



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

84-04-30
DÉPÔT

Dépôt N°: 3 5 0 3 0 5 8

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

Certificat accordé Dépôt refusé 02686-4

Objet: 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: Q 112-07

Date: Signature 85-02-15 Réception 85-02-25 Durée Du 84-05-01 Au 87-04-30 Nombre de salariés régis par la convention collective 190

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs Forestiers du Saguenay-Lac Saint-Jean 422, rue Racine est Chicoutimi	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Dontar Inc. Produits Forestiers Dontar 1420, Boul. Wallbert Dolbeau G7L 1H4 Att.: M. Michel Lachapelle
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Dontar Inc. Produits Forestiers Dontar 395, boul. de Maisonneuve ouest, Montréal.	Région _____ Activité <u>2513-08</u> Affiliation _____

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

Remarques

Signature: *Stéphane Demers* Date: 85-03-12

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

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE

DOMTAR INC.

une corporation juridique constituée (par continuation), selon les lois du Canada et ayant son siège social au 395, boulevard de Maisonneuve ouest, à Montréal, Québec, agissant par les présentes pour Produits Forestiers Domtar, division des exploitations forestières à Dolbeau, Québec, ci-après dénommée:

LA COMPAGNIE

ET

LE SYNDICAT
DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DU SAGUENAY-LAC SAINT-JEAN,
F.T.F.Q.

ayant son siège social à 422, rue Racine est, Chicoutimi, Québec, ci-après nommé:

LE SYNDICAT

85
FEB 25 14:12

44 pages

ARTICLE 1

But général

1.01 Le but de cette convention est de définir les conditions de travail, les taux de salaires, la procédure pour un 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.

Le syndicat convient de coopérer avec la Compagnie pour combattre effectivement, l'absentéisme, pour éliminer le gaspillage et l'inefficacité, pour prévenir les accidents, pour promouvoir l'hygiène et pour développer un esprit d'entente entre la Compagnie et ses employés.

ARTICLE 2

Juridiction

2.01 La juridiction du Syndicat s'applique à tous les employés préposés aux opérations forestières de la Compagnie à Dolbeau, Québec. Toutefois, les employés remplissant les fonctions suivantes sont exclus du groupe négociateur, de même que les employés déjà couverts par une convention collective et les employés qui sont automatiquement exclus du groupe négociateur par l'article 1, paragraphe M, 1.2.3 et 4 du Code du Travail.

- 1) Comptable de district
- 2) Chef commis et ses assistants
- 3) Les commis de magasins
- 4) Chef infirmier et ses assistants
- 5) ~~Les démonstrateurs de coupe~~
- 6) Tous les inspecteurs
- 7) ~~Les mesureurs et leurs assistants~~
- 8) ~~Les compteurs~~ et préposés aux identifications
- 9) ~~Les gardes-barrières~~
- 10) Les préposés aux travaux d'exploration
- 11) Les préposés à la protection contre le feu.

Les employés exclus de l'unité de négociation ne peuvent remplacer ou déplacer les employés visés par l'accréditation sauf en cas d'urgence, aux fins de formation et entraînement ou pour toutes autres raisons acceptées par les parties.

ARTICLE 3

Droits de la Compagnie

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

ARTICLE 4

Sécurité syndicale

4.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des employés de la Compagnie, tel que décrété par la Commission des Relations du Travail de la Province de Québec dans un certificat émis au nom du Syndicat le 3 mai 1962 et révisé par le Commissaire Enquêteur en Chef le 8 février 1978.

4.02 La Compagnie convient que tous les employés assujettis à cette convention doivent comme condition de maintien de leur emploi être membres du Syndicat et ce, à compter de la troisième semaine d'emploi continu.

ARTICLE 5

Retenue syndicale

5.01 La Compagnie s'engage sur demande révoicable écrite et signée de l'employé et cela lors de l'embauchage, sur des formules fournies par le Syndicat, à déduire à compter de la première semaine d'emploi, et ce, pour la durée de la convention, à même les sommes dues, les cotisations du Syndicat.

Les cotisations du Syndicat seront déduites sur une base hebdomadaire.

5.02 Un fac-similé de formule de retenue syndicale fait partie de cette convention comme Annexe "B".

5.03 A la fin de chaque mois, les remises de cotisations seront faites au Syndicat des Travailleurs forestiers du Saguenay-Lac Saint-Jean.

Ces remises seront accompagnées de listes donnant, par ordre alphabétique, les noms et prénoms des employés ainsi que le numéro d'assurance sociale.

ARTICLE 6

Affichage

6.01 La Compagnie convient de désigner un endroit où le Syndicat pourra afficher les avis ou communications adressés à ses membres dans chaque salle réservée à l'administration, dans chaque cuisine ainsi qu'au garage de Mistassini.

Il est toutefois convenu que ces avis ou communications doivent être autorisés, au préalable, par la gérance de la Compagnie qui apposera ses initiales.

ARTICLE 7

Représentants syndicaux

7.01 Des permanents syndicaux porteurs de lettres de créance auront droit de visiter les opérations forestières de la Compagnie pour s'occuper des affaires syndicales.

Ces lettres de créance devront être signées par le Président ou le Secrétaire du Syndicat des Travailleurs Forestiers du Saguenay-Lac Saint-Jean. Les permanents syndicaux rencontreront, en autant que possible, le chef de Camp lors de leur venue sur les opérations.

7.02 Le Syndicat devra fournir à la Compagnie une liste de ses représentants et officiers au fur et à mesure qu'ils sont nommés et devra amender cette liste promptement, s'il survient des changements.

7.03 Pour être nommé représentant du Syndicat, un employé devra avoir travaillé au moins trente (30) jours consécutifs dans la division forestière de Dolbeau pendant la période d'opération en cours ou celle qui l'a précédée.

7.04 Avant de tenir une assemblée syndicale, les représentants du Syndicat ou les permanents syndicaux devront s'entendre avec le Chef de Camp quant au lieu et à l'heure.

7.05 Il est entendu qu'il n'y aura aucune discrimination contre les représentants et officiers du Syndicat en rapport avec leurs activités syndicales concernant l'application de cette convention.

ARTICLE 8

Comité d'intérêt mutuel

8.01 Dans le but d'améliorer les communications entre les parties et de favoriser le dialogue, deux (2) comités d'intérêt mutuel existent, soit un (1) par camp.

8.02 Deux (2) membres permanents feront partie de chacun des comités, du côté syndical le permanent syndical et du côté patronal, le chef du personnel.

La composition de chaque comité sera faite par les représentants du Syndicat et de la Compagnie au niveau de chaque camp en nombre égal pour chacune des parties.

8.03 Les assemblées de chacun des comités auront lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties.

8.04 En préparation de l'assemblée, chacune des parties fera parvenir à l'autre un ordre du jour durant la semaine précédent l'assemblée.

8.05 Les assemblées d'intérêt mutuel ne sont pas conçues pour remplacer la procédure des griefs, se substituer à la négociation proprement dite ou éliminer les relations nécessaires et courantes entre les employés et leurs surveillants.

8.06 Le fonctionnement et les structures de chacun des comités seront élaborés par les membres desdits comités.

8.07 Le procès-verbal sera rédigé pour chaque assemblée par les deux (2) membres permanents (voir 8.02) et affiché aux endroits appropriés.

8.08 Lorsque les réunions doivent avoir lieu durant les heures normales d'un employé membre d'un comité, il sera rémunéré à son taux régulier pour les heures passées en réunion, sans toutefois dépasser les heures durant lesquelles il aurait normalement travaillé.

ARTICLE 9

Absences autorisées

9.01 Toutes absences autorisées sont non payées sauf lorsque stipulées autrement dans cette convention.

9.02 a) La compagnie donnera l'autorisation de s'absenter pour activités syndicales à ceux de ses employés requis pour des procédures d'arbitrage ou d'autres activités syndicales locales et essentielles. L'autorisation pourra aussi être donnée pour des activités syndicales de caractère régional ou provincial en autant que la bonne marche des opérations n'en soit pas affectée.

b) L'employé qui doit quitter son travail pour activités syndicales autorisées tel que décrit au paragraphe (f), continuera de recevoir son salaire de la Compagnie à son taux normal pour le temps perdu et le Syndicat accepte la responsabilité du remboursement à la Compagnie, du salaire ainsi payé au représentant du Syndicat absent temporairement pour affaires syndicales.

c) Le remboursement à la Compagnie par le Syndicat devra représenter le montant brut payable aux dits représentants plus une surcharge de 20% dudit montant, pour couvrir en partie le coût des avantages sociaux en plus du salaire. A la fin de chaque mois, un état de compte est remis au Syndicat.

Note: Dans le cas des employés à forfait, le taux horaire apparaissant à l'annexe "A" sera utilisé.

d) Le remboursement doit être effectué dans les trente (30) jours qui suivent chaque facturation.

e) Pendant une telle absence temporaire autorisée, le représentant n'est pas considéré comme employé au titre de la Loi des accidents du travail.

f) Cet article s'appliquera lors d'absences syndicales pour les négociations, les comités formés selon la procédure de règlement des griefs, les procédures d'arbitrage, les réunions convoquées par la Compagnie et participation à des réunions ou congrès de la F.T.F.Q. ou de l'U.P.A.

9.03 Si un employé désire s'absenter pour raisons personnelles et urgentes, il devra obtenir, au préalable, l'autorisation de son surveillant immédiat. Ce congé, si autorisé, sera sans solde et de courte durée.

9.04 Si un employé est requis par la Compagnie de suivre un cours de perfectionnement, il obtiendra un congé autorisé.

9.05 Des congés sans solde, autorisés par la Compagnie, seront accordés pour des cours de perfectionnement directement rattachés à la tâche de l'employé ou pour tout autre motif accepté par la Compagnie et ayant pour but d'améliorer la compétence de l'employé à condition toutefois que le remplacement de celui-ci soit possible. La période d'absence autorisée sera alors déterminée au moment de l'entente.

