

31 DEC 17 15 11

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

DONOHUE ST-FELICIEN INC.
SECTEUR CHIBOUGAMAU
(OPERATIONS FORESTIERES)

Ci-après appelée: "La Compagnie"

ET

LE SYNDICAT DES MESUREURS
DE CHIBOUGAMAU (F.T.P.F.- C.S.N.)

Ci-après appelé: "Le Syndicat"

ET

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER ET DE LA FORET (C.S.N.)

Ci-après appelée: "La Fédération"

ARTICLE 1 BUT

- 1.01 La convention est conclue dans l'intérêt mutuel de la Compagnie et des salariés représentés par le Syndicat.
- 1.02 La Compagnie et le Syndicat conviennent de faire tous les efforts possibles pour permettre que les principes de cette convention soient observés par les parties.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 Conformément au certificat d'accréditation émis par le Commissaire général du travail le trente-et-un (31) août 1979, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur des salariés décrits dans ce certificat.
- 2.02 La Compagnie reconnaît la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (CSN) comme l'organisme auquel le Syndicat est affilié et agissant comme conseiller du Syndicat dans la présente négociation. La Fédération, étant partie de la convention, s'engage à coopérer afin d'assurer l'exécution de la convention et son respect par les salariés.
- 2.03 Un salarié exclu de l'unité de négociation ne peut accomplir un travail normalement exécuté par un salarié, membre de l'unité de négociation, sauf dans les cas où un travail ne justifie pas le rappel d'un salarié, ou après entente avec le Syndicat.

Période d'essai

- 2.04 Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord compléter une période d'essai de quarante (40) jours de travail dans une période de soixante (60) jours ouvrables. A la fin de cette période, l'état de service du nouveau salarié est établi et entre en vigueur à partir de la date de son embauche.
- 2.05 Pendant sa période d'essai, le salarié bénéficie des dispositions de la convention, sauf s'il en est exclu spécifiquement. Le congédiement d'un salarié en période d'essai ne peut faire l'objet de la procédure de grief.

ARTICLE 3.00 DROITS DE GERANCE

- 3.01 Sous réserve des dispositions de la convention, le Syndicat reconnaît que tous les pouvoirs habituels de direction sont réservés et conférés à la Compagnie.

ARTICLE 4.00 SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tout salarié membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, le demeurer pendant la durée de la convention.

Tout nouveau salarié doit, dès son embauche, devenir membre en règle du Syndicat et le demeurer, comme condition du maintien de son emploi.

Cependant, la Compagnie n'est pas tenue de congédier un salarié pour le motif qu'il a été expulsé comme membre du Syndicat.

- 4.02 La Compagnie s'engage à déduire, chaque semaine, de la paie de tout salarié, le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire, telle que l'établit une résolution du Syndicat, dont une copie certifiée conforme doit être remise à la Compagnie. Cependant, cette cotisation ne sera déduite que si le salarié a complété une (1) journée de travail pendant la semaine et qu'il ait des gains suffisants.

- 4.03 A chaque mois, les remises de cotisations sont faites au Syndicat. Ces remises sont accompagnées d'une liste en quatre (4) copies donnant le nom, le prénom, l'adresse et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié.

- 4.04 Le total annuel des cotisations syndicales sera inscrit sur les feuillets T-4 et TP-4.

ARTICLE 5.00 REPRESENTANTS SYNDICAUX

- 5.01 Après entente, entre les parties, la Compagnie accordera un congé sans solde aux salariés requis pour des procédures d'arbitrage et de conciliation, ainsi qu'aux membres du comité de négociations pour les séances de négociations lors du renouvellement de la convention collective.

Les membres du comité de négociation désignés par le Syndicat sont au nombre de deux (2).

