	17.02.1 : Mesureurs et assistants-mesureurs	22
	17.02.2 : Commis	22
	17.03 : Période pour fins de calcul de l'ancienneté	23
	17.04 : Liste d'ancienneté	23
	17.05 : Cumul de l'ancienneté en années	25
	17.06 : Cumul de l'ancienneté en jours	26
	17.07 : Maintien de l'ancienneté	27
	17.08 : Perte de l'ancienneté	28
	17.09 : Rappels au travail, Mises en disponibilité et mouvements de main-d'oeuvre	29
	17.09.1 : Modalités de rappel	29
	17.09.2 : Procédures de rappel, de mise en disponibilité et modalités de mouvement de main-d'oeuvre	31
	17.10 : Occupation vacante et affichage	35
	17.10.1 : Définition d'occupation vacante	35

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
	17.10.2 : Affichage	35
	17.11 : Mutation hors de l'unité de négociation	37
	17.12 : Transfert temporaire	39
18	ENTRAÎNEMENT DES SALARIÉS	40
	18.03 : Affichage pour entraînement	40
19	PAIE DE JURÉ ET DE TÉMOIN	41
20	RÉGIME DE VACANCES	41
	20.02 : Paie de vacances des salariés	42
	20.04 : Paiement équivalant à cinq (5) jours de travail	43
21	CONGÉS STATUTAIRES ET CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE	45
	21.03 : Paiement pour congé supplémentaire ou congé supplémentaire	46
22	CONGÉS SOCIAUX	47
23	CONGÉS SPÉCIAUX	48
24	HORAIRES DE TRAVAIL	49
	24.01 : Heures de travail	49
	24.02 : Jours de travail	49
	24.03 : Semaine de travail	49

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
24.04 : Jours réguliers et semaine régulière de travail des salariés	49
24.05 : Horaire des heures de travail	50
25 RÉMUNÉRATION SUPPLÉMENTAIRE	50
26 RAPPEL AU TRAVAIL	51
27 JOUR DE PAIE	51
28 NOUVELLE OCCUPATION	52
29 RÉGIME D'ASSURANCE-GROUPE	53
30 AVANCEMENT D'ÉCHELON DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRES	56
31 UTILISATION DE VÉHICULE PERSONNEL	57
32 RÉTROACTIVITÉ	59
33 DURÉE	60
ANNEXE " A " PARTIE I - MESUREURS ET ASSISTANTS-MESUREURS	61
ANNEXE " A " PARTIE II- COMMIS EN FORÊT	62
ANNEXE " B " INDEXATION DES SALAIRES AU COÛT DE LA VIE	63
- Période du 1/2/81 au 31/1/82	
- Période du 1/2/82 au 31/1/83	65
ANNEXE " C " FORMULE D'ADHÉSION	67

TABLE NUMÉRIQUE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
ANNEXE " D "	CHAPITRE VI DE LA CHARTE DE LA LANGUE FRANCAISE : " LA LANGUE DU TRAVAIL "	68
ANNEXE " E "	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	72
ANNEXE " F "	ENTENTE RELATIVE À DES TRAVAUX DE REBOISEMENT (PLANTATION) DANS LA F.D.A.	75
ANNEXE " G "	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	76
ANNEXE " H "	ENTENTE CONCERNANT LE RENOUVELLEMENT DES DEUX (2) CONVENTIONS COLLECTIVES AINSI QUE LES MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL SUITE À LA GRÈVE AYANT DÉ- BUTÉ LE 20 JUILLET 1981 ET S'ÉTANT TERMINÉE LE 8 OCTOBRE 1981	77
ANNEXE " I "	ENTENTE PARTICULIÈRE CONCERNANT LE DÉPLACEMENT D'UN ASSISTANT-MESUREUR PAR UN MESUREUR	83

ARTICLE 1

BUTS DE LA CONVENTION

1.01

Les buts de cette convention sont de définir les conditions de travail, les taux de salaire, la procédure pour le règlement prompt et efficace des griefs et les autres mesures susceptibles d'améliorer les relations patronales-ouvrières dans un esprit de pleine et entière coopération; de promouvoir les intérêts mutuels des deux parties en rapport avec l'administration et la conduite des opérations forestières de REXFOR, section Forêt Domaniale des Appalaches d'après des méthodes qui peuvent le mieux assurer le fonctionnement efficace, la sécurité et le bien-être des salariés ainsi que la protection de la propriété. L'Employeur et le Syndicat estiment qu'il est de leur devoir de coopérer pleinement, individuellement et collectivement en vue de réaliser les buts de cette convention.

ARTICLE 2

VALIDITÉ

2.01

Il est entendu que toute clause de cette convention qui est ou qui deviendrait en conflit avec toute législation provinciale d'un caractère public, sera considérée comme nulle sans affecter la validité des autres clauses de la convention.

Advenant que la juridiction d'une législation fédérale d'un caractère public s'étende à une clause quelconque de cette

4.03

convention, cette ou ces clauses qui deviendraient en conflit avec telle législation, seront considérées comme nulles sans affecter la validité des autres clauses de la convention.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

3.01

Conformément au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail le 6 mai 1976, l'Employeur reconnaît par les présentes le Syndicat comme le seul agent négociateur accrédité pour représenter, aux fins du Code du Travail, tous les salariés au sens dudit Code, à l'exception des employés de bureau travaillant à Saint-Jean Port-Joli et ceux déjà accrédités.

ARTICLE 4

COTISATIONS SYNDICALES

4.01

Membre en règle du Syndicat

Afin de maintenir son emploi, tout salarié assujéti à cette convention doit être membre en règle du Syndicat.

4.02

Aux fins de cette convention, est membre en règle du Syndicat tout salarié qui signe la formule d'adhésion telle qu'apparaissant à l'annexe " C ". L'expulsion d'un salarié du Syndicat ne sera pas une cause de renvoi.

4.03

Tout nouveau salarié doit signer la formule d'adhésion lors de son embauchage. Tout salarié qui a perdu son statut de salarié doit reprendre son statut de membre en règle du Syndicat s'il est de nouveau embauché par l'Employeur.

Si le salarié est déjà à l'emploi de l'Employeur, il doit, dans les quinze (15) jours suivant l'entrée en vigueur de cette convention, signer la formule d'adhésion. Une copie des formules d'adhésion signées est envoyée au Syndicat chaque semaine.

4.04

Montant des cotisations syndicales

Le montant de la cotisation syndicale régulière est fixé par le Syndicat et signifié à l'Employeur au moins quinze (15) jours précédant la fin de la période de paie par lettre recommandée signée par le Président et le Secrétaire du Syndicat. Le Syndicat procède ainsi pour toute modification qu'il désire apporter au montant de la cotisation syndicale. La cotisation syndicale est soit un montant uniforme soit un pourcentage uniforme pour tous les salariés.

4.05

Retenue des cotisations syndicales

L'Employeur retient sur le salaire de tout salarié faisant partie de l'unité de négociation, le montant spécifié par le Syndicat à titre de cotisation syndicale pourvu que les gains dus et payables à chaque salarié soient

- 4.05 (Suite)
suffisants pour couvrir cette retenue.
- 4.06 Remise des cotisations syndicales
Les montants de cotisations syndicales ainsi perçus sont remis au trésorier du Syndicat, par chèque, suivant la fin de chaque période de paie. Les remises sont accompagnées d'une liste donnant les détails suivants : nom, prénom, numéro d'assurance sociale, le nombre d'heures et le taux horaire si tel est le cas, le montant qui a servi au calcul et le montant de la cotisation déduite. Cette liste indiquera également les totaux ayant servi au calcul et le total des cotisations.
- 4.07 Révocation
L'adhésion d'un salarié au Syndicat est révoquée entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de la convention collective.
- 4.08 L'Employeur indique sur les feuillets T-4 et TP-4 le montant des cotisations perçues durant l'année.
- ARTICLE 5 TRAVAIL ACCOMPLI PAR LE PERSONNEL DE LA DIRECTION
- 5.01 Les employés de l'Employeur exclus de l'unité de négociation ne doivent pas accomplir le travail des salariés couverts par le certificat d'accréditation. Cette disposition

5.01

(Suite)

ne s'applique pas lorsqu'un membre de la direction entraîne un salarié ou lorsque le supérieur immédiat accomplit un travail urgent lorsqu'il n'y a pas de salarié de l'unité disponible pouvant remplir les exigences normales de la tâche ou lorsqu'il s'agit d'un mesurage de contrôle pour la livraison du bois aux usines de pâtes et papiers. Toutefois tout mesurage de bois servant à déterminer un paiement sera effectué par les mesureurs.

ARTICLE 6COMITÉ DE NÉGOCIATIONS ET ACTIVITÉS SYNDICALES

6.01

Comité de négociations

Les salariés reconnus membres du comité de négociations, soit le Président, le Vice-Président ou le Secrétaire, ou en leur absence, leur remplaçant respectif obtiendront des autorisations d'absence sans perte de salaire ni interruption d'ancienneté afin d'assister aux séances de négociation et de conciliation pour le renouvellement de la convention collective de travail.

6.02

Activités syndicales

Les délégués et les officiers du Syndicat peuvent bénéficier de congés sans traitement afin de leur permettre d'assister au conseil syndical du Syndicat, aux réunions de la C.S.N., de la Fédération et du Conseil Central,

6.02

(Suite)

aux différentes sessions de formation syndicale et aux congrès des mouvements ouvriers.

Les délégués et les officiers du Syndicat qui désirent obtenir de tels congés, doivent au préalable prévenir leur supérieur immédiat de la nature de l'absence, de la durée du congé désiré et obtenir son autorisation écrite.

Lors de ces congés sans traitement pour activités syndicales, l'Employeur convient de verser aux salariés concernés leur plein salaire et d'y effectuer toutes les déductions requises comme s'ils étaient au travail. Le Syndicat s'engage cependant à rembourser à l'Employeur les salaires bruts correspondant auxdites journées de congés, y compris les coûts de " part d'employeur " aux différents régimes gouvernementaux et aux avantages sociaux de la convention collective à l'exception de ceux reliés au régime d'assurance-groupe et au pourcentage requis pour la C.S.S.T.

6.03

Congé sans traitement pour libération syndicale

L'Employeur accorde, selon les modalités qui suivent, un congé sans traitement à un (1) salarié afin de lui permettre d'exercer une fonction au sein de la C.S.N. ou de l'une ou l'autre de ses instances :

- 6.03.1 Un représentant autorisé de la C.S.N. doit aviser l'Employeur par écrit, au moins deux (2) semaines à l'avance, de la prise d'un tel congé. Cet avis doit indiquer le nom du salarié concerné de même que la durée du congé;
- 6.03.2 Un congé sans traitement pour libération syndicale ne peut pas excéder la durée de la saison d'opération;
- 6.03.3 Un salarié peut bénéficier plus d'une fois d'un tel congé que ce soit au cours d'une même saison d'opération ou lors de saisons d'opération subséquentes;
- 6.03.4 L'ancienneté du salarié concerné s'accumule pendant la durée d'un congé sans traitement pour libération syndicale. Cependant, aucune autre disposition de la convention collective ne lui est applicable pendant la durée d'un tel congé à l'exception de celle prévue à l'alinéa 6.03.6.
- 6.03.5 Lors de son retour au travail, le salarié reprend l'occupation qu'il détenait au début de son congé ou l'occupation que son ancienneté lui permet d'obtenir conformément aux dispositions de l'article 17.09 advenant le cas qu'il ne puisse reprendre son occupation antérieure;
- 6.03.6 Le salarié en congé sans traitement pour libération syndicale peut bénéficier du régime d'assurance-grou-

6.03.6

(Suite)

pe à l'exception de la protection d'assurance-salaire, en autant qu'il verse mensuellement à l'Employeur le montant des primes entières requises.