Note: L'employé continue d'accumuler son ancienneté lors d'absences autorisées en vertu des articles 9.02 et 9.04 et ce, pour une période n'excédant pas celle qu'il aurait normalement travaillée. Dans les autres cas, l'employé maintient son ancienneté.

ARTICLE 10

Discipline

10.01 Les employés doivent se conformer aux règlements établis par la Compagnie. Des mesures disciplinaires seront prises à la suite des manquements aux règlements et l'employé concerné en sera alors avisé par lettre ou avis disciplinaire.

10.02 Entre autres, les absences, les retards et les départs du travail sans permission ni raison valable sont sujets aux mesures disciplinaires.

10.03 L'employé régulier conserve son droit de recourir à la procédure du règlement des griefs, s'il croit avoir été lésé par l'application de mesures disciplinaires.

10.04 Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier de l'employé pour une période de un (1) an après quoi, il ne peut être utilisé contre l'employé. Copie de tous les rapports disciplinaires est remise au Syndicat.

10.05 Un employé a le droit de vérifier son dossier et tous les documents personnels qu'il renferme, après arrangement avec le chef du personnel.

ARTICLE 11

Feux de forêt

11.01 Lorsqu'appelés à combattre les feux de forêt, les employés s'engagent à travailler aux taux établis par le Service de la Protection de la Province, et à se conformer aux règlements concernant la protection de la forêt ainsi qu'à tous les règlements forestiers de la Province et de la Compagnie.

ARTICLE 12

Vanne

12.01 Vanne à crédit

La Compagnie fera uniquement crédit pour le gaz, l'huile et les morceaux nécessaires au fonctionnement, à l'entretien et à la réparation de la scie mécanique, ainsi que pour les vêtements de sécurité.

ARTICLE 13

Pension

13.01 Les frais de pension pour repas pris par les employés n'excéderont pas le maximum prévu par la Loi sur les Normes du Travail et ses règlements.

ARTICLE 14

Employé travaillant seul

14.01 Aucun employé ne sera requis de travailler seul dans un endroit isolé considéré comme dangereux.

ARTICLE 15

Salaires

15.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent que les taux de salaires tels qu'indiqués à l'Annexe "A" ci-attachée feront partie de cette convention et demeureront en vigueur pour la durée de cette convention.

ARTICLE 16

Changement dans les classifications et nouvelles classifications

16.01 Si pendant la durée de la convention, un emploi non classifié dans l'Annexe "A" est créé, ou si des changements importants affectent un emploi relevant de la compétence du Syndicat, la Compagnie doit en aviser le Syndicat dans les quinze (15) jours qui précèdent l'entrée en vigueur de ce nouvel emploi ou de ces changements.

16.02 Durant la période d'essai, la Compagnie établira le taux provisoire et en avisera par écrit le Syndicat dans les dix (10) jours suivant la mise en application de ce nouveau taux.

16.03 Après la période d'essai, la Compagnie rencontre le Syndicat pour négocier le taux du nouvel emploi. Le taux convenu s'applique rétroactif à la date du début de la nouvelle fonction. S'il n'y a pas d'entente entre eux, le litige sera alors soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'article 46.01 et suivant de la présente convention.

ARTICLE 17

Paye

17.01 Les employés seront payés par courrier, une fois par semaine et recevront en même temps, un bulletin de paye.

Dès que le système comptable le permettra, les employés seront payés par virement bancaire. Le bulletin de paye leur sera envoyé par courrier.

Le syndicat sera informé un mois avant la mise en vigueur du système.

17.02 Les employés à l'heure seront payés le jeudi de chaque semaine, à la fin de la journée, à l'endroit désigné par la Compagnie pour la période terminée le vendredi soir de la semaine précédente.

17.03 Les employés à forfait seront payés le jeudi de chaque semaine pour tout le bois mesuré, le vendredi soir de la semaine précédente.

L'écart entre le bois coupé et le bois mesuré sera le plus petit possible.

17.04 Le montant total des cotisations syndicales sera inscrit sur les feuillets T4 et TP4.

ARTICLE 18

Mesurage du bois

18.01 Chaque responsable d'équipe à la pièce recevra un reçu de mesurage signé par le mesureur après chaque mesurage. La Compagnie s'engage à continuer à faire en sorte que l'écart entre le bois coupé et le bois mesuré soit le plus petit possible.

18.02 Le diamètre des arbres difformes sera marqué sur chacun de ces arbres.

ARTICLE 19

Heures et jours de travail

19.01 On désigne comme heures de travail à être rémunérées, les heures ou fractions d'heure durant lesquelles un employé travaille. Le temps requis par un employé à l'heure, à l'aller et retour entre le camp et le lieu de travail, sera considéré comme temps non ouvré et rémunéré au taux régulier de sa classification.

19.02 L'expression "jour de travail" désigne le nombre d'heures régulières de travail selon les horaires de l'Annexe "C".

19.03 Semaine normale de travail

La "semaine normale de travail" des employés régis par la présente convention est de quarante (40) heures. Les horaires de travail apparaissent à l'Annexe "C".

19.04 L'expression "semaine d'opération" 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 (7ième) jour suivant.

ARTICLE 20

Surtemps

20.01 Tout temps de travail en heures ou fractions d'heure fait par un employé régi par la présente convention en dehors du nombre d'heures fixées pour sa journée ou sa semaine normale est du surtemps.

Ceci inclut les employés à forfait requis de travailler à l'heure après leur journée normale.

20.02 Les heures travaillées entre 0h01 heure le dimanche et 0h01 heure le lundi seront rémunérées au taux fixé pour l'occupation majoré de la moitié.

20.03 Les employés régis par la présente convention seront payés pour le temps supplémentaire au taux fixé pour l'occupation assignée majoré de la moitié.

20.04 L'employé requis de travailler en surtemps pourra refuser s'il a une raison valable et qu'il en fait part à son surveillant immédiat et que ce dernier puisse trouver un remplaçant qualifié pour travailler à sa place.

20.05 La Compagnie convient au principe d'une répartition aussi équitable que possible de surtemps entre les différents groupes de salariés.

ARTICLE 21

Prime d'équipe

21.01 Les primes suivantes seront payées aux employés d'équipe:

A) Employés travaillant sur deux (2) équipes: 0 - 43c/hre

B) Employés travaillant sur trois (3) équipes: 0 - 35c/hre - 50c/hre

ARTICLE 22

Appels spéciaux

22.01 Un employé payé à l'heure qui est requis par son supérieur immédiat d'accomplir un travail en dehors de ses heures régulières de travail et qui n'en a pas été informé avant la fin de sa journée normale de travail, est rémunéré au taux et demi de son occupation pour les heures effectivement travaillées.

Il est cependant assuré de recevoir une rémunération minimum de quatre (4) heures au taux horaire régulier de son occupation.

ARTICLE 23

Maintien des gains

Employés à l'heure

23.01 Tout employé à l'heure requis de se rapporter au travail, et qui s'y rend, aura droit à un minimum de quatre (4) heures de paie au taux de son occupation à moins d'avoir été avisé au préalable de ne pas se rapporter au travail.

23.02 Tout employé à l'heure qui, à la suite de la décision de la Compagnie, ne pourrait compléter sa journée de travail, sera rémunéré pour la balance de la journée. Cependant, si l'employé refuse un autre travail payé au taux de son occupation pour compléter sa journée, il ne sera pas rémunéré pour le temps perdu.

Dans le cas d'employés présents au camp et cédulés sur le quart de travail suivant, annulé suite à la décision de la Compagnie, ceux-ci seront payés au minimum de quatre (4) heures au taux de leur occupation.

ARTICLE 24

Bris de machine sur les opérations

24.01 Lorsqu'un bris de machine survient au cours d'une journée de travail, les employés préposés à l'opération de cette machine ont droit à une compensation au taux de l'occupation jusqu'à un maximum de neuf (9) heures à compter de la vérification du bris par le surveillant.

Si le bris n'est pas réparé dans la seconde journée, les employés ont droit à une compensation au taux de l'occupation jusqu'à un maximum de quatre heures et demie (4 1/2). Aucune compensation ne sera accordée pour des heures situées en dehors des cédules de l'annexe "C".

Cette compensation n'est accordée que:

- 1) si le surveillant ne peut donner du travail à ces employés au cours de ces deux (2) journées:
- 2) si ces employés sont demeurés à la disposition du surveillant pendant cette période de temps.

Dans le cas des employés à forfait cette compensation est accordée à tous les membres de l'équipe, selon les mêmes conditions mentionnées ci-haut.

ARTICLE 25

Employés à forfait

25.01 Temps de déplacement

L'employé à forfait recevra 6,50\$ par jour travaillé (7,25\$ à compter du 1^o mai 1985 et 8,00\$ à compter du 1^o mai 1986), à titre de compensation pour le temps de déplacement au début de sa journée de travail.

L'employé qui ne termine pas sa journée de travail pour une raison valable devra en aviser le contremaître pour avoir droit à cette compensation.

25.02 Conditions atmosphériques

Pour compenser pour les pertes de temps dues aux mauvaises conditions atmosphériques, les employés forfaitaires recevront huit (8) heures de paye au taux de l'employé à forfait. Ce paiement s'appliquera à ceux qui auront travaillé plus de la moitié des jours ouvrables compris dans chacune des périodes suivantes:

- 1 mai au 31 juillet
- 1 août au 31 octobre
- 1 novembre au 31 janvier.

Pour les fins de cet article, les congés autorisés, les congés de deuil, les congés de juré ou témoin de la couronne ainsi que les vacances sont considérées comme des jours travaillés.

ARTICLE 26

Transport automobile - chemins

26.01 La Compagnie maintiendra et améliorera ses moyens de transport de façon à ce que les employés soient protégés tant au point de vue d'hygiène, de sécurité et de confort.

Dans chaque camp, des prises de courant seront mises à la disposition des propriétaires des automobiles utilisées et payées pour transporter des ouvriers à leur travail.

