

No.

8992-07

NOM

Thessien Inc. L. E.

M-8992-07

'82 FEV 16 9 43 *hnd*

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

J.E. THERRIEN INC., OPERATIONS FORESTIERES,
(FORET DOMANIALE MATAGAMI - OPASATICA)

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER,
Section locale 3057



8



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 0 0 6 9 9 8 9 8	9 2 0 2 1 6

IDENTITÉ

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	THERRIEN INC U E	8 4 0 9 0 1	8 2 0 2 0 8	2 7 1 0
A2				Employeur
A3	8 0 1 1 7 E R I N E O U E S T I C I P 6 8 A M P I S	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
			U 9 7 3 A 5	M 0 8 9 9 2 0 0 7
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYNDICAT TRAV PAPIER	0 3 1 0		
A5		Convention		

bûcherons

#3057

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 visé	Nature	Durée	
				Municipalité	Région						
A13 0 2	A14 0 1	A15 0 9	A16 3 3 1 1	A17 8 4 3 0	A18 0 8 0	A19 4	A20 1 7	A21 0 0	A22	A23 3 1	
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employé 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-Localie sante 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT CCI 03 FAT-CCI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Independant internat 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 prevue a cet effet	Inscrire le code de la localite en referant au releve alphanbetique des municipalites 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 regions 960 Inter-Regionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Pen-Public 4 Secteur prive 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Carriers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers 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 Infermiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist 17 Bûcherons et emp camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien 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				Vificateur					
A6	100 0 0 5	8 2 0 4 1 3				102 0 0 4					

ARTICLE 1 - BUT GENERAL

1.01 Le but général de cette convention est de favoriser l'intérêt mutuel de l'employeur et du salarié par la négociation collective ordonnée et par le règlement des griefs et des différends, de promouvoir l'exploitation profitable de l'entreprise par des méthodes propres à assurer le plus possible la sécurité et le bien-être des salariés, l'économie des opérations, la qualité et la productivité, la propreté et la protection de la propriété.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat est le seul agent négociateur et a dûment été accrédité par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, en date du 1er mai 1980, pour représenter "Tous les salariés au sens du Code du Travail de J.E. Therrien Inc., travaillant en forêt, à la pièce ou à salaire, à l'exclusion des préposés au changement et au transport du bois aux usines, des préposés à la construction et à l'entretien des chemins d'accès en forêt, des mesureurs, des commis et des arpenteurs", aux fins de conclure une convention collective de travail, le tout conformément aux dispositions du Code du Travail.

2.02 Pour être considéré comme surveillant ou contremaître, un salarié doit, dans l'exercice de ses fonctions, répondre aux exigences suivantes:

- a) avoir continuellement la charge d'une section de l'opération;
- b) pouvoir autoriser ou faire des recommandations pertinentes quant à la promotion, la mise à pied ou le licenciement d'un salarié;
- c) posséder suffisamment d'autorité pour engager l'employeur en matière de grief avec le syndicat;
- d) ne pas accomplir, en aucun temps, un travail qui, normalement, fait partie des fonctions d'un salarié inclus dans l'unité de négociations, exception faite de l'entraînement des salariés, ou en cas d'urgence comportant un danger physique pour les salariés, ou en cas de danger pour la propriété, ou s'il n'y a pas de salarié disponible dans l'immédiat pour accomplir le travail requis, en autant que tel travail du contremaître ne prive pas le salarié de son emploi ou de surtemps;
- e) les directives se rapportant au travail des salariés suivront l'échelle de responsabilité, tel qu'indiqué sur la charte de la division et le syndicat sera avisé de tout changement sur la charte.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention, sont réservés et conférés exclusivement à l'employeur.

ARTICLE 4 - CONTINUITÉ DE TRAVAIL

4.01 Il ne devra y avoir ni grève, ni lock-out, ni ralentissement de travail partiel ou général, ni arrêt spontané de travail ou tout autre interruption similaire de travail pendant la durée de cette convention, le tout conformément aux dispositions du Code du Travail. Le syndicat ou l'employeur ne devra pas impliquer l'autre partie dans aucune controverse ou dispute qui pourrait survenir en dehors des cadres de cette convention.

ARTICLE 5 - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET SURTEMPS

5.01 SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL:

La semaine normale des opérations est de cinq (5) jours.

a) SALARIES A TAUX HORAIRE ET A FORFAIT:

La semaine normale de travail des salariés à taux horaire et à la pièce est de quatre (4½) jours et demi: quarante (40) heures régulières. L'employeur fournira cinq (5) heures de travail additionnelles facultatives pour les salariés qui en manifestent le désir.

Cependant, pour le calcul de surtemps, ces cinq (5) heures additionnelles seront considérées comme temps régulier. Les heures seront réparties du lundi au vendredi inclusivement, comme suit:

<u>JOUR</u>	<u>HEURES</u>	<u>HEURES FACULTATIVES A TAUX REGULIER</u>
Lundi	8	1 heure
Mardi	9	1½ heure
Mercredi	9	1 heure
Jeudi	9	1½ heure
Vendredi	<u>5</u>	<u> </u>
	40	5 heures

S'il devenait nécessaire d'effectuer un changement dans les heures ci-dessus mentionnées, elles pourront être modifiées après entente entre les parties.

EQUIPE DE JOUR:

du lundi au jeudi: entre 7:00 heures et 18:00 heures;
le vendredi : entre 7:00 heures et 12:00 heures.

EQUIPE DE NUIT:

du lundi au jeudi: entre 18:00 heures et 7:00 heures;
le vendredi : entre 12:00 heures et 17:00 heures.

b) SALARIES A TAUX JOURNALIERS:

La semaine normale pour les salariés à taux journaliers est de quarante-cinq (45) heures, réparties selon les exigences journalières des opérations.

c) L'employeur verra à ce qu'il n'y ait aucun travail de production à forfait en dehors de la semaine normale de travail.

d) PERIODE DE REPAS:

Les salariés à taux horaire et à forfait auront droit à un arrêt d'une (1) heure non rémunérée pour le repas et les salariés à taux horaire de l'opération bûcheuses auront droit à une période payée de trente (30) minutes pour le repas.

Toutefois, les mécaniciens couverts par le paragraphe ci-dessus devront être disponibles au travail pendant les heures de repas des autres salariés.

5.02 SURTEMPS:

a) Le travail autorisé et exécuté en dehors des heures régulières et facultatives mentionnées dans la présente convention collective sera rémunéré au taux et demi de la classification du salarié sauf si prévu autrement par la convention et exception faite du gardien à temps partiel.

b) Le travail exécuté lors de n'importe quel congé chômé et payé est rémunéré au taux et demi de la classification du salarié, en plus de sa paie de congé;

c) Le travail autorisé et exécuté en plus de l'équivalent d'une journée normale de travail le samedi et le travail autorisé et exécuté le dimanche est rémunéré au taux double du salaire régulier du salarié;

d) Tout salarié qui se présente au travail et qui est appelé à travailler moins longtemps que sa journée normale de travail pour des raisons hors de son contrôle, exception faite des cas fortuits sera rémunéré au taux régulier de sa classification pour les heures ainsi perdues à condition qu'il accepte de faire tout travail demandé.