6.04

Le Syndicat fait parvenir à l'Employeur dans les vingt (20) jours suivant la signature de la convention, la liste des noms des officiers et des délégués. Lorsque le Syndicat amende cette liste il en avise immédiatement l'Employeur par écrit.

ARTICLE 7DROIT DE CIRCULATION

7.01

Après en avoir avisé l'Employeur, les représentants dûment accrédités de la Fédération peuvent circuler sur le territoire où travaillent les salariés. Ces représentants peuvent tenir des assemblées en dehors des heures de travail des salariés, dans un endroit convenu par l'Employeur si celles-ci se font sur le territoire où travaillent les salariés le tout pourvu que cela ne nuise pas aux opérations.

Après avoir avisé son supérieur immédiat de ses endroits de destination, le Président du Syndicat peut, à ses frais, circuler sur le territoire où travaillent les salariés durant les heures de travail. Ce droit de circulation n'a pas comme conséquence de nuire au déroulement normal des opérations.

7.01

(Suite)

Si le Président du Syndicat est requis par le gérant de division de se rendre à un endroit quelconque sur les opérations, il n'y a aucune perte de salaire pour le Président du Syndicat.

ARTICLE 8PAS DE PRÉJUDICE

8.01

Les représentants du Syndicat, les officiers syndicaux, les délégués et les membres du Syndicat peuvent agir dans l'exercice de leurs fonctions sans craindre que leurs relations individuelles avec l'Employeur ne soient affectées de quelque façon que ce soit à la suite de leur exercice de toute activité permise par le Code du Travail et/ou cette convention collective.

ARTICLE 9DROITS D'AFFICHAGE

9.01

Le Syndicat peut afficher sur les tableaux placés à cette fin par l'Employeur dans des endroits appropriés, des avis qui auront été préalablement initialés par le contremaître général ou son représentant.

ARTICLE 10SOUS-CONTRAT À FORFAIT

10.01

Sauf dans les cas prévus ci-dessous, tout travail qui peut normalement être effectué par les salariés de l'unité de négociation sera effectué par ces derniers.

10.01 (Suite)

L'Employeur peut accorder des contrats à forfait pour l'accomplissement de travaux pour lesquels il n'est pas outillé ou adéquatement outillé ou pour lesquels les salariés ne peuvent accomplir les exigences normales de la tâche.

Le contracteur et les employés d'un tel contracteur ne sont pas régis par la convention collective de travail.

ARTICLE 11

DROITS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

11.01

Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction normale et le droit de l'Employeur d'opérer et d'administrer ses affaires sous tous les rapports, y compris la limitation, la réduction ou la cessation des opérations, mais d'une façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

11.02

Égalité de traitement

L'Employeur s'engage à traiter de manière équitable tous les salariés régis par la présente convention. L'Employeur et le Syndicat ne doivent pas faire de distinction entre quelque salarié que ce soit en raison de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de son sexe, de ses convictions religieuses ou politiques.

ARTICLE 12INTERRUPTION DE TRAVAIL

12.01

Il est convenu qu'il n'y aura ni grève, ni arrêt ou ralentissement de travail par le Syndicat ou par ses membres, ni lock-out par l'Employeur pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 13CONFLIT DE JURIDICTION SYNDICALE

13.01

Le travail ne sera pas interrompu ni ralenti par aucun conflit de juridiction qui pourrait survenir entre le Syndicat et tout autre syndicat.

Toute question de juridiction syndicale entre syndicats concernant les salariés de l'Employeur est réglée de la façon établie dans le Code du Travail.

ARTICLE 14PROCÉDURE DE GRIEFS

14.01

Définition

Le mot " grief " signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

14.02

Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais possibles.

À moins d'entente préalable, tout grief est discuté en

14.02

(Suite)

dehors des heures de travail et l'Employeur convient de tolérance à ce sujet afin de hâter le règlement des griefs le plus rapidement possible.

14.03

Grief verbal

Le salarié qui se croit lésé, accompagné ou non d'un représentant syndical, doit d'abord discuter verbalement son grief avec son supérieur immédiat pourvu qu'il lui soit possible de le faire.

14.04

Le Syndicat peut de lui-même, en suivant la procédure de griefs, soumettre tout grief, individuel ou collectif, en autant que tel grief soit signé par le salarié concerné ou par un (1) des salariés concernés s'il s'agit d'un grief collectif, lors de sa soumission à la deuxième étape.

14.05

Première étape

Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction des parties à l'étape décrite au paragraphe 14.03 ou s'il n'a pas été possible au salarié de discuter son grief verbalement avec son supérieur immédiat, ledit grief est formulé par écrit et signé par le salarié qui se croit lésé et soumis par lui-même ou par l'intermédiaire d'un représentant syndical au supérieur immédiat du salarié, dans un délai de vingt (20) jours de la cause d'action qui donna naissance au grief ou de la connaissance de la

14.07

14.05

(Suite)

cause d'action pourvu que cette connaissance ne dépasse pas trois (3) mois de la cause d'action. Le grief doit exposer le litige en cause et le redressement recherché. Si le salarié est dans l'impossible de signer son grief à l'étape décrite ci-dessus, il devra signer ledit grief lors de sa soumission à la deuxième étape.

14.06

Deuxième étape

Si le supérieur immédiat du salarié fait défaut de communiquer sa réponse écrite dans les dix (10) jours suivant la date de réception du grief écrit ou si la réponse du supérieur immédiat n'est pas jugée satisfaisante, le grief est soumis au gérant de division ou son représentant, avec copie au directeur du personnel de REXFOR, dans les quinze (15) jours de la réception de la réponse du supérieur immédiat du salarié ou de l'expiration du délai prévu pour cette réponse.

14.07

Troisième étape - Arbitrage

Si le gérant de division fait défaut de communiquer sa réponse écrite dans les quinze (15) jours suivant la date de réception du grief écrit ou si la réponse du gérant de division n'est pas jugée satisfaisante, la partie qui désire porter le grief en arbitrage doit,

14.07

(Suite)

dans les quinze (15) jours de la réception de la réponse du gérant de division ou de l'expiration du délai prévu pour cette réponse, transmettre à l'autre partie un avis écrit à cet effet.

14.08

À l'intérieur des quinze (15) jours impartis au gérant de division pour donner une réponse, l'une ou l'autre des parties peut demander une rencontre afin de discuter et de tenter de régler le grief. À cette rencontre peuvent assister sans perte de salaire le plaignant et les deux (2) membres du comité de griefs du Syndicat, en plus d'un (1) représentant de la Fédération. L'Employeur est représenté par un maximum de trois (3) personnes.

Si cette rencontre n'est pas demandée ou n'est pas acceptée par l'une des parties les délais prévus au premier alinéa du paragraphe 14.07 s'appliquent. Dans le cas d'un grief collectif, la rencontre facultative prévue à l'alinéa précédent devient obligatoire.

14.09

Suite à la rencontre acceptée mutuellement et confirmée par écrit ou obligatoire dans le cas d'un grief collectif, si l'Employeur fait défaut de communiquer sa réponse écrite dans les dix (10) jours suivant la rencontre ou si la réponse de l'Employeur n'est pas jugée satisfaisante, la partie qui désire porter le grief en arbitrage doit, dans les quinze (15) jours de la réception de la réponse de l'Employeur ou de l'expiration du délai

L'arbitrage obligatoire est facultatif et ne peut se faire sans la consentement mutuel des deux (2) parties.

14.07

(Suite)

prévu pour cette réponse, transmettre à l'autre partie un avis écrit à cet effet.

14.08

Formation du conseil d'arbitrage

Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis donné au paragraphe 14.07 de recourir à l'arbitrage, un conseil d'arbitrage composé de trois (3) membres est formé dont un (1) est nommé par l'Employeur et un (1) autre est nommé par le Syndicat. Les deux (2) représentants sur le conseil d'arbitrage tentent de s'entendre sur le choix d'un Président pour ce conseil d'arbitrage.

Si les deux (2) arbitres ne s'entendent pas sur le choix d'un Président dans le délai prévu ci-haut, l'une ou l'autre des parties doit, dans les quinze (15) jours suivants, demander au Ministère du Travail de désigner un Président.

14.09

Arbitre unique

Si les deux (2) parties conviennent de soumettre le grief à un arbitre unique plutôt qu'à un conseil d'arbitrage, les deux (2) parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique et à défaut, l'une ou l'autre des parties demande au Ministère du Travail de désigner l'arbitre unique en suivant les mêmes délais énoncés ci-haut au paragraphe 14.08. Le recours à l'arbitre unique est facultatif et ne peut se faire sans le consentement mutuel des deux (2) parties.

14.10

Grief collectif

Dans le cas d'un grief collectif basé sur la même cause d'action et qui concerne deux (2) salariés ou plus, les parties conviennent qu'un seul grief collectif peut être présenté en suivant la procédure décrite ci-dessus pourvu qu'il décrive adéquatement le groupe de salariés concernés et qu'il soit signé par un des salariés concernés. Le grief doit exposer le litige en cause et le redressement recherché.

14.11

Grief syndical ou patronal

Le Syndicat ou l'Employeur peuvent exercer tout recours résultant d'une présumée violation ou fausse interprétation d'une disposition quelconque de la convention collective entre les parties comme telles et pour lequel un ou plusieurs salariés n'ont pas un intérêt personnel et direct en raison de la nature même du droit dont il s'agit. Dans un tel cas, le grief est soumis directement à la deuxième étape.

14.12

Mandat du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique

Le conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique, après avoir consulté les parties, détermine les dates et le lieu des audiences.

14.12

(Suite)

La décision unanime ou majoritaire du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique est finale et lie les parties à la présente convention et tout salarié concerné pourvu que dans sa décision le conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique ne considère que le grief soumis, et qu'il ne tente en rien de modifier cette convention, d'y ajouter ou d'y retrancher quoi que ce soit.

Dans le cas de griefs concernant des mesures disciplinaires, le conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique a le loisir d'ordonner la réintégration de tout salarié qui fut suspendu ou congédié, avec tous ses droits en lui remboursant le traitement dont l'a privé la suspension ou le congédiement moins ce qu'il a pu gagner ailleurs résultant d'une activité compensatoire à cette suspension ou à ce congédiement ou autre compensation qu'il a pu recevoir pendant la période de sa suspension ou de son congédiement.

14.13

Prescription

Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir été préalablement soumis aux étapes de la procédure de griefs telle que décrite ci-haut. Si un grief n'est pas soumis ou poursuivi aux différentes étapes de la procédure de griefs dans les délais prévus, il est réputé réglé ou abandonné et par conséquent prescrit sauf si les parties ont convenu mutuellement par écrit de prolonger les délais.

14.14 Honoraires et frais d'arbitrage

Chacune des parties paie les frais et honoraires de son représentant sur le tribunal d'arbitrage, de ses témoins et autres représentants choisis par elle et partage à part égale les frais et honoraires du Président du conseil ou de l'arbitre unique.

14.15 Définition de jours

Aux fins de cet article le mot " jour " signifie du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés et payés énumérés à l'article 21 de la convention collective.

14.16 Représentant syndical

Aux fins de l'application de la procédure pour le règlement des griefs, le Syndicat nomme ou fait élire un (1) représentant pour les mesureurs et assistants-mesureurs et un (1) représentant pour les commis.

ARTICLE 15 MESURES DISCIPLINAIRES

15.01 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il en informe le salarié par écrit en y indiquant les motifs.

15.02 Salarié régulier
Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief si le salarié a été lésé dans ses droits.

15.01 (Suite)

Les avis de mesures disciplinaires qu'un salarié a reçus au cours d'une année deviennent nuls après un (1) an de la date de l'infraction si au cours de cette même période le salarié n'a reçu aucune autre mesure disciplinaire.

