

08804-7

C.A.E. 310 NO.CONV. 88047  
AFFIL. 7 NB.EMPL. 15  
EMP.CDUV.16 ET.GEOG. 75410 70  
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M00376041  
DATE ENR.850108



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

088047

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-376-41
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-10-05	84-10-09		83-04-08	85-04-07	15	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> <b>Fraternité Nationale des Charpentiers-Menusiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines, Loc99 Att: Diane Lanthier Sec. 719 de la Madone Mont-Laurier, Québec J9L 1T3</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> <b>Industries James Maclaren Inc. Division Forestière Buckingham, Québec J8L 2X3</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>07-01</u> Activité <u>0310(2)</u> Affiliation <u>10</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) avant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes →

**Remarques**

**Prenez note que votre accréditation au Ministère date du 84-07-30**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-10-22

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

RECHERCHE

376-41

8804-7

'84 OCT -9 14 08

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1983-1985

INDUSTRIES JAMES MACLAREN INC.

(Division Forestière)

MESUREURS

ET

LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIER-S-MENUISIERS  
FORESTIERS, TRAVAILLEURS D'USINE, Section Locale 99.

CONVENTION intervenue ce

ENTRE: INDUSTRIES JAMES MACLAREN INC., Division Forestière, ayant  
une place d'affaires dans la Ville de Buckingham, Province  
de Québec,  
(ci-après dénommée la "COMPAGNIE")

d'une part

ET: LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIER-S-MENUISIERS, FORES-  
TIERS, TRAVAILLEURS D'USINE, Section Locale 99.  
(ci-après dénommée le "SYNDICAT")

d'autre part

Représenté par un comité dûment élu par les membres du Syn-  
dicat annulant toutes les conventions antérieures entre les  
parties.

TABLES DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
I BUT GENERAL DE LA CONVENTION	3
II RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
III DROITS DE LA DIRECTION	3
IV SECURITE SYNDICALE	4
V REPRESENTATION SYNDICALE	4-5
VI ANCIENNETE	5-6-7-8
VII MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE	8-9
VIII OUVERTURE DES OPERATIONS	9
IX REGLEMENT DES GRIEFS	9-10
X ARBITRAGE	10-11
XI SEMAINE ET HEURE DE TRAVAIL	12
XII SALAIRES	12
XIII SURTEMPS	12-13
XIV PRIMES	13-14
XV VACANCES	14-15
XVI JOURS FERIES ET CHOMES	15-16
XVII PERMIS D'ABSENCES	16-17
XVIII CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	17
XIX DROITS ACQUIS	17
XX DISPOSITIONS GENERALES	18
XXI PLAN DE RETRAITE ET REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	18
XXII DISCIPLINE	19-20
XXIII VALIDITE	20
XXIV CONTINUITE DES OPERATIONS	20
XXV DUREE	21
ANNEXE "A" TAUX HEBDOMADAIRES	22

ARTICLE I  
BUT GENERAL

/3

- 1.01 Le but général de cette convention collective de travail, est l'intérêt réciproque de l'employeur et des employés d'assurer le fonctionnement des opérations de façon à maintenir au plus haut niveau possible, la sécurité, le bien-être et la santé des employés, l'économie des opérations la qualité et la quantité de la production, la propreté et la protection de la propriété.
- 1.02 Il est reconnu aux termes de cette convention collective de travail qu'il est du devoir de la Compagnie et des employés de coopérer pleinement de façon collective et individuelle à la poursuite de cet objectif.

ARTICLE II  
RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 Conformément au certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations de Travail du Québec, le 14 février 1968, la Compagnie reconnaît que le Syndicat comme l'agent négociateur en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail pour les mesureurs, assistants-mesureurs et assistants-vérificateurs, salariés au sens du Code du Travail, dans ses opérations forestières des districts Nord et Sud, comprenant les comtés de Labelle, Papineau, Montcalm, Joliette, Berthier, Maskinongé et St-Maurice.

ARTICLE III  
DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 a) Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention collective de travail, sont réservés et conférés exclusivement à la Compagnie.
- b) Aucun employé exclus de l'unité de négociations ne peut faire le travail des mesureurs et assistants-mesureurs couverts par cette convention.
- c) De préférence tout le bois charroyé à forfait sera mesuré et estimé par un mesureur licencié quand il y en aura de disponible.
- d) La fonction de mesureur et de l'assistant-mesureur consiste principalement à tout mesurage de bois servant à déterminer le paiement des droits de coupe et des salaires des ouvriers.

La pesée du bois sera effectuée par un mesureur licencié, membre de l'unité de négociation.

Les pratiques actuelles en ce qui concerne le travail effectué par un mesureur licencié seront maintenues.

Le mesureur ayant le plus d'ancienneté dans le district a priorité pour effectuer la pesée du bois.

Cependant, on tient compte de circonstances particulières ayant trait à l'âge et à l'état de santé des autres employés dans l'application de cet article.