5.03 PERIODE DE REPOS:

Tous les salariés à taux horaire bénéficieront d'une période de repos de 15 minutes rémunérée au milieu de leur demi quart de travail.

ARTICLE 6 - SALAIRES

6.01 Il est convenu qu'aucun salarié à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de cette convention et qui n'a pas changé de classification ne sera rémunéré à un taux inférieur à celui qu'il recevait à la date de la signature de la convention.

6.02 Les salariés sont payés pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée pour le compte de l'employeur, conformément au taux mentionnés à l'Annexe "A", qui fait partie intégrante de la présente convention.

6.03 Si un salarié est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa tâche normale pour une période maximale de trois (3) mois.

6.04 Un salarié qui est transféré d'une façon permanente sur un autre tâche, à sa propre demande, recevra le taux de la tâche en question immédiatement.

6.05 Si un salarié est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il recevra le taux de cette tâche.

6.06 S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification, l'employeur établira un taux de salaire temporaire pour une durée maximale de trente (30) jours et en avisera le syndicat. Par la suite, il négociera un taux de salaire permanent avec le syndicat dans les trente (30) jours suivant la première période ci-dessus mentionnée. La rétroactivité sera payée à compter de la première journée ouvrable travaillée à cette nouvelle classification. S'il n'y a pas entente entre les parties pour établir un taux de salaire, le tout pourra être référé à un conseil d'arbitrage de différends, en se servant de la procédure d'arbitrage prévue à l'article 9 de la présente convention.

6.07 Les salariés recevront leur paie toutes les semaines par chèque, le jeudi après la journée normale de travail, qui suit la fin des deux (2) semaines précédentes de travail. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie aura lieu le jour précédent. Pour les gains des salariés à forfait ils seront calculés d'après la quantité de bois mesuré, une fois par semaine, et la carte de pointage leur sera remise. Les détails suivants seront communiqués aux salariés avec leur paie:

- 1- le nom de l'employeur;
- 2- les nom et prénom du salarié;
- 3- l'identification de l'emploi du salarié;
- 4- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 5- le nombre d'heures payées au taux normal;
- 6- le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- 7- la nature et le montant des primes, indemnité, allocations ou commissions versées;
- 8- le taux du salaire;
- 9- le montant du salaire brut;
- 10- la nature et le montant des déductions opérées;
- 11- le montant du salaire net versé au salarié;
- 12- le total cumulatif des revenus et des déductions.

6.08 Il est entendu que tout salarié qui est congédié, renvoyé ou qui laisse son emploi de son propre gré, recevra son salaire gagné dans un délai de dix (10) jours.

ARTICLE 7 - SECURITE SYNDICALE

7.01 Tout salarié qui était membre du syndicat au moment de l'accréditation, qui le devient ou le redevient, doit demeurer membre pour la durée de cette convention.

7.02 Tous les salariés régis par la présente convention devront, sous peine de renvoi, joindre les rangs du syndicat dès la date d'embauchage.

7.03 Sous réserve des dispositions du Code du Travail, l'employeur prélève la cotisation mensuelle régulière due par le salarié et le droit d'initiation, s'il y a lieu, de la première paie de chaque mois et il remet chaque mois ladite cotisation au secrétaire-financier de la Section locale 3057.

7.04 Dans le cas d'un nouveau salarié, l'employeur déduira sur sa première paie la cotisation mensuelle régulière et le droit d'initiation, s'il y a lieu, après sa période de probation, et les déductions subséquentes se font telles qu'indiquées ci-dessus.

7.05 Le syndicat avise l'employeur, par écrit, du montant de la cotisation mensuelle et/ou du droit d'initiation à prélever du salaire de chaque salarié dont l'occupation relève de la compétence du syndicat. Si le montant de la retenue doit être modifié, le syndicat en avise l'employeur, par écrit, trois (3) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

7.06 La remise mensuelle des cotisations syndicales se fait au plus tard le 10 du mois suivant et l'employeur fournit en même temps au syndicat un relevé indiquant pour chaque mois le montant des retenues, ainsi que la liste par ordre alphabétique et le numéro d'assurance sociale de chacun des salariés à qui les déductions ont été faites. De plus, l'employeur inscrira le taux horaire de la classification de chaque salarié.

7.07 Sur réception d'un avis d'un syndicat, l'employeur retiendra le montant indiqué concernant l'arrérage des cotisations syndicales du salarié et en fera la remise telle que stipulée.

7.08 Le montant total des cotisations syndicales payées par chaque salarié devra apparaître sur les feuillets T4 et TP4.

7.09 a) L'employeur devra congédier un salarié si:

1. Le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective.

2. Le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

b) Quant le syndicat exige que l'employeur congédie un salarié d'après les termes de cette convention, le syndicat doit avertir l'employeur par écrit de ses raisons et cette lettre devra être envoyée par courrier recommandé. L'employeur se conformera à l'avis dans un délai de cinq (5) jours.

c) L'employeur ne pourra être tenu responsable de l'application de cet article en cas de poursuite judiciaire.

ARTICLE 8 - REPRESENTATION SYNDICALE

8.01 Le syndicat choisira, parmi les salariés membres, un comité syndical pour chacune des opérations distinctes composé de trois (3) membres dont l'un agira comme porte-parole de ce comité.

8.02 Un salarié, pour pouvoir être membre du comité syndical, devra avoir été au service de l'employeur pendant une période d'au moins (30) jours.

8.03 Le syndicat devra communiquer à l'employeur les noms des membres du comité et le tenir au courant des changements de membre du comité, avant que l'employeur ne soit obligé de les reconnaître.

8.04 Il est entendu que les membres du comité syndical ont des devoirs à remplir au service de l'employeur. S'ils sont obligés de rencontrer les représentants de l'employeur au sujet d'un grief pendant les heures de travail, ils ne devront pas quitter leur poste sans obtenir au préalable la permission de leur contremaître, en indiquant la durée de leur absence, et devront se rapporter également au contremaître dès leur retour au travail.

8.05 Le syndicat devra fournir à l'employeur une liste de ses représentants dûment accrédités en date de la signature de cette convention et devra faire connaître immédiatement à l'employeur tout changement à cette liste.

8.06 Les représentants dûment accrédités du syndicat auront droit de visiter, sans nuire, les opérations de l'employeur se rapportant à cette convention et devront en aviser l'employeur au moment de leur arrivée.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DES GRIEFS

9.01 PREMIERE ETAPE

Lorsque naîtra un grief concernant l'application, l'interprétation ou la prétendue violation de la présente convention collective ou de tout autre amendement subséquent à la convention ou des droits de gérance, le salarié concerné devra en discuter verbalement avec son surveillant immédiat, et dans les dix (10) jours qui ont donné naissance au grief, devra avec son représentant du comité syndical le présenter, par écrit, au surintendant ou son représentant, s'il n'a pas déjà été réglé.