ARTICLE 16 DÉFINITION DES TERMES " SALARIÉ ", " SALARIÉ RÉGULIER "
ET " SALARIÉ TEMPORAIRE "

16.01 Salarié

1. Définition :

Désigne dans la présente convention toute personne occupant une fonction du ressort du groupement négociateur tel que défini à l'article 3.01. Un tel salarié ne peut être que régulier ou temporaire.

2. Modalités d'application:

Un tel salarié bénéficie des dispositions de la convention collective selon qu'il est régulier ou temporaire.

16.02 Salarié régulier

1. Définition :

Désigne dans la présente convention tout salarié qui

16.02 (Suite)

a complété sa période de probation de trois (3) mois de service.

2. Modalités d'application :

Un tel salarié bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective.

16.03 Salarié temporaire

1. Définition :

Désigne dans la présente convention tout nouveau salarié qui n'a pas encore complété sa période de probation décrite au paragraphe 16.02.

2. Modalités d'application :

Un tel salarié bénéficie de toutes les dispositions de la présente convention sauf qu'il ne peut se prévaloir de la procédure de griefs, sauf en ce qui concerne son taux salarial et les avantages qui s'y rattachent.

ARTICLE 17ANCIENNETÉ

17.01

Définition d'ancienneté

Pour les fins d'application de la présente convention, il y a les genres d'ancienneté suivants :

17.01.1

Mesureurs et assistants-mesureurs

1. L'ancienneté totale de service en jours dans tous les secteurs *
2. L'ancienneté totale de service en années pour l'Employeur.

Secteur EST : Opérations de l'Employeur comprises dans le comté de l'Islet.

Secteur OUEST : Opérations de l'Employeur comprises dans les comtés de Montmagny et Bellechasse.

17.01.2

Commis

1. L'ancienneté totale de service en jours dans un secteur* donné ;
2. L'ancienneté totale de service en années pour l'Employeur.

17.01.2

(Suite)

Secteur EST : Opérations de l'Employeur comprises dans le comté de l'Islet.

17.03

Secteur OUEST : Opérations de l'Employeur comprises dans les comtés de Montmagny et Bellechasse.

17.02

Application de l'ancienneté

17.02.1

Mesureurs et assistants-mesureurs

L'ancienneté totale de service en jours dans tous les secteurs sert à l'application de l'article d'ancienneté, le tout sujet aux dispositions des paragraphes qui suivent.

17.04

L'ancienneté totale de service en années pour l'Employeur sert à l'application de l'article des vacances annuelles et de l'alinéa 17.10.2 (Affichage).

17.02.2

Commis

L'ancienneté totale de service en jours dans un secteur donné sert à l'application de l'article d'ancienneté à l'intérieur dudit secteur, le tout sujet aux dispositions des paragraphes qui suivent.

L'ancienneté totale de service en années pour l'Employeur

17.02.2

(Suite)

sert à l'application de l'article des vacances annuelles de l'alinéa 17.10.2 (Affichage).

17.03

Période pour fins de calcul de l'ancienneté

Pour les fins de calcul de l'ancienneté de service en jours et en années, la période se définit comme suit :

L'ensemble des jours travaillés et accumulés selon les dispositions de cette convention durant la période s'étendant du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante. L'ancienneté est rétroactive au 30 mai 1974, date de signature du contrat avec le Ministère des Terres et Forêts pour l'exécution des travaux à l'intérieur de la Forêt Domaniale des Appalaches.

17.04

Liste d'ancienneté

- a) L'Employeur établit une liste des états de service des salariés selon les dispositions des paragraphes 17.01 et 17.03 et il en fait parvenir trois (3) copies au Syndicat le 15 avril de chaque année;
- b) Le 15 avril de chaque année, l'Employeur transmet, par courrier, à chaque salarié l'état de son ancienneté;
- c) Le salarié qui n'a pas reçu son état d'ancienneté ou qui croit y déceler une erreur, doit en aviser l'Employeur avant le 15 mai; à défaut de le faire, le salarié ne

17.04

(Suite)

peut réclamer, le cas échéant, des salaires et/ou avantages sociaux perdus relativement à une erreur d'ancienneté;

17.05

- d) L'Employeur affiche la liste d'ancienneté aux tableaux d'affichage dans chacun des secteurs au tout début des opérations;
- e) Lors de son retour au travail, le salarié peut faire réviser son ancienneté dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le début de son travail. Le salarié qui n'est pas rappelé au travail peut également faire réviser son ancienneté dans les trente (30) jours ouvrables suivant le début des opérations;
- f) Les révisions d'ancienneté mentionnées aux alinéas c) et e) du présent paragraphe doivent être demandées par écrit par le salarié, à défaut de quoi l'ancienneté établie par l'Employeur est finale; il ne peut y avoir de révision antérieure à l'année précédente;
- g) Tout salarié qui prétend que ses états de service ne sont pas conformes aux faits peut soumettre un grief selon les modalités du présent paragraphe et de la procédure de griefs décrite à la convention;
- h) La liste d'ancienneté ainsi établie gouverne tous les mouvements de main-d'oeuvre pour l'année d'opération en cours;

17.04

(Suite) Ancienneté en jours

- i) Toute modification à la liste d'ancienneté, postérieure au 15 avril, est transmise au Syndicat.

17.05

Cumul de l'ancienneté en années

L'ancienneté de service en années se calcule de la façon suivante:

- a) Un salarié accumule une (1) année de service chaque fois qu'il a accumulé quatre-vingt (80) jours et plus au cours d'une même année d'opération. Les jours accumulés en surplus ne seront pas portés au crédit du salarié pour fins d'ancienneté de service en années.
- b) Lorsqu'un salarié accumule moins que quatre-vingt (80) jours dans une année d'opération, les premiers jours accumulés durant la saison suivante serviront à compléter le nombre de jours requis pour inscrire une année de service au crédit du salarié.

Dans ce cas, l'inscription de cette année de service au crédit du salarié s'effectuera à compter de la date à laquelle il aura complété le quatre-vingtième (80ième) jour requis. La balance des jours accumulés par la suite au cours de l'année d'opération, sera soumise aux stipulations du paragraphe 17.05 a) et du présent paragraphe 17.05 b).

17.06

Cumul de l'ancienneté en jours

L'ancienneté de service en jours s'accumule dans les cas suivants :

- a) Jours réguliers de travail oeuvré;
- b) Quatre (4) heures de travail dans une journée, compte pour un (1) jour de travail pour fins d'ancienneté;
- c) Jours de vacances, jours fériés chômés et payés, lors de congés sociaux, jours pendant lesquels un salarié est appelé à être juré ou à suivre des cours de perfectionnement à la demande de l'Employeur et jours où les conditions atmosphériques rendent de l'avis de l'Employeur, le travail non efficace;
- d) Lors d'un bris mécanique de l'équipement jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables suivant le bris mécanique;
- e) Absence pour activités syndicales prévues aux paragraphes 6.01, 6.02, 6.03 et 14.02 de la convention;
- f) Maladie ou accident industriel(le) survenu(e) au cours de son emploi pour REXFOR, pour tout le temps que dure l'invalidité, à moins que le salarié soit déclaré comme invalide total permanent par la C.S.S.T.;
- g) Refus d'accepter un transfert temporaire s'il reste moins de dix (10) jours à travailler;

17.06

(Suite)

- g) Pour cause de maladie ou accident non industriel(le) pour tout le temps qu'il aurait normalement travaillé, sur présentation d'une preuve médicale et pour une période n'excédant pas dix (10) mois consécutifs. De plus, le salarié doit en aviser l'Employeur dans les dix (10) jours qui suivent l'accident ou dès que son état le lui permet;
- h) Lorsqu'un salarié est muté à une occupation exclue de l'unité de négociation tel que prévu au paragraphe 17.11;
- Nonobstant ce qui précède, un salarié ne peut accumuler plus d'ancienneté que pour le temps qu'il aurait normalement travaillé au cours d'une année d'opération.

17.07

Maintien de l'ancienneté

L'ancienneté se maintient sans toutefois s'accumuler dans les cas suivants :

- a) Mise en disponibilité de moins de vingt-quatre (24) mois consécutifs de calendrier;
- b) Durant les périodes autorisées d'absence ou de congés sans solde autre que pour activités syndicales prévues à l'article 6 ;
- c) Refus d'accepter un transfert temporaire s'il reste moins de dix (10) jours à travailler;

17.07

(Suite)

- d) Pour maladie ou accident non industriel(le) pour quatorze (14) mois consécutifs après la période prévue au paragraphe 17.06 g);
- e) Lors d'un bris mécanique de l'équipement pour la période excédant celle prévue au paragraphe 17.06 d).

17.08

Perte de l'ancienneté

L'ancienneté se perd pour l'une des raisons suivantes:

- a) Congédiement pour cause;
- b) Démission volontaire;
- c) Absence non motivée ou départ non autorisé totalisant plus de cinq (5) jours ouvrables au cours d'une saison d'opération. Dans le cas où le salarié peut démontrer à son contremaître, au moment de reprendre son travail, qu'il ne pouvait se rendre au travail ni avertir, pour des raisons hors de son contrôle, il ne s'agit pas d'une absence non motivée;
- d) Mise ne disponibilité excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs de calendrier;
- e) Défaut de donner suite à un avis de rappel à sa dernière adresse connue de l'Employeur dans les délais prévus à moins de raisons valables et selon les modalités de cette convention;

17.08

(Suite)

- f) Défaut de donner suite à une offre d'emploi lors de la fermeture du projet ou transfert en autant qu'il y a de l'emploi pour plus de dix (10) jours ouvrables;
- g) Pour cause de maladie ou accident non industriel (1e) excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs de calendrier;
- h) Lorsqu'un salarié est muté hors de l'unité de négociation pour une période excédant celle prévue au paragraphe 17.11.

17.09

Rappels au travail, Mises en disponibilité et Mouvements de main-d'oeuvre

17.09.1

Modalités de rappel

A) Modalité habituelle

Mesureurs et assistants-mesureurs

Lors du rappel général au début d'une année d'opération, un avis par lettre recommandée est envoyé aux salariés rappelés, à leur dernière adresse connue de l'Employeur, vingt (20) jours avant la date assignée pour se rapporter au travail.

17.09.1

(Suite)

Les salariés concernés devront accuser réception d'un tel avis, dans les dix (10) jours qui suivent la réception de cet avis et se rapporter au travail à la date spécifiée, à moins d'entente au contraire par écrit.

Suivant ce premier rappel, l'Employeur pourra faire des appels subséquents en réduisant les délais mentionnés plus haut.

Commis

Lors du rappel général au début d'une année d'opération dans un secteur donné, un avis par lettre recommandée est envoyé aux salariés rappelés dudit secteur, à leur dernière adresse connue de l'Employeur, vingt (20) jours avant la date assignée pour se rapporter au travail.

Les salariés concernés devront accuser réception d'un tel avis, dans les dix (10) jours qui suivent la réception de cet avis et se rapporter au travail à la date spécifiée, à moins d'entente au contraire par écrit.

Suivant ce premier rappel, l'Employeur pourra faire des appels subséquents en réduisant les délais mentionnés plus haut.

17.09.1

(Suite)

B) Modalité exceptionnelleMesureurs et assistants-mesureurs et commis

Si, en raison de circonstances exceptionnelles, l'Employeur n'est pas en mesure d'effectuer le rappel conformément à l'alinéa 17.09.1 A), ce dernier pourra rappeler les salariés, dans les meilleurs délais possibles avant l'ouverture des opérations, soit par écrit, soit par téléphone ou soit par l'intermédiaire de son personnel de gérance. Dans les deux (2) derniers cas, une confirmation écrite de l'Employeur sera ultérieurement transmise aux salariés concernés.