- 5.02
- a) Sur demande du Syndicat et avec l'autorisation de la Compagnie, deux (2) salariés réguliers peuvent s'absenter du travail, sans solde, sans interrompre leur service continu, pour une période n'excédant pas trente (30) jours ouvrables par année de convention, pour assister à des congrès ou réunions de la C.S.N., de la F.T.P.F., du Conseil Central.
 - b) Une demande pour une telle absence doit être faite par écrit au responsable du personnel au moins une (1) semaine à l'avance, à moins de force majeure, auquel cas la Compagnie accorde le congé si la demande est faite au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance et que cela ne nuise pas à la bonne marche des opérations.
- 5.03
- a) Si un salarié est absent du travail en vertu de l'article 5.01, il continue de recevoir sa paie régulière hebdomadaire.
 - b) Le Syndicat accepte la responsabilité du remboursement à la Compagnie du salaire payé au salarié absent temporairement pour affaires syndicales. Le Syndicat remet à la Compagnie par écrit au plus tard le vendredi à onze heures (11:00) un relevé indiquant le nom des salariés qui ont été absents pendant la semaine courante et qui sont régis par le présent article.
 - c) Le remboursement à la Compagnie par le Syndicat représentera le montant brut en ajoutant les bénéfices sociaux payés.
 - d) Le remboursement est effectué dans les trente (30) jours qui suivent chaque facturation.
 - e) Pendant une telle absence temporaire autorisée, le salarié n'est pas considéré comme salarié au titre de la loi des accidents du travail.
- 5.04
- a) Sur demande du Syndicat, la Compagnie accorde un congé sans solde pour des fins syndicales de la Fédération, d'une durée maximum de trois (3) mois à au plus un (1) salarié au cours d'une année. Ce congé aura été demandé par écrit par le Syndicat au moins un (1) mois à l'avance.

- b) Le salarié qui désire reprendre son emploi, doit donner à la Compagnie, un préavis écrit d'au moins quinze (15) jours de calendrier.
- c) La Compagnie cesse ses contributions au régime d'assurance pendant ce congé autorisé.

ARTICLE 6.00 RELATIONS PATRONALES-OUVRIERES

6.01 Les parties peuvent mettre sur pied un comité d'intérêt mutuel composé de deux (2) représentants de la Compagnie et deux (2) représentants des salariés. Le comité peut se réunir selon les besoins et à la demande de l'une ou l'autre des parties pour discuter de tous les problèmes qui peuvent survenir entre les parties.

Les séances se tiennent en dehors des heures régulières de travail. Cependant, si la Compagnie convoque une réunion du comité durant les heures de travail, il n'y a pas de perte de salaire pour les représentants du Syndicat.

ARTICLE 7.00 PENSION

7.01 Les frais de repas pris au camp par les salariés n'excèdent pas le maximum prévu par la Loi des Normes Minimales du travail ou ses règlements.

ARTICLE 8.00 PAIE

8.01 La paie est faite par chèque et elle est remise au salarié le jeudi de chaque semaine à chacun des camps.

ARTICLE 9.00 SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

9.01 a) L'expression "semaine de travail" désigne, pour les fins de la présente convention, une (1) semaine de calendrier ou une période de sept (7) jours établis comme période de travail s'étendant de minuit un jour donné à la fin du septième (7e) jour suivant.

La semaine normale de travail des salariés est de cinq (5) jours consécutifs pour une semaine de quarante (40) heures par semaine selon l'horaire suivant:

LUNDI	08:00 hres à 17:15 hres
MARDI	07:00 hres à 17:15 hres
MERCREDI	07:00 hres à 17:15 hres
JEUDI	07:00 hres à 17:15 hres
VENDREDI	07:00 hres à 11:00 hres

Le salarié a une (1) heure non rémunérée d'allouée par jour pour le repas du midi.

- b) L'horaire de travail peut être modifié s'il y a entente au préalable, entre les parties.
- c) Le temps pour compiler les relevés du bois mesuré au cours de la journée est compté comme temps travaillé.
- d) Le temps que prend un salarié pour se déplacer du camp à son lieu de travail et de son lieu de travail au camp, est considéré comme temps travaillé.
- e) Le temps pris par un salarié pour se rendre de son domicile au camp où il est affecté le lundi matin ou pour en revenir le vendredi ne fait pas partie de sa semaine normale de travail.
- f) Si un système d'opération continue devait être mis en vigueur pour les opérations forestières, les parties conviennent qu'ils se rencontreront pour négocier des nouveaux horaires de travail.

9.02

Temps supplémentaire

Si un salarié est requis de travailler en dehors des heures de travail prévues à 9.01 a) que ce soit selon l'horaire établi ou en dehors des heures prévues selon un horaire modifié conformément à 9.01 b), il est payé à temps et demi. Cependant, si le salarié demande d'être compensé en congé, la Compagnie peut lui accorder un congé équivalent à une fois et demie (1½) le temps travaillé, en autant que ceci n'affecte en rien la bonne marche des opérations.