DEUXIEME ETAPE

Si le surintendant ou son représentant ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les dix (10) jours après qu'on le lui a présenté, le représentant du syndicat (ou son représentant) soumet le grief au gérant de l'employeur (ou son représentant) dans les cinq (5) jours qui suivent. Au cours de ces délais, une rencontre pourra avoir lieu entre le représentant de l'employeur et le représentant du syndicat, ainsi que le porte-parole du comité syndical et les personnes impliquées, afin de tenter de régler le grief.

9.02 Si le gérant de l'employeur (ou son représentant) ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les cinq (5) jours suivants, cedit grief pourra être soumis à l'arbitrage.

9.03 ARBITRAGE

Tout grief concernant l'interprétation ou une prétendue violation de la présente convention peut être porté à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties de la manière prévue ci-après, dans les dix (10) jours qui suivent la réception par le syndicat de la décision rendue ou de l'expiration du délai prévu à la clause 9.02.

9.04 La partie qui désire soumettre un litige à l'arbitrage transmet à l'autre partie un avis écrit de son intention de recourir à l'arbitrage. L'avis doit exposer le litige en cause en terme précis, mentionner sous quel rapport la convention a été violée ou mal interprétée, indiquer là ou les clauses invoquées, la nature du redressement recherché, ainsi que le nom de son arbitre ou de l'arbitre unique s'il y a lieu.

9.05 L'autre partie doit accuser réception de l'avis de recourir à l'arbitrage dans un délai de dix (10) jours, en indiquant le nom de son arbitre, ou son acceptation de l'arbitre unique le cas échéant. A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre unique dans un délai de dix (10) jours, le grief est référé à un tribunal d'arbitrage selon l'article 9.06 ci-après.

9.06 Le tribunal d'arbitrage doit être formé dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis de recourir à l'arbitrage. Il se compose d'un arbitre choisi par l'employeur, d'un arbitre choisi par le syndicat et d'un troisième arbitre qui agit comme président et qui est choisi par les deux autres arbitres.

9.07 a) Au cas où les deux arbitres ne peuvent s'entendre sur le choix du troisième arbitre, celui-ci est nommé par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec. Après sa formation, le conseil d'arbitrage se réunit, entend les témoignages des deux (2) parties et rend sa décision dans les quinze (15) jours qui suivent l'audition des parties. Cette décision est définitive et lie les deux parties.

b) L'exécution de la décision doit s'effectuer dans les quinze (15) jours de la réception de cette dernière par l'employeur.

9.08 Chacune des parties paie les dépenses et honoraires du membre du tribunal choisi par elle et partage à parts égales les dépenses et honoraires du président.

9.09 La fonction du tribunal d'arbitrage est d'interpréter et d'appliquer les stipulations de la convention. Ce tribunal s'occupe seulement de chaque question telle que posée et il n'a aucun pouvoir de changer, ajouter à ou amender cette convention.

9.10 En matière disciplinaire ou de congédiement, le tribunal d'arbitrage a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, l'annuler, la modifier et/ou rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris le remboursement de tout ou partie du salaire et autres bénéfices perdus s'il y a lieu.

9.11 Les samedis, les dimanches, les jours de fête chômés et la période de vacances des personnes concernées et désignées aux articles 9.01 et 9.02 ne sont pas compris dans les limites de temps spécifiées ci-dessus. Les limites de temps ci-dessus mentionnées peuvent être prolongées après entente entre les parties.

9.12 Toute plainte concernant directement ou indirectement deux (2) salariés ou plus pourra, à la discrétion du syndicat, être considérée comme un grief collectif et pourra être présentée comme tel à la première étape et dans les délais prévus pour la soumission d'un grief individuel. Le comité syndical sera autorisé à présenter au nom des salariés concernés ledit grief, sans que tous les salariés concernés ne soient obligés de signer ledit grief.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

10.01 Le mot "ancienneté" désigne le nombre de jours complets ou de demi-journées de travail au crédit d'un salarié depuis son dernier embauchage.

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident certifié, les congés payés, les congés de décès, les congés autorisés pour activités syndicales (selon article 12.11), les vacances annuelles, ainsi que les jours consacrés par le salarié à la réparation de son équipement sur les lieux du travail, sont accumulés pour le calcul des jours d'ancienneté.

10.02 PERTE DE L'ANCIENNETE

Un salarié perd toute son ancienneté accumulée:

- a) s'il est congédié pour cause;
- b) s'il quitte de lui-même le service de l'employeur;
- c) s'il refuse une offre d'emploi dans son occupation;
- d) s'il ne se présente pas au travail, après en avoir été avisé selon les dispositions de la clause 11.03 ci-après, sauf si le retour en temps en est empêché par des circonstances incontrôlables, avec preuve;
- e) s'il s'absente plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans permission ou avertissement, exception faite d'une communication impossible;

- f) si l'absence en cas de maladie ou d'accident a duré plus de douze (12) mois; le salarié accumulera son ancienneté au cours de cette absence;
- g) s'il est mis à pied au-delà de douze (12) mois, laquelle peut-être prolongée pour une période additionnelle de six (6) mois à la demande écrite du salarié ou du syndicat.

10.03 Un nouveau salarié est stagiaire jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail cumulatifs en dedans de trois (3) mois. A la fin de cette période, l'ancienneté du salarié est établie et devient effective depuis sa première journée d'emploi. Pendant cette période, le salarié peut être congédié pour quelque raison que ce soit. Il est entendu que le salarié ne peut se prévaloir de la procédure du règlement des griefs relativement à son congédiement, à l'application de l'ancienneté ainsi qu'au mouvement de main d'oeuvre, mais dans les autres cas de plaintes, le salarié peut se prévaloir des dispositions de l'article 9.

10.04 Un salarié qui, après avoir été promu à une fonction non couverte par la présente convention et qui, dans les douze (12) mois qui suivent une telle promotion, se voit de nouveau confier une fonction couverte par la convention, reprend son rang sur la liste d'ancienneté comme s'il y était toujours apparu. Toutefois, lors de fermeture, l'ancienneté de ce salarié ne sera pas accumulée.

10.05 L'employeur envoie au syndicat, par courrier, tous les trois (3) mois, la liste pour fins de mouvement de main d'oeuvre, contenant le nom et l'ancienneté de tous les salariés assujettis à cette convention. Cette liste est également affichée au tableau afin que les salariés en prennent connaissance.

10.06 La mise à date de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux (2) parties trente (30) jours après sa mise à la poste par l'employeur à l'adresse du syndicat, à moins que le syndicat ne fasse des représentations à l'employeur pendant ces trente (30) jours. Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière liste et il appartient aux salariés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste d'ancienneté.

7.