Selon cette modalité de rappel, le salarié aura à confirmer sa réponse de retour au travail le plus rapidement possible, étant toutefois entendu que le salarié bénéficiera d'un maximum de dix (10) jours, à compter de l'avis de rappel, pour se rapporter au travail.

17.09.2

Procédures de rappel, de mise en disponibilité et modalités de mouvement de main-d'oeuvreMesureurs et assistants-mesureurs

RAPPEL : Les mesureurs et les assistants-mesureurs sont rappelés à leur fonction respective selon leur ancienneté totale de service en jours dans tous les secteurs.

17.09.2

(Suite)

MISE EN
DISPONIBILITÉ:

Les mesureurs et les assistants-mesureurs sont mis en disponibilité de leur fonction respective selon l'ordre inverse de leur ancienneté totale de service en jours dans tous les secteurs.

MOUVEMENT DE
MAIN-D'OEUVRE :

- Un mesureur peut déplacer un assistant-mesureur dans la mesure où son ancienneté le lui permet et qu'il n'a pas de travail dans sa fonction;

- Tous les mouvements de main-d'oeuvre nécessitent un avis préalable à l'Employeur et c'est ce dernier qui affecte le salarié se prévalant de son droit de déplacement;

- Un mesureur exerçant son droit de déplacement à l'égard d'un assistant-mesureur devient assujetti, à la date de prise d'effet du déplacement, aux conditions de travail applicables à la fonction d'assistant-mesureur sauf qu'il accumule son ancienneté à titre de mesureur.

Commis

RAPPEL : - Les commis sont rappelés à leur fonction par secteur et selon leur ancienneté totale de service en jours dans ledit secteur.

17.09.2

(Suite)

- Advenant le cas où le nombre d'emplois disponibles ne permettrait pas à l'Employeur de rappeler tous les salariés dans leur secteur, les salariés non rappelés se verront offrir un rappel dans l'autre secteur, à titre de commis, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet. Les salariés ainsi rappelés pourront choisir de demeurer en mise en disponibilité. Les salariés qui accepteront le rappel transporteront leur ancienneté de service, en jours et en années, dans leur nouveau secteur.

MISE EN
DISPONIBILITÉ :

Les commis sont mis en disponibilité de leur fonction par secteur et selon l'ordre inverse de leur ancienneté totale de service en jours dans ledit secteur.

MOUVEMENT DE
MAIN-D'OEUVRE :

- Les salariés non rappelés temporairement dans leur secteur pourront, après en avoir avisé l'Employeur, déplacer temporairement un commis dans l'autre secteur, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet et que les opérations de l'autre secteur soient commencées depuis quinze (15) jours ouvrables. Dans ce cas de déplacement temporaire, l'ancienneté des salariés s'accumule dans le secteur d'origine;

17.09.2

(Suite)

- Les salariés mis en disponibilité dans leur secteur pourront, après en avoir avisé l'Employeur, déplacer un commis dans l'autre secteur, dans la mesure où leur ordre d'ancienneté le permet et qu'ils n'aient pas complété vingt (20) semaines de travail depuis le début des opérations. Les salariés se prévalant de ce droit de déplacement devront demeurer au travail dans ce secteur jusqu'au moment de leur mise en disponibilité et leur ancienneté s'accumule dans le secteur d'origine;

- Tous les mouvements de main-d'oeuvre nécessitent un avis préalable à l'Employeur et c'est ce dernier qui affecte le salarié se prévalant de son droit de déplacement.

17.09.3

Dans le cas de tout salarié qui ne répond pas au rappel au travail, l'occupation concernée est considérée vacante et comblée suivant les dispositions du paragraphe 17.10 pourvu qu'il n'y ait pas de salariés possédant des droits de rappel à l'occupation visée.

17.09.4

Les salariés devant être mis en disponibilité au cours de l'opération sont avisés par écrit par l'Employeur au moins cinq (5) jours à l'avance. Dans le cas de fin d'opération, l'Employeur affiche la date anticipée de fermeture. Tout salarié qui décide de quitter son emploi doit également aviser l'Employeur cinq (5) jours au préalable.

17.09.5 Lorsqu'un salarié change de fonction de manière permanente, il conserve son ancienneté de service en années et recommence à accumuler de l'ancienneté en jours dans sa nouvelle fonction. Nonobstant ce qui précède, un tel salarié conserve un (1) prochain droit de rappel dans son ancienne fonction.

17.10 Occupation vacante et affichage

17.10.1 Définition d'occupation vacante

Aux fins de ce paragraphe 17.10, une vacance d'emploi résulte soit du roulement normal du personnel tels que mise à la retraite, démission, décès, promotion, congédiement, rétrogradation, mutation de salariés à des occupations non régies par cette unité de négociation, soit la création d'une nouvelle occupation dans l'unité de négociation ou une augmentation dans le nombre de salariés requis à une occupation.

17.10.2 Affichage

Dans le cas d'une vacance d'emploi dans un secteur donné à une occupation que l'Employeur désire combler, il l'annonce sur le tableau d'affichage pendant une période de cinq (5) jours ouvrables dans le secteur concerné. Cet avis comportera les renseignements suivants :

1. Nom du secteur concerné.
2. Titre de l'occupation vacante.
3. Résumé des exigences.
4. Résumé des devoirs à accomplir.

17.10.2

(Suite)

Si l'affichage d'un poste vacant s'effectue pendant qu'un salarié est en congé autorisé, l'Employeur avise par écrit le salarié concerné en autant que le salarié ait laissé son nom à cet effet avant son départ et qu'il ait indiqué le moyen de le rejoindre le plus facilement possible.

Dans le cas d'une vacance d'emploi à une occupation qui n'est pas rattachée à un secteur spécifique, l'avis de vacance d'emploi est affiché dans les deux (2) secteurs.

Le salarié confirme sa réponse soit en se rendant chez un représentant de l'Employeur ou encore par télégramme ou lettre recommandée avant que le délai d'affichage soit terminé.

Les salariés intéressés par l'occupation vacante offrent leur candidature en faisant une demande écrite pendant la période d'affichage.

Parmi les salariés qui peuvent remplir les exigences normales de l'occupation, l'Employeur choisit premièrement le salarié ayant le plus d'ancienneté de service en années.

Si durant une période de trente (30) jours dans sa nouvelle occupation, le candidat choisi ne remplit pas les exigences normales de l'occupation, il retourne à son occupa-

17.10.2

(Suite)

tion antérieure. Cette période de trente (30) jours peut être prolongée à soixante (60) jours. Dans ce dernier cas, il doit y avoir entente préalable avec le Syndicat. Pendant cette période, l'Employeur peut retourner le salarié concerné à son occupation antérieure. À la fin de l'une ou l'autre desdites périodes, le salarié est confirmé dans sa nouvelle occupation.

Si aucun salarié ne peut remplir les exigences normales de la tâche, l'Employeur embauche une personne de son choix.

Seuls les salariés qui offrent leur candidature selon le moyen prévu ci-haut peuvent par la suite formuler un grief.

17.11

Mutation hors de l'unité de négociation

Lorsqu'un salarié est muté par l'Employeur à une occupation exclue de l'unité de négociation et qu'il accepte cette mutation, ce dernier conserve le privilège de réintégrer l'unité de négociation avec tous les droits que lui confère la convention sous réserve des dispositions suivantes :

17.11.1

Le salarié, à la date de sa mutation, cesse d'être régi par la convention collective, sauf en ce qui concerne son ancienneté de service dans l'unité de négociation qu'il continue d'accumuler pendant la saison d'opération en cours.

17.11.2 Si, à la fin de la saison d'opération au cours de laquelle a eu lieu la mutation, le salarié muté a accumulé quatre-vingt (80) jours ou plus d'ancienneté depuis la date de sa mutation, il doit choisir, dès la fin de la saison d'opération soit de réintégrer l'unité de négociation, soit de demeurer à l'occupation qu'il détient hors de l'unité de négociation. Si le salarié choisit de demeurer hors de l'unité de négociation, il perd son ancienneté dès la fin de la saison d'opération.

17.11.2

17.11.3 Si, à la fin de la saison d'opération au cours de laquelle a eu lieu la mutation, le salarié muté n'a pas encore accumulé quatre-vingt (80) jours d'ancienneté depuis la date de sa mutation, le choix qu'il doit faire conformément au paragraphe 17.11.2 est reporté à la saison suivante à la date à laquelle il aura complété les quatre-vingt (80) jours requis. À cette date, le salarié doit choisir soit de réintégrer l'unité de négociation, soit de demeurer à l'occupation qu'il détient hors de l'unité de négociation. Si le salarié choisit de demeurer hors de l'unité de négociation, il perd son ancienneté à compter de cette date.

17.11.4

Le privilège pour le salarié muté de réintégrer l'unité de négociation avec tous les droits que lui confère la convention collective, peut s'exercer en tout temps à l'intérieur des limites prévues aux paragraphes 17.11.2 et 17.11.3.

17.11.5 L'accumulation de l'ancienneté en jours d'un salarié muté, s'effectue conformément à l'ancienneté accumulée dans le secteur d'où il a été muté.

17.11.6 Une copie du choix écrit du salarié, soit de réintégrer l'unité de négociation, soit de demeurer hors de l'unité de négociation, sera transmise au Président du Syndicat.

17.12 Transfert temporaire

Tout salarié transféré temporairement, à la demande de l'Employeur, à une occupation dont l'échelle salariale prévoit un taux maximum supérieur au taux maximum de l'échelle salariale de son occupation régulière ou de son taux horaire régulier selon le cas, recevra soit le taux minimum de l'échelle salariale de l'occupation qu'il remplit temporairement soit son taux de rémunération régulière majoré de cinq pour cent (5%) selon ce qui est le plus élevé.

Tout salarié transféré temporairement, à la demande de l'Employeur, à une occupation dont le taux de rémunération est inférieur à celui de son occupation régulière, recevra la rémunération de son occupation régulière pour une période minimale de dix (10) jours de travail et aussi longtemps qu'il y a du travail dans son occupation régulière auquel son ancienneté de service lui donne droit.

Un transfert temporaire ne peut dépasser trente (30) jours de travail consécutifs. Dans le cas d'un transfert qui dépasse cette durée, l'Employeur doit procéder par affichage.

ARTICLE 18ENTRAÎNEMENT DES SALARIÉS

18.01

Le Syndicat encourage ses membres à se prévaloir des avantages que l'Employeur peut offrir pour leur entraînement.

18.02

L'Employeur maintiendra une politique d'entraînement afin de permettre à ses salariés de se perfectionner davantage afin de répondre aux besoins actuels et futurs de l'Employeur.

18.03

Affichage pour entraînement

- a) Lorsque l'Employeur désire effectuer de l'entraînement de ses salariés pour une occupation quelconque, des affichages seront faits sur les opérations afin de déterminer le nombre de salariés intéressés et de permettre une sélection des candidats aptes à suivre cet entraînement.

Les renseignements sur l'avis d'affichage de même que la période d'affichage sont les mêmes qu'à l'article 17.

ARTICLE 20

L'Employeur fournira au Syndicat la liste des salariés qui ont répondu à l'affichage ainsi que le nom des candidats choisis et de ceux qui ont réussi.

Seuls les salariés qui offrent leur candidature peu-

18.03

(Suite)

Ce dernier peut par la suite formuler un grief quant au choix fait par l'Employeur.

- b) Le salarié ayant réussi un programme de formation pour une occupation quelconque sera choisi selon son ancienneté advenant une vacance d'emploi à l'occupation pour laquelle il a suivi et réussi ce programme de formation.

ARTICLE 19PAIE DE JURÉ ET DE TÉMOIN

19.01

Tout salarié appelé à être juré ou témoin dans une cause où il n'est pas partie recevra de l'Employeur la différence entre ses gains réguliers et la somme qu'il a reçue pour être juré ou témoin. Les gains réguliers sont calculés selon le taux horaire régulier du salarié multiplié par ses heures régulières de travail.