26.02 Avec la permission de la Compagnie, les propriétaires de véhicules qui transporteront des ouvriers du camp au lieu de travail seront rémunérés de la façon suivante:

1. Voyager avec lui jusqu'à quatre (4) autres employés.
2. Etre payé au kilométrage pré-établi par la Gérance, lequel sera calculé sur la base de distance du camp au lieu de travail.
3. S'en tenir au nombre de voyages autorisés, soit quatre (4) par jour, s'il vient dîner au camp, soit deux (2) par jour, s'il prend son repas en forêt.
4. Etre payé au taux de 0,21\$/km (0,22\$/km à compter du 1^o mai 1985.)
5. Cependant, en aucun cas, un employé autorisé à utiliser son véhicule ne recevra moins que 5,50\$ par jour (5,75\$ à compter du 1^o mai 1985), même si le millage parcouru donnait un montant inférieur.
6. Lorsque survient un bris mécanique ou un accident durant la journée normale de travail de l'employé occasionnant un voyage supplémentaire et que la Gérance autorise cet employé à aller au camp avec son véhicule personnel, le millage parcouru sera payé tel que stipulé à 26.02 (4e).

ARTICLE 27

Ancienneté

27.01 "L'ancienneté de division" est utilisée pour fins de mouvement de main-d'oeuvre et désigne la compilation de tous les jours travaillés par un employé régulier depuis le 1^o janvier 1946 dans la division des Exploitations Forestières de Dolbeau, plus les jours non travaillés, pour une des raisons suivantes: accident, maladie certifiée par un médecin, vacances prises en période d'emploi, congés chômés et payés apparaissant à l'annexe "A", congés de décès, absence pour agir comme juré ou témoin de la couronne, périodes de cours de perfectionnement requis par la Compagnie, lors d'une mutation temporaire à une occupation exclue de l'unité de négociation, lors d'une promotion à une occupation exclue de l'unité de négociation, (voir article 32.04) et lors d'activités syndicales autorisées se rapportant à la présente convention de travail sans qu'il y ait interruption pour l'une ou l'autre des raisons stipulées à l'article 27.04.

Le nombre de jours non travaillés pour les raisons ci-haut mentionnées ne pourra être supérieur à ceux que l'employé aurait normalement accumulés durant la saison en cours.

Dans les cas de maladie et d'accident, un employé ne peut accumuler plus de jours d'ancienneté qu'il avait à son crédit au début de l'absence due à la maladie ou l'accident.

L'ancienneté de Compagnie est utilisée pour fins de vacances et désigne la durée du service continu reconnu avec Domtar Inc. dans la dernière division précédant l'embauche dans la division des Exploitations Forestières à Dolbeau, plus les jours accumulés au titre de l'ancienneté de division.

27.02 Un nouvel employé sera considéré comme stagiaire jusqu'à ce qu'il complète quarante (40) jours de travail consécutifs. Durant cette période, les stagiaires n'ont pas droit à la procédure de grief en ce qui a trait au mouvement de main-d'oeuvre et congédiement. A la fin de cette période, l'ancienneté du nouvel employé sera établie et entrera en vigueur à compter de sa date d'embauchage.

L'expression "employé régulier" désigne un employé qui a complété quarante (40) jours de travail consécutifs et qui n'a pas mis fin à son ancienneté par la suite selon les termes de l'article 27.04.

27.03 Pour les employés travaillant en équipe, secteur d'opération 1, l'ancienneté de l'équipe sera composée de la moyenne des jours accumulés par tous les membres de l'équipe.

L'ancienneté de l'équipe au moment de la reprise des opérations servira pour les mouvements de main-d'oeuvre de l'année d'opération.

27.04 Un employé perdra son ancienneté, son statut d'employé de la Compagnie et discontinuera d'accumuler quelque crédit que ce soit, s'il:

- a) est congédié pour cause;
- b) s'absente plus de deux (2) fois sans raison valable acceptée par la Compagnie et sans permission durant une saison d'opération;
- c) quitte volontairement la Compagnie;
- d) refuse d'accepter une offre d'emploi correspondant à son travail ordinaire sujet aux conditions des clauses 33.01 et 34.01;
- e) est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- f) est absent pour cause de maladie ou d'accident non occupationnel pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- g) prend sa retraite.

ARTICLE 28

Liste d'ancienneté

28.01 a) La Compagnie expédiera au Syndicat, par courrier recommandé, avant la fin du mois de janvier, un nombre suffisant de listes montrant le nombre d'employés couverts par la convention collective dans chaque secteur d'opération. La liste fera mention du nom, de la date initiale d'embauchage, de l'ancienneté de chacun des employés calculé au 31 décembre de l'année précédente, et indiquera les occupations de l'employé dans son secteur d'opération. L'employé en mise à pied recevra la liste d'ancienneté de son secteur. Cette liste sera expédiée en même temps que la liste d'ancienneté au Syndicat.

b) La mise à date de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux (2) parties trente (30) jours après qu'elle aura été expédiée au Syndicat, à moins que le Syndicat ne fasse des représentations à la Compagnie pendant ces trente (30) jours. Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière période d'ancienneté et il appartient aux employés concernés de fournir les preuves qu'il y a erreur avant que la liste soit amendée.

c) Toutes les fois qu'il sera question d'ancienneté, on se référera à la liste d'ancienneté du 31 décembre.

d) L'ancienneté des journaliers apparaîtra à la fin de la liste d'ancienneté.

e) L'employé qui devient régulier ou celui qui change d'occupation suite à un affichage verra, à ce moment, son nom ajouté à la liste d'ancienneté de son secteur d'opération.

ARTICLE 29

Mouvement de main-d'oeuvre

(Définitions)

29.01 Les secteurs d'opérations apparaissant à la liste d'ancienneté sont les suivants:

1. Coupe à forfait;
2. Mécanique;
3. Cuisine et conciergerie;
4. Coupe mécanisée;
5. Transport;
6. Machinerie lourde;
7. Général.

Occupation principale: désigne la dernière occupation acquise par un employé conformément à la procédure d'affichage.

Occupations secondaires: désigne les autres occupations acquises par un employé conformément à la procédure d'affichage et qui sont identifiées à la liste d'ancienneté.

Implication des secteurs d'opération et des occupations (principales et secondaires):

- L'affichage est la seule occasion qu'un employé a de changer de secteur d'opération ou d'acquérir une nouvelle occupation;
- L'employé qui change de secteur d'opération, de même qu'un nouvel employé, n'a qu'une seule occupation (principale).
- Un employé peut avoir plusieurs occupations à condition qu'elles soient à l'intérieur du même secteur d'opération.
- Les occupations dans un secteur d'opération sont celles sur lesquelles l'employé pourra déplacer ou être rappelé conformément aux articles 33 et 34.
- Au cours de l'année d'opération, l'employé ne change pas d'occupation à volonté.
- Pour tout employé qui a été rappelé au travail dans l'une de ses occupations secondaires conformément à l'article 34.01 et qui n'a pas rempli son occupation principale avant la fin de l'année de calendrier qui suit celle au cours de laquelle s'est effectué le rappel, l'occupation secondaire qu'il a le plus longtemps occupée durant cette période devient alors sa nouvelle occupation principale.

Année d'opération: désigne pour fins de mouvements de main-d'oeuvre la période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

ARTICLE 30

Affichage

30.01 Toute occupation nouvelle ou vacante pour plus de quatre (4) semaines, sauf pour remplacement d'un employé régulier dans les cas de maladie, accident, vacances, absences autorisées et surcroît périodique de travail sera affichée sur les tableaux pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à l'exception des occupations forfaitaires. Dans le cas de surcroît périodique de travail, l'affichage ne se fera que si ce surcroît périodique de travail dure plus de huit (8) semaines consécutives.

Seules les applications reçues en dedans de cette période de cinq (5) jours seront considérées par la Compagnie. Les avis officiels de la Compagnie seront affichés au bureau de Dolbeau et dans les camps.

Une occupation sera affichée si:

- Il n'y a plus d'employé classifié sur cette occupation sur la liste de rappel et,

- s'il n'y a pas d'employé déjà à l'emploi dont cette occupation est reconnue à la liste d'ancienneté, et pour qui ce serait une promotion. Si une personne déjà à l'emploi refuse, par écrit, une telle promotion, elle verra cette occupation biffée de la liste d'ancienneté.

30.02 L'avis fournit les renseignements suivants:

- a) Le titre de l'emploi;
- b) Un résumé des fonctions à remplir;
- c) Les exigences normales pour remplir le poste;
- d) L'endroit.

30.03 Le choix des candidats se fera parmi les employés qui auront posé leur candidature en tenant compte de l'ancienneté en autant qu'ils possèdent les exigences normales pour remplir le poste.

La Compagnie décidera du choix du candidat qui aura une période d'essai n'excédant pas quatre (4) semaines, au taux de l'occupation. Le Syndicat en sera avisé par écrit.

30.04 Si aucun employé n'a appliqué ou si les candidats ne rencontrent pas les exigences normales pour remplir le poste, la Compagnie remplira l'occupation par un candidat de son choix.

ARTICLE 31

Remplacement d'un membre d'une équipe

31.01 Quand il s'agira de remplacer un membre de l'équipe, le choix se fait par les membres de l'équipe. La Compagnie se réserve le droit de refuser ce choix. Dans un tel cas, elle informera l'équipe des raisons de son refus. L'ancienneté de l'équipe demeurera celle calculée à l'article 27.03.

Pendant, à compter de l'année d'opération 1985, lorsqu'il y a des employés disponibles sur la liste de rappel, secteur 1, le remplacement se fait, au choix des membres de l'équipe parmi les trois (3) employés ayant le plus d'ancienneté de division sur cette liste.

