

0493-1
06493-1

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 22019-02
Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
85-06-28	85-07-08		85-06-28	87-05-31	50	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DU BAS ST LAURENT (FTQ) (UPA) 274, rue Potvin Rimouski, Qué. G5L 7P5 Att.: M. Ghislain Fournier	<input type="checkbox"/> Déposant LES ENTREPRISES LIONEL DIONNE INC. Saint Alexandre Comté de Kamouraska G0L 2G0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-01</u> Activité <u>0310-02</u> Affiliation <u>11</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes.

Remarques

Egalement inclus deux lettres d'entente, concernant:

1. - Congés du temps des fêtes;
2. - Rémunération des personnes siégeant sur comité pour le temps de la réunion.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Amos Demers</i>	Date 85-07-10

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

B.C.G.T.
QUÉBEC

85 JUL - 8 14:05

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LES ENTREPRISES LIONEL DIONNE INC.

partie de première part,
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DU BAS-SAINT-LAURENT (F.T.F.Q.)

partie de seconde part,
ci-après appelée "LE SYNDICAT"

DIVISION SAINT-ALEXANDRE

1985 - 1986

INDEX

<u>Article</u>		<u>Page</u>
8	Absence pour activités syndicales	5
16	Ancienneté	10
28	Assurance-collective	23
1	But général	1
26	Comité de santé et sécurité	21
11	Congés sociaux	6
24	Continuité des opérations	22
10	Contrat d'embauche	6
19	Discipline	16
4	Droits de la direction	2
27	Durée	23
23	Équipement de sécurité	21
22	Feu	20
14	Jours fériés, chômés et payés	8
3	Juridiction	2
18	Mouvement de main-d'oeuvre	14
12	Période de paye	7
21	Prévention des accidents	19
20	Procédures de griefs	18
2	Reconnaissance	1
6	Remise des cotisations	3
7	Représentants syndicaux	4
9	Salaires	5
5	Sécurité syndicale	3
13	Semaine et heures de travail	7
17	Transport des itinérants	14
15	Vacances	9
25	Validité	23

ANNEXE

1	Echelle de salaire	25
	Boni de neige	29
	Prime de stabilité	30

ARTICLE 1 - BUT GENERAL

1.01 Le but général de cette entente est de procurer à l'EMPLOYEUR et au SYNDICAT le plein bénéfice de négociations collectives, légales et ordonnées et d'assurer dans toute la mesure du possible, la sécurité et le bien-être physique des employés, l'économie dans les opérations, la qualité et la quantité de la production et la protection de la propriété. Cette entente cherche également à procurer aux parties le règlement équitable et pacifique de toutes disputes ou différends qui peuvent survenir entre elles. Il est reconnu que le devoir des parties aux présentes et de tous les employés est de coopérer pleinement, individuellement et collectivement au progrès dans la réalisation des conditions stipulées aux présentes.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 L'EMPLOYEUR reconnaît LE SYNDICAT comme étant le représentant mandaté de tous les employés en forêt, salariés au sens du code du travail, sauf les chauffeurs de camions, les opérateurs de chargeuses et de tracteurs ainsi que les employés de bureau au service de monsieur Lionel Dionne de Saint-Alexandre, Comté Kamouraska, pour ses opérations forestières dans les cantons: Pinchaud, Chabot, Pohénégamook, Bungay et Parke dans les comtés de Témiscouata et Kamouraska.

Le tout en vertu d'un certificat d'accréditation syndicale émis par le Commissaire-enquêteur du ministère du Travail du Québec en date du 20 décembre 1976.

2.02 Le mot "EMPLOYEUR", quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de l'employeur ou l'employeur lui-même.

2.03 Le mot "SALARIE(S)", quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les personnes membres de l'unité de négociations.

ARTICLE 3 - JURIDICTION

3.01 La juridiction du SYNDICAT s'étend aux employés prévus et décrits dans son certificat d'accréditation.

3.02 Le travail n'est pas interrompu par aucun conflit de juridiction pouvant survenir entre le SYNDICAT accrédité et tout autre syndicat. Ces questions de juridiction sont discutées et réglées entre et par les syndicats concernés qui suivent la procédure légale établie à cette fin.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

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

4.02 Sans limiter l'article 4.01, le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'employeur de:

- A) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité du personnel;
- B) embaucher, classifier, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied, ou congédier les salariés;
- C) mettre en vigueur les règlements de sécurité et disciplinaires et suspendre, démettre, congédier ou imposer d'autres sanctions aux salariés;
- D) juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés;
- E) généralement diriger l'entreprise dans laquelle la compagnie est engagée et,

sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les méthodes d'exécution, les cédules de production et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

5.01 Tous les salariés à la date de la signature de la convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être membres du Syndicat.

5.02 Il est également entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par l'employeur, le Syndicat et leurs représentants respectifs, ou leurs membres, contre tout salarié, à cause de ses activités syndicales.

5.03 L'EMPLOYEUR convient de faire signer à l'employé au moment de l'embauchage (ou de ré-embauchage, selon le cas) une formule révocable et écrite d'adhésion syndicale. Cette formule est fournie par le Syndicat et vaut pour la durée de la présente convention.

5.04 Tout nouvel employé (ancien employé ayant perdu son statut d'employé régulier) au moment de l'embauchage (ou ré-embauchage, selon le cas) doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du SYNDICAT après deux (2) semaines d'emploi continu; toutefois, l'employé stagiaire, tel que défini à l'article "Ancienneté" de la présente convention, n'a aucun recours à la procédure de grief dans tout mouvement de main-d'oeuvre.

ARTICLE 6 - REMISE DES COTISATIONS

6.01 A la fin de chaque mois, la remise des cotisations syndicales est faite au Syndicat des travailleurs forestiers du Bas-Saint-Laurent (F.T.F.Q.).

En même temps, l'EMPLOYEUR transmet au Syndicat une liste indiquant, nom, prénom et numéro d'assurance-sociale de chaque employé cotisé ainsi que le montant retenu à chaque employé.

De plus, l'employeur indique sur cette liste le nom, prénom, numéro d'assurance-sociale et date de début du travail des salariés embauchés au cours du mois, ainsi que le nom, date de départ et motif du départ des employés qui ont quitté leur travail au cours du mois pour lequel des déductions ont été faites.

ARTICLE 7 - REPRESENTANTS SYNDICAUX

7.01 Les organisateurs syndicaux et les officiers du SYNDICAT porteurs de lettres de créances appropriées ont droit de visiter toutes les opérations régies par cette entente pour s'occuper des affaires du SYNDICAT. Les lettres de créances aux mains des organisateurs et officiers du SYNDICAT consistent en un certificat d'autorité signé par le président ou le secrétaire du SYNDICAT des travailleurs forestiers du Bas-Saint-Laurent.

7.02 Le SYNDICAT désigne un (1) représentant syndical par unité d'opération; par la suite, le Syndicat désigne parmi les représentants syndicaux un (1) employé qui est considéré comme porte-parole officiel du Syndicat.

En principe, l'administrateur syndical d'un secteur est considéré comme le représentant syndical. A défaut d'administrateur syndical dans un secteur, le Syndicat fait élire parmi les membres de l'unité de négociation un salarié pour agir à titre de représentant syndical de l'unité d'opération concernée.

7.03 Le Syndicat avise par écrit l'employeur du nom des délégués syndicaux. L'employeur n'a pas à reconnaître les délégués avant d'avoir reçu l'avis écrit.

7.04 Sans limite, l'article 8.01 - Aucune Activité Syndicale n'est permise durant les heures normales de travail.

ARTICLE 8 - ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

8.01 L'EMPLOYEUR convient d'accorder, sur demande, des congés sans solde aux employés requis de s'absenter du travail, soit pour des procédures d'arbitrage ou pour toute autre activité syndicale jugée essentielle. Des congés sans solde peuvent aussi être accordés aux officiers et représentants syndicaux afin de leur permettre de prendre part à des activités syndicales légitimes, de niveau régional ou provincial, à condition toutefois que ces congés soient demandés vingt-quatre (24) heures à l'avance et que le choix des officiers et représentants soit fait de façon à ne pas nuire à la bonne marche des opérations.

ARTICLE 9 - SALAIRES

9.01 L'Annexe 1 comprend les cédules de salaires telles qu'acceptées par LE SYNDICAT et l'EMPLOYEUR; elle est ci-jointe et fait partie de cette entente collective de travail.

9.02 A) S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification, l'entreprise établira un taux de salaire temporaire et en avisera par écrit le SYNDICAT, dans les quarante (40) jours ouvrables à partir de la date de la mise en vigueur de la classification.

Après cette période, le SYNDICAT pourra négocier avec l'EMPLOYEUR le ou les taux en question.

B) Si les parties en viennent à un accord, le ou les taux font, par la suite partie de la cédule appropriée à l'Annexe 1 de la présente convention. Ces taux auront un effet rétroactif depuis la date de leur mise en vigueur sur une base temporaire.

C) Si, au contraire, les parties ne peuvent tomber d'accord, il y a alors grief et la question est automatiquement portée au deuxième stade de la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 10 - CONTRAT D'EMBAUCHE

10.01 En vue de prévenir les différends, il est convenu que chaque employé au début de la saison doit signer une formule d'engagement.

ARTICLE 11 - CONGES SOCIAUX

11.01 Tout employé régulier peut s'absenter du travail à l'occasion des événements suivants et pour la durée qui y est mentionnée:

- a) Décès de son conjoint ou de son enfant, quatre (4) jours consécutifs à compter du jour du décès;
- b) Décès de son père ou de sa mère, trois (3) jours consécutifs, entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement;
- c) Décès de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère et belle-soeur, grand-parents, une (1) journée soit le jour des funérailles.

11.02 A l'occasion de ces congés, un salarié régulier a droit d'être rémunéré pour ses jours de travail cédulés perdus, en autant qu'il assiste aux funérailles, au taux suivant:

1er juin 1985:	73,50 \$
1er juin 1986:	77,00 \$

11.03 Le paiement d'un ou de plusieurs de ces jours de congés est effectué lors du retour au travail de l'employé sur présentation de documents attestant la raison de l'absence.

11.04 Un salarié a droit de s'absenter du travail sans solde à l'occasion des événements et pour la durée qui est mentionnée:

- A) Une semaine à l'occasion de son mariage;
- B) Deux jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou du mariage d'un de ses enfants.

11.05 Lorsque des circonstances particulières le justifient, l'employeur peut accorder, sur demande, dans les cas prévus à 11.01, des journées additionnelles d'absences sans solde jusqu'à concurrence de trois (3) jours.

ARTICLE 12 - PERIODE DE PAIE

12.01 L'EMPLOYEUR accordera à l'employé au cours de sa deuxième semaine d'emploi, une avance. Au cours de sa troisième semaine d'emploi, l'employé recevra de son employeur son premier chèque de paie. Par la suite, l'employé au travail recevra un règlement à tous les quinze (15) jours avec une avance entre les deux (2) semaines.

12.02 L'EMPLOYEUR indique sur le règlement le nombre de jours de travail.

ARTICLE 13 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

13.01 L'expression "semaine" désigne, pour les fins de la présente, une période de sept (7) jours établie comme période de travail s'étendant de minuit un jour donné à la fin du septième (7e) jour suivant.