10.07 Un permis d'absence sans solde, ni accumulation, ni perte d'ancienneté, pour une période de douze (12) mois continus sera accordé à un salarié dans le but de transiger les affaires du syndicat, en autant qu'un avis de deux (2) semaines de calendrier ait été donné à l'employeur.

10.08 Lorsque l'employeur procédera à des changements technologiques, les nouveaux postes ainsi créés seront d'abord offerts aux salariés de l'employeur. Lorsque lesdits changements technologiques ou lesdits changements de méthode d'opération entraînent un surplus de personnel, les salariés ainsi déplacés pourront se prévaloir de la clause 11.01 ou seront mis à pied conformément à la clause 10.02 g) de la convention.

ARTICLE 11 - MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

11.01 a) Dans le cas de mise à pied et rappel à l'intérieur de la classification, l'employeur reconnaît que l'ancienneté est le facteur déterminant. Dans le cas de promotion, transfert, mise à pied ou rappel à l'extérieur de la classification, l'ancienneté est le facteur déterminant en autant que le salarié possède les aptitudes ainsi que l'expérience nécessaires pour remplir les exigences de la tâche.

b) Une promotion veut dire un changement permanent de tâche comportant un taux de rémunération égal ou supérieur et donnant ouverture vers une autre promotion.

c) Dans le cas de surtemps pour les salariés affectés aux corps de métiers, la préférence sera accordée aux salariés concernés par la nature du travail à effectuer et ce travail sera accordé par ordre d'ancienneté.

d) Lors de mise à pied, rappel, promotion ou transfert, l'ancienneté n'est applicable qu'à l'intérieur de chaque forêt domaniale.

11.02 a) Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants ou de nouveaux emplois, avant de recruter hors des cadres de l'unité de négociation, l'employeur accorde la préférence aux salariés inclus dans l'unité de négociation, sujet aux dispositions de la clause 11.01.

b) Les nouveaux emplois et les emplois vacants seront affichés au tableau d'affichage de chaque division dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'ouverture de l'emploi vacant ou de la nouvelle tâche pour une période de cinq (5) jours ouvrables;

L'avis fournira les renseignements suivants:

1. le titre;
2. les exigences requises pour remplir le poste;
3. l'endroit.

c) Les salariés intéressés à postuler pour ces emplois devront poser leur candidature par écrit, pendant la période d'affichage.

d) L'emploi vacant est comblé à même le groupe de candidats qualifiés, selon les dispositions de l'article 11.01 ci-dessus. Le candidat choisi a alors droit à un essai de cinq (5) jours pour se qualifier sur la tâche ou une période plus longue après entente mutuelle. Un salarié qui ne peut se qualifier a droit de retourner à son emploi précédent, sans perte d'ancienneté ou d'autres bénéfices.

e) Dans l'éventualité d'un changement de méthode d'opérations, le salarié qui postule sur un emploi relevant de la nouvelle méthode aura droit à une période d'entraînement de dix (10) jours. A défaut de se qualifier, le salarié pourra dès lors se prévaloir de son ancienneté pour occuper un autre emploi en autant qu'il ait la compétence et puisse remplir les exigences de la tâche.

11.03 Lors de rappels, un salarié est avisé par écrit et copie adressée au syndicat, à sa dernière adresse connue au plus tard dix (10) jours avant la date d'ouverture. Les salariés doivent accuser réception de cet avis quatre (4) jours avant la date d'ouverture et se présenter au travail à la date spécifiée, à moins que d'autres arrangements n'aient été faits par écrit.

11.04 Lors de mises à pied, les salariés affectés en seront avisés, par écrit, au moins cinq (5) jours à l'avance et l'employeur fournira au syndicat la liste des salariés concernés avant la date de la mise à pied projetée.

11.05 Les salariés désirant terminer leur emploi doivent en aviser l'employeur deux (2) jours à l'avance.

11.06 Il est entendu que des salariés pourront postuler sur des emplois devenus vacants dans d'autres chantiers couverts par la présente convention et situés à l'intérieur d'une même forêt domaniale. De plus lesdits salariés auront le privilège d'y transférer l'équipement dont ils sont propriétaires, en autant que le besoin de tel équipement soit nécessaire.

11.07 Dans les opérations mécanisées et conventionnelles, les équipes seront formées sur une base volontaire, entre les salariés. Ceux qui ne réussiront pas à constituer une équipe selon cette base se verront désigner un partenaire parmi les salariés ayant le moins d'ancienneté en autant qu'ils ne soient pas jumelés. Il est entendu que, par la suite, le salarié ainsi jumelé pourra faire équipe avec tout autre salarié non jumelé. Dans les opérations conventionnelles, les équipes de plus de deux salariés ne pourront être obligatoire.

11.08 OPERATIONS ANNUELLES

a) L'employeur planifiera ses opérations de manière à assurer une exploitation aussi continue que possible afin de:

- 1- Réduire les mises-à-pied temporaires;
- 2- Favoriser le plein emploi;
- 3 - Eviter l'embauche de salariés occasionnels.

b) Dans cette perspective, l'employeur avisera le syndicat par écrit au mois de mars de ses prévisions annuelles quant à la quantité de bois à être coupé trimestriellement.

c) L'employeur s'engage à ce que les salariés requis pour effectuer 60% des travaux de coupe prévus trimestriellement à l'intérieur du territoire couvert par le certificat d'accréditation et excluant les travaux d'exploitation confiés à des coopératives, travaillent sur une base régulière.

d) Cependant, si des circonstances survenaient pouvant sensiblement réduire ou suspendre les opérations de l'employeur tel que grève, lock-out, incendie, accident, force majeure ou toute autre cause hors de son contrôle incluant la chute des prix du bois de sciage et/ou une situation de mévente des copeaux, la présente entente sera suspendue pour la durée d'un tel événement. Dans un tel cas, l'employeur pourra réviser ses prévisions pour le reste de l'année et l'alinéa C s'applique alors en fonction de ces nouvelles prévisions.

11.09 L'employeur convient que 50% minimum des travaux annuels d'exploitation forestière à l'intérieur des forêts domaniales Matagami et Opasaticaservant à l'alimentation de ses usines, à Amos, seront exécutés par des salariés couverts par le certificat d'accréditation en vigueur.

11.10 a) En cas de congédiement d'un salarié-proprétaire d'équipement forestier, ce dernier pourra choisir de laisser son équipement au service de l'employeur en désignant un opérateur qualifié et ce, tant qu'une décision arbitrale n'aura été rendue le tout sujet à l'application de l'ancienneté en cas de diminution des opérations.

Il en sera de même pour le salarié-proprétaire d'équipement forestier victime d'accident compensable ou non.

L'employeur ne sera pas tenu de garder à son service l'équipement forestier d'un salarié-proprétaire congédié pour vol, fraude ou vandalisme.