ARTICLE 20RÉGIME DE VACANCES

20.01

L'attribution des vacances annuelles des salariés s'établit chaque année suivant la durée de leur ancienneté de service en années au 1er avril de chaque année.

20.01

(Suite)

Cependant, les salariés peuvent changer de pourcentage de vacances après le 1er avril d'une année, à la date à laquelle ce bénéfice est acquis en fonction des dispositions du paragraphe 17.05 b) et de celles du paragraphe 20.02.

20.02

Paie de vacances des salariés

La paie de vacances de tout salarié est calculée selon un pourcentage de ses gains bruts depuis le premier (1er) avril de l'année courante jusqu'au 31 mars de l'année suivante tel que suit :

- a) Moins de cinq (5) années d'ancienneté de service5.0%
- b) Cinq (5) années d'ancienneté de service mais moins de douze (12) années.....7.0%
- c) Douze (12) années d'ancienneté de service ou plus.....9.0%

La paie de vacances due aux salariés leur sera remise à chaque période de paie selon les pourcentages établis ci-dessus et calculée selon ses gains bruts à chaque période de paie sauf si le salarié avise l'Employeur du contraire au début de la saison d'opération.

- 20.03 À chaque saison, il y a fermeture des opérations durant les deux (2) dernières semaines du mois de juillet afin de permettre à tous les salariés de prendre des vacances.
- 20.04 Paiement équivalent à cinq (5) jours de travail
- 20.04.1 Immédiatement avant la fermeture complète des opérations durant les deux (2) dernières semaines du mois de juillet, tel que prévu au paragraphe 20.03, tous les salariés au travail reçoivent un paiement équivalent à cinq (5) jours de travail.
- 20.04.2 Ce paiement s'effectue en utilisant le même mode de calcul que celui prévu au paragraphe 21.04.
- 20.04.3 Ce paiement de cinq (5) jours provient d'un regroupement de quatre (4) congés statutaires et d'un (1) congé supplémentaire normalement prévus aux paragraphes 21.01 et 21.03.
- 20.04.4 Lors de la cessation de travail de tout salarié ayant reçu le paiement prévu au paragraphe 20.04.1 et peu importe la raison du départ, que ce soit à la fin de la saison d'opération ou avant, selon le cas, le salarié ayant accumulé depuis le début de sa saison de travail jusqu'au moment de sa cessation de travail :
- 60 jours mais moins de
80 jours d'ancienneté : Doit rembourser à l'Employeur un montant d'argent équivalent à deux (2) jours de paie.

20.04.4

(Suite)

30 jours mais moins de 60 jours d'ancienneté : Doit rembourser à l'Employeur un montant d'argent équivalent à quatre (4) jours de paie.

Moins de 30 jours d'ancienneté : Doit rembourser à l'Employeur un montant d'argent équivalent à cinq (5) jours de paie.

ARTICLE 21

21.01

Nonobstant ce qui précède, aucun remboursement ne sera exigé immédiatement dans le cas de tout salarié qui, lors de sa cessation de travail, a droit de continuer à accumuler de l'ancienneté en vertu des dispositions du paragraphe 17.06 concernant le cumul de l'ancienneté en jours. Dans un tel cas, le calcul visant à déterminer s'il doit y avoir ou non un remboursement s'effectue à la fin de la saison d'opération.

20.04.5

21.02

Tout salarié concerné par le paiement équivalent à cinq (5) jours de travail prévu au paragraphe 20.04.1 mais qui ne l'a pas reçu parce qu'il n'était pas au travail au moment de la fermeture des opérations en juillet, reçoit ce qui suit :

- Un paiement équivalent à une (1) journée de travail : Après avoir accumulé 30 jours d'ancienneté au cours de la saison.

a) Pour cause de maladie ou d'accident pourvu qu'il présente un certificat médical à cet effet lors de son retour.

20.04.5

(Suite)

- Un paiement équivalant : Après avoir accumulé 60 à deux (2) autres journées de travail jours d'ancienneté au cours de la saison.
- Un paiement équivalant : Après avoir accumulé 80 à deux (2) autres journées de travail. jours d'ancienneté au cours de la saison.

ARTICLE 21CONGÉS STATUTAIRES ET CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE

21.01

La Saint-Jean-Baptiste

Le Jour de la Confédération

Le vendredi précédant la Fête du Travail

La Fête du Travail

Le Jour de l'Action de Grâce

Deux (2) autres jours fériés, chômés et payés, cédulés au début de chaque saison d'opération après entente entre l'Employeur et le Syndicat.

21.02

Pour avoir droit à la paie pour chacun de ces congés le salarié doit travailler son horaire complet le dernier jour ouvrable précédant et le premier jour ouvrable suivant ledit congé, sauf s'il est absent pour une des raisons suivantes :

- a) Pour cause de maladie ou d'accident pourvu qu'il présente un certificat médical à cet effet lors de son retour;

21.02

(Suite)

- b) En raison d'une mise en disponibilité dans les dix (10) jours précédant le congé en question ou mise en disponibilité le jour ouvrable suivant le congé;
- c) Lors de ses vacances ou congés avec solde;
- d) Pour cause d'activités syndicales prévues au paragraphe 6.02;
- e) En raison de conditions atmosphériques qui rendent, de l'avis de l'Employeur et conformément à l'alinéa c) du paragraphe 17.06, le travail non efficace.

21.03

Paiement pour congé supplémentaire ou congé supplémentaire

En plus des congés statutaires énumérés au paragraphe 21.01, tout salarié reçoit l'équivalent d'une (1) journée de paie lorsqu'il a accumulé trente (30) jours d'ancienneté depuis le premier (1er) avril de l'année en cours.

Aux fins de ce paragraphe 21.03, n'entrent pas dans la compilation des jours d'ancienneté les jours accumulés en vertu des alinéas f), g) et h) du paragraphe 17.06 de la présente convention.

- 21.03 (Suite)
- Au lieu de recevoir, le cas échéant, le paiement équivalant à une (1) journée de paie, le salarié peut choisir de prendre son congé payé à une date convenue avec l'Employeur. Le choix du salarié s'effectue au début de la saison d'opération et est indiqué à son contrat d'embauchage.
- 21.04 Pour chacun des congés énumérés ci-dessus, le salarié est rémunéré selon son taux horaire régulier multiplié par ses heures régulières quotidiennes de travail.
- 21.05 Tout salarié requis de travailler lors d'un congé statutaire est rémunéré selon son taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour chaque heure ainsi travaillée en sus du paiement pour le congé statutaire.
- 21.06 Il est convenu qu'il n'y aura pas de duplication de paiement entre lesdits congés et la compensation octroyée par différents régimes de bénéfices d'assurances.
- ARTICLE 22
- CONGÉS SOCIAUX
- 22.01 Dans le cas d'un décès dans sa famille immédiate : conjoint et enfant, le salarié peut s'absenter cinq (5) jours sans perte de salaire dont l'un sera la

22.01

(Suite)

journée des funérailles.

Dans le cas d'un décès de ses beaux-parents, père, mère, frère, soeur, le salarié peut s'absenter trois (3) jours sans perte de salaire dont l'un sera la journée des funérailles.

Dans le cas d'un décès de ses beaux-frères, belles-soeurs, grands-parents, le salarié peut s'absenter un (1) jour sans perte de salaire qui sera la journée des funérailles.

Advenant que le salarié ait à parcourir une distance de plus de cent cinquante (150) milles (250 Kilomètres) du lieu de sa résidence pour assister aux funérailles, ce dernier aura droit à une (1) journée de plus.

ARTICLE 23CONGÉS SPÉCIAUX

23.01

L'Employeur peut accorder à un salarié une période de congé sans solde variant d'un (1) mois à six (6) mois pour suivre des cours mis à la disposition par le Gouvernement. Dans un tel cas, le salarié maintient son ancienneté sans l'accumuler.

ARTICLE 24HORAIRES DE TRAVAIL

24.01

Heures de travail

Désigne les heures ou fractions d'heures pendant lesquelles un salarié travaille.

24.02

Jours de travail

Désigne la période de huit (8) heures qui débute à 00.00.01 heure une journée et se termine à 24.00.00 heures de la même journée.

24.03

Semaine de travail

Désigne la période de sept (7) jours qui débute à 00.00.01 heure le dimanche et se termine à 24.00.00 heures le samedi suivant.

24.04

Jours réguliers et semaine régulière de travail des salariés

Désigne une période quotidienne de huit (8) heures de travail du lundi au vendredi inclusivement soit quarante (40) heures par semaine, selon une cédule établie.

Dans le cas de période de sécheresse décrétée par le Ministère de l'Énergie et des Ressources, l'Employeur peut modifier les horaires de travail.

24.05 Horaire des heures de travail

Les heures quotidiennes de commencement et d'arrêt sont les suivantes : de 07.00 heures à 16.00 heures; il y a une (1) heure d'arrêt pour le repas du midi qui se situe entre 11.30 heures et 12.30 heures.

24.06 Si les heures de travail décrites ci-dessus doivent se poursuivre pour plus de deux (2) heures au-delà de 16.00 heures il y aura un arrêt d'une (1) heure pour le repas du soir qui se situe entre 17.00 heures et 18.00 heures.

ARTICLE 25 RÉMUNÉRATION SUPPLÉMENTAIRE

25.01 Tout travail supplémentaire doit être autorisé par l'Employeur. Le salarié est rémunéré selon son taux horaire (salaire hebdomadaire divisé par ses heures hebdomadaires régulières) majoré de cinquante pour cent (50%) pour les heures suivantes:

1. Les heures de travail excédant les heures régulières quotidiennes et/ou hebdomadaires tel qu'établi au paragraphe 24.04 de la convention.
2. Tout travail effectué lors d'un congé chômé payé auquel le salarié a droit selon le paragraphe 21.01 de la convention.

25.01 (Suite)

Tout salarié est rémunéré selon son taux horaire majoré de cent pour cent (100%) pour tout travail effectué le dimanche. Il ne peut y avoir plus d'une prime de temps supplémentaire pour les mêmes heures de travail.

ARTICLE 26 RAPPEL AU TRAVAIL

26.01 Tout salarié qui, après avoir terminé son horaire de travail régulier, est rappelé au travail, reçoit soit son taux horaire régulier majoré de cinquante (50%) pour chaque heure ainsi travaillée, soit quatre (4) heures selon son salaire régulier selon ce qui est le plus élevé. Cette prime de rappel ne s'applique pas lorsque le salarié est prévenu d'un tel travail avant la fin de son horaire régulier. Les heures pour lesquelles un salarié reçoit une telle prime ne sont pas comptées pour le calcul de la prime de surtemps prévue à l'article 25.

ARTICLE 27 JOUR DE PAIE

27.01 Les chèques de paie seront distribués aux salariés le jeudi suivant la fermeture d'une période de paie régulière. Cette période de paie comprend deux (2) semaines de travail.

27.02 Le chèque doit contenir les renseignements suivants:

- a) Le nom du salarié;
- b) La période de paie;
- c) Les heures régulières;
- d) Le taux supplémentaire;
- e) Le taux horaire;
- f) Toute autre prime;
- g) Les détails des déductions.

ARTICLE 28

NOUVELLE OCCUPATION

Pour toute nouvelle occupation que l'Employeur entend créer et qui est déclarée par lui, adjugée ou convenue entre les parties être du groupement négociateur, la procédure suivante s'applique :

28.01 L'Employeur établira un taux et avisera le Syndicat dans les dix (10) jours de la mise en application de telle nouvelle occupation.

28.02 La rémunération de la nouvelle occupation sera établie dans les cadres du système de rémunération des occupations tel que prévu à l'Annexe " A " des présentes.