13.02 La semaine normale de travail pour les employés régis par la présente convention est de quarante-cinq (45) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours de neuf (9) heures, du lundi au vendredi inclusivement, à l'intérieur de l'horaire suivant: 6 h à 17 h.

NOTE Cette cédule de travail est sujette à modification pour tenir compte de situations particulières créés par: un état d'alerte en prévention des feux de forêt, un dégel hivernal ou printanier, etc.

ARTICLE 14 - JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

14.01 Les jours suivants sont des jours fériés, chômés et payés:

<u>1ère année</u>	<u>2ième année</u>
24 juin (Fête Nationale)	(*) 24 juin (Fête Nationale)
1er juillet (Confédération)	30 juin (Confédération reporté)
2 septembre (Fête du Travail)	1er septembre (Fête du Travail)
14 octobre (Action de Grâce)	13 octobre (Action de Grâce)
24 décembre	24 décembre
25 décembre	25 décembre
31 décembre	31 décembre
1er janvier 1986	1er janvier 1987

(*) Ce congé peut être reporté au 23 si la Loi le permet.

Le lendemain du Jour de l'An et du Jour de Noël sont des jours chômés mais non payés.

14.02 A l'exception du Jour de Noël, du Jour de l'An et de la fête Nationale, les jours fériés, chômés et payés qui surviennent un mardi, un mercredi ou un jeudi seront reportés au lundi précédant ou au vendredi suivant, et ceux qui surviennent un samedi ou un dimanche seront reportés au lundi qui suit ou au vendredi précédant, sujet aux lois ou règlements qui pourraient devenir applicables.

14.03 Les jours fériés, chômés et payés énumérés au paragraphe 14.01 sont rémunérés comme suit:

1er juin 1985:	73,50 \$
1er juin 1986:	77,00 \$

14.04 En principe, il n'y a aucun travail les jours fériés, chômés et payés, à moins d'entente entre les parties. Si un salarié doit travailler l'un des jours fériés et chômés prévus à l'article 14.01, l'EMPLOYEUR, en plus de verser aux salariés occupés ce jour férié le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue à l'article 14.03 ou lui accorder un congé compensatoire.

14.05 Pour être éligible au paiement d'un jour férié, chômé et payé mentionné au paragraphe 14.01, un employé doit être régulier et avoir travaillé le jour précédant la fête et être de retour au travail le jour qui suit la fête ou le jour qui en tient lieu si la fête est reportée à une autre date, tel que prévu au paragraphe 14.02.

Cependant, dans le cas où un salarié est absent le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant à cause d'une absence due aux vacances, à la maladie ou à un congé autorisé, ainsi que lorsqu'il sera déterminé avant 10 h le matin que la journée avant et/ou après la fête ne sera pas travaillée à cause de la pluie ou de la neige, le salarié ne perd pas le droit au paiement de la fête, en autant qu'il ait travaillé au moins un (1) jour dans les quinze (15) jours de calendrier précédant la fête.

ARTICLE 15 - VACANCES

15.01 Les vacances et les crédits de vacances prévus au présent article ont pour base le nombre de jours de travail reconnus à l'article "Ancienneté", calculés au premier janvier de chaque année.

15.02 Tout salarié a droit à titre de crédits de vacances, selon son ancienneté calculée au premier janvier précédant le début de l'opération, au pourcentage suivant de ses gains bruts gagnés à titre d'employé au cours de l'année de calendrier se terminant le 31 décembre précédant le début des opérations:

0 à 350 jours :	4	%
351 à 500 jours :	5	%
501 à 650 jours :	6	%
651 jours et plus :	7	%

Les crédits de vacances accumulés au cours d'une année sont remis aux salariés dans la première semaine au début de l'opération suivante ou au plus tard au premier août suivant. Cependant, si un salarié désire prendre des vacances au cours de l'opération, il doit en aviser l'employeur avant le début de l'opération et il fixe la date de ses deux (2) semaines de vacances après entente avec l'employeur; dans un tel cas ses crédits de vacances lui seront remis avant son départ pour vacance.

ARTICLE 16 - ANCIENNETE

16.01 Le mot "Ancienneté" signifie le nombre de jours de travail continus et alloués au crédit d'un employé régulier.

16.02 Un jour de travail se définit comme étant une journée complète de travail ou deux (2) demi-journées de travail complètes. On y inclus les vacances prises en période d'emploi et les jours fériés, chômés et payés prévus à la convention.

16.03 L'ancienneté s'applique, pour tous salariés qui étaient à l'emploi en 1976 de l'EMPLOYEUR au début des opérations de 1976. Pour les nouveaux employés, cette ancienneté début à l'engagement.

16.04 Statut de l'employé

A) un nouvel employé (ou ancien employé ayant perdu son statut d'employé régulier) est considéré comme employé stagiaire.

B) l'employé stagiaire acquiert le statut d'employé régulier lorsqu'il a complété quarante (40) jours de travail continu.

Tant qu'il n'a pas complété cette période, le congédiement, la mise à pied ou le déplacement d'un salarié stagiaire ne peut faire l'objet d'un grief.

16.05 Ancienneté d'équipe-Employés forfaitaires

L'ancienneté d'une équipe est la somme des jours d'ancienneté de chacun des membres de l'équipe tels qu'ils apparaissent sur la liste émise par l'EMPLOYEUR au terme de la saison précédente (divisée par le nombre de membres de l'équipe).

16.06 Accumulation d'ancienneté

L'ancienneté s'accumule dans les cas suivants:

- 1) Lors de mutation à un poste exclu de l'unité de négociations pour une période de douze (12) mois.
- 2) Lors de vacances et de tous congés payés prévus à la convention.
- 3) Lors de congé autorisé pour activités syndicales.
- 4) Lors de maladie ou accident non occupationnel de moins de douze (12) mois de calendrier et certifié par un médecin.
- 5) Lors de maladie ou accident occupationnel reconnu par la C.S.S.T. de moins de douze (12) mois de calendrier.

NOTE

Le nombre de jours qu'un employé peut accumuler en vertu des dispositions du présent paragraphe ne peut être supérieur en aucun cas au nombre de jours que l'employé aurait normalement travaillé pendant cette période.

16.07 Maintien d'ancienneté

L'ancienneté est maintenue lors :

- 1) D'un congé autorisé avec retour au travail dans les délais prévus.
- 2) Lors de maladie ou d'accident non occupationnel, certifié par un médecin, du douzième (12e) au dix-huitième (18e) mois de calendrier.
- 3) Lors de maladie ou accident occupationnel reconnu par la C.S.S.T. du douzième (12e) au dix-huitième (18e) mois.
- 4) Lors de mise à pied n'excédant pas dix-huit (18) mois de calendrier.
- 5) Lors de mutation pour une période de plus de douze (12) mois à un poste exclu de l'unité de négociations.

16.08 Perte d'ancienneté

Un employé perd toute son ancienneté accumulé et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants :

- 1) S'il quitte de lui-même son emploi.
- 2) S'il refuse une offre d'emploi dans son occupation lors d'un rappel.
- 3) S'il est renvoyé pour cause.
- 4) Si un employé a été mis à pied pendant plus de dix-huit (18) mois de calendrier.
- 5) Si l'employé est absent pour cause de maladie ou accident non-occupationnel de plus de dix-huit (18) mois de calendrier.
- 6) Si l'employé est absent pour cause de maladie ou accident occupationnel de plus de dix-huit (18) mois de calendrier.

- 7) Si un salarié ne se présente pas au travail dans les délais et selon les modalités prévues à l'avis de rappel, à moins de raisons de force majeure ou de circonstances hors du contrôle de l'employé, dont la preuve lui incombe.

16.09 Tout employé dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté, qui est promu ou permuté à une position exclue des cadres de la présente convention, cesse immédiatement d'être régi par la présente; cependant, son ancienneté s'accumule sans interruption et cet employé conserve le privilège de réintégrer les cadres de la présente convention avec tous ses droits acquis.

16.10 Liste d'ancienneté

A) Au cours du mois de février de chaque année, l'employeur fait parvenir au Syndicat par courrier, la liste complète des employés ayant conservé leur statut d'employé régulier en indiquant l'ancienneté de chaque employé et son département.

En même temps, l'Employeur transmet à chaque salarié à sa dernière adresse connue une note indiquant le nom du salarié concerné et son ancienneté.

B) Cette liste d'ancienneté est considérée définitive et gouverne les mouvements de main-d'oeuvre jusqu'à ce que la prochaine liste devienne définitive, trente (30) jours après sa mise à la poste à l'adresse du Syndicat, à moins que le Syndicat fasse des représentations à l'employeur pendant ces trente (30) jours.

Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la demande immédiate d'emploi et il appartient aux employés concernés de fournir la preuve pour corriger l'ancienneté sur cette liste. Cette liste indique aussi l'ancienneté d'équipe, dans le cas des salariés opérant en équipe.

16.11 Année d'opérations

Une année d'opérations s'étend du 1er avril au 31 mars de l'année suivante.

ARTICLE 17 - TRANSPORT DES ITINERANTS

17.01 En plus des taux spécifiés à l'Annexe 1, les travailleurs itinérants reçoivent une allocation de transport équivalant à 4 % de leur salaire brut.

ARTICLE 18 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

18.01 A) Dans le cas de promotion, mutation, mise à pied et rappel au travail, l'Employeur tient compte de la compétence, de l'habileté et de l'ancienneté des employés réguliers de chaque unité d'opération; si tous les autres facteurs sont relativement égaux entre deux (2) ou plusieurs employés, l'ancienneté s'applique selon les modalités prévues ci-après. Dans le cas des employés travaillant en équipe, aux fins d'application de l'ancienneté, c'est l'ancienneté d'équipe qui s'applique. Les parties reconnaissent trois (3) départements d'ancienneté pour l'application de l'ancienneté, soit:

1. bois en longueur et autres opérations s'effectuant en équipe avec une débusqueuse
2. bois de quatre (4) pieds (1,22 m³)
3. bois de huit (8) pieds (2,44m³)

B) Dans le département bois en longueur, étant donné qu'il s'agit de salariés opérant en équipe et avec des débusqueuses, il est entendu qu'à l'occasion de mise à pied et de rappel au travail, c'est l'ancienneté d'équipe qui s'applique. Les salariés ayant leur ancienneté reconnue dans ce département ne peuvent à l'occasion de mise à pied ou de rappel, déplacer les salariés des autres départements. Cependant, en aucun cas les salariés des autres départements ne peuvent à l'occasion de mouvement de main-d'oeuvre déplacer ces salariés.

C) Dans le cas des deux (2) autres départements, l'ancienneté s'applique d'abord à l'intérieur du département. Cependant, dans le cas d'une mise à pied, un salarié mis à pied dans son département peut s'il reste plus de dix (10) jours ouvrables avant de compléter l'opération dans l'autre département, déplacer un salarié de l'autre département, sujet aux critères prévus à l'article 18.01.

Au niveau du rappel au travail, en principe, un salarié est rappelé dans son département à moins qu'il n'ait avisé par écrit l'employeur avant la fin de la saison précédente de son intention d'être rappelé dans l'autre département. Au début de l'opération suivante, si les opérations de ces départements débutent avec plus d'une (1) semaine d'intervalle, l'employeur tient alors compte au niveau du rappel non seulement des employés du département mais encore de ceux qui ont transmis un tel avis, sujet à 18.01.