Le salarié-proprétaire d'équipement forestier pourra se rendre sur les lieux des opérations pour vérifier son équipement, une fois par semaine ou à la demande de l'opérateur. Il devra en aviser, dès son arrivée, le contremaître.

b) En cas de diminution des opérations, le salarié-proprétaire de plusieurs équipements forestiers dont l'employeur ne peut fournir du travail pour tous ses équipements peut demander d'être mis-à-pied, ce qui n'est pas refusé.

Le salarié-proprétaire d'équipements forestiers doit communiquer sa décision, par écrit, à l'employeur dans les dix (10) jours suivant la dernière mise-à-pied l'affectant et ne quitte pas le chantier avant vingt (20) jours ouvrables de la réception, par l'employeur, de l'avis ci-dessus mentionné.

Les opérateurs affectés par la décision du salarié-proprétaire peuvent également demander d'être mis-à-pied, ce qui n'est pas refusé.

Les salariés conservent les bénéfices relatifs aux mises-à-pied concernant l'ancienneté et le rappel. Cependant l'employeur n'est pas tenu, lors d'un rappel, de rappeler le salarié-proprétaire et les opérateurs concernés tant qu'il ne peut fournir du travail à l'ensemble des équipements forestiers du salarié-proprétaire, tenant compte de son ancienneté.

11.11 Dans le cas de diminution des opérations ou de mise-à-pied temporaire, l'employeur consent à garder à son emploi le porte-parole du comité syndical, à condition que celui-ci possède les aptitudes ainsi que l'expérience nécessaire pour remplir les exigences de la tâche.

11.12 L'employeur s'engage à aviser le syndicat six (6) mois à l'avance avant d'amener sur le chantier, son propre équipement forestier qui sera destiné à remplacer l'équipement en fonction d'un salarié-proprétaire.

ARTICLE 12 - VACANCES ET CONGES

12.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit à des vacances chômées et payées sur la base de ses gains bruts gagnés au cours de la période s'étendant du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante, selon la base suivante:

<u>DUREE DE SERVICE</u>	<u>CONGE</u>	<u>INDEMNITE</u>
1 jour à 1 an	1 jour de congé par mois jusqu'à concurrence de dix (10) jours	4%
1 an et 2 ans	10 jours	5%
3 ans et 4 ans	10 jours	6½%
5 ans à 8 ans	15 jours	7%
8 ans à 15 ans	15 jours	8%
15 ans à 20 ans	15 jours	9%
20 ans et plus	20 jours	9½%

12.02 L'indemnité de vacances sera payée à chaque salarié sur un chèque séparé, à la terminaison de son emploi, ou une semaine avant sa période de vacances annuelles.

12.03 La période de deux (2) semaines pour les vacances sera entre le dernier lundi de juin et le 31 août de chaque année. L'employeur avisera au moins deux (2) mois à l'avance les salariés de la date des vacances.

12.04 Les salariés qui ont droit à trois (3) ou quatre (4) semaines de vacances pourront, s'ils le désirent, prendre la troisième et la quatrième semaine après entente avec l'employeur et ces vacances seront prises à tour de rôle, selon l'ordre d'ancienneté.

12.05 Tous les salariés régis par la présente convention ont droit à une journée chômée et payée à chacun des congés statutaires suivants, à condition de remplir les exigences énoncées ci-après:

Jour de l'An	<u>2e année</u> : Ajouter
Lendemain du Jour de l'An;	
Lundi de Pâques;	Vendredi Saint;
Fête nationale des Québécois;	
Confédération;	
1er lundi d'août;	<u>3e année</u> : Ajouter
Fête du Travail;	
Action de Grâces;	Un congé flottant
Noël;	
Lendemain de Noël;	

12.06 Si l'un ou l'autre de ces congés survient un samedi ou un dimanche, le jour ouvrable qui suit ou précède la fête doit être considéré comme étant un congé. Si le congé survient au milieu de la semaine, il pourra également, après entente entre les parties, être reporté au vendredi qui précède ou au lundi qui suit la fête, selon le désir majoritaire des salariés et le syndicat avisera l'employeur trente (30) jours à l'avance, à défaut d'entente, l'employeur le fixera.

12.07 Pour être éligible aux congés chômés et payés, le salarié doit avoir complété sa période de probation. Le salarié qui était au travail au moins un jour dans les deux (2) jours précédents immédiatement la fête et qui se présente au travail dans les deux (2) jours suivant immédiatement la fête a droit à son jour de fête.

Le salarié qui a complété sa période de probation et qui a effectué au moins une journée dans les trente (30) jours précédant la fête a droit à son congé payé si:

- il est en congé autorisé;
- il est mis-à-pied;
- il est absent à cause de maladie ou d'accident.

12.08 Le salarié qui aura l'année d'ancienneté au 30 juin de chaque année aura droit à un congé flottant par année, tel que mentionné à 12.05. Le salarié ayant droit à ce congé peut le prendre quand il le désire sur avis d'une semaine et compte tenu de l'ancienneté lorsqu'applicable.

12.09 Si une journée de fête survient dans la semaine de vacances du salarié, celui-ci recevra une journée additionnelle chômée et payée pour son jour de fête, à la première paie après les vacances.

12.10 L'indemnité pour ces congés chômés et payés sera l'équivalent de 9 heures de travail au taux régulier de la classification du salarié.

12.11 CONGES SPECIAUX

L'employeur accorde à pas plus de trois (3) salariés à la fois un permis d'absence, sans paie, pour s'occuper d'affaires syndicales. Ceux-ci devront en aviser l'employeur au moins trois (3) jours à l'avance. Les absences ainsi permises ne devront pas dépasser deux (2) semaines totales annuelles et les salariés continuent d'accumuler leur ancienneté, conformément aux dispositions des clauses 10.01 et 10.02 de la présente convention.

12.12 Advenant le décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, le salarié a droit à des jours de congés payés, chômés, en autant qu'il s'agit de jours consécutifs et ouvrables.

Le conjoint et les enfants: cinq jours dont l'un doit être la journée des funérailles

Le père, la mère, le frère,
la soeur, le beau-père et
belle-mère : 3 jours dont l'un doit être la
journée des funérailles

Le beau-frère, belle-soeur,
et grands-parents des deux
conjointes : 1 jour, soit celui des funérailles

Ce congé sera rémunéré pour les heures régulières de travail perdues durant cette période, au taux régulier de la classification du salarié.

Dans tous les cas, pour avoir droit à ces congés de décès, le salarié doit être régulier et devra assister aux funérailles, l'employeur se réservant le droit d'exiger une preuve officielle du ou des décès.

ARTICLE 13 - CONDITIONS GENERALES

13.01 Il est entendu que l'employeur et le syndicat coopéreront pour améliorer la sécurité des salariés. Les deux (2) parties conviennent de mettre sur pied à cet effet un comité paritaire de sécurité dans chacune des opérations.

Le Comité devra se réunir au moins une fois par mois et la présidence sera tenue selon les normes du Comité. Le secrétaire de la réunion devra faire un rapport en trois (3) copies, dont l'une sera remise au bureau de l'employeur, une autre au bureau du syndicat et la troisième devra être affichée au tableau d'affichage.