28.03 Dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis donné par l'Employeur au paragraphe 28.01, il y aura rencontre entre le Syndicat et l'Employeur pour tenter de convenir du taux de la nouvelle occupation.

28.04 Si les deux (2) parties ne peuvent s'entendre sur le taux, l'une ou l'autre peut déférer le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours qui suivront la rencontre décrite au paragraphe 28.03 en suivant la procédure décrite au paragraphe 14.07.

28.05 La décision du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique doit être dans les cadres du système de rémunération des occupations prévu à l'annexe salariale de la présente.

Toute décision arbitrale sera rétroactive à la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle fonction. La décision du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre unique doit être conforme à la preuve soumise et ne doit pas modifier, ajouter ou retrancher quoi que ce soit à la convention collective.

ARTICLE 29

RÉGIME D'ASSURANCE-GROUPE

29.01 L'Employeur convient de maintenir au cours de la présente convention le régime d'assurance-groupe actuel qui prévoit les bénéfices suivants:

Assurance-vie

- a) Tous les salariés\$ 10,000.
- À l'âge de 65 ans couverture réduite à 50%.
- À l'âge de 70 ans le montant s'élèvera à \$ 2,000.

29.01

(Suite)

b) Personne à charge :

Conjoint\$ 2,000.

Enfanta) Moins de quinze (15) jours:

\$ 250.00

b) Quinze (15) jours et moins de
six (6) mois :

\$ 500.00

c) Six (6) mois jusqu'à l'âge de
21 ans ou jusqu'à 25 ans s'il
s'agit d'un étudiant à plein
temps :

\$ 1,000.00

La contribution de l'Employeur et du salarié aux primes pour ce régime sera de l'ordre de cinquante pour cent (50%) chacun.

Mort et perte de membres accidentelles :

Pour tout salarié selon un tableau variant selon la nature de la perte et dont le montant principal est de \$ 10,000.00.

La contribution de l'Employeur et du salarié aux primes pour ce régime sera de l'ordre de cinquante pour cent (50%) chacun.

29.01 (Suite)

Indemnité hebdomadaire

Les prestations seront de l'ordre de 66 2/3% du salaire hebdomadaire du salarié avec un maximum de \$ 250.00.

Les prestations seront payables le premier (1er) jour en cas d'accident et le huitième (8e) jour en cas de maladie pendant un maximum de vingt-six (26) semaines.

La contribution de l'Employeur et du salarié aux primes pour ce régime sera de l'ordre de cinquante pour cent (50%) chacun.

Supplément au régime d'assurance-maladie

La franchise sera de \$ 25.00 pour le salarié et ses personnes à charge et le remboursement se fera à 90% - maximum \$ 5,000.

La contribution de l'Employeur et du salarié aux primes pour ce régime sera de l'ordre de cinquante pour cent (50%) chacun.

Hospitalisation

Les bénéfices d'hospitalisation sont payables sans franchise et sans co-assurance :

- a) Au Canada : chambre semi-privée sans limite de jours et selon les tarifs en vigueur au Québec.

29.01 (Suite)

b) Soins hors du Canada : \$ 40.00 par jour. Maximum 90 jours.

29.01.1 La contribution de l'Employeur et du salarié aux primes pour ce régime d'hospitalisation et le supplément au régime d'assurance-maladie sera de l'ordre de cinquante pour cent (50%) chacun.

29.02 Ce régime d'assurance-groupe sera assuré avec des compagnies d'assurances reconnues.

29.03 Ce régime d'assurance-groupe s'appliquera pendant la période d'emploi. Pendant la période de mise en disponibilité, le salarié pourra rester couvert pour ce qui a trait à l'assurance-vie et le supplément au régime d'assurance-maladie en payant la prime entière pour cette couverture.

29.04 Les bénéficiaires du régime d'assurance-groupe sont prévus dans le contrat d'assurance. Ce qui apparaît ci-dessus n'est qu'un résumé.

ARTICLE 30

AVANCEMENT D'ÉCHELON DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRES

30.01 Le salarié avancera d'un échelon, s'il n'a pas déjà atteint le maximum de l'échelle, lorsqu'il aura complété un minimum de quatre-vingt (80) jours d'ancienneté au cours d'une saison d'opération, c'est-à-dire du 1er

30.01 (Suite)

avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours le tout sujet aux dispositions qui suivent :

30.01.1 Les jours de travail en sus de quatre-vingt (80) jours, effectués au cours d'une même saison d'opération, ne sont pas considérés aux fins d'avancement d'échelon.

30.01.2 Pour tout salarié qui, lors de son retour au travail au début d'une saison d'opération a complété moins de quatre-vingt (80) jours de travail entre le 1er avril et le 31 mars de la saison précédente, les premiers jours travaillés durant la saison en cours serviront à compléter le nombre de jours requis pour inscrire quatre-vingt (80) jours et ainsi avancer d'un échelon.

30.01.3 Tout salarié qui a bénéficié d'un avancement d'échelon au cours d'une saison d'opération ne pourra bénéficier d'un autre avancement d'échelon que lorsqu'il aura complété un minimum de quatre-vingt (80) jours depuis son dernier avancement d'échelon sauf qu'aucun salarié ne peut bénéficier de deux (2) avancements d'échelons au cours de la même saison d'opération. Dans un tel cas le salarié bénéficiera d'un avancement d'échelon lors de son retour au travail la saison suivante.

ARTICLE 31 UTILISATION DE VÉHICULE PERSONNEL

31.01 Tout mesureur qui, à la demande de l'Employeur, est

31.01 (Suite)

requis d'utiliser son véhicule personnel pour accomplir son travail, reçoit l'allocation prévue ci-après par kilomètre parcouru entre sa résidence et son lieu de travail ainsi que sur son lieu de travail. Cette allocation de base est majorée lorsqu'il s'agit de trajet effectué dans des chemins d'accès en forêt.

	<u>Allocation de base</u>	<u>Majoration(chemins d'accès)</u>
1er février 1980 :	\$ 0.155 du kilomètre	\$ 0.037 du kilomètre
1er février 1981 :	\$ 0.155 du kilomètre	\$ 0.037 du kilomètre
1er février 1982 :	\$ 0.171 du kilomètre	\$ 0.041 du kilomètre
1er février 1983 :	renégociable	renégociable

31.02

L'assistant-mesureur et le commis en forêt reçoivent par journée travaillée et en fonction de la distance à parcourir aller-retour entre leur résidence et leur lieu de travail, l'allocation prévue ci-après :

	<u>1-2-80</u>	<u>1-2-81</u>	<u>1-2-82</u>	<u>1-2-83</u>
- 32 kilomètres et moins :	---	---	1.25	renégociable
- Plus de 32 et moins de 48 km:	1.75	1.75	1.93	renégociable
- Plus de 48 et moins de 64 km:	2.40	2.40	2.64	renégociable
- Plus de 64 et moins de 80 km:	3.20	3.20	3.52	renégociable
- Plus de 80 et moins de 96 km:	4.00	4.00	4.40	renégociable
- 96 km et plus :	4.80	4.80	5.28	renégociable

31.02 (Suite)

31.01 Le salarié ayant travaillé quatre (4) heures dans une journée est éligible à l'allocation.

Le salarié ayant travaillé moins de quatre (4) heures dans une journée et devant cesser son travail en raison de conditions atmosphériques rendant, de l'avis de l'Employeur, le travail non efficace, est également éligible à l'allocation.

ARTICLE 32

RÉTROACTIVITÉ

32.01

Exception faite des dispositions prévues au paragraphe 32.02, chacun des articles, des annexes et des ententes de la présente convention collective entrent en vigueur à compter du 8 octobre 1981.

32.02

Sont en vigueur à compter du 1^{er} février 1980 les dispositions suivantes de la convention collective :

- Utilisation de véhicule personnel (31)

32.04

- ANNEXE " A ", Parties I et II

Font également partie du calcul de la rétroactivité, les dispositions de la convention collective applicables en fonction du salaire en vigueur depuis le 1^{er} février 1980.

ARTICLE 33DURÉE

33.01

La présente convention collective est intervenue le 8 octobre 1981 et demeurera en vigueur jusqu'au 31 janvier 1983 inclusivement en ce qui concerne les dispositions suivantes :

- Utilisation de véhicule personnel (31)
- Annexe " A ", Parties I et II
- Annexe " B ", Indexation des salaires au coût de la vie.

33.02

Les dispositions spécifiquement énumérées à l'alinéa 33.01 seront alors renégociables par les parties et l'article 58 du Code du Travail s'applique à ces négociations.

33.03

Toutes les autres dispositions de la présente convention collective demeureront en vigueur jusqu'au 31 janvier 1984 inclusivement.

33.04

Les conditions de travail de même que la procédure de griefs contenues à la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

ANNEXE " A "PARTIE I - Mesureurs et Assistants-mesureurs

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>Salaire hebdomadaire (40 heures par semaine)</u>			
	<u>1-2-80</u>	<u>1-2-81</u>	<u>1-2-82</u>	<u>1-2-83</u>
	\$	\$	\$	
<u>Mesureurs</u> :				RENÉGOCIABLE
1 ère année :	344.	378.	416.	
2 ième année :	356.	392.	431.	
3 ième année :	370.	407.	448.	
4 ième année :	384.	422.	464.	
<u>Assistants- mesureurs</u> :				
1 ère année :	292.	321.	353.	
2 ième année :	304.	334.	367.	
3 ième année :	316.	348.	383.	
4 ième année :	328.	361.	397.	

ANNEXE " A "

PARTIE II - Commis en forêt

Période du 1/2/81 au 31/1/82

	Salaire hebdomadaire (40 heures par semaine)			
	1-2-80	1-2-81	1-2-82	1-2-83
	\$	\$	\$	
1 ère année :	329.	362.	398.	RENÉGOCIABLE
2 ième année :	342.	376.	414.	
3 ième année :	355.	391.	430.	
4 ième année :	370.	407.	448.	

I.P.C. Janvier 1987 - I.P.C. Janvier 1981

I.P.C. Janvier 1981

X 100 = % d'augmentation
de l'indice pour la
période.

Si le second chiffre après le point du pourcentage d'augmentation de l'indice pour la période est égal ou supérieur à 5, le premier chiffre après le point est augmenté de 1.

ANNEXE " B "

INDEXATION DES SALAIRES AU COÛT DE LA VIEPériode du 1/2/81 au 31/1/82

1. Pour la période comprise entre le 1/2/81 et le 31/1/82, l'Employeur convient, à titre de compensation pour l'augmentation du coût de la vie, de verser un montant forfaitaire si l'augmentation du coût de la vie au 1^{er} février 1982 par rapport au 31 janvier 1981 est supérieure à 10%;
2. Le pourcentage applicable est l'excédent du pourcentage d'augmentation de l'I.P.C. (indice des prix à la consommation) tel que publié par Statistiques Canada (Canada 1971 : 100) du mois de janvier 1982 par rapport à l'I.P.C. du mois de janvier 1981 sur le pourcentage de 10%;
3. Le calcul du pourcentage d'augmentation de l'I.P.C. du mois de janvier 1982 par rapport à l'I.P.C. du mois de janvier 1981 s'effectuera de la manière suivante :

$$\frac{\text{I.P.C. Janvier 1982} - \text{I.P.C. Janvier 1981}}{\text{I.P.C. Janvier 1981}} \times 100 : \% \text{ d'augmentation de l'indice pour la période.}$$

Si le second chiffre après le point du pourcentage d'augmentation de l'indice pour la période est égal ou supérieur à 5, le premier chiffre après le point est augmenté de 1.

Ex.: Si 10.44% : 10.4%
 Si 10.65% : 10.7%
 Si 11.18% : 11.2%

4. Le calcul du montant forfaitaire s'effectue en appliquant le pourcentage excédentaire à 10% d'augmentation de l'I.P.C., sur les salaires réalisés au cours de cette période;

Aux fins de l'application du présent calcul ne sont pas considérées comme salaires les sommes versées au salarié au cours de la période et qui originent de la prime pour utilisation de véhicule personnel.