18.02 Lors de rappel, un employé est avisé selon l'une ou l'autre des façons suivantes:

A) Par écrit: L'EMPLOYEUR convient, si possible, d'aviser (à sa dernière adresse connue) les employés, dix (10) jours ouvrables à l'avance de la date de reprise des opérations. L'employé doit accuser réception de cet avis trois (3) jours avant la date d'ouverture et se rapporter au travail à la date spécifiée à moins que d'autres arrangements aient été faits par écrit.

B) Par téléphone: Si le rappel ne peut se faire par écrit, à cause d'une situation exceptionnelle et exigeant un moyen de communication plus expéditif, l'employeur pourra aviser l'employé par téléphone ou par tout autre moyen de communication.

18.03 Dans le cas des opérations effectuées par des équipes de salariés lors d'avis de rappel, c'est l'ancienneté d'équipe qui prédomine. De plus, lorsqu'il devient nécessaire de remplacer un membre d'une équipe, le choix soit ratifié par le contremaître; si ce choix n'est pas à la satisfaction du contremaître ou si les membres ne peuvent s'entendre ou trouver un remplaçant éventuel, ce remplaçant est choisi conjointement par les membres et le contremaître.

18.04 L'employé régulier qui ne peut faire valoir son ancienneté selon les dispositions prévues ci-dessus est alors mis à pied.

1) Les employés mis à pied en sont avisés par l'EMPLOYEUR trois (3) jours à l'avance, à moins que la mise à pied donne lieu à un avis plus court dû à des circonstances en dehors de la volonté de l'employeur.

2) Les employés qui désirent terminer leur emploi doivent en aviser l'employeur au moins trois (3) jours à l'avance.

ARTICLE 19 - DISCIPLINE

19.01 Trois (3) sanctions différentes peuvent être infligées lorsqu'il devient nécessaire de discipliner un employé de l'EMPLOYEUR:

A) Réprimande personnelle.

Cette sanction s'applique aux offenses mineures lorsque le surveillant est assuré par l'employé en faute que l'infraction ne sera pas répétée.

B) Suspension du travail sans paie pour les périodes d'un (1) à quinze (15) jours, dépendant de la gravité de l'offense.

Cette sanction s'applique au cas d'une première offense ou s'il y a continuation et répétition d'offenses légères lorsque le surveillant est d'opinion

qu'il peut obtenir que l'employé en question garde une conduite convenable et observe la discipline sans qu'il soit nécessaire d'avoir recours à la sanction de congédiement.

C) Congédiement.

Cette sanction s'applique:

- 1) dans tous les cas de violation flagrante et de propos délibérés des règlements de l'EMPLOYEUR ou de l'une ou plusieurs des dispositions de la présente convention;
- 2) dans les cas de condamnation pour offenses criminelles alors que l'employé est au service de l'EMPLOYEUR;
- 3) il peut encore devenir nécessaire d'affliger cette sanction à un employé s'il persiste à commettre des infractions mineures aux règlements de l'EMPLOYEUR.

19.02 L'une ou l'autre des raisons suivantes peuvent également motiver le recours à l'une ou l'autre des sanctions énumérées au sous-paragraphe ci-dessus:

- a) incompétence ou inefficacité;
- b) négligence au travail;
- c) insubordination;
- d) infraction aux interdictions de fumer ou contravention aux règlements de la protection des forêts contre le feu;
- e) conduite préjudiciable au bon ordre, à la bonne marche des opérations ou qui peut affecter le bien-être et la sécurité des autres employés;
- f) malhonnêteté;
- g) vandalisme;
- h) faire son travail lorsque l'employé est sous l'effet de la boisson ou de la drogue.

19.03 Toutes les mesures disciplinaires sont sujettes à la procédure prévue dans la présente convention pour le règlement des griefs.

ARTICLE 20 - PROCEDURES DE GRIEF

20.01 Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

20.02 Tout grief doit être soumis par écrit, par l'employé ou par le représentant du Syndicat ayant juridiction, dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance au contremaître de l'employé. Une copie de l'exposé du grief doit également être envoyée à l'employeur à son bureau à Saint-Alexandre, Province de Québec.

20.03 Le contremaître doit donner une réponse par écrit dans le délai de dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.

20.04 Si le contremaître ne rend pas sa décision dans le délai prescrit, ou si le délégué syndical n'est pas satisfait de la décision, le représentant du syndicat soumet le grief par écrit dans un délai de sept (7) jours ouvrables de la décision du contremaître ou de l'expiration du délai mentionné à l'article antérieur, à l'employeur qui donnera une réponse par écrit dans un délai de sept (7) jours ouvrables.

20.05 Si la réponse de l'employeur ou de son représentant autorisé ne règle pas le grief, ce dernier sera soumis par écrit dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à un arbitre désigné par les parties. Le Syndicat fera parvenir à l'employeur un avis écrit de son intention de recourir à l'arbitrage.

L'avis doit exposer le litige en cause en termes précis et mentionner sous quel rapport la convention a été violée ou mal interprétée, en indiquant la ou les clauses invoquées. L'avis doit également indiquer la nature du redressement recherché.

20.06 A défaut des parties de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les quatorze (14) jours suivant la réception de l'avis d'arbitrage, le syndicat peut poursuivre le grief en demandant par écrit dans les quinze (15) jours suivant l'expiration du délai de quatorze (14) jours, au ministre du Travail et de la main-d'oeuvre de nommer un arbitre. Copie de l'avis au Ministre est transmise en même temps à l'employeur.

20.07 Chacune des parties aux présentes payent les dépenses et honoraires de ces témoins et acceptent de défrayer à part égale les frais et honoraires de l'arbitre.

20.08 La fonction de l'arbitre est d'interpréter et d'appliquer les stipulations de la convention. Cet arbitre s'occupe seulement de chaque question telle que posées et il n'a aucun pouvoir de changer, ajouter ou amender cette convention.

20.09 Si la juridiction de l'arbitre est contestée, il doit rendre une décision écrite et motivée sur l'objection, avant de procéder à l'enquête. Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à un endroit désigné par l'arbitre.

20.10 Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions.

Un grief collectif doit être soumis directement à la deuxième étape dans les dix (10) jours de l'événement de l'origine du grief.

ARTICLE 21 - PREVENTION DES ACCIDENTS

21.01 Afin de promouvoir la sécurité dans les opérations de l'EMPLOYEUR, tous les employés couverts par cette convention doivent se conformer, et cela comme condition d'emploi, aux règlements de l'employeur

et du ministère du Travail, présents ou futurs, en ce qui concerne le port obligatoire de l'équipement de sécurité par les travailleurs.

21.02 Tout employé subissant des égratignures, coupures mineures, etc, doit se présenter immédiatement au contremaître. Celui-ci, s'il le juge à propos, l'enverra se faire examiner par le médecin de l'employeur.

21.03 Tous les accidents doivent être immédiatement rapportés (avec les témoins, s'il y en a) au contremaître si les conditions le permettent. Le contremaître fait les rapports nécessaires relativement à cet accident.

21.04 Le SYNDICAT encourage ses membres à se prévaloir des avantages que l'EMPLOYEUR leur offre pour entraînement et leur sécurité.

21.05 Au début de chaque saison, l'employeur fournit aux salariés qui en font la demande une trousse de premiers soins. A ce moment, les salariés paient la trousse mais l'employeur rembourse les salariés qui lui remettent la trousse en bon état, compte tenu de l'usure normale, à la fin de la saison.

ARTICLE 22 - FEU

22.01 L'employé s'engage à se conformer aux règlements concernant la protection de la forêt ainsi qu'à tous les règlements forestiers de la province et de l'EMPLOYEUR.

22.02 L'employé qui utilise une scie mécanique doit toujours avoir à sa disposition le contenant rempli de poudre chimique qui est fourni par l'EMPLOYEUR, mais chargé à l'employé au début de l'opération et remboursé à la fin d'emploi ou en septembre. Lorsque le degré d'inflamabilité est moyen ou inférieur, ce contenant peut être laissé avec le réservoir à carburant, cependant, lorsque l'indice dépasse la moyenne, l'employé doit porter ce contenant sur sa personne.

ARTICLE 23 - EQUIPEMENT DE SECURITE

23.01 L'Employeur convient de fournir l'équipement de sécurité suivant, sujet aux conditions ci-après mentionnées:

1. a) Chapeau de sécurité: L'Employeur convient de fournir à tout salarié embauché après la signature de la convention collective un chapeau de sécurité. Dans les cas des salariés qui étaient déjà à son emploi, l'Employeur remplace le chapeau qu'ils ont actuellement suivant les dispositions du sous-paragraphe c).
- b) La Compagnie fournit les protecteurs auriculaires et la visière aux employés requis de les porter.
- c) Le remplacement des équipements prévus aux sous-paragraphe a) et b), se fait sur remise de la pièce rendue hors d'usage.

2. L'Employeur fournit des genouillères aux salariés effectuant des opérations nécessitant le port de cet équipement. L'Employeur remplace cette pièce d'équipement lorsqu'elle est détériorée par usage normal, et pour obtenir le remplacement le salarié doit remettre la pièce détériorée. L'Employeur ne peut être tenu de fournir plus d'une paire de genouillères par année, sauf dans le cas d'équipement rendu hors d'usage suite à un accident de travail.

Si un salarié préfère porter un pantalon de sécurité, il se procure lui-même cet équipement et l'Employeur lui accorde alors une allocation de dix dollars (\$10.00) par période de quarante-cinq (45) jours de travail effectif. Cette allocation est payable au début de la période. Dans ce cas, l'Employeur ne fournit pas de genouillères.

3. Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, l'Employeur fournit à tout salarié qui a complété sa période de probation deux (2) paires de bottes de sécurité conformes aux normes et règlements applicables, soit une paire en cuir et une paire en caoutchouc.

Lorsque l'Employeur remet les bottes, il indique au salarié le prix des bottes.

Ces bottes sont fournies pour une durée minimum d'une (1) année d'opération. Si un salarié veut remplacer une ou des paires de bottes à l'intérieur d'une année d'opération, il le fait à ses frais.

Au-delà d'une (1) année d'opération, le remplacement se fait lorsque la pièce d'équipement est rendue hors d'usage. Pour obtenir le remplacement, il est entendu que le salarié doit remettre la paire de bottes rendue hors d'usage.

Si un salarié à qui on a remis des bottes quitte son travail au cours de la saison d'opération, l'Employeur peut se rembourser du coût des bottes qu'il a fournies à même les sommes qu'il doit au salarié. Le montant que l'Employeur peut se rembourser est équivalent au coût initial d'achat, moins \$20.00 par mois d'usage qu'en a fait le salarié.

4. L'Employeur fournit aux salariés dont le travail exige le port de gants ou de mitaines, une paire de gants ou mitaines par mois de travail effectif.
5. Un salarié doit utiliser l'équipement de sécurité que pour les fins de son travail, et en faire un entretien normal.
6. L'Employeur demeure propriétaire de l'équipement de sécurité, et il peut établir d'autres moyens de contrôle que ceux prévus au présent article et, entre autres, exiger s'il le juge à propos la remise de l'équipement lors de mise à pied.

ARTICLE 24 - CONTINUITÉ DES OPERATIONS

24.01 Il est entendu qu'il n'y a pas de grève, contre-grève, ni de fermeture illégale pendant la durée de la présente convention. La violation des dispositions énumérées ci-dessus n'annule pas la présente convention mais l'employé ou le groupe d'employés qui commettent de telles violations cessent immédiatement d'être des employés de l'EMPLOYEUR.