Tout travail supplémentaire doit être autorisé par le supérieur immédiat.

Tout travail effectué un jour de congé férié et payé est rémunéré à temps et demi en plus du paiement de la fête.

Cependant, si le salarié demande d'être compensé en congé, il reçoit paiement de la fête et la Compagnie peut lui accorder un congé équivalent à une fois et demi (1½) le temps effectivement travaillé le jour de la fête, en autant que ceci n'affecte en rien la bonne marche des opérations.

9.03

Lorsqu'il y a lieu d'effectuer du travail supplémentaire, la Compagnie l'offre aux salariés du camp concerné capables d'effectuer le travail, suivant l'ancienneté.

Cependant, si aucun salarié n'accepte ou si le nombre de salariés qui accepte est insuffisant, la Compagnie requiert les salariés du camp concerné capables d'effectuer le travail, dans l'ordre inverse de l'ancienneté.

ARTICLE 10.00 TRANSPORT

10.01

- a) Si le salarié doit se servir de son propre véhicule pour fins de travail, c'est-à-dire du camp au lieu de travail, il reçoit comme compensation un montant de dix-sept dollars (\$17.00) par jour travaillé ou quatre-vingt-cinq dollars (\$85.00) pour cinq (5) jours travaillés. Si la distance parcourue pendant une semaine excède trois cent vingt (320) kilomètres, il reçoit de plus vingt sous (\$0.20) du kilomètre passé cette distance.
- b-i) Dans le calcul du millage compensable, est inclus un aller-retour par semaine entre le camp 1 (millage 54) et le camp où est affecté le salarié. Toute dépense de cette nature doit être approuvée par le supérieur immédiat.
- b-ii- A compter du premier (1er) mai 1982, au lieu et place de l'aller-retour prévu à l'alinéa "i" précédent, dans le calcul du millage compensable, est inclus un aller-retour par semaine entre le kilomètre 33 (ancienne barrière du parc de Chibougamau) et le camp où est affecté le salarié. Toute dépense de cette nature doit être approuvée par le supérieur immédiat.
- c) La Compagnie pourra exiger du salarié utilisant son véhicule personnel pour fins de travail, toutes informations pertinentes ou exiger tout certificat nécessaire.
- d) Le salarié remet à chaque semaine le détail journalier des frais de transport encourus du mercredi au jeudi précédent, à son supérieur immédiat pour acceptation. Le paiement est fait le jeudi de chaque semaine.

ARTICLE 11.00 ANCIENNETE

11.01 L'ancienneté signifie le nombre de jours qu'un salarié a travaillé ou accumulé conformément aux clauses qui suivent.

11.02 l'ancienneté s'accumule dans les cas suivants:

1. Les congés prévus dans la convention et les congés sans solde autorisés par la Compagnie pour des cours de perfectionnement en rapport immédiat avec le travail du salarié;
2. Les absences prévues pour activités syndicales en vertu de l'article 5.00 de la convention;
3. Les absences pour maladie ou accident non occupationnel, avec certificat médical à l'appui, lorsqu'à l'emploi de la Compagnie, jusqu'à douze (12) mois consécutifs;
4. Accident de travail en période d'emploi pour la Compagnie jusqu'à trente (30) mois consécutifs.
5. Promotion ou désignation à une occupation exclue de l'unité de négociation pour une période ne dépassant pas six (6) mois consécutifs;
6. Lorsque le salarié est disponible au camp et est autorisé par la Compagnie à ne pas se rendre à son lieu de travail à cause de conditions climatiques extrêmes;
7. En aucun cas, dans l'application du présent article, un salarié ne peut accumuler plus de jours d'ancienneté que ceux qu'il aurait normalement travaillés au cours de cette période.

11.03 Perte de l'ancienneté et des droits acquis

l'ancienneté prend fin pour l'une ou l'autre des raisons suivantes;

1. Congédiement pour cause;
2. Démission volontaire;
3. Absence pour maladie ou accident non occupationnel pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
4. Absence pour accident de travail en période d'emploi pour la Compagnie de plus de trente (30) mois consécutifs;

5. Promotion ou désignation à une occupation exclue de l'unité de négociation pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs.
6. Mise à pied par la Compagnie pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
7. Fait défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours ouvrables de la mise à la poste par courrier recommandé d'un avis de rappel à la dernière adresse connue du salarié à moins qu'une entente pour prolonger ce délai, constatée par écrit, soit intervenue entre les parties. Il incombe au salarié d'aviser la Compagnie de tout changement d'adresse.