5. Ce versement forfaitaire s'effectuera dans un délai d'un (1) mois suivant la publication par Statistiques Canada de l'I.P.C. du mois de janvier 1982. Il est entendu que l'Employeur adoptera un mode de paiement visant à ne pas affecter les salaires en période de prestations d'Assurance-chômage selon ce qui sera le plus approprié en fonction de la loi et des règlements de l'Assurance-chômage.

Si le second chiffre après le point du pourcentage d'augmentation de l'indice pour la période est égal ou supérieur à 5, le premier chiffre après la point est augmenté de 1.

Ex.: Si 10.44% : 10.4%
 Si 10.65% : 10.7%
 Si 11.18% : 11.2%

Période du 1/2/82 au 31/1/83

1. Pour la période comprise entre le 1/2/82 et le 31/1/83, l'Employeur convient, à titre de compensation pour l'augmentation du coût de la vie, de verser un montant forfaitaire si l'augmentation du coût de la vie au 1^{er} février 1983 par rapport au 31 janvier 1982 est supérieure à 10%;
2. Le pourcentage applicable est l'excédant du pourcentage d'augmentation de l'I.P.C. (indice des prix à la consommation) tel que publié par Statistiques Canada (Canada 1971 : 100) du mois de janvier 1983 par rapport à l'I.P.C. du mois de janvier 1982 sur le pourcentage de 10%;
3. Le calcul du pourcentage d'augmentation de l'I.P.C. du mois de janvier 1983 par rapport à l'I.P.C. du mois de janvier 1982 s'effectuera de la manière suivante :

$$\frac{\text{I.P.C. Janvier 1983} - \text{I.P.C. Janvier 1982}}{\text{I.P.C. Janvier 1982}} \times 100 : \% \text{ d'augmentation de l'indice pour la période.}$$

Si le second chiffre après le point du pourcentage d'augmentation de l'indice pour la période est égal ou supérieur à 5, le premier chiffre après le point est augmenté de 1.

Ex. : Si 10.44% : 10.4%
 Si 10.65% : 10.7%
 Si 11.18% : 11.2%

ANNEXE "C"

4. Le calcul du montant forfaitaire s'effectue en appliquant le pourcentage excédentaire à 10% d'augmentation de l'I.P.C., sur les salaires réalisés au cours de cette période;

Aux fins de l'application du présent calcul ne sont pas considérées comme salaires les sommes versées au salarié au cours de la période et qui originent de la prime pour utilisation de véhicule personnel.

5. Ce versement forfaitaire s'effectuera dans un délai d'un (1) mois suivant la publication par Statistiques Canada de l'I.P.C. du mois de janvier 1983. Il est entendu que l'Employeur adoptera un mode de paiement visant à ne pas affecter les salariés en période de prestation d'Assurance-chômage selon ce qui sera le plus approprié en fonction de la loi et des règlements de l'Assurance-chômage.

Cette adhésion est révoquée entre le 9^{ème} et le 5^{ème} jour précédant la date d'expiration de la convention collective.

Signé _____ le _____ 19____

SIGNATURE DU TENU

SIGNATURE DU SALARIÉ

ANNEXE " C "

ANNEXE " C "
FORMULE D'ADHÉSIONCHAPITRE VI DE LA CHARTRE DE LA LANGUE FRANÇAISE

Je, soussigné, donne mon adhésion au Syndicat des Travailleurs de REXFOR, Côte du Sud (F.T.P.F. - C.S.N.) et autorise mon Employeur à déduire de mes gains mon droit d'entrée au taux établi par le Syndicat et de ce fait, deviens membre en règle du Syndicat.

Le montant des cotisations syndicales, la retenue des cotisations syndicales ainsi que la remise de telles cotisations au Syndicat seront conformes aux dispositions de la convention collective présentement en vigueur.

Cette adhésion est révocable entre le 90e et le 60e jour précédant la date d'expiration de la convention collective.

Signé à _____ ce _____ ième jour du mois
de _____ 19_____.

SIGNATURE DU TÉMOIN

SIGNATURE DU SALARIÉ

ANNEXE " D "

CHAPITRE VI DE LA CHARTE DE LA LANGUE FRANÇAISE:

" LA LANGUE DU TRAVAIL "

Conformément à l'article 50 du Projet de loi no. 101 (Charte de la langue française) sanctionné le 26 août 1977, les articles 41 à 49 de ladite loi font partie intégrante de cette convention collective:

Article 41

L'Employeur rédige dans la langue officielle les communications qu'il adresse à son personnel. Il rédige et publie en français les offres d'emploi ou de promotion.

Article 42

Lorsqu'une offre d'emploi concerne un emploi dans l'administration, dans un organisme parapublic ou dans une entreprise qui, en vertu des articles 136, 146 ou 151, doit selon le cas, posséder un certificat de francisation, instituer un comité de francisation ou appliquer un programme de francisation, l'employeur qui publie cette offre d'emploi dans un quotidien diffusant dans une langue autre que le français doit la publier simultanément dans un quotidien diffusant en français et ce, dans une présentation au moins équivalente.

Article 43

Les conventions collectives et leurs annexes doivent être rédigées dans la langue officielle, y compris celles qui doivent être déposées en vertu de l'article 60 du Code du Travail (Statuts refondus, 1964, chapitre 141).

Article 44

Lors de l'arbitrage d'un grief ou d'un différend relatif à la négociation, au renouvellement ou à la révision d'une convention collective, la sentence arbitrale doit être rédigée dans la langue officielle ou être accompagnée d'une version française dûment authentifiée. Seule la version française de la sentence est officielle.

Il en est de même des décisions rendues en vertu du Code du Travail par les enquêteurs, les commissaires-enquêteurs et le Tribunal du travail.

Article 45

Il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied, de rétrograder ou de déplacer un membre de son personnel pour la seule raison que ce dernier ne parle que le français ou qu'il ne connaît pas suffisamment une langue donnée autre que la langue officielle.

Article 46

Il est interdit à un employeur d'exiger pour l'accès à un emploi ou à un

poste la connaissance d'une langue autre que la langue officielle, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite la connaissance de cette autre langue.

Il incombe à l'employeur de prouver à la personne intéressée, à l'association de salariés intéressée ou, le cas échéant, à l'Office de la langue française que la connaissance de l'autre langue est nécessaire. L'Office de la langue française a compétence pour trancher le litige, le cas échéant.

Article 47

Toute contravention aux articles 45 et 46, en plus de constituer une infraction à la présente loi, autorise un travailleur non régi par une convention collective à faire valoir ses droits auprès d'un commissaire-enquêteur nommé en vertu du Code du travail, au même titre que s'il s'agissait d'un congédiement pour activités syndicales. Les articles 14 à 19 du Code du Travail s'appliquent alors, compte tenu des changements nécessaires.

Si le travailleur est régi par une convention collective, il a le droit de soumettre un grief à l'arbitrage au même titre que son association, à défaut par cette dernière de le faire. Compte tenu des changements nécessaires, l'article 16 du Code du Travail s'applique à l'arbitrage de ce grief.

Article 48

Sont nuls, sauf pour ce qui est des droits acquis des salariés et de leurs associations, les actes juridiques, décisions et autres documents non con-

formes au présent chapitre. L'usage d'une autre langue que celle prescrite par le présent chapitre ne peut être considérée comme un vice de forme visé par l'article 134 du Code du Travail.

Article 49

Dispositions générales

Une association de salariés utilise la langue officielle dans les communications écrites avec ses membres. Il lui est loisible d'utiliser la langue de son interlocuteur lorsqu'elle correspond avec un membre en particulier.

2. Le salarié doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et doit veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.

3. L'employeur, le syndicat ainsi que les salariés s'engagent à ce que la prévention des accidents et des maladies industrielles soit l'objet d'une préoccupation constante et objective des parties. Le comité de santé-sécurité conjoint et paritaire encourage la participation de chacune des parties.

Dispositions particulières

1. Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Les modalités d'application du droit de refus prévu au paragraphe précédent sont celles prévues par la loi 17.

ANNEXE " E "SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAILDispositions générales :

1. L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés.
2. Le salarié doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique et doit veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.
3. L'Employeur, le Syndicat ainsi que les salariés s'engagent à ce que la prévention des accidents et des maladies industrielles soit l'objet d'une préoccupation constante et objective des parties. Le Comité de santé-sécurité conjoint et paritaire coordonne la participation de chacune des parties.

Dispositions particulières :

1. Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Les modalités d'application du droit de refus prévu au paragraphe précédent sont celles prévues par la loi 17.

2. Les fonctions du Comité de santé-sécurité de même que les modalités relatives à sa formation et à sa composition sont celles prévues au chapitre IV de la loi 17 et sont applicables lors de la promulgation (entrée en vigueur) des articles pertinents.
3. Lorsqu'un salarié exécute un travail dans un endroit isolé et qu'il lui est impossible de demander de l'assistance, l'Employeur établit un moyen de surveillance sûr, soit une ronde, soit un autre système de contrôle périodique. Cette surveillance doit être exercée au moins une (1) fois par demi-journée de travail.
4. Toute inspection gouvernementale de sécurité doit s'effectuer en présence d'un représentant des salariés et de l'Employeur, membres du Comité de santé-sécurité. Une copie du rapport de cette inspection est remise au Comité de santé-sécurité.
5. Tout véhicule de l'Employeur pourra servir pour effectuer le transport des blessés au médecin ou à l'hôpital le plus près. Dans le cas de blessures graves, l'Employeur fait appel au service d'un ambulancier public.

Afin de permettre de meilleures communications et d'activer le transport des blessés, l'Employeur utilise ses postes de radio-émetteur mobiles placés dans ses véhicules.

6. Afin de promouvoir la sécurité sur ses opérations, l'Employeur établit un programme de prévention conformément aux articles 58 à 61 de la loi 17 dans la mesure où lesdits articles sont en vigueur.
7. Suite à un accident de travail, il est convenu que le salarié peut se faire examiner par un médecin de son choix.

8. Suite au rapport de la C.S.S.T. indiquant qu'un salarié est affecté par une incapacité partielle permanente, l'Employeur s'engage, dans la mesure du possible, à prendre les dispositions nécessaires pour réorienter le travailleur à un emploi ne risquant pas d'affecter sa santé.
9. Il est entendu que les empilements, pour fins de mesurage, ne dépasseront pas deux (2) mètres de hauteur.
10. L'Employeur convient d'aménager des sentiers de marche sécuritaires lorsque les salariés ont à se déplacer à pied pour effectuer du travail de débarras de chemins.

ANNEXE " F "

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Entente relative à des travaux de reboisement(plantation) dans la F.D.A.

1. Avant le début de la saison de plantation, l'Employeur rencontre le Syndicat afin de l'informer de l'ensemble du programme des opérations prévu dans la F.D.A. au cours de ladite saison.

Les parties à la présente convention collective conviennent de

2. se rencontrer, advenant que l'Employeur ait à effectuer des travaux de reboisement dans la Forêt Domaniale des Appalaches (F.D.A.), afin de discuter et de s'entendre sur les modalités d'application des spécificités de tels travaux.

3. L'article 5 de ladite entente stipule ce qui suit :

- 5- REXFOR et la C.S.F.A. s'engagent à ne pas augmenter le nombre actuel de travailleurs affectés à la coupe du bois de façon à favoriser l'allongement de la saison de travail pour les travailleurs. Dans le même esprit, REXFOR et la C.S.F.A. conviennent, pour la durée de la présente entente, de ne pas réaliser une mécanisation de leurs opérations qui aurait pour effet de priver leurs employés d'un emploi ou de diminuer en deçà de 100 jours travaillés la saison annuelle de travail ou encore, de rendre impossible la réalisation des travaux d'aménagement prévus au plan de gestion. Toutefois, les parties à la présente conviennent de reconsidérer, après les trois (3) prochaines saisons d'opération, des modalités concernant la mécanisation afin d'établir, s'il y a lieu, d'y apporter des modifications.