24.02 Advenant l'arrêt ou la cessation des opérations par suite d'une cause quelconque, il est expressément convenu que la propriété de l'EMPLOYEUR est protégée par la continuation du travail régulier du personnel des cadres et de surveillance.

ARTICLE 25 - VALIDITE

25.01 La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention en regard des dispositions d'une loi, actuelle ou future, ne peut affecter la validité des autres dispositions de la présente convention.

ARTICLE 26 - COMITE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

26.01 Un comité ouvrier-patronal sera formé par les deux (2) parties. Le but de ce comité sera d'étudier les problèmes communs aux deux (2) parties tels la sécurité, les loisirs et les relations de travail et de discuter au préalable de l'introduction de tout nouvel équipement de sécurité.

26.02 Ce comité est formé de trois (3) représentants de l'Employeur et trois (3) représentants du Syndicat et se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Toutefois, il y aura qu'un porte-parole officiel du côté du Syndicat.

ARTICLE 27 - DUREE

27.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 31 mai 1987.

27.02 Il n'y a aucune rétroactivité des dispositions de la convention sauf quant à l'application de l'échelle de salaires et des articles 11.02 et 14.03 qui rétroagissent au premier juin 1985.

ARTICLE 28 - ASSURANCE-COLLECTIVE

28.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur un plan d'assurance-vie couvrant tous les employés réguliers sujets au délai d'éligibilité prévu au plan.

ANNEXE 1
CLASSE 1

ARBRES EN LONGUEUR EBRANCHÉS ETETÉS -
TAUX BASE SUR LE DIAMÈTRE A LA SOURCE
(mesure dans le plus petit diamètre)

<u>DIAMÈTRE</u> <u>(centimètre)</u>	<u>ACTUEL</u>	<u>TAUX EN VIGUEUR A COMPTER DU</u>	
		<u>1er juin 1985</u>	<u>1er juin 1986</u>
12	0,391	0,405	0,421
14	0,461	0,477	0,496
16	0,644	0,666	0,693
18	0,798	0,826	0,859
20	0,909	0,941	0,978
22	1,011	1,046	1,088
24	1,154	1,194	1,242
26	1,344	1,391	1,447
28	1,568	1,623	1,688
30	1,821	1,885	1,960
32	2,100	2,173	2,260
34	2,385	2,468	2,567
36	2,679	2,773	2,884
38	2,998	3,103	3,227
40	3,393	3,512	3,652
42	3,784	3,916	4,072
44	4,158	4,304	4,476
46	4,522	4,680	4,867
48	4,923	5,095	5,299
50	5,323	5,509	5,729
52	5,713	5,913	6,149
54	6,094	6,307	6,559
56	6,481	6,708	6,976
58	6,931	7,174	7,461
60	7,300	7,556	7,858
62	7,724	7,994	8,314
64	8,198	8,485	8,824
66	8,607	8,908	9,264
68	9,013	9,328	9,701
70	9,420	9,750	10,140
72	9,819	10,163	10,569
74	10,211	10,568	10,991
76	10,615	10,986	11,425
78	11,007	11,392	11,848
80	11,346	11,743	12,213
pour chaque 2 cm additionnel:			
	0,307	0,318	0,331

ANNEXE 1 (suite)CLASSE 11ARBRES EN LONGUEUR NON ÉBRANCHÉS - NON ÉTETÉS

TAUX DE BASE SUR LE DIAMÈTRE À LA SOURCE
 (mesure dans le plus petit diamètre)

<u>DIAMÈTRE</u> (centimètre)	<u>TAUX EN VIGUEUR À COMPTER DU</u>		
	<u>ACTUEL</u>	<u>1er juin 1985</u>	<u>1er juin 1986</u>
12	0,274	0,279	0,286
14	0,323	0,329	0,337
16	0,451	0,460	0,471
18	0,559	0,570	0,584
20	0,636	0,649	0,665
22	0,708	0,722	0,740
24	0,808	0,824	0,845
26	0,941	0,960	0,984
28	1,098	1,120	1,148
30	1,275	1,301	1,333
32	1,470	1,499	1,537
34	1,670	1,703	1,745
36	1,875	1,912	1,960
38	2,098	2,140	2,193
40	2,375	2,422	2,482
42	2,649	2,702	2,769
44	2,910	2,968	3,042
46	3,165	3,228	3,309
48	3,446	3,515	3,603
50	3,726	3,800	3,895
52	3,999	4,079	4,181
54	4,266	4,351	4,460
56	4,536	4,627	4,743
58	4,852	4,949	5,073
60	5,110	5,212	5,342
62	5,407	5,515	5,653
64	5,738	5,853	5,999
66	6,025	6,145	6,298
68	6,309	6,435	6,596
70	6,594	6,726	6,894
72	6,873	7,010	7,185
74	7,148	7,291	7,473
76	7,430	7,579	7,768
78	7,705	7,859	8,055
80	7,942	8,101	8,303
pour chaque 2cm additionnel:	0,215	0,219	0,225

CLASSE 11 (suite)

OPÉRATION BOIS DE SCIAGE

Billots de 5,10 mètres de longueur (6.73 m³)

	<u>ACTUEL</u>	<u>1er juin 1985</u>	<u>1er Juin 1986</u>
135 m ³ & Plus/billot	7,31 \$	7,57 \$	7,87 \$
de 88 m ³ à 134 m ³ /billot	8,00	8,28	8,61
moins de 88 m ³ /billot	10,41	10,77	11,20

OPÉRATION DE BOIS DE SCIAGE OU RÉCUPÉRATION

Bois en mètre-cube 1,22
apparent (3,63 m³)

Bois ordinaire cordé	6,80	6,97	7,14
Bois de récupération	7,29	7,43	7,62
Bois ordinaire non cordé	5,83	5,95	6,10
Bois buché, débusqué et empilé près d'un chemin de camion	6,80	6,97	7,14

Bois en mètre 2,44 solide (2,83 n³) 8,70 9,00 9,36

POUR TOUTES LES OPÉRATIONS DÉCRITES DANS LA CLASSE 1 & 11, LES TRAVAILLEURS ONT
UNE AUGMENTATION DE 14% S'ILS COUPENT DANS LE BOIS RENVERSÉ.

ANNEXE 1 (suite)

CLASSE 111

	<u>ACTUEL</u>	<u>1er juin 1985</u>	<u>1er juin 1986</u>
<u>BOIS DE SCIAGE - BOIS FEUILLU</u>			
Bois en mètre cube (5,66 m.c.)			
Bouleau - Merisier - Erable LONGUEUR 8 - 10 - 12	6,33 \$	6,33 \$	6,33 \$
Bois feuillu 2,44 m (2,83 m.c.)			
tremble - bouleau - érable	5,72	5,72	5,72

ANNEXE 1 (suite)

NOTE: Dans l'opération "Bois de sciage", le sélectionnage des arbres doit se faire à tous les 5,10 mètres. Toute partie d'arbre n'atteignant 5,10 mètres de longueur sera considérée comme bois de récupération et convertie en bois à pâte.

DISTANCE DE DEBUSQUAGE: La distance de débusquage, règle générale, selon les conditions normales de peuplement est en autant que possible limitée à 305 mètres.

BONI DE NEIGE:

Le boni de neige accordé aux employés rémunérés à un taux forfaitaire et directement affectés à l'opération de coupe et de débusquage continuera d'être payé selon les modalités suivantes:

- 1) échelle des taux forfaitaires en vigueur majorée à compter de la première période de paie et lorsque l'épaisseur de la neige atteint une moyenne de:

30,48 cm à 63,49 cm	10 %
63,50 et plus	15 % (ou fermeture des chantiers)

La moyenne d'épaisseur de la neige est calculée par endroit de coupe à partir d'un système de règles fixes placées à l'avance. Le résultat de ce calcul sert à déterminer le montant de majoration payé aux employés forfaitaires de ce chantier.

PRIME DE STABILITE

Afin de promouvoir la stabilité de main-d'oeuvre et de minimiser certains désavantages de l'exploitation, après le 1er janvier, l'employeur paiera à l'employé régulier rémunéré à forfait et affecté aux opérations de coupe et de débusquage, 5% de ces gains forfaitaires réalisés au cours de la saison d'exploitation.

Cette prime est payée seulement à l'employé qui est régulier au moment de sa date d'embauche et qui ne perd pas son ancienneté au cours de la saison. De plus, pour avoir droit à la prime, l'employé doit avoir effectivement travaillé au moins quatre-vingt pour cent (80%) des jours de travail durant sa période d'emploi.

La prime de stabilité est remise aux salariés qui y ont droit dans la 1ère semaine de l'opération suivante ou au plus tard le 1er août suivant.

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

85 JUL -8 14:05

B. C. G. J.
QUÉBEC

ENTRE: LES ENTREPRISES LIONEL DIONNE INC.

ET : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DU BAS ST-LAURENT

Tel que convenu lors des négociations, les parties conviennent de ce qui suit:

Ce comité est formé de trois (3) représentants de l'Employeur et trois (3) représentants du Syndicat et ... (Ancien texte) Prévoir dans la lettre d'entente que l'Employeur maintient la pratique actuelle, soit la rémunération des personnes siégeant sur ce comité au taux de \$7.00 l'heure pour le temps de la réunion.

ENTENTE SIGNEE LE 28 JUIN 1985.

LES ENTREPRISES LIONEL DIONNE INC.

Jacques Dionne
Costin Durand

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DU BAS ST-LAURENT

Fernand Laluc
Noël Dionne
Louis George Belanger
Christine Roux

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

85
JUL - 8 14:06

B.C.G.T.
QUÉBEC

ENTRE: LES ENTREPRISES LIONEL DIONNE INC.

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DU BAS ST-LAURENT

Tel que convenu lors des négociations, les parties conviennent de ce qui suit:

1. La pratique est maintenue à l'effet que lorsque les opérations se continuent durant les mois de décembre et janvier mais qu'on interrompt temporairement l'exploitation durant la période de Noël et du Jour de l'An, soit de l'avant-veille de Noël au surlendemain du Jour de l'An, le salarié qui satisfait aux exigences de l'article 14.05, et qui est présent au travail le jour de la fermeture et est de retour le jour de l'ouverture, reçoit sur la paie suivant son retour la rémunération pour les quatre (4) jours de congés fériés prévus durant cette période.

2. Aux fins d'application de l'article 23.01 (2), les jours travaillés au cours du mois de juin 1985 sont crédités.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à
St-Alexandre, ce 28 juin 1985.

LES ENTREPRISES LIONEL DIONNE INC.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
FORESTIERS DU BAS ST-LAURENT

Lionel Dionne

Justin Durof

Henri St-Onge

Neil Dionne

Laurie Gagné Pelletier

Richard St-Onge

0493-1
06493-1

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 22019-02
Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
85-06-28	85-07-08		85-06-28	87-05-31	50	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DU BAS ST LAURENT (FTQ) (UPA) 274, rue Potvin Rimouski, Qué. G5L 7P5 Att.: M. Ghislain Fournier	<input type="checkbox"/> Déposant LES ENTREPRISES LIONEL DIONNE INC. Saint Alexandre Comté de Kamouraska G0L 2G0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-01</u> Activité <u>0310-02</u> Affiliation <u>11</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes.