ARTICLE 32

Transferts

32.01 Transferts temporaires

- a) Transferts à un taux de salaire supérieur

Un employé régulier transféré temporairement, à la demande de la Compagnie, à une occupation rémunérée à un taux de salaire plus élevé recevra immédiatement le taux de salaire supérieur pour la durée de ce transfert.

b) Transfert à un taux de salaire inférieur

Un employé régulier transféré temporairement, à la demande de la Compagnie, à une occupation rémunérée à un taux de salaire inférieur conservera le taux de salaire de son occupation régulière tant et aussi longtemps qu'il y aura de l'ouvrage disponible dans son occupation régulière, après quoi, il sera payé au taux de salaire inférieur.

c) Un transfert temporaire ne devra pas durer plus de quatre (4) semaines consécutives sauf pour remplacer un employé régulier dans les cas de maladie, accident, vacances, absences autorisées et surcroît périodique de travail. Dans ce dernier cas, le transfert temporaire ne devra pas excéder huit (8) semaines consécutives.

d) Transfert de camp

Lorsqu'un transfert temporaire excédant quatre (4) semaines devient nécessaire, la Compagnie prendra en considération l'ancienneté des employés dans l'occupation en cause et l'efficacité des opérations en général.

32.02 Transfert demandé par l'employé

Un employé régulier transféré à sa propre demande sera rémunéré au taux de salaire de sa nouvelle occupation.

32.03 Transfert lors de mises à pied

Lors de mises à pied, un employé régulier pourra accepter un transfert dans une de ses occupations secondaires selon le taux de salaire prévu à l'annexe "A".

32.04 Transfert à une occupation exclue de l'unité de négociation

A compter du 4 septembre 1970, un employé régulier qui accepte une promotion à une occupation exclue de l'unité de négociation pourra 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 ladite promotion. Au cours de cette période d'essai, l'employé continue d'accumuler son ancienneté. Toutefois, cet employé ne pourra accumuler plus d'ancienneté qu'il n'aurait accumulée s'il était demeuré dans l'unité de négociation.

Cette période d'essai terminée, l'employé qui a accepté la promotion pourra en tout temps, à sa propre demande ou à la demande de la Compagnie, réintégrer l'unité de négociation avec l'ancienneté accumulée à la date de sa promotion y compris la période d'essai de douze (12) mois.

ARTICLE 33

Mises à pied

33.01 Lors d'une mise à pied, un employé régulier pourra déplacer, dans son secteur d'opération, un autre employé ayant moins d'ancienneté de division, selon l'ordre suivant:

- dans son occupation principale;
- dans l'une de ses occupations secondaires, en autant qu'il remplit les exigences normales de la tâche à accomplir. Les employés seront assignés à une occupation selon les besoins de l'opération. La Compagnie prendra en considération le taux horaire régulier des occupations concernées.
- Tout employé régulier pourra déplacer à l'occupation de journalier.
- Dans le cas des employés travaillant en équipe, secteur d'opération 1, les mises à pied sont faites par équipe, selon l'ancienneté de l'équipe établi à l'article 27.03.

Cependant, à compter de l'année d'opération 1985, un employé à forfait pourra déplacer un employé ayant moins d'ancienneté de division qui a été rappelé au travail en cours d'opération comme remplaçant à l'abattage et qui n'était pas parmi la liste des employés effectivement au travail au début de l'année d'opération. Nonobstant le paragraphe qui suit, ceci s'appliquera pour la durée du remplacement.

Toutefois, on ne déplace pas un employé si le travail de ce dernier doit normalement être complété en dedans de deux (2) semaines. Nonobstant ce qui précède, l'employé qui aurait indiqué à son supérieur immédiat son intention de se prévaloir de son ancienneté aux fins de déplacement et qui ne peut le faire à cause de la période inférieure à deux (2) semaines, accumulera de l'ancienneté comme s'il avait pu se prévaloir de son droit.

L'employé désirant se prévaloir de son droit de déplacer en vertu du présent article, devra faire connaître son intention à son supérieur immédiat au plus tard à la fin de la journée ouvrable qui suit son avis de mise à pied.

Les employés devant être mis à pied en seront avisés par la Compagnie cinq (5) jours à l'avance, à moins que la mise à pied ne donne lieu à un avis plus court dû à des circonstances en dehors de la volonté de la Compagnie.

Les employés désirant terminer leur emploi devront en aviser la Compagnie au moins cinq (5) jours à l'avance afin de permettre à la Compagnie de faire un règlement final dans le plus court délai possible.

ARTICLE 34

Rappels

34.01 Lors de rappels, les employés réguliers seront rappelés, dans leur secteur d'opération, selon leur ancienneté de division, selon l'ordre suivant:

- Dans leur occupation principale;
- Dans l'une de leurs occupations secondaires, en autant qu'ils remplissent les exigences normales de la tâche à accomplir. Les employés seront assignés à leur occupation selon les besoins de l'opération. La Compagnie prendra en considération le taux horaire régulier des occupations concernées.

- Un employé retourne à son occupation principale lorsqu'elle redevient disponible au cours de l'année d'opération.
- L'employé qui désire être rappelé uniquement dans son occupation principale doit en aviser, par écrit, le service du personnel avant sa mise à pied.

Pour les rappels au début de l'année d'opération (à compter de 1985) les employés travaillant en équipe, secteur d'opération 1, devront aviser la Compagnie, par écrit, de la composition de chacune des équipes, au plus tard dans les dix (10) jours de la réception de l'avis envoyé à cet effet par la Compagnie. Les propriétaires sont rappelés selon le nombre d'équipes requises. Ces propriétaires choisissent les membres de leur équipe parmi la liste des employés requis, plus trois (3) établie selon l'ancienneté de division de ces employés. La moyenne de l'ancienneté de l'ensemble de l'équipe ainsi constituée servira à déterminer l'ordre de ces rappels. L'ancienneté sera calculée selon la liste d'ancienneté au 31 décembre de l'année précédente.

Pour tous les mouvements de main-d'oeuvre au cours de l'année d'opération, c'est la moyenne de l'ancienneté de l'ensemble de l'équipe (article 27.03) telle que constituée au rappel qui sera alors utilisée.

Lors des rappels au début de l'année d'opération, un avis écrit sera envoyé à chaque employé à sa dernière adresse connue au moins dix (10) jours ouvrables avant la date assignée pour se rapporter au travail. Copie de cet avis sera envoyée au Syndicat. Il en sera de même pour ceux dont ce rappel aurait lieu plus tard.

Les employés devront accuser réception d'un tel avis et se rapporter au travail à la date spécifiée, à moins qu'un autre arrangement ait été pris par écrit.

ARTICLE 35

Location de machinerie

35.01 Les propriétaires de machines louées par la Compagnie, s'ils en sont les opérateurs, ne sont pas éligibles aux clauses de mouvement de main-d'oeuvre, à l'exception des propriétaires de débusqueuses du secteur d'opération 1. Un seul propriétaire par machine peut se prévaloir de cet article. Il en sera de même pour les opérateurs désignés par les propriétaires lorsque ceux-ci n'opèrent pas leurs machines. Un seul opérateur par machine peut être désigné.

35.02 Lorsque d'autres opérateurs seront requis sur la machinerie louée, les employés réguliers de la Compagnie seront rappelés au travail conformément à la procédure de rappel prévue à l'article 34.

Advenant qu'il n'y ait pas d'employé disponible sur les listes de rappel, la Compagnie procédera à un affichage prévue à l'article 30 pour toute occupation d'une durée prévue de trois (3) mois et plus. Dans le cas d'un nouvel employé dont l'occupation est d'une durée prévue de moins de trois (3) mois, il n'accumule pas d'ancienneté et n'acquiert pas le statut d'employé régulier.

Cependant, advenant que les propriétaires s'objectent à ce qu'un employé de la Compagnie opère leurs machines, ils devront donner leurs raisons par écrit à la Compagnie. Si cette dernière juge que les raisons invoquées sont acceptables, elle sélectionnera un autre opérateur conformément à la procédure de rappel et / ou d'affichage. Une rencontre pourra avoir lieu afin de discuter de tels cas.

Lors d'une location initiale de machinerie de propriétaires, dont la durée est prévue de six (6) mois et moins, ceux-ci effectueront la sélection de leurs opérateurs, en autant qu'il n'y ait pas d'employé de la Compagnie disponible sur les listes de rappel. Ces opérateurs n'accumulent pas d'ancienneté et n'acquièrent pas le statut d'employé régulier.

ARTICLE 36

Jours chômés

36.01 Les employés couverts par cette convention ont droit aux jours de congés chômés et payés apparaissant à l'annexe "D".

36.02 Tous les jours chômés et payés le seront de la façon suivante:

- a) L'employé à l'heure huit(8) heures au taux de son occupation régulière.
- b) L'employé à forfait, huit (8) heures au taux de l'employé à forfait apparaissant à l'annexe "A".

36.03 Pour se qualifier au paiement des jours chômés et payés mentionnés au présent article, l'employé doit satisfaire toutes les conditions suivantes:

- a) L'employé doit être un employé régulier (27.01) et avoir été sur la liste de paie de la Compagnie, au moins une demi-journée durant les vingt (20) jours de travail précédent immédiatement la fête.
- b) L'employé doit être au travail le deuxième jour ouvrable précédent immédiatement et le deuxième jour ouvrable suivant immédiatement le congé. Ce paragraphe ne s'applique pas dans les cas suivants:
 - 1) maladie ou accident certifié par un médecin.
 - 2) permission de la Compagnie de laisser le camp trois (3) jours avant le congé pour revenir trois (3) jours après le congé.
 - 3) mise à pied.

Note: Cependant, dans le cas de fermeture temporaire des opérations entre les fêtes de Noël et du Jour de l'An, la date de réouverture des opérations sera considérée comme le jour ouvrable suivant.

36.04 Surtemps - jours chômés et payés

Un employé requis par la Compagnie de travailler lors d'un congé chômé et payé, sera payé pour les heures travaillées au taux régulier augmenté d'une demie, en plus de son congé chômé et payé.

36.05 Lorsqu'un ou plusieurs congés chômés et payés surviennent durant la période de vacances d'un employé, ils seront alors chômés et payés à la date prévue pour ces congés. L'employé pourra reporter ces journées de vacances à une date qui convient à l'employé et à son supérieur immédiat.