Cependant, le salarié doit confirmer à la Compagnie dans les sept (7) jours de la mise à la poste de l'avis de rappel, son intention de revenir au travail dans le délai mentionné à l'alinéa précédent.

- 11.04 La Compagnie remet au Syndicat le quinze (15) octobre de chaque année, une mise à jour de l'ancienneté au trente (30) septembre de l'année en cours. Cette liste d'ancienneté devient officielle trente (30) jours après qu'elle a été expédiée au Syndicat, à moins que le Syndicat ne fasse des représentations à la Compagnie pendant cette période et elle gouverne alors tous les mouvements de main-d'oeuvre jusqu'à ce qu'une autre liste devienne officielle.
- 11.05 Si un salarié désire s'absenter pour des raisons personnelles et urgentes, il devra obtenir au préalable l'autorisation de son surveillant immédiat. Ce congé, si autorisé, sera sans solde, de courte durée et sans accumulation d'ancienneté.

ARTICLE 12.00 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 12.01 Comme principe général, quand il y a lieu d'effectuer un mouvement de main-d'oeuvre, soit une mise à pied ou un rappel au travail, la Compagnie tient compte de l'ancienneté du salarié en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 12.02 En cas de mise à pied, la Compagnie avise les salariés par écrit, le plus tôt possible, mais au moins cinq (5) jours à l'avance.
- 12.03 Les salariés qui désirent quitter leur emploi avisent la Compagnie le plus tôt possible, mais au moins cinq (5) jours à l'avance.

12.04 Promotion à une occupation exclue de l'unité de négociation

Un salarié régulier qui accepte d'être muté à une occupation exclue de l'unité de négociation peut revenir à son ancienne occupation en autant que ce retour se fasse dans une période n'excédant pas douze (12) mois de la date de promotion.

ARTICLE 13.00 JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS

13.01 Les jours suivants sont des jours fériés sans perte de salaire.

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Fête Nationale
- Fête du Canada (Confédération)
- Fête du travail
- Jour de l'Action de Grâce
- Veille de Noël
- Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du Jour de l'An

En raison de la nature particulière des exploitations forestières, le travail n'est pas interrompu lorsque le 24 juin (Fête Nationale) survient un jour ouvrable autre que le lundi ou le vendredi; dans un tel cas, les salariés qui auraient eu autrement droit à la fête sont rémunérés pour cette journée au taux régulier en plus du paiement de la fête (08:15 hres au taux de salaire régulier) et la Compagnie accepte cependant d'accorder une journée d'absence sans solde avec accumulation d'ancienneté, le lundi de cette même semaine.

13.02 Sujet à ce qui suit, tout salarié a droit à deux (2) congés mobiles par année de calendrier; le salarié doit avoir acquis son droit d'ancienneté et avoir travaillé au moins trente (30) jours dans l'année de calendrier en cours pour avoir droit à chacun des congés mobiles. Chaque congé mobile est pris un jour de travail cédulé du salarié, à un moment convenant aux deux (2) parties. Le congé mobile qui n'aura pas été pris par le salarié qui y aurait eu droit sera payé à la mise à pied ou au plus tard le trente-et-un (31) décembre.

13.03 Pour avoir droit aux congés fériés prévus à l'article 13.01 le salarié doit:

1. Avoir complété sa période d'essai;
2. Avoir travaillé le dernier jour ouvrable qui précède la fête et être de retour au travail le jour ouvrable qui suit la fête, à moins de raison majeure auquel cas il doit avoir travaillé au moins une (1) journée dans les dix (10) jours de calendrier précédant la fête.

Aux fins du présent article, le terme "raison majeure" signifie:

- a) les absences autorisées pour maladie ou accident;
- b) un arrêt de travail par la Compagnie;
- c) impossibilité de travailler dû aux mauvaises conditions climatiques.