Remarques

Egalement inclus deux lettres d'entente, concernant:

1. - Congés du temps des fêtes;
2. - Rémunération des personnes siégeant sur comité pour le temps de la réunion.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Amos Demers</i>	Date 85-07-10

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

B.C.G.T.
QUÉBEC

85 JUL - 8 14:05

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LES ENTREPRISES LIONEL DIONNE INC.

partie de première part,
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DU BAS-SAINT-LAURENT (F.T.F.Q.)

partie de seconde part,
ci-après appelée "LE SYNDICAT"

DIVISION SAINT-ALEXANDRE

1985 - 1986

INDEX

<u>Article</u>		<u>Page</u>
8	Absence pour activités syndicales	5
16	Ancienneté	10
28	Assurance-collective	23
1	But général	1
26	Comité de santé et sécurité	21
11	Congés sociaux	6
24	Continuité des opérations	22
10	Contrat d'embauche	6
19	Discipline	16
4	Droits de la direction	2
27	Durée	23
23	Équipement de sécurité	21
22	Feu	20
14	Jours fériés, chômés et payés	8
3	Juridiction	2
18	Mouvement de main-d'oeuvre	14
12	Période de paye	7
21	Prévention des accidents	19
20	Procédures de griefs	18
2	Reconnaissance	1
6	Remise des cotisations	3
7	Représentants syndicaux	4
9	Salaires	5
5	Sécurité syndicale	3
13	Semaine et heures de travail	7
17	Transport des itinérants	14
15	Vacances	9
25	Validité	23

ANNEXE

1	Echelle de salaire	25
	Boni de neige	29
	Prime de stabilité	30

ARTICLE 1 - BUT GENERAL

1.01 Le but général de cette entente est de procurer à l'EMPLOYEUR et au SYNDICAT le plein bénéfice de négociations collectives, légales et ordonnées et d'assurer dans toute la mesure du possible, la sécurité et le bien-être physique des employés, l'économie dans les opérations, la qualité et la quantité de la production et la protection de la propriété. Cette entente cherche également à procurer aux parties le règlement équitable et pacifique de toutes disputes ou différends qui peuvent survenir entre elles. Il est reconnu que le devoir des parties aux présentes et de tous les employés est de coopérer pleinement, individuellement et collectivement au progrès dans la réalisation des conditions stipulées aux présentes.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 L'EMPLOYEUR reconnaît LE SYNDICAT comme étant le représentant mandaté de tous les employés en forêt, salariés au sens du code du travail, sauf les chauffeurs de camions, les opérateurs de chargeuses et de tracteurs ainsi que les employés de bureau au service de monsieur Lionel Dionne de Saint-Alexandre, Comté Kamouraska, pour ses opérations forestières dans les cantons: Pinchaud, Chabot, Pohénégamook, Bungay et Parke dans les comtés de Témiscouata et Kamouraska.

Le tout en vertu d'un certificat d'accréditation syndicale émis par le Commissaire-enquêteur du ministère du Travail du Québec en date du 20 décembre 1976.

2.02 Le mot "EMPLOYEUR", quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de l'employeur ou l'employeur lui-même.

2.03 Le mot "SALARIE(S)", quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les personnes membres de l'unité de négociations.

ARTICLE 3 - JURIDICTION

3.01 La juridiction du SYNDICAT s'étend aux employés prévus et décrits dans son certificat d'accréditation.

3.02 Le travail n'est pas interrompu par aucun conflit de juridiction pouvant survenir entre le SYNDICAT accrédité et tout autre syndicat. Ces questions de juridiction sont discutées et réglées entre et par les syndicats concernés qui suivent la procédure légale établie à cette fin.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

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

4.02 Sans limiter l'article 4.01, le Syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'employeur de:

- A) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité du personnel;
- B) embaucher, classifier, transférer, promouvoir, démettre, mettre à pied, ou congédier les salariés;
- C) mettre en vigueur les règlements de sécurité et disciplinaires et suspendre, démettre, congédier ou imposer d'autres sanctions aux salariés;
- D) juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés;
- E) généralement diriger l'entreprise dans laquelle la compagnie est engagée et,

sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les méthodes d'exécution, les cédules de production et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

5.01 Tous les salariés à la date de la signature de la convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être membres du Syndicat.

5.02 Il est également entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par l'employeur, le Syndicat et leurs représentants respectifs, ou leurs membres, contre tout salarié, à cause de ses activités syndicales.

5.03 L'EMPLOYEUR convient de faire signer à l'employé au moment de l'embauchage (ou de ré-embauchage, selon le cas) une formule révocable et écrite d'adhésion syndicale. Cette formule est fournie par le Syndicat et vaut pour la durée de la présente convention.

5.04 Tout nouvel employé (ancien employé ayant perdu son statut d'employé régulier) au moment de l'embauchage (ou ré-embauchage, selon le cas) doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du SYNDICAT après deux (2) semaines d'emploi continu; toutefois, l'employé stagiaire, tel que défini à l'article "Ancienneté" de la présente convention, n'a aucun recours à la procédure de grief dans tout mouvement de main-d'oeuvre.

ARTICLE 6 - REMISE DES COTISATIONS

6.01 A la fin de chaque mois, la remise des cotisations syndicales est faite au Syndicat des travailleurs forestiers du Bas-Saint-Laurent (F.T.F.Q.).

En même temps, l'EMPLOYEUR transmet au Syndicat une liste indiquant, nom, prénom et numéro d'assurance-sociale de chaque employé cotisé ainsi que le montant retenu à chaque employé.

De plus, l'employeur indique sur cette liste le nom, prénom, numéro d'assurance-sociale et date de début du travail des salariés embauchés au cours du mois, ainsi que le nom, date de départ et motif du départ des employés qui ont quitté leur travail au cours du mois pour lequel des déductions ont été faites.

ARTICLE 7 - REPRESENTANTS SYNDICAUX

7.01 Les organisateurs syndicaux et les officiers du SYNDICAT porteurs de lettres de créances appropriées ont droit de visiter toutes les opérations régies par cette entente pour s'occuper des affaires du SYNDICAT. Les lettres de créances aux mains des organisateurs et officiers du SYNDICAT consistent en un certificat d'autorité signé par le président ou le secrétaire du SYNDICAT des travailleurs forestiers du Bas-Saint-Laurent.

7.02 Le SYNDICAT désigne un (1) représentant syndical par unité d'opération; par la suite, le Syndicat désigne parmi les représentants syndicaux un (1) employé qui est considéré comme porte-parole officiel du Syndicat.

En principe, l'administrateur syndical d'un secteur est considéré comme le représentant syndical. A défaut d'administrateur syndical dans un secteur, le Syndicat fait élire parmi les membres de l'unité de négociation un salarié pour agir à titre de représentant syndical de l'unité d'opération concernée.

7.03 Le Syndicat avise par écrit l'employeur du nom des délégués syndicaux. L'employeur n'a pas à reconnaître les délégués avant d'avoir reçu l'avis écrit.

7.04 Sans limite, l'article 8.01 - Aucune Activité Syndicale n'est permise durant les heures normales de travail.

ARTICLE 8 - ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

8.01 L'EMPLOYEUR convient d'accorder, sur demande, des congés sans solde aux employés requis de s'absenter du travail, soit pour des procédures d'arbitrage ou pour toute autre activité syndicale jugée essentielle. Des congés sans solde peuvent aussi être accordés aux officiers et représentants syndicaux afin de leur permettre de prendre part à des activités syndicales légitimes, de niveau régional ou provincial, à condition toutefois que ces congés soient demandés vingt-quatre (24) heures à l'avance et que le choix des officiers et représentants soit fait de façon à ne pas nuire à la bonne marche des opérations.

ARTICLE 9 - SALAIRES

9.01 L'Annexe 1 comprend les cédules de salaires telles qu'acceptées par LE SYNDICAT et l'EMPLOYEUR; elle est ci-jointe et fait partie de cette entente collective de travail.

9.02 A) S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification, l'entreprise établira un taux de salaire temporaire et en avisera par écrit le SYNDICAT, dans les quarante (40) jours ouvrables à partir de la date de la mise en vigueur de la classification.

Après cette période, le SYNDICAT pourra négocier avec l'EMPLOYEUR le ou les taux en question.

B) Si les parties en viennent à un accord, le ou les taux font, par la suite partie de la cédule appropriée à l'Annexe 1 de la présente convention. Ces taux auront un effet rétroactif depuis la date de leur mise en vigueur sur une base temporaire.

C) Si, au contraire, les parties ne peuvent tomber d'accord, il y a alors grief et la question est automatiquement portée au deuxième stade de la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 10 - CONTRAT D'EMBAUCHE

10.01 En vue de prévenir les différends, il est convenu que chaque employé au début de la saison doit signer une formule d'engagement.

ARTICLE 11 - CONGES SOCIAUX

11.01 Tout employé régulier peut s'absenter du travail à l'occasion des événements suivants et pour la durée qui y est mentionnée:

- a) Décès de son conjoint ou de son enfant, quatre (4) jours consécutifs à compter du jour du décès;
- b) Décès de son père ou de sa mère, trois (3) jours consécutifs, entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement;
- c) Décès de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère et belle-soeur, grand-parents, une (1) journée soit le jour des funérailles.

11.02 A l'occasion de ces congés, un salarié régulier a droit d'être rémunéré pour ses jours de travail cédulés perdus, en autant qu'il assiste aux funérailles, au taux suivant:

1er juin 1985:	73,50 \$
1er juin 1986:	77,00 \$

11.03 Le paiement d'un ou de plusieurs de ces jours de congés est effectué lors du retour au travail de l'employé sur présentation de documents attestant la raison de l'absence.

11.04 Un salarié a droit de s'absenter du travail sans solde à l'occasion des événements et pour la durée qui est mentionnée:

- A) Une semaine à l'occasion de son mariage;
- B) Deux jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou du mariage d'un de ses enfants.

11.05 Lorsque des circonstances particulières le justifient, l'employeur peut accorder, sur demande, dans les cas prévus à 11.01, des journées additionnelles d'absences sans solde jusqu'à concurrence de trois (3) jours.

ARTICLE 12 - PERIODE DE PAIE

12.01 L'EMPLOYEUR accordera à l'employé au cours de sa deuxième semaine d'emploi, une avance. Au cours de sa troisième semaine d'emploi, l'employé recevra de son employeur son premier chèque de paie. Par la suite, l'employé au travail recevra un règlement à tous les quinze (15) jours avec une avance entre les deux (2) semaines.

12.02 L'EMPLOYEUR indique sur le règlement le nombre de jours de travail.

ARTICLE 13 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

13.01 L'expression "semaine" désigne, pour les fins de la présente, une période de sept (7) jours établie comme période de travail s'étendant de minuit un jour donné à la fin du septième (7e) jour suivant.

13.02 La semaine normale de travail pour les employés régis par la présente convention est de quarante-cinq (45) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours de neuf (9) heures, du lundi au vendredi inclusivement, à l'intérieur de l'horaire suivant: 6 h à 17 h.

NOTE Cette cédule de travail est sujette à modification pour tenir compte de situations particulières créés par: un état d'alerte en prévention des feux de forêt, un dégel hivernal ou printanier, etc.