ARTICLE 37

Congés de décès

37.01 En cas de décès d'un membre de la proche famille d'un employé, celui-ci obtiendra un congé autorisé payé qui n'excédera pas trois (3) jours, si toutefois les conditions suivantes sont respectées:

- a) L'employé doit être un employé régulier;
- b) L'employé doit assister aux funérailles;
- c) Les jours admissibles pour le versement devront être consécutifs et incluent le jour civil après les funérailles; ces jours devront être considérés comme des jours de travail pendant lesquels l'employé aurait travaillé s'il n'avait pas assisté aux funérailles.
- d) Ces jours ne devront pas être considérés comme des jours de travail en ce qui a trait au calcul des heures supplémentaires et des congés payés.

Par "un membre de la proche famille", on entend seulement le père, la mère, le frère, la soeur, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru, le demi-frère et la demi-soeur d'un employé. Plusieurs décès causés par le même événement seront considérés comme un seul décès.

Il sera accordé aux mêmes conditions mentionnées ci-haut:

- Cinq (5) jours de congés dans le cas du décès du conjoint ou des enfants de l'employé.
- Un (1) jour de congé dans le cas du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, ou des grands-parents de l'employé.

ARTICLE 38

Congé de juré ou témoin

38.01 Paie de juré ou témoin

La Compagnie consent à compenser pour le temps perdu par les employés requis de servir comme juré ou témoin de la Couronne, de la façon suivante:

La Compagnie paie à l'employé juré ou témoin de la Couronne, le taux de sa classification pour toutes les heures régulières perdues par suite de sa participation comme juré ou témoin de la Couronne.

Pour se prévaloir de ce bénéfice, l'employé doit s'engager, par écrit, à remettre à la compagnie son ou ses chèques de paie de juré ou témoin de la Couronne dûment endossés.

ARTICLE 39

Vacances

39.01 A compter du 1er janvier 1983, le calcul de l'ancienneté servant à déterminer l'éligibilité aux vacances est fait sur la base d'années d'ancienneté de compagnie à raison de cent cinquante (150) jours, accumulés selon l'article 27.01 au cours de l'année de référence. Cette ancienneté déterminera l'éligibilité aux vacances au cours de l'année suivante.

Lorsqu'un employé accumule moins de cent cinquante (150) jours dans une même année de référence, ces jours seront portés à son crédit. Ils seront accumulés jusqu'à cent cinquante (150) jours et pourront être ajoutés aux jours d'une année de référence subséquente afin de compléter une année d'ancienneté de Compagnie. Si ces jours accumulés ne sont pas requis, ils demeurent au crédit de l'employé.

Les jours accumulés dans une année de référence excédant cent cinquante (150) jours, ne seront pas portés au crédit de l'employé pour compléter une année d'ancienneté.

39.02 L'année de référence est celle au cours de laquelle un employé acquiert le droit à des vacances et couvre la période du 1er janvier au 31 décembre.

L'année de vacances est celle au cours de laquelle un employé doit prendre les vacances qui lui sont dues. Elle correspond à l'année civile qui suit l'année de référence.

39.03 Les employés réguliers ont droit à des vacances annuelles payées qui doivent être prises avant la fin de l'année de vacances comme suit:

- 2 semaines - après 1 an d'ancienneté de Compagnie - 4%
- 3 semaines - après 4 ans d'ancienneté de Compagnie - 6%
- 4 semaines - après 10 ans d'ancienneté de Compagnie - 8%
- 5 semaines - après 20 ans d'ancienneté de Compagnie - 10%
- 6 semaines - après 27 ans d'ancienneté de Compagnie - 12%

Tout nouvel employé qui n'a pas accumulé une année d'ancienneté au cours de l'année de référence, aura droit à un jour de vacances pour chaque mois de travail effectué au cours de cette période pour un maximum de dix (10) jours. Pour sa paie de vacances, il aura droit à 4% des gains bruts accumulés durant l'année de référence.

39.04 Les pourcentages mentionnés à l'article précédent s'appliquent aux gains bruts de l'année de référence déduction faite des crédits de vacances payés au cours de cette même période.

39.05 Dans tous les cas, le choix de la période de vacances se fait après entente avec le supérieur immédiat compte tenu des exigences des opérations et de l'ancienneté de Compagnie. Un maximum de deux (2) semaines consécutives de vacances pourra être accordé.

Les employés doivent faire leur choix dès que la liste officielle d'ancienneté est connue, mais au plus tard le 31 mai. L'employé qui est rappelé au travail après le 31 mai doit faire son choix dans la semaine qui suit son retour au travail. Dans les cas exceptionnels, acceptés par le supérieur immédiat, la période choisie pourra être modifiée. Dans un tel cas, l'employé devra faire connaître son nouveau choix au moins deux (2) semaines avant la nouvelle date de vacances.

Afin de permettre au plus grand nombre d'employés de prendre des vacances entre le 15 juin et le 15 octobre, les employés pourront prendre un maximum de deux (2) semaines de vacances. Les employés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances pourront prendre leurs vacances additionnelles en dehors de cette période.

Sujet à l'application de ce qui précède, plus de deux semaines consécutives de vacances pourront être accordées après entente avec le supérieur immédiat, compte tenu des exigences des opérations et de l'ancienneté des employés concernés.

Les vacances sont prises au cours de l'année de vacances pendant laquelle elles sont dues et ne sont ni accumulables ni transférables.

39.06 A la demande de l'employé, les crédits de vacances accumulés, au cours de l'année de référence, seront payés au cours du mois de janvier de l'année de vacances ou elles sont dues. L'employé qui reçoit ainsi sa paie de vacances, pourra prendre sans rémunération les jours de vacances accumulés selon 39.03.

Celui qui n'a pas retiré ses crédits en janvier, selon le paragraphe précédent, prendra ses vacances à la période établie selon 39.05. Il recevra son allocation de vacances ainsi acquise avant le début de ses vacances.

L'employé qui n'aura pas pris les vacances qui lui sont dues, recevra son allocation de vacances dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de l'année de vacances au cours de laquelle elles sont dues.

Un employé dont le service a été interrompu selon l'article 27.04 recevra au moment de son départ, les crédits de vacances auxquels il a droit et s'il est sub-séquentement réembauché, il sera considéré comme un nouvel employé.

ARTICLE 40

Assurance-vie, accident, maladie, salaire

40.01 a) Le régime d'assurance collective est obligatoire pour tous les employés régis par la présente convention collective et qui y sont éligibles selon les dispositions dudit régime.

b) Un employé en service actif qui continue d'être au service de la Compagnie après son soixante-cinquième anniversaire de naissance est éligible aux couvertures d'assurance suivantes:

1. Régime d'assurance santé;
2. Régime d'indemnité hebdomadaire pour une période totale de treize (13) semaines dans n'importe quelle période de douze (12) mois suivant la date normale de retraite;
3. Assurance-vie équivalente aux bénéfices réduits disponibles à l'âge normale de la retraite.

40.02 Régime de conversion industrielle Domtar (R.C.I.D.)

Le régime de conversion industrielle (R.C.I.D.) a pour but de venir en aide aux employés déplacés de façon permanente hors des exploitations forestières de la Compagnie à Dolbeau, par suite de raisons directement imputables à la conversion industrielle et le syndicat adhère à ce régime. Les employés en cause admissibles aux prestations en vertu du R.C.I.D. sont liés par les dispositions du régime et son administration par le comité conjoint.

40.03 Régime de retraite Domtar

Le régime de retraite Domtar fait partie intégrante de cette convention. Les avantages de ce régime sont offerts à tous les employés conformément aux dispositions et conditions du régime compte tenu de la lettre d'entente de décembre 1981. Le régime de retraite est administré conformément aux dispositions et conditions du régime.

ARTICLE 41

Généralités

41.01 Hygiène

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent qu'il est indispensable de maintenir de bonnes conditions de propreté et d'hygiène en vue de garder la santé des forestiers par une stricte observance des règlements d'hygiène dans les camps, tel qu'édicte par le Ministère de la Santé de la Province de Québec.

41.02 Equipement de sécurité

L'employé requis de porter des genouillères et un chapeau de sécurité pourra se faire remplacer cet équipement lorsque détérioré par l'usure ou à la suite d'un accident et ce, aux frais de la Compagnie.

Lorsque la Compagnie requiert le port de gants et de mitaines pour la sécurité des employés, ceux-ci seront fournis gratuitement et le eport en sera obligatoire.

41.03 Assurance-feu

La compagnie assurera contre le feu, dans ses camps, les effets personnels de chaque employé jusqu'à concurrence de 600,00\$. Cette assurance ne couvre pas les véhicules, l'argent et les scies mécaniques, sauf si les scies mécaniques sont remisées dans le local prévu à cette fin.

La Compagnie assurera contre le feu dans ses locaux, les outi equis pour le travail des hommes de métier. Les hommes de métier fourniront annuellement à la Compagnie l'inventaire de leurs outils requis pour le travail et la Compagnie pourra vérifier cet inventaire si elle le désire sur des formules prévues à cette fin dont copie est remise à l'employé.

41.04 Vêtements - cuisine

La Compagnie fournit au personnel de cuisine, des uniformes propres dont le port est obligatoire. Ces vêtements seront portés au compte de l'employé concerné lorsqu'ils lui seront remis et plein crédit sera donné quand il les retournera.

41.05 La Compagnie fournira trois (3) couvre-tout, par année d'opération, aux mécaniciens et deux (2) couvre-tout, par année d'opération, aux opérateurs de machinerie lourde.

Un habit de pluie sera remis sans frais, à chaque année d'opération, aux employés réguliers, requis de travailler à l'extérieur.

41.06 La Compagnie fournira, chaque année, aux employés réguliers préposés à la coupe du bois, deux (2) paires de pantalons sécuritaires (doublés de genouillères).

41.07 Outils brisés

Lorsqu'un ou des outils d'un employé classifié "hommes de métier" classe 2, 3 ou 4 sont brisés en accomplissant un travail d'une façon donnée sur l'ordre de son surveillant, la compagnie remplace le ou les outils ainsi brisés sans frais pour l'employé.