Aux fins du présent article, lorsqu'un salarié reçoit des prestations de salaire en vertu du régime d'assurance collective, et qu'il est éligible aux congés fériés et payés, la Compagnie n'est tenue de lui verser que la différence entre le montant auquel il a droit en vertu du présent article et ce qu'il reçoit en vertu du régime d'assurance collective.

Si un congé férié survient pendant la période de vacances du salarié, ledit salarié a le choix entre recevoir le paiement de ce congé férié et payé en plus de sa paie de vacances, ou prendre une journée additionnelle d'absence payée consécutive à sa période de vacances.

13.04

Un jour férié qui survient un samedi ou un dimanche peut être reporté au vendredi précédent ou au lundi suivant après entente entre les parties.

Un jour férié qui survient entre le mardi et le jeudi inclusivement peut être reporté, après entente entre les parties, au vendredi ou au lundi suivant.

ARTICLE 14.00 CONGES DE DEUIL

14.01

- a) A l'occasion du décès de son conjoint; un salarié régulier a droit, à compter du décès, à cinq (5) jours consécutifs de congé sans perte de salaire, pourvu qu'il s'agisse de jours de travail cédulés pour le salarié concerné.
- b) A l'occasion du décès de son (ses) enfant (s), un salarié régulier a droit, à compter du décès, à quatre (4) jours consécutifs de congé sans perte de salaire, pourvu qu'il s'agisse de jours de travail cédulés pour le salarié concerné.

- c) A l'occasion du décès du père ou de la mère, le frère, la soeur, le beau-père ou la belle-mère, le salarié régulier a droit à trois (3) jours de congé sans perte de salaire entre le jour du décès et celui des funérailles (inclusivement) pourvu qu'il s'agisse de jours de travail cédulés pour le salarié concerné.
- d) Lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père ou de la grand-mère, de la bru ou du gendre, le salarié régulier a droit à un (1) jour de congé sans perte de salaire soit le jour des funérailles pourvu qu'il coïncide avec une journée de travail cédulée pour le salarié concerné.

ARTICLE 15.00 PAIE DE JURE

- 15.01 La Compagnie consent à compenser pour le temps perdu par les salariés requis de servir comme juré, de la façon suivante:

La Compagnie paie au salarié régulier appelé à agir comme juré, la différence entre le taux de sa classification et la compensation qu'il reçoit pour l'exercice de cette fonction de juré, pour toutes les heures régulières perdues par suite de sa participation comme juré et l'indemnité payée par la Cour.

ARTICLE 16.00 VACANCES ANNUELLES

- 16.01
- a) Aux fins du présent article, une année est constituée de cent trente-cinq (135) jours ou plus travaillés ou accumulés suivant l'article 11.02 dans une année de calendrier.
 - b) Lorsqu'un salarié travaille ou accumule moins de cent trente-cinq (135) jours dans une année de calendrier, ces jours sont portés à son crédit et peuvent servir à compléter une autre année au cours de laquelle il effectue moins de cent trente-cinq (135) jours travaillés ou accumulés.
 - c) Un salarié dont le service est interrompu selon l'article 11.03, reçoit au moment de son départ les crédits de vacances auxquels il a droit et s'il est subséquentement ré-employé, il est alors considéré comme un nouveau salarié.

- d) Tout salarié régi par la présente convention a droit à des vacances annuelles sur la base suivante:

1er janvier 1982

Moins de 1 an:
Un (1) jour par mois travaillé, maximum dix (10) jours - 4%

Moins de cinq (5) ans:
deux (2) semaines - 4%

De cinq (5) ans à dix (10) ans:
trois (3) semaines - 6%

Dix (10) ans et plus:
quatre (4) semaines - 8%

1er janvier 1983

Moins de 1 an:
Un (1) jour par mois travaillé, maximum dix (10) jours - 4%

Moins de quatre (4) ans:
deux (2) semaines - 4%

De quatre (4) ans à neuf (9) ans:
trois (3) semaines - 6%

Neuf (9) ans et plus:
quatre (4) semaines - 8%

- e) La date d'éligibilité aux vacances est le premier (1er) janvier de chaque année, et la rémunération est calculée sur les gains bruts de la période s'étendant du premier janvier au trente-et-un (31) décembre de l'année précédente.

16.02

Les vacances sont prises à un moment qui convient à la Compagnie et au salarié, en tenant compte des exigences des opérations.