ARTICLE 14 - JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

14.01 Les jours suivants sont des jours fériés, chômés et payés:

<u>1ère année</u>	<u>2ième année</u>
24 juin (Fête Nationale)	(*) 24 juin (Fête Nationale)
1er juillet (Confédération)	30 juin (Confédération reporté)
2 septembre (Fête du Travail)	1er septembre (Fête du Travail)
14 octobre (Action de Grâce)	13 octobre (Action de Grâce)
24 décembre	24 décembre
25 décembre	25 décembre
31 décembre	31 décembre
1er janvier 1986	1er janvier 1987

(*) Ce congé peut être reporté au 23 si la Loi le permet.

Le lendemain du Jour de l'An et du Jour de Noël sont des jours chômés mais non payés.

14.02 A l'exception du Jour de Noël, du Jour de l'An et de la fête Nationale, les jours fériés, chômés et payés qui surviennent un mardi, un mercredi ou un jeudi seront reportés au lundi précédant ou au vendredi suivant, et ceux qui surviennent un samedi ou un dimanche seront reportés au lundi qui suit ou au vendredi précédant, sujet aux lois ou règlements qui pourraient devenir applicables.

14.03 Les jours fériés, chômés et payés énumérés au paragraphe 14.01 sont rémunérés comme suit:

1er juin 1985:	73,50 \$
1er juin 1986:	77,00 \$

14.04 En principe, il n'y a aucun travail les jours fériés, chômés et payés, à moins d'entente entre les parties. Si un salarié doit travailler l'un des jours fériés et chômés prévus à l'article 14.01, l'EMPLOYEUR, en plus de verser aux salariés occupés ce jour férié le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue à l'article 14.03 ou lui accorder un congé compensatoire.

14.05 Pour être éligible au paiement d'un jour férié, chômé et payé mentionné au paragraphe 14.01, un employé doit être régulier et avoir travaillé le jour précédant la fête et être de retour au travail le jour qui suit la fête ou le jour qui en tient lieu si la fête est reportée à une autre date, tel que prévu au paragraphe 14.02.

Cependant, dans le cas où un salarié est absent le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant à cause d'une absence due aux vacances, à la maladie ou à un congé autorisé, ainsi que lorsqu'il sera déterminé avant 10 h le matin que la journée avant et/ou après la fête ne sera pas travaillée à cause de la pluie ou de la neige, le salarié ne perd pas le droit au paiement de la fête, en autant qu'il ait travaillé au moins un (1) jour dans les quinze (15) jours de calendrier précédant la fête.

ARTICLE 15 - VACANCES

15.01 Les vacances et les crédits de vacances prévus au présent article ont pour base le nombre de jours de travail reconnus à l'article "Ancienneté", calculés au premier janvier de chaque année.

15.02 Tout salarié a droit à titre de crédits de vacances, selon son ancienneté calculée au premier janvier précédant le début de l'opération, au pourcentage suivant de ses gains bruts gagnés à titre d'employé au cours de l'année de calendrier se terminant le 31 décembre précédant le début des opérations:

0 à 350 jours :	4	%
351 à 500 jours :	5	%
501 à 650 jours :	6	%
651 jours et plus :	7	%

Les crédits de vacances accumulés au cours d'une année sont remis aux salariés dans la première semaine au début de l'opération suivante ou au plus tard au premier août suivant. Cependant, si un salarié désire prendre des vacances au cours de l'opération, il doit en aviser l'employeur avant le début de l'opération et il fixe la date de ses deux (2) semaines de vacances après entente avec l'employeur; dans un tel cas ses crédits de vacances lui seront remis avant son départ pour vacance.

ARTICLE 16 - ANCIENNETE

16.01 Le mot "Ancienneté" signifie le nombre de jours de travail continus et alloués au crédit d'un employé régulier.

16.02 Un jour de travail se définit comme étant une journée complète de travail ou deux (2) demi-journées de travail complètes. On y inclus les vacances prises en période d'emploi et les jours fériés, chômés et payés prévus à la convention.

16.03 L'ancienneté s'applique, pour tous salariés qui étaient à l'emploi en 1976 de l'EMPLOYEUR au début des opérations de 1976. Pour les nouveaux employés, cette ancienneté début à l'engagement.

16.04 Statut de l'employé

A) un nouvel employé (ou ancien employé ayant perdu son statut d'employé régulier) est considéré comme employé stagiaire.

B) l'employé stagiaire acquiert le statut d'employé régulier lorsqu'il a complété quarante (40) jours de travail continu.

Tant qu'il n'a pas complété cette période, le congédiement, la mise à pied ou le déplacement d'un salarié stagiaire ne peut faire l'objet d'un grief.

16.05 Ancienneté d'équipe-Employés forfaitaires

L'ancienneté d'une équipe est la somme des jours d'ancienneté de chacun des membres de l'équipe tels qu'ils apparaissent sur la liste émise par l'EMPLOYEUR au terme de la saison précédente (divisée par le nombre de membres de l'équipe).

16.06 Accumulation d'ancienneté

L'ancienneté s'accumule dans les cas suivants:

- 1) Lors de mutation à un poste exclu de l'unité de négociations pour une période de douze (12) mois.
- 2) Lors de vacances et de tous congés payés prévus à la convention.
- 3) Lors de congé autorisé pour activités syndicales.
- 4) Lors de maladie ou accident non occupationnel de moins de douze (12) mois de calendrier et certifié par un médecin.
- 5) Lors de maladie ou accident occupationnel reconnu par la C.S.S.T. de moins de douze (12) mois de calendrier.

NOTE

Le nombre de jours qu'un employé peut accumuler en vertu des dispositions du présent paragraphe ne peut être supérieur en aucun cas au nombre de jours que l'employé aurait normalement travaillé pendant cette période.

16.07 Maintien d'ancienneté

L'ancienneté est maintenue lors :

- 1) D'un congé autorisé avec retour au travail dans les délais prévus.
- 2) Lors de maladie ou d'accident non occupationnel, certifié par un médecin, du douzième (12e) au dix-huitième (18e) mois de calendrier.
- 3) Lors de maladie ou accident occupationnel reconnu par la C.S.S.T. du douzième (12e) au dix-huitième (18e) mois.
- 4) Lors de mise à pied n'excédant pas dix-huit (18) mois de calendrier.
- 5) Lors de mutation pour une période de plus de douze (12) mois à un poste exclu de l'unité de négociations.

16.08 Perte d'ancienneté

Un employé perd toute son ancienneté accumulé et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants :

- 1) S'il quitte de lui-même son emploi.
- 2) S'il refuse une offre d'emploi dans son occupation lors d'un rappel.
- 3) S'il est renvoyé pour cause.
- 4) Si un employé a été mis à pied pendant plus de dix-huit (18) mois de calendrier.
- 5) Si l'employé est absent pour cause de maladie ou accident non-occupationnel de plus de dix-huit (18) mois de calendrier.
- 6) Si l'employé est absent pour cause de maladie ou accident occupationnel de plus de dix-huit (18) mois de calendrier.

- 7) Si un salarié ne se présente pas au travail dans les délais et selon les modalités prévues à l'avis de rappel, à moins de raisons de force majeure ou de circonstances hors du contrôle de l'employé, dont la preuve lui incombe.

16.09 Tout employé dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté, qui est promu ou permuté à une position exclue des cadres de la présente convention, cesse immédiatement d'être régi par la présente; cependant, son ancienneté s'accumule sans interruption et cet employé conserve le privilège de réintégrer les cadres de la présente convention avec tous ses droits acquis.

16.10 Liste d'ancienneté

A) Au cours du mois de février de chaque année, l'employeur fait parvenir au Syndicat par courrier, la liste complète des employés ayant conservé leur statut d'employé régulier en indiquant l'ancienneté de chaque employé et son département.

En même temps, l'Employeur transmet à chaque salarié à sa dernière adresse connue une note indiquant le nom du salarié concerné et son ancienneté.

B) Cette liste d'ancienneté est considérée définitive et gouverne les mouvements de main-d'oeuvre jusqu'à ce que la prochaine liste devienne définitive, trente (30) jours après sa mise à la poste à l'adresse du Syndicat, à moins que le Syndicat fasse des représentations à l'employeur pendant ces trente (30) jours.

Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la demande immédiate d'emploi et il appartient aux employés concernés de fournir la preuve pour corriger l'ancienneté sur cette liste. Cette liste indique aussi l'ancienneté d'équipe, dans le cas des salariés opérant en équipe.

16.11 Année d'opérations

Une année d'opérations s'étend du 1er avril au 31 mars de l'année suivante.

ARTICLE 17 - TRANSPORT DES ITINERANTS

17.01 En plus des taux spécifiés à l'Annexe 1, les travailleurs itinérants reçoivent une allocation de transport équivalant à 4 % de leur salaire brut.

ARTICLE 18 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

18.01 A) Dans le cas de promotion, mutation, mise à pied et rappel au travail, l'Employeur tient compte de la compétence, de l'habileté et de l'ancienneté des employés réguliers de chaque unité d'opération; si tous les autres facteurs sont relativement égaux entre deux (2) ou plusieurs employés, l'ancienneté s'applique selon les modalités prévues ci-après. Dans le cas des employés travaillant en équipe, aux fins d'application de l'ancienneté, c'est l'ancienneté d'équipe qui s'applique. Les parties reconnaissent trois (3) départements d'ancienneté pour l'application de l'ancienneté, soit:

1. bois en longueur et autres opérations s'effectuant en équipe avec une débusqueuse
2. bois de quatre (4) pieds (1,22 m³)
3. bois de huit (8) pieds (2,44m³)

B) Dans le département bois en longueur, étant donné qu'il s'agit de salariés opérant en équipe et avec des débusqueuses, il est entendu qu'à l'occasion de mise à pied et de rappel au travail, c'est l'ancienneté d'équipe qui s'applique. Les salariés ayant leur ancienneté reconnue dans ce département ne peuvent à l'occasion de mise à pied ou de rappel, déplacer les salariés des autres départements. Cependant, en aucun cas les salariés des autres départements ne peuvent à l'occasion de mouvement de main-d'oeuvre déplacer ces salariés.

C) Dans le cas des deux (2) autres départements, l'ancienneté s'applique d'abord à l'intérieur du département. Cependant, dans le cas d'une mise à pied, un salarié mis à pied dans son département peut s'il reste plus de dix (10) jours ouvrables avant de compléter l'opération dans l'autre département, déplacer un salarié de l'autre département, sujet aux critères prévus à l'article 18.01.

Au niveau du rappel au travail, en principe, un salarié est rappelé dans son département à moins qu'il n'ait avisé par écrit l'employeur avant la fin de la saison précédente de son intention d'être rappelé dans l'autre département. Au début de l'opération suivante, si les opérations de ces départements débutent avec plus d'une (1) semaine d'intervalle, l'employeur tient alors compte au niveau du rappel non seulement des employés du département mais encore de ceux qui ont transmis un tel avis, sujet à 18.01.

18.02 Lors de rappel, un employé est avisé selon l'une ou l'autre des façons suivantes:

A) Par écrit: L'EMPLOYEUR convient, si possible, d'aviser (à sa dernière adresse connue) les employés, dix (10) jours ouvrables à l'avance de la date de reprise des opérations. L'employé doit accuser réception de cet avis trois (3) jours avant la date d'ouverture et se rapporter au travail à la date spécifiée à moins que d'autres arrangements aient été faits par écrit.

B) Par téléphone: Si le rappel ne peut se faire par écrit, à cause d'une situation exceptionnelle et exigeant un moyen de communication plus expéditif, l'employeur pourra aviser l'employé par téléphone ou par tout autre moyen de communication.