L'employeur accordera aux membres du Comité représentant le syndicat la permission d'absence pour ces réunions et les salariés seront payés pour toutes les heures concernées à leur taux régulier.

13.02 L'employeur s'engage à placer des trousseaux de premiers soins aux endroits stratégiques, recommandées par le Comité de Sécurité et acceptées par les parties, et à en vérifier le contenu chaque semaine.

13.03 a) L'employeur fournira gratuitement une assurance couvrant les pertes occasionnées par le feu de tous les effets personnels du salarié, jusqu'à un maximum de quatre cent (\$400.00) dollars. L'employeur fournira une assurance couvrant les pertes occasionnées par le feu de tous les outils ou scies mécaniques requis par l'homme de métier, à leur pleine valeur, lorsqu'ils sont sur la propriété de l'employeur;

13.03 b) Il est entendu que l'assurance pour les scies mécaniques et outils s'appliquera seulement si ceux-ci sont entreposés aux endroits désignés sous le contrôle de l'employeur;

c) Les dommages causés aux scies mécaniques du salarié et dûs à la négligence de l'employeur seront remboursés par l'employeur, tenant compte de leur dépréciation.

13.04 Les salariés autres que les hommes de métier et d'entretien ne sont pas tenus de fournir un coffre d'outils, ce qui n'exclut pas la nécessité pour les salariés possédant une scie mécanique d'avoir des outils nécessaires à leur travail.

13.05 Dans tous les camps de coupe, il y aura un inventaire des pièces principales les plus fréquemment utilisées pour les trois (3) marques les plus utilisées de scies mécaniques dans l'opération.

La liste de ces pièces sera affichée dans chaque chantier.

La gasoline pour la scie mécanique sera vendue au prix coûtant. Prix facturé plus 0.02\$ litre.

13.06 L'employeur remplace, sans frais, les limes rondes et plates détériorées par l'usage normal, sur présentation de telles pièces.

13.07 a) Chaque bloc de bois sera divisé par largeur de 180 mètres avec une longueur maximale de 375 mètres et numéroté. Les équipes changeront de bloc selon l'ordre établi. Aucun salarié ne pourra refuser de couper dans un bloc sous prétexte que le bois est vilain. Pour les essences feuillues, l'employeur se réserve le droit de choisir la méthode de coupe et de débusquage répondant le mieux aux restrictions imposées au chargement par la méthode de construction des chemins de gravier en vigueur dans les chantiers de l'employeur. La préférence de couper tout le bois dans son bloc sera donnée à l'équipe, en autant qu'il rencontre les normes établies par l'employeur.

b) Dans les opérations dites "mécanisées", les débusqueuses seront identifiées à une abatteuse et seront directement reliées aux blocs de bois abattus par cette abatteuse. Dans le but d'éviter des pertes de temps, si une pénurie et un surplus de bois arrivent en même temps derrière deux (2) abatteuses, le contremaître pourra autoriser un transfert temporaire d'une ou plusieurs débusqueuses d'une abatteuse à l'autre.

13.08 Lorsque, dans les opérations mécanisées ou conventionnelles une machine brise le(s) salarié(s) affecté(s) par le bris sera (seront) payé(s) la première journée de bris pour la différence d'heures entre les heures à la pièce et celles de l'horaire de la journée de travail.

Toutefois, un salarié peut être requis de faire un autre travail pour compléter la journée durant laquelle le bris s'est produit; s'il refuse de faire ce travail, il perd son droit aux dispositions ci-dessus.

Lorsqu'un des salariés concernés sera le propriétaire de la machine brisée, celui-ci pourra effectuer la réparation de ladite pièce d'équipement et il sera rémunéré de la même façon que ci-haut mentionné si le mécanicien n'est pas disponible.

13.09 L'employeur s'engage à fournir, gratuitement, tous les articles de sécurité exigés non personnels. Les équipements personnels exigés seront vendus au prix coûtant.

13.10 L'employeur maintiendra ses chemins d'accès en forêt en bonne condition lorsqu'ils seront utilisés.

13.11 CHANGEMENTS DE METHODE D'OPERATION

a) Tout changement de méthode d'opération ne pourra être fait à moins que les salariés concernés n'en soient avisés trente (30) jours ouvrables à l'avance.

b) Les salariés concernés de même que les autres salariés pourront se prévaloir de leur ancienneté soit pour demeurer sur le même genre d'opération auquel ils étaient affectés ou pour choisir de travailler sur le nouveau genre d'opération résultant du changement de méthode en autant que ce soit à l'intérieur de la même forêt domaniale.

c) Les dispositions de 11.01 a) s'appliqueront, cependant dans le cas d'un nouveau genre d'opération, le salarié aura droit à un essai de deux (2) semaines afin de compléter ou d'acquies l'expérience nécessaire.

d) Si tel changement de méthode d'opération crée un surplus de personnel, les salariés les moins anciens seront alors mis-à-pied, sujet à rappel, conformément à la clause 10.02 de la présente convention. La même procédure s'appliquera lors de changement technologique.

13.12 Lorsque le contremaître fait travailler un salarié dans un bloc excessivement mou, le salarié ainsi touché pourra demander une rencontre avec le surlintendant ou son remplaçant et un membre du comité syndical. Si la rencontre n'a pas eu lieu dans les deux (2) jours où le salarié le demande, celui-ci pourra alors changer de bloc de bois.

13.13 En ce qui concerne l'abattage, toutes les machines opéreront sur le même chemin suivant les besoins des opérations.

13.14 L'employeur maintiendra ses chemins d'accès en forêt en bonne condition lorsqu'ils seront utilisés;

13.15 ASSURANCE-GROUPE

Assurance-vie

Maximum 15 000\$

Assurance en cas de perte accidentelle de la vie ou de membres

Maximum 15 000\$

Assurance-vie des personnes à charge

Conjoint 2 000\$ Enfant 1 000\$

Indemnités hebdomadaires - taxable

Maximum 180\$ par semaine

- les indemnités hebdomadaires sont payables à partir du 1er jour en cas d'hospitalisation, du 1er jour en cas d'accident et à partir du 8e jour en cas de maladie.

- les indemnités hebdomadaires sont payables à concurrence de 26 semaines.

Assurance en cas d'incapacité à long terme - Taxable

*50% du salaire de base mensuel. Maximum 800\$ par mois.

- les prestations sont payables après un délai d'attente de 26 semaines.

*Le montant d'assurance en cas d'incapacité à long terme est arrondi au dollar supérieur.

SALARIES ET PERSONNES A CHARGE

Assurance-maladie Polyclinique

Rembourse 90% des prescriptions et 100% de tous autres frais éligibles.

Administration: Il est entendu que le choix de la Compagnie d'assurance, en autant qu'elle est compétitive ainsi que l'administration du plan d'assurance négocié, continueront à appartenir au Syndicat. Le Syndicat fournira à l'Employeur au cours du mois de janvier de chaque année, le rapport détaillé de l'administration du plan d'assurance-groupe en vigueur.