En principe, chaque salarié a droit, suivant son ancienneté, à deux (2) semaines de vacances consécutives, à chaque année, pendant la période estivale comprise entre le premier (1er) juin et le quinze (15) septembre. Si la Compagnie décrète une fermeture des opérations forestières durant la période estivale, les deux (2) premières semaines de vacances des salariés seront prises pendant cette fermeture. Dans un tel cas, la Compagnie avise le Syndicat de la date d'une telle fermeture avant le premier (1er) mai.

16.03

- a) Les périodes de vacances ne peuvent être cumulées, ni transférées d'année en année. Il est obligatoire pour l'employé, soit de recevoir ses crédits de vacances ou de prendre ses vacances chaque année.
- b) Sur demande, les crédits de vacances peuvent être payés au salarié dans la première semaine de son retour au travail, au début de l'opération subséquente.

- 16.04 Un salarié qui désire prendre ses vacances lors d'une mise à pied reçoit à son départ l'équivalent de la paie de vacances à laquelle il a droit.

ARTICLE 17.00 ASSURANCE

- 17.01 Les salariés choisissent et administrent un plan d'assurance-groupe qui demeure en vigueur pour la durée de la Convention et est obligatoire pour tout salarié régulier (ayant complété sa période d'essai).
- 17.02 La Compagnie paie cinquante pour cent (50%) du coût de la prime jusqu'à concurrence de quatre dollars cinquante sous (\$4.50) par semaine de travail, pour un salarié inscrit comme marié et trois dollars cinquante sous (\$3.50) par semaine de travail pour un salarié inscrit comme célibataire.
A compter du premier (1er) août 1982, les montants seront de cinq dollars (\$5.00) pour un salarié inscrit comme marié et de quatre dollars (\$4.00) pour un salarié inscrit comme célibataire.
- 17.03 Un salarié qui occupe temporairement une fonction exclue de l'unité de négociation, peut maintenir son adhésion au plan d'assurance pour le temps qu'il conserve son ancienneté.
- 17.04 La Compagnie crédite à tout salarié ayant acquis son droit d'ancienneté, un (1) jour d'absence pour maladie par quarante-cinq (45) jours travaillés jusqu'à concurrence d'un maximum de trois (3) jours par année de calendrier. Ces jours d'absence pour maladie ne pourront être utilisés que pour couvrir les trois (3) premiers jours d'une maladie entraînant une absence de plus de sept (7) jours consécutifs.
La Compagnie peut exiger un certificat médical chez un médecin de son choix. Les jours acquis au cours d'une année sont non cumulatifs et non remboursables.

ARTICLE 18:00 REGLEMENTS DE GRIEFS

- 18.01 Tout salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention et les annexes qui en font partie, doit formuler son grief en suivant la procédure établie ci-après. Un effort sincère est fait par les deux (2) parties en vue d'en venir à une entente, sinon

le grief est soumis à la procédure des griefs qui suit.

- 18.02 Tout grief doit être soumis dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle il a pris naissance ou de la date à laquelle le salarié a pu raisonnablement en prendre connaissance.
- 18.03 Stade I
- Tout grief doit être soumis par écrit par le salarié ou le Syndicat au supérieur immédiat du salarié. Le supérieur immédiat a sept (7) jours ouvrables pour donner sa réponse par écrit.
- 18.04 Stade II
- Si la réponse du responsable du salarié n'est pas satisfaisante ou si le responsable ne donne pas sa réponse dans le délai requis, le représentant du Syndicat soumet alors le grief au surintendant de secteur ou à son représentant autorisé dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai de sept (7) jours mentionnés à l'article 18.03.
- 18.05 Le surintendant de secteur ou son représentant autorisé a sept (7) jours ouvrables pour donner une réponse écrite.
- 18.06 Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature, le Syndicat peut faire un grief collectif et le soumettre directement au surintendant de secteur ou à son représentant, tel que prévu au paragraphe 18.04.
- 18.07 Au cours de la procédure de grief, les parties conviennent de s'échanger les informations pertinentes de façon à faciliter le règlement des griefs, mais en autant que cela ne soit pas de nature à leur causer préjudice.
- 18.08 Les délais prévus au présent article peuvent être étendus par entente écrite des parties.