18.03 Dans le cas des opérations effectuées par des équipes de salariés lors d'avis de rappel, c'est l'ancienneté d'équipe qui prédomine. De plus, lorsqu'il devient nécessaire de remplacer un membre d'une équipe, le choix soit ratifié par le contremaître; si ce choix n'est pas à la satisfaction du contremaître ou si les membres ne peuvent s'entendre ou trouver un remplaçant éventuel, ce remplaçant est choisi conjointement par les membres et le contremaître.

18.04 L'employé régulier qui ne peut faire valoir son ancienneté selon les dispositions prévues ci-dessus est alors mis à pied.

1) Les employés mis à pied en sont avisés par l'EMPLOYEUR trois (3) jours à l'avance, à moins que la mise à pied donne lieu à un avis plus court dû à des circonstances en dehors de la volonté de l'employeur.

2) Les employés qui désirent terminer leur emploi doivent en aviser l'employeur au moins trois (3) jours à l'avance.

ARTICLE 19 - DISCIPLINE

19.01 Trois (3) sanctions différentes peuvent être infligées lorsqu'il devient nécessaire de discipliner un employé de l'EMPLOYEUR:

A) Réprimande personnelle.

Cette sanction s'applique aux offenses mineures lorsque le surveillant est assuré par l'employé en faute que l'infraction ne sera pas répétée.

B) Suspension du travail sans paie pour les périodes d'un (1) à quinze (15) jours, dépendant de la gravité de l'offense.

Cette sanction s'applique au cas d'une première offense ou s'il y a continuation et répétition d'offenses légères lorsque le surveillant est d'opinion

qu'il peut obtenir que l'employé en question garde une conduite convenable et observe la discipline sans qu'il soit nécessaire d'avoir recours à la sanction de congédiement.

C) Congédiement.

Cette sanction s'applique:

- 1) dans tous les cas de violation flagrante et de propos délibérés des règlements de l'EMPLOYEUR ou de l'une ou plusieurs des dispositions de la présente convention;
- 2) dans les cas de condamnation pour offenses criminelles alors que l'employé est au service de l'EMPLOYEUR;
- 3) il peut encore devenir nécessaire d'affliger cette sanction à un employé s'il persiste à commettre des infractions mineures aux règlements de l'EMPLOYEUR.

19.02 L'une ou l'autre des raisons suivantes peuvent également motiver le recours à l'une ou l'autre des sanctions énumérées au sous-paragraphe ci-dessus:

- a) incompétence ou inefficacité;
- b) négligence au travail;
- c) insubordination;
- d) infraction aux interdictions de fumer ou contravention aux règlements de la protection des forêts contre le feu;
- e) conduite préjudiciable au bon ordre, à la bonne marche des opérations ou qui peut affecter le bien-être et la sécurité des autres employés;
- f) malhonnêteté;
- g) vandalisme;
- h) faire son travail lorsque l'employé est sous l'effet de la boisson ou de la drogue.

19.03 Toutes les mesures disciplinaires sont sujettes à la procédure prévue dans la présente convention pour le règlement des griefs.

ARTICLE 20 - PROCEDURES DE GRIEF

20.01 Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

20.02 Tout grief doit être soumis par écrit, par l'employé ou par le représentant du Syndicat ayant juridiction, dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance au contremaître de l'employé. Une copie de l'exposé du grief doit également être envoyée à l'employeur à son bureau à Saint-Alexandre, Province de Québec.

20.03 Le contremaître doit donner une réponse par écrit dans le délai de dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.

20.04 Si le contremaître ne rend pas sa décision dans le délai prescrit, ou si le délégué syndical n'est pas satisfait de la décision, le représentant du syndicat soumet le grief par écrit dans un délai de sept (7) jours ouvrables de la décision du contremaître ou de l'expiration du délai mentionné à l'article antérieur, à l'employeur qui donnera une réponse par écrit dans un délai de sept (7) jours ouvrables.

20.05 Si la réponse de l'employeur ou de son représentant autorisé ne règle pas le grief, ce dernier sera soumis par écrit dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à un arbitre désigné par les parties. Le Syndicat fera parvenir à l'employeur un avis écrit de son intention de recourir à l'arbitrage.

L'avis doit exposer le litige en cause en termes précis et mentionner sous quel rapport la convention a été violée ou mal interprétée, en indiquant la ou les clauses invoquées. L'avis doit également indiquer la nature du redressement recherché.

20.06 A défaut des parties de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les quatorze (14) jours suivant la réception de l'avis d'arbitrage, le syndicat peut poursuivre le grief en demandant par écrit dans les quinze (15) jours suivant l'expiration du délai de quatorze (14) jours, au ministre du Travail et de la main-d'oeuvre de nommer un arbitre. Copie de l'avis au Ministre est transmise en même temps à l'employeur.

20.07 Chacune des parties aux présentes payent les dépenses et honoraires de ces témoins et acceptent de défrayer à part égale les frais et honoraires de l'arbitre.

20.08 La fonction de l'arbitre est d'interpréter et d'appliquer les stipulations de la convention. Cet arbitre s'occupe seulement de chaque question telle que posées et il n'a aucun pouvoir de changer, ajouter ou amender cette convention.

20.09 Si la juridiction de l'arbitre est contestée, il doit rendre une décision écrite et motivée sur l'objection, avant de procéder à l'enquête. Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à un endroit désigné par l'arbitre.

20.10 Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions.

Un grief collectif doit être soumis directement à la deuxième étape dans les dix (10) jours de l'événement de l'origine du grief.

ARTICLE 21 - PREVENTION DES ACCIDENTS

21.01 Afin de promouvoir la sécurité dans les opérations de l'EMPLOYEUR, tous les employés couverts par cette convention doivent se conformer, et cela comme condition d'emploi, aux règlements de l'employeur

et du ministère du Travail, présents ou futurs, en ce qui concerne le port obligatoire de l'équipement de sécurité par les travailleurs.

21.02 Tout employé subissant des égratignures, coupures mineures, etc, doit se présenter immédiatement au contremaître. Celui-ci, s'il le juge à propos, l'enverra se faire examiner par le médecin de l'employeur.

21.03 Tous les accidents doivent être immédiatement rapportés (avec les témoins, s'il y en a) au contremaître si les conditions le permettent. Le contremaître fait les rapports nécessaires relativement à cet accident.

21.04 Le SYNDICAT encourage ses membres à se prévaloir des avantages que l'EMPLOYEUR leur offre pour entraînement et leur sécurité.

21.05 Au début de chaque saison, l'employeur fournit aux salariés qui en font la demande une trousse de premiers soins. A ce moment, les salariés paient la trousse mais l'employeur rembourse les salariés qui lui remettent la trousse en bon état, compte tenu de l'usure normale, à la fin de la saison.

ARTICLE 22 - FEU

22.01 L'employé s'engage à se conformer aux règlements concernant la protection de la forêt ainsi qu'à tous les règlements forestiers de la province et de l'EMPLOYEUR.

22.02 L'employé qui utilise une scie mécanique doit toujours avoir à sa disposition le contenant rempli de poudre chimique qui est fourni par l'EMPLOYEUR, mais chargé à l'employé au début de l'opération et remboursé à la fin d'emploi ou en septembre. Lorsque le degré d'inflamabilité est moyen ou inférieur, ce contenant peut être laissé avec le réservoir à carburant, cependant, lorsque l'indice dépasse la moyenne, l'employé doit porter ce contenant sur sa personne.

ARTICLE 23 - EQUIPEMENT DE SECURITE

23.01 L'Employeur convient de fournir l'équipement de sécurité suivant, sujet aux conditions ci-après mentionnées:

1. a) Chapeau de sécurité: L'Employeur convient de fournir à tout salarié embauché après la signature de la convention collective un chapeau de sécurité. Dans les cas des salariés qui étaient déjà à son emploi, l'Employeur remplace le chapeau qu'ils ont actuellement suivant les dispositions du sous-paragraphe c).
- b) La Compagnie fournit les protecteurs auriculaires et la visière aux employés requis de les porter.
- c) Le remplacement des équipements prévus aux sous-paragraphe a) et b), se fait sur remise de la pièce rendue hors d'usage.

2. L'Employeur fournit des genouillères aux salariés effectuant des opérations nécessitant le port de cet équipement. L'Employeur remplace cette pièce d'équipement lorsqu'elle est détériorée par usage normal, et pour obtenir le remplacement le salarié doit remettre la pièce détériorée. L'Employeur ne peut être tenu de fournir plus d'une paire de genouillères par année, sauf dans le cas d'équipement rendu hors d'usage suite à un accident de travail.

Si un salarié préfère porter un pantalon de sécurité, il se procure lui-même cet équipement et l'Employeur lui accorde alors une allocation de dix dollars (\$10.00) par période de quarante-cinq (45) jours de travail effectif. Cette allocation est payable au début de la période. Dans ce cas, l'Employeur ne fournit pas de genouillères.

3. Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, l'Employeur fournit à tout salarié qui a complété sa période de probation deux (2) paires de bottes de sécurité conformes aux normes et règlements applicables, soit une paire en cuir et une paire en caoutchouc.

Lorsque l'Employeur remet les bottes, il indique au salarié le prix des bottes.

Ces bottes sont fournies pour une durée minimum d'une (1) année d'opération. Si un salarié veut remplacer une ou des paires de bottes à l'intérieur d'une année d'opération, il le fait à ses frais.

Au-delà d'une (1) année d'opération, le remplacement se fait lorsque la pièce d'équipement est rendue hors d'usage. Pour obtenir le remplacement, il est entendu que le salarié doit remettre la paire de bottes rendue hors d'usage.

Si un salarié à qui on a remis des bottes quitte son travail au cours de la saison d'opération, l'Employeur peut se rembourser du coût des bottes qu'il a fournies à même les sommes qu'il doit au salarié. Le montant que l'Employeur peut se rembourser est équivalent au coût initial d'achat, moins \$20.00 par mois d'usage qu'en a fait le salarié.

4. L'Employeur fournit aux salariés dont le travail exige le port de gants ou de mitaines, une paire de gants ou mitaines par mois de travail effectif.
5. Un salarié doit utiliser l'équipement de sécurité que pour les fins de son travail, et en faire un entretien normal.
6. L'Employeur demeure propriétaire de l'équipement de sécurité, et il peut établir d'autres moyens de contrôle que ceux prévus au présent article et, entre autres, exiger s'il le juge à propos la remise de l'équipement lors de mise à pied.

ARTICLE 24 - CONTINUITÉ DES OPERATIONS

24.01 Il est entendu qu'il n'y a pas de grève, contre-grève, ni de fermeture illégale pendant la durée de la présente convention. La violation des dispositions énumérées ci-dessus n'annule pas la présente convention mais l'employé ou le groupe d'employés qui commettent de telles violations cessent immédiatement d'être des employés de l'EMPLOYEUR.

24.02 Advenant l'arrêt ou la cessation des opérations par suite d'une cause quelconque, il est expressément convenu que la propriété de l'EMPLOYEUR est protégée par la continuation du travail régulier du personnel des cadres et de surveillance.

ARTICLE 25 - VALIDITE

25.01 La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention en regard des dispositions d'une loi, actuelle ou future, ne peut affecter la validité des autres dispositions de la présente convention.