41.08 Examen médical

a) Tout employé à la demande de la Compagnie devra subir un examen médical. Cet examen sera prévu et payé par la Compagnie.

b) La Compagnie, comme condition d'emploi, se réserve le droit de faire réexaminer son employé. Cet examen est prévu et payé par la Compagnie. S'il advient que cet examen est prévu durant les heures normales de travail de l'employé, la Compagnie lui paiera jusqu'à un maximum d'une journée de travail au taux de son occupation.

ARTICLE 42

Prévention des accidents

42.01 Afin de promouvoir la sécurité dans les chantiers de la Compagnie, tous les forestiers couverts par cette convention devront se conformer, et cela comme condition d'emploi, aux règlements de la Compagnie en ce qui concerne le port obligatoire de l'équipement de sécurité. Les représentants du Syndicat devront coopérer en faisant usage de l'équipement de sécurité porté par les employés de la Compagnie. Tout employé subissant des égratignures, coupures mineures, etc., se présentera immédiatement au préposé aux Premiers Soins. Celui-ci s'il juge à propos, l'enverra se faire examiner par le médecin de la Compagnie.

42.02 Tous les accidents devront être immédiatement rapportés au contremaître ou à l'infirmier par la personne blessée, si elle peut, et tous les témoins.

42.03 Le Syndicat encouragera également ses membres à se prévaloir des avantages que la compagnie offrira pour leur entraînement et leur sécurité.

ARTICLE 43

Atelier de réparations

43.01 Dans chaque camp, il y aura un endroit spécialement désigné pour la réparation des scies mécaniques.

Cet appartement sera bien éclairé, chauffé de grandeur raisonnable et pourvu d'établis. De plus, les forestiers auront à leur disposition dans tous les camps, toutes les pièces nécessaires à la réparation des scies mécaniques.

ARTICLE 44

Personnel de cuisine

44.01 Guide - personnel de cuisine

Dans les conditions actuelles de travail, la Compagnie utilise le guide attaché au mémoire d'entente pour déterminer le nombre de personnes à assigner au service de la cuisine.

ARTICLE 45

Procédure de griefs

45.01 Les parties conviennent, en autant que cela soit possible, que toute plainte d'un employé soit d'abord discutée avec son surveillant immédiat et qu'un effort sincère soit alors fait pour la régler.

Seules les plaintes sur l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des dispositions de la présente convention peuvent faire l'objet de griefs, si elles n'ont pu être réglées à la satisfaction de l'employé de la façon mentionnée au paragraphe précédent.

45.02 Première étape

Tout grief devra porter la signature de l'employé concerné et être soumis par écrit à son surveillant immédiat par l'employé lui-même, accompagné s'il le désire, d'un représentant ou permanent du Syndicat et ce, dans les dix (10) jours qui suivent l'événement qui donna naissance au grief.

Le surveillant immédiat devra donner sa réponse par écrit à l'employé qui a fait le grief et ce, dans les cinq (5) jours qui suivent la réception du grief. Copie de cette réponse devra être adressée au siège social du Syndicat sous pli recommandé.

Si la réponse ne satisfait pas l'employé, il peut de lui-même ou par l'intermédiaire d'un représentant ou permanent du Syndicat procéder à l'étape suivante dans les cinq (5) jours qui suivent la réception de ladite réponse.

45.03 Deuxième étape

L'employé concerné, de lui-même ou par l'intermédiaire d'un représentant ou permanent du Syndicat, doit soumettre son grief par écrit dans le délai susmentionné au Surintendant du groupe dans lequel il travaille. Le Surintendant doit donner sa réponse par écrit à l'employé dans les cinq (5) jours qui suivent la réception du grief en deuxième étape. Copie de cette réponse devra être adressée au siège social du Syndicat, sous pli recommandé.

Si la réponse ne satisfait pas l'employé, il peut de lui-même ou par l'intermédiaire d'un représentant ou permanent du Syndicat procéder à l'étape suivante dans les cinq (5) jours qui suivent la réception de ladite réponse.

Tout grief soumis par le Syndicat, quant à l'application de l'ancienneté d'un employé lors de rappels et de mise à pied, peut être soumis à la deuxième étape, au lieu de suivre la procédure normale, dans les dix (10) jours qui suivent l'événement qui donna naissance au grief. S'il y a erreur dans l'application de l'ancienneté dans un cas de rappel, l'employé qui a été lésé ne pourra réclamer que la paie des jours perdus, moins tout salaire qu'il aurait reçu d'un autre employeur.

Dans le cas de congédiement, l'employé congédié ou le Syndicat peut présenter un grief dans les dix (10) jours qui suivent le congédiement, à la deuxième étape au lieu de suivre la procédure normale.

45.04 Troisième étape

Le représentant ou le permanent du Syndicat doit soumettre par écrit le grief au Directeur de la Compagnie.

Le Directeur de la Compagnie doit présenter tout grief de la Compagnie au permanent Syndical. Le Directeur, dans le cas d'un grief syndical, le permanent syndical dans le cas d'un grief de la Compagnie, doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours qui suivent la réception du grief.

Si les parties n'arrivent pas à s'entendre dans la troisième étape, l'une ou l'autre peut avoir recours à l'arbitrage. Lorsqu'une partie recourt à l'arbitrage, elle doit en aviser l'autre dans les dix (10) jours qui suivent la réception de la réponse reçue à la troisième étape.

Tout grief de portée générale déposé par la Compagnie ou le syndicat, quant à l'interprétation, l'application ou toute prétendue violation des dispositions de cette convention, peut être soumis par écrit par l'une des parties à l'autre partie, à la troisième étape au lieu de suivre la procédure régulière de griefs, dans les trente (30) jours qui suivent l'événement qui donna naissance au grief.

45.05 A chaque étape de la procédure des griefs, l'une ou l'autre des parties peut convoquer une réunion dans le but de trouver une solution au grief.

A ces réunions peuvent assister l'employé qui se croit lésé, le représentant syndical, le permanent syndical et les représentants de la Compagnie.

45.06 Aucun employé ou représentant d'employé ne quittera son travail pour toutes fins mentionnées dans cette convention sans en avoir auparavant avisé son contremaître et en avoir obtenu la permission.

45.07 Les dimanches, les samedis et les jours de fêtes chômés ne seront pas pris en considération pour déterminer la période de temps au cours de laquelle une action doit être prise dans chacune des étapes mentionnées plus haut et à l'article 46.

Toutes les limites de temps peuvent être prolongées après entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE 46

Arbitrage

46.01 L'arbitrage des griefs sera soumis aux dispositions du code du travail de la Province de Québec et, lorsque l'une des parties décide de soumettre un grief à l'arbitrage selon l'article 45.04, un avis écrit devra être envoyé à l'autre partie.

46.02 Le grief sera référé à un arbitre unique ou, si l'une des parties le désire, à un tribunal d'arbitrage. Dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis prévu à 45.04, chaque partie informera par écrit l'autre partie du mode d'arbitrage choisi.

46.03 Si le grief est soumis à un arbitre unique, les parties devront s'entendre dans les dix (10) jours qui suivront le choix du mode d'arbitrage prévu à 46.02 sur la nomination de l'arbitre à défaut de quoi il sera nommé par le Ministère du Travail de la Province de Québec.

46.04 Si l'une des parties désire recourir au tribunal d'arbitrage, chaque partie nommera son arbitre dans les cinq (5) jours de la réception de l'avis de choix d'arbitrage prévu à 46.02. Les deux arbitres ainsi nommés se rencontreront immédiatement, et si, dans les cinq (5) jours suivants leur nomination ils ne peuvent en venir à un règlement du grief à la satisfaction des deux parties, ils s'efforceront alors de s'entendre sur le choix d'un troisième arbitre qui remplira les fonctions de Président du tribunal d'arbitrage.

Si le troisième arbitre n'est pas choisi dans les cinq (5) jours suivants, le Ministre du Travail de la Province de Québec sera prié de nommer un Président impartial.

46.05 Nulle personne ne sera nommée arbitre si elle a été mise en cause précédemment en tentant de négocier ou de régler le grief à l'arbitrage.

46.06 Chaque partie défraiera les rémunérations et dépenses de l'arbitre nommé par lui et les rémunérations et dépenses du Président ou de l'arbitre unique seront divisées également entre la compagnie et le Syndicat. Les frais des témoins et les allocations seront payées par la partie faisant comparaître ces témoins.

46.07 La Compagnie et le Syndicat se feront un point d'accélérer les procédures d'arbitrage. La décision de l'arbitre unique ou de la majorité du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les deux parties. Cependant, l'arbitre unique ou le tribunal d'arbitrage n'aura aucune autorité pour prendre toute décision ou recommandation non conforme aux dispositions de cette convention, d'altérer, de modifier ou d'amender toutes parties de cette convention, ni faire de changement général tel que des changements de taux de salaire, ni de traiter de toutes questions non couvertes par cette convention.

46.08 Dans les cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre unique ou le tribunal d'arbitrage a le pouvoir de maintenir, d'annuler ou de diminuer la décision patronale. L'arbitre unique ou le tribunal d'arbitrage peut ordonner la réintégration de l'employé sans perte de droit et de décider du montant de compensation à lui être remboursé en tenant compte des argents gagnés ailleurs.

ARTICLE 47

Grève et fermeture illégales

47.01 Il n'y aura ni grève, ni arrêt spontané de travail, ni lock-out, ni autres interruptions semblables de travail durant toute la durée de la présente convention.

ARTICLE 48

Entretien et protection durant les arrêts de travail

48.01 Il est entendu que durant toute suspension générale de travail qui pourrait se produire dans les opérations forestières, à tout moment, ou pour quelque cause que ce soit, la propriété de la Compagnie sera laissée en bon ordre par les employés.

48.02 Il est entendu que les employés requis de demeurer au travail d'après les dispositions du paragraphe 48.01 précédent, seront disponibles pour la durée de l'arrêt.

48.03 Les employés mentionnés dans le paragraphe 48.02 précédent seront rémunérés au taux de salaire en vigueur au moment de la suspension de travail.