ARTICLE 19.00 ARBITRAGE

- 19.01 A défaut de règlement d'un grief ou à défaut de réponse à la dernière étape de la procédure de règlement des griefs, prévue au paragraphe 18.05, le Syndicat en avisant par écrit la Compagnie, peut dans les trente (30) jours ouvrables de l'expiration des délais prévus au paragraphe 18.05, soumettre le grief à un arbitre unique désigné par les parties ou, à défaut d'entente dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, à un arbitre désigné par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.
- 19.02 Dans les cas d'arbitrage sur une mesure disciplinaire l'arbitre a le pouvoir de:
- a) annuler la mesure disciplinaire;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) substituer une mesure disciplinaire moindre qu'il juge plus équitable;
 - d) dans le cas où il annule ou réduit la mesure disciplinaire, ordonner la compensation totale ou partielle des bénéfices ou avantages perdus par le salarié et le réintégrer dans ses fonctions.
- 19.03 L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier, d'amender ou d'annuler les dispositions de la convention, ni d'y suppléer.
- 19.04 Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties.

ARTICLE 20.00 GREVE ET CONTRE-GREVE

- 20.01 La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de contre-grève pendant la durée de cette convention. Le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, de ralentissement ou d'arrêt de travail pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 21.00 . APPLICATION DE LA DISCIPLINE

- 21.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par la Compagnie en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise.
- 21.02 La Compagnie remet au Syndicat une copie de chaque rapport disciplinaire concernant les salariés couverts par la présente convention.
- 21.03 Il est convenu que tout rapport disciplinaire est annulé après une période de neuf (9) mois consécutifs à compter de la date dudit rapport, pourvu qu'un manquement similaire n'ait pas lieu pendant ladite période de neuf (9) mois consécutifs.

ARTICLE 22.00 SECURITE

- 22.01 La Compagnie et le Syndicat forment un comité de sécurité composé de deux (2) membres du Syndicat et de deux (2) membres de la Compagnie. Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 22.02 Le comité de sécurité se réunit une (1) fois par mois pour discuter des questions de sécurité et de bien-être, à une date convenue par les membres. En cas d'urgence, le comité peut se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 22.03 Les séances se tiennent en dehors des heures régulières de travail. Cependant, si la Compagnie convoque une réunion durant les heures de travail, il n'y aura pas de perte de salaire pour les représentants syndicaux.
- 22.04 Tout salarié subissant une blessure légère ou grave durant ses heures de travail, doit se rapporter immédiatement à son surveillant, selon la Loi des Accidents de travail (L.R.Q. c.A-3, section II, art. 21 par. 1) et il doit y avoir des trousse de premiers soins dans chaque camp principal conformément au règlement numéro trente-trois (33) de la C.S.S.T.

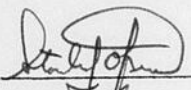
- 22.05 La Compagnie peut exiger des salariés réguliers à son emploi qu'ils se soumettent à un examen médical dont elle défraie le coût chez un médecin de son choix. En autant que possible, cet examen est fait durant la période de mise à pied.
- 22.06 La Compagnie établit un programme pour faire subir un examen audiométrique à tous les salariés sur une base annuelle. Ce programme est communiqué au comité conjoint de sécurité. En autant que possible, le salarié subit cet examen en même temps que l'examen médical annuel.

ARTICLE 23.00 DUREE DE LA CONVENTION

- 23.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de sa signature et se termine le trente-et-un (31) août 1983.
- 23.02 Si l'une ou l'autre des parties désire apporter des amendements à cette convention, à l'occasion de son renouvellement, elle donne un avis écrit à cet effet dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention.
- 23.03 Il n'y a aucune rétroactivité des dispositions de la présente convention sauf quant à l'application de l'échelle de salaire et les dispositions de l'article 10.00 qui rétroagissent au premier (1er) septembre 1981.
Pour avoir droit à la rétroactivité, un salarié doit être à l'emploi de la Compagnie à la date de la signature.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A DOLBEAU CE 19^{ième}
JOUR DU MOIS décembre 1981.