ANNEXE " G "CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

1. Avant le début de chaque saison d'opération, l'Employeur rencontre le Syndicat afin de l'informer de l'ensemble du programme des opérations prévu dans la F.D.A. au cours de ladite saison.
2. Les parties à la présente convention collective s'engagent à respecter l'entente intervenue en date du 14 janvier 1982 entre le Ministère de l'énergie et des ressources du Québec, REXFOR, la Coopérative de gestion forestière des Appalaches (C.G.F.A.) et les Syndicats des travailleurs de REXFOR - Côte du Sud (F.T.P.F. -C.S.N.) concernant les opérations forestières dans la forêt domaniale des Appalaches.
3. L'article 5 de ladite entente stipule ce qui suit :
 - " 5- REXFOR et la C.G.F.A. s'engagent à ne pas augmenter le nombre actuel de travailleurs affectés à la coupe du bois de façon à favoriser l'allongement de la saison de travail pour les travailleurs. Dans le même esprit, REXFOR et la C.G.F.A. conviennent, pour la durée de la présente entente, de ne pas réaliser une mécanisation de leurs opérations qui aurait pour effet de priver leurs employés d'un emploi ou de diminuer en deça de 100 jours travaillés la saison annuelle de travail ou encore, de rendre impossible la réalisation des travaux d'aménagement prévus au plan de gestion. Toutefois, les parties à la présente conviennent de rediscuter, après les trois (3) prochaines saisons d'opération, des modalités concernant la mécanisation afin d'établir, s'il y a lieu, d'y apporter des modifications."

ANNEXE " H "

Entente concernant le renouvellement des deux (2) conventions collectives ainsi que les modalités de retour au travail suite à la grève ayant débuté le 20 juillet 1981 et s'étant terminée le 8 octobre 1981

ENTRE : Le Syndicat des Travailleurs de REXFOR Côte du Sud (F.T.P.F. - C.S.N.) Groupe : Forestiers et garage.

Le Syndicat des travailleurs de REXFOR Côte du Sud (F.T.P.F. - C.S.N.) Groupe : Mesureurs, assistants-mesureurs et commis.

ET : REXFOR, Forêt Domaniale des Appalaches

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Toutes les ententes intervenues entre les parties jusqu'au 7 octobre 1981 inclusivement concernant le renouvellement des deux (2) conventions collectives sont définitivement acceptées de part et d'autre, le tout devant être consigné dans de nouvelles conventions collectives lesquelles seront rédigées, signées et déposées au Ministère du Travail dans les plus brefs délais;

2. Aucune mesure disciplinaire, ni discrimination quelle qu'elle soit, ne sera imposée par l'Employeur ou aucun de ses représentants à l'endroit de tout salarié, à la suite de cet arrêt de travail ou des événements liés à cet arrêt de travail ou au rôle joué par un salarié durant l'arrêt de travail ou de toute action ou omission de ce salarié durant l'arrêt de travail ou conduisant à l'arrêt de travail;
3. Aucune action et aucune procédure judiciaire ne sera prise devant les tribunaux relativement aux événements ci-dessus et/ou relativement à leurs conséquences, contre la C.S.N., la Fédération, les Syndicats et/ou leurs membres et/ou leurs représentants ou qui que ce soit d'entre eux;
4. REXFOR ouvre ses opérations le plus rapidement possible soit pour le mercredi 14 octobre 1981;
5. REXFOR ne procédera pas à un rappel formel au sens des conventions collectives. Il est cependant entendu que :
 - a) Tous les salariés apparaissant sur la liste d'ancienneté du 1er avril 1981 seront rappelés au travail à l'exception, toutefois, des salariés ayant répondu négativement au rappel au travail du 27 juillet 1981;
 - b) Certains salariés pourront être rappelés au travail avant le 14 octobre 1981. REXFOR, en ce cas, en avisera directement les salariés visés;

- c) Certains salariés pourront être rappelés au travail après le 14 octobre 1981 soit au cours de la semaine du 19 octobre 1981. REXFOR, en ce cas, en avisera directement les salariés visés;
- d) Lors de l'assemblée générale du 8 octobre 1981, le Syndicat, advenant une acceptation de l'entente de principe intervenue, avisera tous les abatteurs et les opérateurs de débusqueuses de se présenter au travail pour mercredi le 14 octobre 1981. REXFOR, en ce cas, n'avisera pas directement les salariés visés;
6. Le salarié n'ayant pu reprendre le travail le 14 octobre 1981, devra le faire au plus tard le mercredi 21 octobre 1981 étant toutefois entendu que dans ce cas, l'ancienneté est maintenue et non accumulée pour les jours concernés à l'intérieur de cette période;
7. Compte tenu de la courte durée prévisible des opérations 1981, un salarié travaillant présentement chez un autre employeur pourra bénéficier d'un congé sans solde pour la durée des opérations 1981 en autant qu'il présente à REXFOR une demande à cet effet avant le 21 octobre 1981. Dans un tel cas, le salarié maintiendra son ancienneté sans toutefois l'accumuler et assumera en totalité le paiement de ses primes du régime d'assurance-groupe;
8. La date prévisible de fermeture des opérations 1981 est fixée à la période des Fêtes. Toutefois, advenant des conditions atmosphériques favorables, cette date pourra, après discussion entre les parties, être retardée afin de permettre aux salariés de se rapprocher le plus possible de la saison habituelle de travail. D'autre part,

- si les conditions atmosphériques rendent impraticable le travail avant la date prévue de fermeture et ce, pour l'ensemble ou l'une ou l'autre catégorie de salariés, les parties à la présente conviennent de se rencontrer afin de discuter de modalités particulières pouvant être appliquées concernant la fermeture des opérations;
9. L'ancienneté des salariés est accumulée pour tous les jours où elle l'aurait été s'il n'y avait pas eu de grève, soit à compter du 20 ou 27 juillet 1981, selon le cas, et ce, jusqu'à la date de retour au travail. Il est toutefois entendu que l'ancienneté accumulée pendant cette période ne servira qu'à la seule fin de l'application du " Cumul de l'ancienneté en années " prévu aux conventions collectives;
10. REXFOR ayant maintenu jusqu'à date les protections contenues au régime d'assurance-groupe, il est convenu que le partage des primes payables à l'Assureur s'effectue de la même manière que s'il n'y avait pas eu arrêt de travail. REXFOR recouvrera les montants lui étant dus par chaque salarié à même le montant rétroactif devant être versé à tel salarié;
11. Le paiement équivalant à cinq (5) jours de travail prévu au paragraphe 20.04 s'effectuera selon les modalités prévues à l'alinéa 20.04.5, le cumul de jours d'ancienneté au cours de la saison débutant toutefois pour les fins de calcul de cet alinéa, à la date effective de retour au travail de chaque salarié;

12. Les ajustements de salaires prévus dans les nouvelles conventions collectives entreront en vigueur dès le 12 octobre 1981;
13. La rétroactivité prévue au renouvellement des conventions devra être payée au plus tard le 12 novembre 1981;
14. D'ici la fermeture des opérations 1981, les parties conviennent qu'un (1) seul congé statutaire demeure payable. La date de ce congé sera déterminée le plus rapidement possible après entente entre les parties;
15. La présente entente fait partie intégrante des conventions collectives;
16. Relativement à certains inconvénients et/ou dommages encourus par l'Employeur au cours de la grève, et ce afin de favoriser le meilleur climat lors du retour au travail, le Syndicat verse à l'Employeur la somme de \$ 1,000.00. Dans le même esprit, l'Employeur verse au Syndicat une somme identique afin de couvrir une partie des dépenses encourues au cours de la négociation.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec.

ce 8 octobre 1981.

Le Syndicat des travailleurs de
REXFOR Côte du Sud (F.T.P.F.-
C.S.N.) Groupe : Forestiers et
garage

Le Syndicat des travailleurs
de REXFOR Côte du Sud (F.T.P.F.-
C.S.N.) Groupe: Mesureurs,
Assistants-mesureurs et commis

Les parties conviennent que, pour la durée de la convention collective,
les mesureurs dont les noms suivent conserveront leurs conditions
de travail mentionnées ci-haut mentionnées par l'un ou l'autre d'entre eux.

REXFOR, Forêt Domaniale des Appalaches

- M. Philibert Mercier
- M. Gaston Bélanger
- M. Réjean Desjardis
- M. Léandre Côté
- M. Réal Lamontagne

ANNEXE " I "

Entente particulière concernant le déplacement
d'un assistant-mesureur par un mesureur

Le Syndicat des Mesureurs

Nonobstant les dispositions de la convention collective à l'effet qu'un mesureur exerçant son droit de déplacement auprès d'un assistant-mesureur devienne dès lors assujetti aux conditions de travail applicables à la fonction d'assistant-mesureur, les parties conviennent que, pour la durée de la convention collective, les mesureurs dont les noms suivent conserveront leurs conditions de travail de mesureurs advenant l'exercice du droit de déplacement ci-haut mentionné par l'un ou l'autre d'entre eux.

M. Philibert Mercier

M. Gaston Bélanger

M. Réjean Bernier

M. Raymond Laroche

M. Léandre Côté

M. Réal Lamontagne

Syndicat des Mesureurs
Associé des Mesureurs
S.P.J. - S.S.R.

EN FOI DE QUOI, les parties réunies à Saint-Jean Port-Joli ont
souscrit aux présentes le 14 ième jour du mois de janvier
 1982.

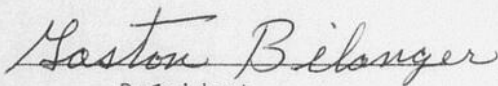
Le Syndicat des Travailleurs

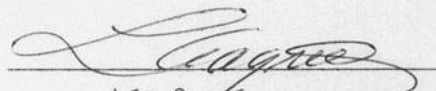
de REXFOR, Côte du Sud

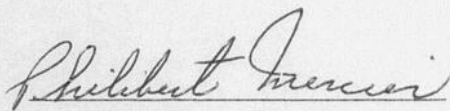
(F.T.P.F.- C.S.N.)

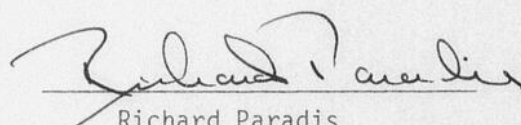
REXFOR

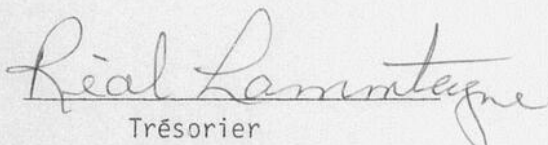
Groupe : Mesureurs, Assis-
tants-Mesureurs et Commis

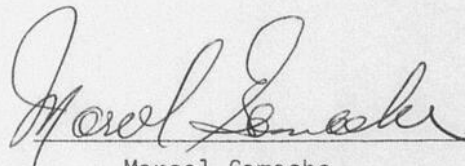

Président
Gaston Bélanger

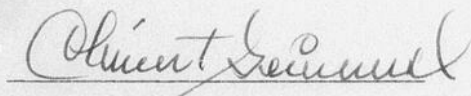

Léo Gagné


Vice-Président
Philibert Mercier


Richard Paradis


Trésorier
Réal Lamontagne


Marcel Gamache


Clément Guimond
Conseiller syndical
(F.T.P.F. - C.S.N.)


Éric Girard

Reçu le 12 FEV. 1982