ARTICLE 49

Durée de la convention

49.01 Cette convention demeurera en vigueur du 1er mai 1984 au 30 avril 1987.

49.02 Si l'une des parties veut mettre fin à cette convention, ou la modifier, ou en négocier une nouvelle, elle devra en informer l'autre partie par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette convention.

49.03 Si un avis a été donné par une des parties à l'autre partie à l'effet qu'elle désire modifier cette convention avant de la renouveler et que, par suite de circonstances incontrôlables, les pourparlers se poursuivent après la date régulière de renouvellement, il n'y aura pas de suspension ou d'arrêt d'ouvrage durant la période des pourparlers et cette convention demeurera en vigueur durant ces pourparlers.

49.04 Tous les détails de modifications désirés par l'une des parties seront soumis à l'autre partie, par écrit, pas moins de quinze (15) jours ouvrables avant la date d'expiration de cette convention.

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des parties ont signé ce 15ième jour de février 1985 à Dolbeau, Qué.

PRODUITS FORESTIERS DOMTAR
DIVISION DES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
DOLBEAU, QUÉ.


JEAN-PIERRE GRENON,
Directeur Délégué

LOUIS-MARIE BOUCHARD,
Sous-Directeur des Exploitations Forestières



GILLES LEMIEUX,
Chef des Services et Projets Spéciaux

PIERRE-PAUL PARADIS
Sous-Directeur des Relations avec les Employés


MICHEL LACHAPELLE
Chef du personnel


RICHARD FRASER
Conseiller Principal en Relations du Travail

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DU SAGUENAY - LAC ST-JEAN
(F.T.F.Q.)


LOUIS-ALBERT DUGUAY,
Secrétaire général, Fédération des travailleurs forestiers du Québec


JEAN-PAUL POIRIER
Secrétaire adjoint, Syndicat des Travailleurs forestiers du Saguenay-Lac St-Jean


CLAUDE RIVERIN,
Représentant syndical

Wilbrod Dufour
WILBROD DUFOUR
Membre de l'exécutif

Antonin Tremblay
ANTONIN TREMBLAY
Représentant des employés

Fernando Bouchard
FERNANDO BOUCHARD.
Représentant des employés

Donald Perreault
DONALD PERREAULT
Représentant des employés

Fernand Fortin
FERNAND FORTIN
Représentant des employés

Gérard Gagnon
GÉRARD GAGNON
Représentant des employés

Réjean Hudon
RÉJEAN HUDON
Représentant des employés

Autres

Charpentier - menuisier	13.44	13.98	14.67
Chef d'equipe (voir annexe E item 1V)	13.44	13.98	14.67
Conducteur d'autobus	13.10	13.62	14.31
Homme a tout faire	13.04	13.56	14.24
Journalier	12.64	13.14	13.80
Employes a forfait	13.30 (rat.13.40)	13.94	14.63
Gardien de camp (Temps partiel)	12.27	12.76	13.40

ANNEXE "A"

SALAIRES

OCCUPATIONS	1 mai 1984	1 mai 1985	1 mai 1986
1. Employes a l'heure			
Mecaniciens - soudeurs			
Mecanicien - soudeur classe 2	14.97	15.56	16.34
Mecanicien - soudeur classe 3	13.93(rat.14.08)	14.64	15.37
Mecanicien - soudeur classe 4	13.51	14.05	14.75
Aide -mecanicien	12.60	13.10	13.76
Note: Chef d'atelier - 0.25\$/l'heure en sus du taux de sa classification reguliere			
Operateurs			
Camion - Train routier	14.11	14.68	15.41
Camion a une remorque (gros bout, fin bout)	13.61	14.16	14.86
Camion a une remorque gros bout	13.41	13.94	14.64
Camion fardier	13.41	13.94	14.64
Camion sableur	13.22	13.75	14.44
Camion a gravier	13.12	13.64	14.33
Camion citerne	13.12	13.64	14.33
Camion - autres	12.63	13.13	13.79
Debusqueuse	12.83	13.35	14.01
Pelle mecanique	13.51	14.05	14.75
Tracteur - Gros	13.71	14.26	14.98
Tracteur - Petit	13.22	13.75	14.44
Chargeuse - grosse	13.55	14.09	14.80
Niveleuse	13.55	14.09	14.80
Abatteuse	13.72	14.27	14.99
Ebrancheuse	13.55	14.09	14.80
Debardeuse	13.55	14.09	14.80
Debusqueuse - coupe mecanisee	13.02(ratJ3.32)	13.85	14.54
Cuisine et conciergerie			
Cuisinier	14.49	15.07	15.83
Cuisinier (moins de 10 hommes)	12.87	13.39	14.06
Assistant-cuisinier	12.87	13.39	14.06
Aide-cuisinier	12.36	12.86	13.50
Homme de camp	12.59	13.09	13.75

1 MAI 1984

2. Operation de coupe arbres entiers

DIAMETRE (cm)	2 membres par equipe		3 membres par equipe	
	Classe 1	Classe 2	Classe 1	Classe 2
10	0.249	0.252	0.264	0.270
12	0.397	0.422	0.421	0.452
14	0.522	0.577	0.557	0.614
16	0.623	0.699	0.665	0.746
18	0.715	0.806	0.765	0.859
20	0.808	0.909	0.861	0.970
22	0.901	1.007	0.959	1.073
24	1.105	1.232	1.178	1.315
26	1.380	1.544	1.473	1.645
28	1.625	1.823	1.734	1.946
30	1.903	2.138	2.029	2.281
32	2.326	2.595	2.482	2.768
34	2.742	3.060	2.924	3.263
36	3.114	3.494	3.322	3.726
38	3.537	3.966	3.771	4.229
40	3.736	4.145	3.985	4.421
42	3.911	4.325	4.171	4.614
44	4.093	4.549	4.365	4.852
46	4.307	4.833	4.594	5.155
48	4.617	5.173	4.924	5.517
50	4.882	5.409	5.207	5.769
52	5.231	5.795	5.579	6.181
	0.407	0.497	0.433	0.530
	par classe additionnelle de 2 cm.		par classe additionnelle de 2 cm.	

corrigé le 6/2/85

1 MAI 1985

2. Operation de coupe arbres entiers

DIAMETRE (cm)	2 membres par equipe		3 membres par equipe	
	Classe 1	Classe 2	Classe 1	Classe 2
10	0.258	0.261	0.274	0.280
12	0.413	0.439	0.438	0.470
14	0.543	0.600	0.579	0.639
16	0.648	0.727	0.692	0.776
18	0.744	0.838	0.795	0.893
20	0.840	0.946	0.895	1.008
22	0.937	1.047	0.998	1.116
24	1.149	1.281	1.225	1.368
26	1.435	1.605	1.532	1.711
28	1.690	1.896	1.804	2.024
30	1.980	2.224	2.111	2.372
32	2.419	2.699	2.581	2.878
34	2.852	3.182	3.041	3.393
36	3.239	3.634	3.455	3.875
38	3.679	4.124	3.922	4.398
40	3.886	4.311	4.145	4.598
42	4.068	4.499	4.338	4.798
44	4.257	4.731	4.540	5.046
46	4.479	5.026	4.778	5.361
48	4.801	5.380	5.121	5.737
50	5.077	5.625	5.415	5.999
52	5.440	6.027	5.802	6.428
	0.423	0.517	0.450	0.551
	par classe additionnelle de 2 cm.		par classe additionnelle de 2 cm.	

coupe 6/185
ml

2. Operation de coupe arbres entiers

'DIAMETRE (cm)	2 membres par equipe		3 membres par equipe	
	Classe 1	Classe 2	Classe 1	Classe 2
10	0.258	0.261	0.274	0.280
12	0.433	0.461	0.460	0.494
14	0.570	0.630	0.608	0.670
16	0.681	0.763	0.726	0.815
18	0.781	0.880	0.835	0.938
20	0.882	0.993	0.940	1.059
22	0.984	1.099	1.048	1.172
24	1.207	1.345	1.286	1.436
26	1.507	1.686	1.608	1.796
28	1.774	1.991	1.894	2.126
30	2.079	2.335	2.216	2.490
32	2.540	2.834	2.710	3.022
34	2.994	3.341	3.193	3.563
36	3.400	3.816	3.628	4.069
38	3.863	4.331	4.118	4.618
40	4.080	4.526	4.352	4.828
42	4.271	4.723	4.554	5.038
44	4.469	4.967	4.767	5.299
46	4.703	5.277	5.017	5.629
48	5.041	5.649	5.377	6.024
50	5.331	5.907	5.686	6.299
52	5.712	6.329	6.092	6.749
	0.444	0.543	0.472	0.579
	par classe additionnelle de 2 cm.		par classe additionnelle de 2 cm.	

Note:

- 1) Les taux a forfait sont majores de 10% entre le retour au travail apres le conge des fetes et le 30 avril de l'annee courante.
- 2) L'operation "coupe des arbres entiers" comprend l'abattage, le debusquage au chemin de camion et l'empilage avec debusqueuse. Une equipe sera composee de deux (2) membres (1 abatteur et 1 operateur de debusqueuse) ou de trois (3) membres (2 abatteurs et 1 operateur de debusqueuse).
Les gains de l'equipe seront divises a part egales.
- 3) Lors du percage des chemins, les employes a forfait seront remuneres selon la classe 2.
- 4) Lorsqu'une equipe doit travailler temporairement a deux (2) membres en raison de maladie, accident ou activite syndicale de courte duree, elle continuera d'etre remuneree selon la table de trois (3) membres par equipe.

Loyer de scie mecanique
(employés à salaire)

4.50\$/jour

change 6/2/85

ANNEXE "B"

Fac-similé

FORMULE D'ADHÉSION ET DE RETENUE SYNDICALE du Syndicat des Travailleurs Forestiers du Saguenay-Lac Saint-Jean (F.T.F.Q.), 422, rue Racine, Chicoutimi.