Admissibilité

Les salariés à plein temps deviennent admissibles à l'assurance après avoir accompli trois mois de service effectifs, continus.

Comment adhérer à cette assurance

Veillez remplir et signer un bulletin d'adhésion et le renvoyer sans délai. Si le bulletin d'adhésion n'a pas été rempli dans les 31 jours qui suivent la date de votre admissibilité, une preuve d'assurabilité sera exigée.

Si vous avez une personne à charge pour la première fois, après être devenu assuré, vous devez faire une demande d'assurance pour personnes à charge dans les 31 jours.

Attestation médicale

Une preuve d'assurabilité pourrait être exigée avant de devenir assuré, ou lorsque vous demandez des montants d'assurance supplémentaires.

Changements effectués au fur et à mesure qu'ils se présentent

Vous devenez admissible à un montant différent d'assurance si vous changez de catégorie de salaire. Le changement du montant de votre assurance sera effectué à la date du changement de salaire si vous êtes alors au travail ou, si vous n'êtes pas au travail à cette date-là, lors de votre retour au travail.

Le partage du coût de la prime

La participation de l'employeur audit plan d'assurance-groupe est partagé à 50/50 du coût de la prime.

ARTICLE 14 - AFFICHAGE

14.01 L'employeur mettra à la disposition du syndicat un tableau d'affichage officiel par chantier s'il y a lieu.

Aucun avis ne devra être affiché ailleurs que sur les tableaux d'affichage officiels. Ces avis traiteront d'informations syndicales et sociales et seront affichés par les membres du Comité Syndical.

ARTICLE 15 - DROITS ACQUIS

15.01 Le(s) salarié(s) qui bénéficie(nt) des traitements, salaires et conditions de travail ou tout autre avantage non prévus dans la présente convention continue(nt) à bénéficier des mêmes traitements, salaires, conditions de travail ou autres.

Advenant le cas où l'employeur confie l'une ou plusieurs de ses opérations à un ou des contracteurs, tous avantages ou bénéfices excédentaires qui pourraient être consentis par le ou les contracteurs seront sa seule responsabilité et n'engageront en rien l'employeur, cette dernière n'étant en tout temps liée que par les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 16 - DISCIPLINE

16.01 APPLICATION DE LA DISCIPLINE:

a) La responsabilité de maintenir la discipline incombe à tous les niveaux du personnel de surveillance. Chaque surveillant a le pouvoir de réprimander ou de suspendre temporairement tout salarié sous sa gouverne qui se rend coupable d'une infraction à la discipline;

b) Lorsqu'un surveillant suspend un salarié de son service, il doit mettre le salarié concerné au courant des motifs de la suspension;

c) Le salarié qui a été suspendu sera avisé de se présenter au bureau du surveillant responsable ou son représentant, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la suspension, afin que la cause de sa suspension soit étudiée et afin de décider de la mesure disciplinaire appropriée à appliquer dans son cas. Un membre du Comité syndical peut être présent comme témoin si le salarié le désire;

d) Le surveillant responsable ou son représentant décide de la mesure disciplinaire à appliquer, après avoir examiné à fond toutes les circonstances se rattachant à chaque cas. Les peines s'appliquent ainsi qu'il suit et suivant la gravité de l'infraction reprochée:

I - Réprimande personnelle écrite;

II - Suspension du travail, sans paie, durant une période allant d'un (1) à cinq (5) jours réguliers de travail. Cette peine doit s'appliquer dans le cas d'une première infraction grave ou d'infractions mineures constantes et répétées;

III - Congédiement - Cette peine doit s'appliquer sur décision du surveillant responsable ou son représentant, après enquête.

Toutefois, aucune disposition de la présente convention n'est censée restreindre ou limiter le droit de l'employeur de congédier des salariés pour des motifs qu'il croit justes.

Le salarié qui a le sentiment d'avoir été puni sans juste motif a le droit de soumettre sa plainte par voie du mode établi d'accommodement des griefs et, dans le cas d'annulation par le Tribunal de la sanction imposée, ledit salarié réintégrera son emploi sans perte de salaire. Dans le cas de non-annulation de la sanction, le Tribunal décidera selon les dispositions de la clause 9.10.

16.02 DOSSIER DE DISCIPLINE

a) Lorsque c'est possible, le salarié signe le dossier de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie du dossier est envoyé au salarié et au président de la section locale 3057.

b) Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période de douze (12) mois après quoi il ne peut plus être utilisé contre le salarié.

ARTICLE 17 - VALIDITE

17.01 Il est entendu que toutes et chacune des clauses de la présente convention qui pourraient, au cours de la durée de cette convention, aller à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale, deviendront automatiquement nulles et sans valeur, sans affecter la validité des autres clauses.

ARTICLE 18 - DUREE

18.01 La présente convention prendra effet à compter :

1re année du 8 Fevrier 1982 au 2 janvier 1983

2e année du 3 janvier 1983 au 31 décembre 1983

3e année du 1er janvier 1984 au 1 septembre 1984 inclusivement.

Si l'une ou l'autre des parties désire amender ou renouveler la présente convention à son expiration, elle devra le faire selon les dispositions du Code du Travail.

L'EMPLOYEUR

LE SYNDICAT

Saint-Jean
Diopold Tremblay

Pierre Arsenault

ANNEXE "A"

PARTIE 1

TAUX POUR SALARIES1. Taux journaliers

<u>Classification</u>	<u>Signature</u> <u>83/01/02</u>	<u>83/01/03</u> <u>83/12/31</u>	<u>84/01/01</u> <u>84/09/01</u>
Cuisinier	90,00\$	101,70\$	111,87\$
Cuisinier (second)	70,00\$	79,10\$	87,01\$
Aide à la cuisine	60,00\$	67,80\$	74,58\$
Valet de camp	65,00\$	73,45\$	80,79\$
Gardien	45,00\$	50,85\$	55,93\$

2. Taux horaires

<u>Classe 1</u>	7,50\$	8,48\$	9,33\$
Journalier			
<u>Classe 2</u>	8,00\$	9,04\$	9,94\$
Aide mécanicien Opérateur de bûcheuse ou d'ébrancheuse 0-6 mois			
<u>Classe 3</u>	8,50\$	9,61\$	10,57\$
Homme à tout faire mécanicien "C"			
<u>Classe 4</u>	8,75\$	9,89\$	10,88\$
Travailleur forestier Mécanicien "B"			
<u>Classe 5</u>	9,00\$	10,17\$	11,19\$
Mécanicien "A" Opérateur de bûcheuse ou d'ébrancheuse 6 mois et plus			
<u>Classe 6</u>	9,50\$	10,74\$	11,81\$
Mécanicien soudeur "B"			
<u>Classe 7</u>	9,75\$	11,02\$	12,12\$
Mécanicien soudeur "A"			