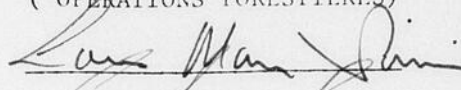
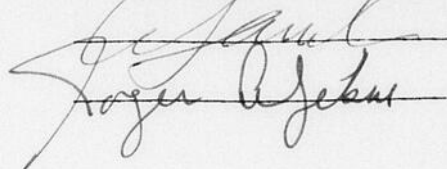
LE SYNDICAT DES MESUREURS
DE CHIBOUGAMAU (FTPF-CSN)


Michel Verreault

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET (CSN)

Benoit Mallo

DONOHUE ST-FELICIEN INC.
SECTEUR CHIBOUGAMAU
(OPERATIONS FORESTIERES)

ANNEXE "A"

SALAIRES

	<u>01-09-81</u>	<u>01-09-82</u>
1re saison	\$ 1,663.46 <i>Bm/le</i>	\$ 1,821.48
2e et 3e saison	\$ 1,772.46	\$ 1,940.84
4e saison et par la suite	\$ 1,886.48	\$ 2,065.67

Salaire hebdomadaire: salaire au mois X 12 + 52

Salaire horaire : salaire au mois X 12 + 52 + 40

Une saison de travail pour les fins de cette échelle salariale équivaut à au moins cent trente-cinq (135) jours travaillés dans la période comprise entre le 30 avril d'une année et le premier mai de l'année précédente.

A N N E X E " B "

1. ANCIENNETE MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE AU 30-09-81

DESMEULES JEAN PAUL	1 912
LAPLANTE JACQUES	1 507
O'BRIEN STANLEY	1 309
TOULOUSE JEAN-YVES	1 298
ST-GERMAIN GAETAN	1 011
VERREAULT NELSON	758
COTE BRUNO	643
SIMARD SYLVAIN	601
PELLETIER EDDY	550
COTE JASMIN	155
ROUSSEAU BERNARD	138
LACHANCE SYLVAIN	68

2. APPLICATION ANNEXE "A" AU 31 AVRIL 1981

DESMEULES JEAN PAUL	4 saisons et plus
LAPLANTE JACQUES	4 saisons et plus
TOULOUSE JEAN-YVES	4 saisons et plus
O'BRIEN STANLEY	4 saisons et plus
ST-GERMAIN GAETAN	4 saisons et plus
VERREAULT NELSON	4e saison
COTE BRUNO	4e saison
SIMARD SYLVAIN	4e saison
PELLETIER EDDY	4e saison
COTE JASMIN	1re saison
ROUSSEAU BERNARD	1re saison

LETTRE D'ENTENTE SUPPLEMENTAIRE

A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

DONOHUE ST FELICIEU INC.
SECTEUR CHIBOUGAMAU
(OPERATIONS FORESTIERES)

ET

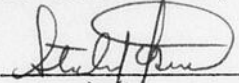
LE SYNDICAT DES MESUREURS
DE CHIBOUGAMAU
(F.T.P.F.- C.S.N.)

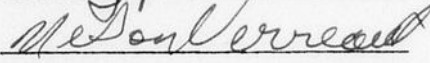
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

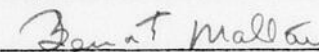
- 1) L'Employeur paiera la rémunération de vacances sur un chèque distinct de la paie régulière. Ces rémunérations seront calculées à raison de deux pour cent (2%) pour chaque semaine de vacances acquises par le salarié.
- 2) Aux fins d'interprétation de l'article 10.01 lorsqu'un salarié travaille moins de cinq (5) jours dans une semaine dû à des absences autorisées par la Compagnie ou prévues à la convention, le salarié reçoit la compensation de dix-sept dollars (\$17.00) uniquement pour les jours effectivement travaillés mais dans ce cas précis, le montant de trois cent vingt (320) kilomètres est réduit au prorata du nombre de jours effectivement travaillés. Ainsi, si un salarié ne travaille que deux (2) jours dans la semaine, selon les modalités décrites ci-haut, il reçoit trente-quatre dollars (\$34.00) plus vingt sous (\$0.20) du kilomètre pour le nombre de kilomètres excédant cent vingt-huit (128) kilomètres.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A DOLBEAU CE 14^e
JOUR DE dec. 1981.

LE SYNDICAT DES MESUREURS
DE CHIBOUGAMAU (FTFP-CSN)







DONOHUE ST-FELICIEU INC.
SECTEUR CHIBOUGAMAU
(OPERATIONS FORESTIERES)