No Ass. SocDate

PRODUITS FORESTIERS DOMTAR
Division des Exploitations forestières,
Dolbeau, Québec

Je

fiis de

soussigné, adresse.....

désire et consens à devenir membre du S.T.F. et vous autorise volontairement par la présente à déduire de mes gains pendant ma période d'emploi la cotisation hebdomadaire suivante:

.....

Cette cotisation hebdomadaire sera déduite à compter de la 1ère semaine d'emploi continu qui suit la date de mon embauchage et chaque semaine ou fraction de semaine pendant laquelle je serai à l'emploi de la Compagnie. De plus, cette autorisation restera en vigueur pour chaque engagement subséquent aussi longtemps que je ne l'aurai pas annulée, à moins que je sois douze (12) mois sans travailler pour la Compagnie.

Témoin

Signature employé

ANNEXE "C"

Horaires normaux de travail

1. COUPE DU BOIS, MÉTHODE CONVENTIONNELLE

Lundi	-	7h30 à 17h00
Mardi	-	7h00 à 17h00
Mercredi	-	7h00 à 17h00
Jeudi	-	7h00 à 17h00
Vendredi	-	7h00 à 11h30

L'horaire ci-dessus exclut le temps de transport du camp au lieu de travail.

Le temps alloué pour le repas du midi, incluant le transport, ne devra pas excéder une (1) heure.

2. COUPE MÉCANISÉE, DÉBUSQUAGE ET OPÉRATEURS CAMION GRAVIER, TRACTEURS, NIVELEUSES, ETC.

a) <u>Equipe de jour</u>	Heures
Lundi	08h00 à 11h30 13h00 à 17h30
Mardi au jeudi inclusivement	07h00 à 11h30 13h00 à 17h30
Vendredi	07h00 à 12h00
b) <u>Equipe de nuit</u>	
Lundi au jeudi inclusivement	19h00 à 23h30 01h00 à 05h30
Vendredi	13h00 à 17h00

3. CHARGEMENT DU BOIS ET TRANSPORT COURT

a) <u>Chargement</u>	
Trois (3) équipes (lundi matin au samedi matin)	08h00 à 16h00 16h00 à 24h00 24h00 à 08h00

Le temps des repas est inclus dans les heures de travail.

b) Chargement et transport court

Deux (2) équipes	Heures
1) <u>Equipe de jour</u>	
Lundi	08h00 à 11h30 13h00 à 17h30
Mardi au vendredi inclusivement	07h30 à 11h30 13h00 à 17h00
2) <u>Equipe de nuit</u>	
Lundi au jeudi inclusivement	19h30 à 23h30 01h00 à 05h00
Vendredi	18h00 à 23h30 01h00 à 3h30

4. CAMIONS - TRANSPORT LONGUE DISTANDE (Place Connelly et Place Brûle-Neige)

1) Equipe de jour:

La semaine commence à 8h00 le lundi matin pour se terminer à 16h30 le vendredi.

2) Equipe de nuit

La semaine débute à 20h00 le lundi et se termine à 5h30 le samedi matin.

5. CONCIERGE

Quarante (40) heures entre le lundi 8h00 et le vendredi 12h00.

6. GARAGES PLACE BRÛLE-NEIGE ET CONNELLY

Horaire A

a. 1) <u>Equipe de jour:</u>	Heures
Lundi	08h00 à 17h00
Mardi au jeudi inclusivement	07h00 à 17h00
Vendredi	07h00 à 12h00

L'employé a une (1) heure pour son repas.

a. 2) Equipe de nuit:

Lundi au jeudi inclusivement	19h00 à 05h00
Vendredi	13h00 à 17h00

L'employé a une (1) heure pour son repas.

Horaire B

- b. 1) Lundi au vendredi inclusivement 12h00 à 21h00

L'employé a une (1) heure pour son repas.

Horaire C

- c. 1) Equipe de jour:

Mardi au samedi inclusivement 08h00 à 17h00

L'employé a une (1) heure pour son repas.

- c. 2) Equipe de nuit:

Lundi au vendredi inclusivement 20h00 à 05h00

7. GARAGE MISTASSINI

Premier quart	*	07h00 à 16h00
Deuxième quart	*	15h00 à 24h00
Troisième quart	**	23h00 à 07h00

* L'employé a une (1) heure pour son repas

** L'employé a vingt (20) minutes pour prendre son repas sur ses heures de travail.

Ce garage fonctionnera sur une base de sept (7) jours par semaine. Les équipes alterneront à chaque semaine.

8. PERSONNEL DE CUISINES

Les horaires du personnel des cuisines varient selon le nombre de repas servi. Chaque fois que le nombre de repas à servir justifie un changement d'horaires, les nouveaux horaires seront discutés avec les personnes en cause avant de les mettre en application.

ANNEXE "D"

Jours chômés et payés

RATIFICATION au 30 AVRIL 1987

Lundi de Pâques	8 avril 1985
Fête Nationale	24 juin 1985
La Confédération	1 juillet 1985
Fête du travail	2 septembre 1985
L'Action de Grâce	14 octobre 1985
Veille de Noel	24 décembre 1985
Noel	25 décembre 1985
Lendemain de Noel	26 décembre 1985
Avant-Veille du Jour de l'An	30 décembre 1985
Veille du Jour de l'An	31 décembre 1985
Jour de l'An	1 janvier 1986
Lendemain du Jour de l'An	2 janvier 1986
Lundi de Pâques	31 mars 1986
Fête Nationale	24 juin 1986
La Confédération	1 juillet 1986
Fête du Travail	1 septembre 1986
L'Action de Grâce	13 octobre 1986
Veille de Noel	24 décembre 1986
Noel	25 décembre 1986
Lendemain de Noel	26 décembre 1986
Avant-Veille du Jour de l'An	30 décembre 1986
Veille du Jour de l'An	31 décembre 1986
Jour de l'An	1 janvier 1987
Lendemain du Jour de l'An	2 janvier 1987
Lundi de Pâques	20 avril 1987

ANNEXE "E"

Lettre d'entente

1. PERSONNEL DE CUISINE

Heures de travail

La semaine normale du personnel de la cuisine sera de quarante (40) heures.

Les cédules indiqueront la distribution des quarante (40) heures et en plus le temps des repas où une demi-heure est allouée.

Le nombre d'heures par jour pourra varier du lundi au vendredi pour s'adapter aux besoins.

Les heures dans une journée seront brisées, sauf pour les jours où l'on permettra aux cuisiniers de finir plus à bonne heure.

Guide

L'échelle suivante, basée sur le nombre de repas par jour pris régulièrement au camp:

- | | | |
|----|-------------------|--------------------------------|
| a) | 45 repas et moins | 1 cuisinier |
| b) | 46 à 120 repas | 1 cuisinier et 1 assistant |
| c) | 121 à 210 repas | 1 cuisinier, 1 ass. et 1 aide |
| d) | 211 à 300 repas | 1 cuisinier, 1 ass. et 2 aides |
| e) | 301 à 400 repas | 1 cuisinier, 2 ass. et 2 aides |
| f) | 401 à 500 repas | 1 cuisinier, 2 ass. et 3 aides |
| g) | 501 à 610 repas | 1 cuisinier, 3 ass. et 3 aides |
| h) | 611 et plus | 1 cuisinier, 3 ass. et 4 aides |

Note 1: Si un repas est servi à minuit, un assistant cuisinier est ajouté, sauf dans la situation (b).

Note 2: Lors d'opération avec cuisine satellite, un assistant-cuisinier est ajouté à l'échelle ci-haut.

Note 3: Il y aura alternance entre les employés sur le quart de nuit, à moins qu'il y ait entente entre tous les employés concernés pour en nommer un sans rotation.

Heures de repas et temps supplémentaire

Les heures normales de repas seront de 6h00 à 18h00 à l'exception du lundi où elles seront de 7h00 à 19h00.

Dans les camps où il y a un personnel affecté au service de la cuisine la nuit entre 18h00 et 6h00, il entre dans les fonctions normales de ce personnel de servir aussi les repas au cours de cette période.

2. PÉRIODE DE REPOS

Les employés bénéficieront d'une période de repos de dix (10) minutes par demi-journée de travail.

3. CHEF D'ÉQUIPE

Lorsqu'un employé agit comme chef d'équipe à la demande de son contremaître, il reçoit une prime de 25c/heure pour toutes les heures travaillées (1 mai 1985 - 30c/hre).

Une prime de 25c/heure s'applique à l'assistant-cuisinier responsable du déjeuner en l'absence du chef cuisinier, de même qu'à l'assistant-cuisinier responsable de la cuisine satellite.

Note: A compter de la date de ratification, la classification de chef d'équipe (secteur 7) ne sera maintenue que pour les employés qui sont classifiés sur cette occupation à date.

4. TRANSFERTS TEMPORAIRES

Lors de remplacements temporaires, la Compagnie effectuera les transferts selon les besoins de l'opération. En autant qu'il soit possible, la Compagnie prendra en considération l'ancienneté des employés qui remplissent les exigences normales des tâches à accomplir.

MODIFICATIONS APORTEES AU REGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES

- | | <u>1er du mois qui suit la
date de ratification</u> | <u>1er mai 1985</u> |
|--|---|---------------------|
| - Chiropraticien | \$14.00/visite | \$15.00/visite |
| - Invalidité de courte durée: Partage des coûts: 80% par la Cie | | |
| - Invalidité de longue durée: Ce nouveau bénéfice prévoit: | | |
| - 39 semaines après l'indemnité hebdomadaire | | |
| - 50% du salaire - maximum \$210./semaine | | |
| - Partage des coûts - 100% par la Cie | | |
| - Assurance dentaire - Participation de la Cie jusqu'à concurrence de: | | |

	<u>1er Mai 1985</u>	<u>1er Mai 1986</u>
Célibataire	\$7,75/mois	\$8,00/mois
Marié	\$16.75/mois	\$17.50/mois

- Paiement des primes lors de mises à pied (Assurance vie, MMA et assurance santé).

La Compagnie maintiendra sa participation pour les trois (3) premiers mois de la mise à pied.

J.P.
W. H. 15/2/85
J.P.
M.P.