ANNEXE "A"

PARTIE II

TAUX POUR SALARIES FORFAITAIRE

<u>Méthode</u>	<u>Signature</u> <u>83/01/02</u>	<u>83/01/03</u> <u>83/12/31</u>	<u>84/01/01</u> <u>84/09/01</u>
Débroussaillage 14 mètres de largeur \$ mètre linéaire	1,50\$mètre	1,70\$mètre	1,87\$mètre
Epinette 2,50 mètres coupé, ébranché, étêté et groupé (\$ m)	7,75\$ m ³	8,76\$ m ³	9,64\$ m ³
Bois de déroulage et bois de panneaux gaufrés (2,70mètres) fait avec débusqueuse (\$ m) 0-375 mètres	6,25\$ m ³	7,06\$ m ³	7,77\$ m ³
Bois de déroulage (2,70 m) fait avec débardeuse (\$ m) 0-375 mètres	6,00\$ m ³	6,78\$ m ³	7,45\$ m ³
Bois de panneaux gaufrés (2,70m) fait avec débardeuse (\$ m) 0-375 mètres	4,50\$ m ³	5,08\$ m ³	5,59\$ m ³
<u>Taux par journée de travail</u>			
Lorsque le salarié travaillant à taux horaire consent à louer sa scie mécanique à l'Employeur ce dernier consent à payer	10,00\$	11,00\$	11,00\$

ANNEXE "A"

PARTIE III

TAUX POUR SALARIES A FORFAIT

Méthode:

Bois en longueur coupé conventionnel pour abattage, ébranchage, étêtate avec scie mécanique à 9 cm empilé et débusqué de 0-375 mètres Salaire Homme

<u>Diam.</u>	<u>Signature</u> <u>83/01/02</u>	<u>83/01/03</u> <u>83/12/31</u>	<u>84/01/01</u> <u>84/09/01</u>
12	0,28\$	0,317\$	0,349\$
14	0,42\$	0,475\$	0,523\$
16	0,50\$	0,565\$	0,622\$
18	0,60\$	0,678\$	0,746\$
20	0,74\$	0,837\$	0,921\$
22	0,87\$	0,984\$	1,083\$
24	0,97\$	1,097\$	1,207\$
26	1,10\$	1,243\$	1,368\$
28	1,34\$	1,515\$	1,667\$
30	1,54\$	1,741\$	1,916\$
32	1,76\$	1,989\$	2,188\$
34	2,00\$	2,260\$	2,486\$
36	2,31\$	2,611\$	2,873\$
38	2,68\$	3,029\$	3,332\$
40	3,04\$	3,436\$	3,780\$
42 et plus	0,20\$ par 2 cm additionnel		

- a) Boni pour la neige: 10% des taux ci-haut mentionnés du 1er janvier et 31 mars.
- b) Boni de 10% des taux ci-haut mentionnés lors du coupage des chemins.

ANNEXE "A"

PARTIE IV

TAUX POUR SALARIES A FORFAIT

Méthode:

Bois en longueur coupé mécaniquement, ébranché à la scie
mécanique (peigne) étêté à 9 cm, empilé et débusqué de 0-375
mètres Salaire Homme

<u>Diam.</u>	<u>Signature</u>	<u>83/01/03</u>	<u>84/01/01</u>
	<u>83/01/02</u>	<u>83/12/31</u>	<u>84/09/01</u>
12	0,11\$	0,125\$	0,138\$
14	0,16\$	0,181\$	0,200\$
16	0,20\$	0,226\$	0,249\$
18	0,24\$	0,272\$	0,300\$
20	0,30\$	0,339\$	0,373\$
22	0,34\$	0,385\$	0,424\$
24	0,39\$	0,441\$	0,486\$
26	0,43\$	0,486\$	0,535\$
28	0,51\$	0,577\$	0,635\$
30	0,61\$	0,690\$	0,759\$
32	0,65\$	0,735\$	0,809\$
34	0,73\$	0,825\$	0,908\$
36	0,85\$	0,961\$	1,058\$
38	0,99\$	1,119\$	1,231\$
40	1,08\$	1,221\$	1,344\$
42	1,20\$	1,356\$	1,492\$
44	1,33\$	1,503\$	1,654\$
46	1,46\$	1,650\$	1,815\$
48	1,63\$	1,842\$	2,027\$
50 et plus	0,12\$ par 2 cm additionnel		

ANNEXE "A"

PARTIE V

TAUX POUR SALARIES A FORFAIT

Méthode:

Bois en longueur coupé mécaniquement, (arbres entiers)
empilé et débusqué de 0-375 mètres Salaire Homme

<u>Diam</u>	<u>Signature</u>	<u>83/01/03</u>	<u>84/01/01</u>
	<u>83/01/02</u>	<u>03/12/31</u>	<u>84/09/01</u>
12	0,08\$	0,091\$	0,101\$
14	0,11\$	0,125\$	0,138\$
16	0,14\$	0,159\$	0,175\$
18	0,17\$	0,193\$	0,213\$
20	0,21\$	0,238\$	0,262\$
22	0,24\$	0,272\$	0,300\$
24	0,27\$	0,306\$	0,337\$
26	0,30\$	0,339\$	0,373\$
28	0,36\$	0,407\$	0,448\$
30	0,43\$	0,486\$	0,535\$
32	0,45\$	0,509\$	0,560\$
34	0,50\$	0,565\$	0,622\$
36	0,60\$	0,678\$	0,746\$
38	0,69\$	0,780\$	0,858\$
40	0,75\$	0,848\$	0,933\$
42	0,84\$	0,950\$	1,045\$
44	0,93\$	1,051\$	1,157\$
46	1,02\$	1,153\$	1,269\$
48	1,14\$	1,289\$	1,418\$
50 et plus	0,09\$ par 2 cm additionnel		



J. E. THERRIEN INC.

Tél. 819-732-3389
Télex: 057-4212

C. P. 68
AMOS, Québec
J9T 3A5

Le 8 février 1982

Lettre d'entente entre les parties: J.E. Therrien Inc. et Le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, Section locale 3057

Boni Transport/Gîte/Pension

L'employeur consent à payer, pour la lière année de la convention, 5% du salaire brut du salarié pour tenir lieu de compensation pour le transport, gîte et couvert lorsque l'employeur ne fournit pas telles accomodations.

Pour la 2ième année de la convention: 8%.

Pour la 3ième année de la convention: 10%.

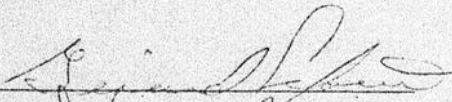
Ce boni est payable sur la paie de l'équipement.

Rétroactivité:

Un montant équivalent à 10% des gains bruts du 1er juillet 1980 au 20 novembre 1980 sera payé à chaque salarié à l'emploi lors de la signature de la convention.

L'EMPLOYEUR

LE SYNDICAT


Leopold Tremblay