ARTICLE 26 - COMITE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

26.01 Un comité ouvrier-patronal sera formé par les deux (2) parties. Le but de ce comité sera d'étudier les problèmes communs aux deux (2) parties tels la sécurité, les loisirs et les relations de travail et de discuter au préalable de l'introduction de tout nouvel équipement de sécurité.

26.02 Ce comité est formé de trois (3) représentants de l'Employeur et trois (3) représentants du Syndicat et se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Toutefois, il y aura qu'un porte-parole officiel du côté du Syndicat.

ARTICLE 27 - DUREE

27.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 31 mai 1987.

27.02 Il n'y a aucune rétroactivité des dispositions de la convention sauf quant à l'application de l'échelle de salaires et des articles 11.02 et 14.03 qui rétroagissent au premier juin 1985.

ARTICLE 28 - ASSURANCE-COLLECTIVE

28.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur un plan d'assurance-vie couvrant tous les employés réguliers sujets au délai d'éligibilité prévu au plan.

28.02 Le montant de la couverture de l'assurance-vie est de dix mille dollars (10 000 \$) et une double indemnité est prévue en cas de décès accidentel. La couverture est de douze (12) mois (24 heures par jour). De plus, le plan prévoit une indemnité pour les cas de mutilation.

28.03 Il y a cessation de l'assurance pour un employé lorsqu'il quitte volontairement son emploi, qu'il est congédié ou qu'il perd ses jours d'ancienneté.

28.04 Le coût de la prime est assumé entièrement par l'employeur.

28.05 Un mois après le début des opérations, l'Employeur fournira le nom des personnes assurées et par la suite, à chaque mois d'opération.

Entente intervenue à Saint-Alexandre, le 29 jour de *mai* 1985.

EN FOI DE QUOI, les représentants dûment mandatés des parties aux présentes y apposent leur signature, ce 28 jour de *juin* 1985.

LES ENTREPRISES LIONEL
DIONNE INC.

Jacques Dionne

Kristin Duroval

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
FORESTIERS DU BAS-SAINT-
LAURENT (F.T.F.Q.)

Hermane Sabri

Noël Dionne

Louis Georges Delorge

Rhulain

ANNEXE 1
CLASSE 1

ARBRES EN LONGUEUR EBRANCHÉS ETETÉS -
TAUX BASE SUR LE DIAMÈTRE A LA SOURCE
(mesure dans le plus petit diamètre)

<u>DIAMÈTRE</u> <u>(centimètre)</u>	<u>ACTUEL</u>	<u>TAUX EN VIGUEUR A COMPTER DU</u>	
		<u>1er juin 1985</u>	<u>1er juin 1986</u>
12	0,391	0,405	0,421
14	0,461	0,477	0,496
16	0,644	0,666	0,693
18	0,798	0,826	0,859
20	0,909	0,941	0,978
22	1,011	1,046	1,088
24	1,154	1,194	1,242
26	1,344	1,391	1,447
28	1,568	1,623	1,688
30	1,821	1,885	1,960
32	2,100	2,173	2,260
34	2,385	2,468	2,567
36	2,679	2,773	2,884
38	2,998	3,103	3,227
40	3,393	3,512	3,652
42	3,784	3,916	4,072
44	4,158	4,304	4,476
46	4,522	4,680	4,867
48	4,923	5,095	5,299
50	5,323	5,509	5,729
52	5,713	5,913	6,149
54	6,094	6,307	6,559
56	6,481	6,708	6,976
58	6,931	7,174	7,461
60	7,300	7,556	7,858
62	7,724	7,994	8,314
64	8,198	8,485	8,824
66	8,607	8,908	9,264
68	9,013	9,328	9,701
70	9,420	9,750	10,140
72	9,819	10,163	10,569
74	10,211	10,568	10,991
76	10,615	10,986	11,425
78	11,007	11,392	11,848
80	11,346	11,743	12,213
pour chaque 2 cm additionnel:			
	0,307	0,318	0,331

ANNEXE 1 (suite)CLASSE 11ARBRES EN LONGUEUR NON ÉBRANCHÉS - NON ÉTETÉSTAUX DE BASE SUR LE DIAMÈTRE A LA SOURCE
(mesure dans le plus petit diamètre)

<u>DIAMÈTRE</u> (centimètre)	<u>TAUX EN VIGUEUR A COMPTER DU</u>		
	<u>ACTUEL</u>	<u>1er juin 1985</u>	<u>1er juin 1986</u>
12	0,274	0,279	0,286
14	0,323	0,329	0,337
16	0,451	0,460	0,471
18	0,559	0,570	0,584
20	0,636	0,649	0,665
22	0,708	0,722	0,740
24	0,808	0,824	0,845
26	0,941	0,960	0,984
28	1,098	1,120	1,148
30	1,275	1,301	1,333
32	1,470	1,499	1,537
34	1,670	1,703	1,745
36	1,875	1,912	1,960
38	2,098	2,140	2,193
40	2,375	2,422	2,482
42	2,649	2,702	2,769
44	2,910	2,968	3,042
46	3,165	3,228	3,309
48	3,446	3,515	3,603
50	3,726	3,800	3,895
52	3,999	4,079	4,181
54	4,266	4,351	4,460
56	4,536	4,627	4,743
58	4,852	4,949	5,073
60	5,110	5,212	5,342
62	5,407	5,515	5,653
64	5,738	5,853	5,999
66	6,025	6,145	6,298
68	6,309	6,435	6,596
70	6,594	6,726	6,894
72	6,873	7,010	7,185
74	7,148	7,291	7,473
76	7,430	7,579	7,768
78	7,705	7,859	8,055
80	7,942	8,101	8,303
pour chaque 2cm additionnel:	0,215	0,219	0,225

CLASSE 11 (suite)

OPÉRATION BOIS DE SCIAGE

Billots de 5,10 mètres de longueur (6.73 m³)

	<u>ACTUEL</u>	<u>1er juin 1985</u>	<u>1er Juin 1986</u>
135 m ³ & Plus/billot	7,31 \$	7,57 \$	7,87 \$
de 88 m ³ à 134 m ³ /billot	8,00	8,28	8,61
moins de 88 m ³ /billot	10,41	10,77	11,20

OPÉRATION DE BOIS DE SCIAGE OU RÉCUPÉRATION

Bois en mètre-cube 1,22
apparent (3,63 m³)

Bois ordinaire cordé	6,80	6,97	7,14
Bois de récupération	7,29	7,43	7,62
Bois ordinaire non cordé	5,83	5,95	6,10
Bois buché, débusqué et empilé près d'un chemin de camion	6,80	6,97	7,14

Bois en mètre 2,44 solide (2,83 n³) 8,70 9,00 9,36

POUR TOUTES LES OPÉRATIONS DÉCRITES DANS LA CLASSE 1 & 11, LES TRAVAILLEURS ONT
UNE AUGMENTATION DE 14% S'ILS COUPENT DANS LE BOIS RENVERSÉ.

ANNEXE 1 (suite)

CLASSE 111

	<u>ACTUEL</u>	<u>1er juin 1985</u>	<u>1er juin 1986</u>
<u>BOIS DE SCIAGE - BOIS FEUILLU</u>			
Bois en mètre cube (5,66 m.c.)			
Bouleau - Merisier - Erable LONGUEUR 8 - 10 - 12	6,33 \$	6,33 \$	6,33 \$
Bois feuillu 2,44 m (2,83 m.c.)			
tremble - bouleau - érable	5,72	5,72	5,72

ANNEXE 1 (suite)

NOTE: Dans l'opération "Bois de sciage", le sélectionnage des arbres doit se faire à tous les 5,10 mètres. Toute partie d'arbre n'atteignant 5,10 mètres de longueur sera considérée comme bois de récupération et convertie en bois à pâte.

DISTANCE DE DEBUSQUAGE: La distance de débusquage, règle générale, selon les conditions normales de peuplement est en autant que possible limitée à 305 mètres.

BONI DE NEIGE:

Le boni de neige accordé aux employés rémunérés à un taux forfaitaire et directement affectés à l'opération de coupe et de débusquage continuera d'être payé selon les modalités suivantes:

- 1) échelle des taux forfaitaires en vigueur majorée à compter de la première période de paie et lorsque l'épaisseur de la neige atteint une moyenne de:

30,48 cm à 63,49 cm	10 %
63,50 et plus	15 % (ou fermeture des chantiers)

La moyenne d'épaisseur de la neige est calculée par endroit de coupe à partir d'un système de règles fixes placées à l'avance. Le résultat de ce calcul sert à déterminer le montant de majoration payé aux employés forfaitaires de ce chantier.

PRIME DE STABILITE

Afin de promouvoir la stabilité de main-d'oeuvre et de minimiser certains désavantages de l'exploitation, après le 1er janvier, l'employeur paiera à l'employé régulier rémunéré à forfait et affecté aux opérations de coupe et de débusquage, 5% de ces gains forfaitaires réalisés au cours de la saison d'exploitation.

Cette prime est payée seulement à l'employé qui est régulier au moment de sa date d'embauche et qui ne perd pas son ancienneté au cours de la saison. De plus, pour avoir droit à la prime, l'employé doit avoir effectivement travaillé au moins quatre-vingt pour cent (80%) des jours de travail durant sa période d'emploi.

La prime de stabilité est remise aux salariés qui y ont droit dans la 1ère semaine de l'opération suivante ou au plus tard le 1er août suivant.

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

85 JUL -8 14:05

B. C. G. J.
QUÉBEC

ENTRE: LES ENTREPRISES LIONEL DIONNE INC.

ET : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DU BAS ST-LAURENT

Tel que convenu lors des négociations, les parties conviennent de ce qui suit:

Ce comité est formé de trois (3) représentants de l'Employeur et trois (3) représentants du Syndicat et ... (Ancien texte) Prévoir dans la lettre d'entente que l'Employeur maintient la pratique actuelle, soit la rémunération des personnes siégeant sur ce comité au taux de \$7.00 l'heure pour le temps de la réunion.

ENTENTE SIGNEE LE 28 JUIN 1985.

LES ENTREPRISES LIONEL DIONNE INC.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS DU BAS ST-LAURENT

Jacques Dionne
Costin Duroel

Fernand Laluc
Noël Dionne

Louis George Belanger
Christine Roux

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

85
JUL - 8 14:06

B.C.G.T.
QUÉBEC

ENTRE: LES ENTREPRISES LIONEL DIONNE INC.

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS
DU BAS ST-LAURENT

Tel que convenu lors des négociations, les parties conviennent de ce qui suit:

1. La pratique est maintenue à l'effet que lorsque les opérations se continuent durant les mois de décembre et janvier mais qu'on interrompt temporairement l'exploitation durant la période de Noël et du Jour de l'An, soit de l'avant-veille de Noël au surlendemain du Jour de l'An, le salarié qui satisfait aux exigences de l'article 14.05, et qui est présent au travail le jour de la fermeture et est de retour le jour de l'ouverture, reçoit sur la paie suivant son retour la rémunération pour les quatre (4) jours de congés fériés prévus durant cette période.

2. Aux fins d'application de l'article 23.01 (2), les jours travaillés au cours du mois de juin 1985 sont crédités.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à
St-Alexandre, ce 28 juin 1985.

LES ENTREPRISES LIONEL DIONNE INC.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
FORESTIERS DU BAS ST-LAURENT

Lionel Dionne

Justin Durof

Henri St-Onge

Neil Dionne

Laurie Gagné Pelletier

Richard St-Onge