*[Handwritten signatures]*

ARTICLE IV  
SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tout employé régi par la présente convention collective de travail, doit être membre en règle comme condition du maintien de son emploi.
- 4.02 La compagnie ne sera pas obligée de terminer les services d'un employé qui aura été expulsé du Syndicat.
- 4.03 Un employé qui relève de la compétence du Syndicat et qui n'en est pas membre, doit y adhérer dans les treize (13) jours à compter du début de son emploi.
- 4.04 La Compagnie prélève la cotisation syndicale mensuelle dûe par l'employé au Syndicat ainsi que le montant de son droit d'initiation, s'il y a lieu, sujet aux conditions suivantes:
- a) l'employé concerné doit en faire la demande écrite lors de son embauchage;
  - b) l'employé doit avoir complété treize (13) jours de travail. La première cotisation comptera pour le mois courant;
  - c) une cotisation est prélevée à chaque mois ou fraction de mois subséquent.
- 4.05 Le Syndicat avise la Compagnie par écrit du montant de la cotisation mensuelle à prélever sur le salaire de chaque employé relevant de sa compétence. Si ce montant doit être modifié, le Syndicat avise la Compagnie par écrit au moins deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.
- 4.06 Avec la remise mensuelle des cotisations syndicales, la Compagnie fournit au Syndicat, par ordre alphabétique, en double exemplaires, un relevé indiquant pour chaque mois le montant total des retenues et les noms des employés pour lesquels les retenues ont été faites et la date de naissance et l'adresse de chacun de ces employés.
- 4.07 La Compagnie n'a pas à percevoir de cotisations syndicales arriérées; elle est uniquement tenue de retenir chaque mois un montant déterminé, pourvu que le salaire dû et payable à l'employé soit suffisant pour couvrir la retenue.

ARTICLE V  
REPRESENTATIONS SYNDICALES

- 5.01 Le Syndicat verra à faire élire par et parmi ses membres travaillant à chaque District compris dans le certificat d'accréditation un maximum de trois (3) délégués, dont l'un sera le porte-parole des membres qui sont dans son District et l'autre agira comme secrétaire du Comité Syndical. La Compagnie, par l'entremise du Directeur des Relations Industrielles ou de son représentant, sera avisée par écrit de toutes les nominations syndicales.

- 5.02 Les délégués du Syndicat doivent remplir la tâche pour laquelle ils ont été embauchés. Si un tel délégué doit s'occuper d'activités syndicales pendant les heures normales de travail, il ne doit pas quitter son poste sans obtenir au préalable la permission de son supérieur et il doit l'avertir en revenant au travail.
- 5.03 Sauf à l'ouverture des opérations un employé doit avoir été au service de la Compagnie au moins vingt (20) jours ouvrables avant d'être qualifié pour remplir la fonction de délégué syndical.
- 5.04 Aucune activité syndicale ne doit se poursuivre au cours du travail, sauf pour ce qui a trait à la mise en application de la présente convention collective de travail et de telles activités ne doivent, en aucun temps, nuire aux employés dans l'accomplissement normal de leur travail.
- 5.05 Avant de visiter toute opération, les représentants dûment autorisés du Syndicat doivent d'abord obtenir la permission nécessaire de la Compagnie. La créance des représentants du Syndicat consiste en un certificat d'autorité signé par le Président et le Secrétaire du Local 99.
- 5.06 A l'ouverture des camps ou secteurs et lors de mise-en-disponibilité, le premier délégué de camps ou secteur est maintenu au travail de préférence à tout autre employé pourvu qu'il soit capable d'accomplir les tâches.

ARTICLE VI  
ANCIENNETE

- 6.01 Aux fins de l'application de cet article, le mot "Ancienneté" veut dire le nombre de jours de travail que l'employé a à son crédit comme aide-mesureur et/ou comme mesureur depuis la date de son embauche ou, s'il y a interruption de service tel que stipulé à l'article 6.04, depuis la date de la réembauche ou réintégration s'il y a lieu.
- 6.02 a) Un nouvel employé est stagiaire jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail dans les douze (12) mois de sa date d'embauche. A la fin de cette période, l'employé devient régulier et ses jours sont crédités à son ancienneté.
- b) Le terme "employé" désigne une personne qui a été embauchée par la Compagnie, qui a travaillée pour la Compagnie, qui travaille pour la Compagnie ou qui a accumulée de l'ancienneté et n'a pas perdu cette ancienneté, selon les conditions énoncées à l'article 6.04

- 6.03 Jour de travail: pour fins de calendrier l'ancienneté d'un employé, un jour de travail, se définit comme étant une journée complète de travail ou deux demi-journées de vacances prises en période d'emploi et les congés fériés chômés sont comptés comme jours ou demi-jours de travail. Cependant, les jours dûs et payés globalement à la date de mise-en-disponibilité ne comptent pas comme jours de travail.
- 6.04 L'ancienneté est interrompue et le status d'un employé est résilié pour l'une ou l'autre des raisons suivantes: absences non autorisées, congédiement pour cause, démission volontaire, refus d'accepter un emploi ou mise-en-disponibilité excédant soit: dix-huit (18) mois ou la période de service d'un employé (le moindre des deux).
- 6.05 Saison d'ancienneté: Une saison d'ancienneté comprend un minimum de cent (100) jours de travail continus pour les mesureurs et l'assistant-mesureur, accumulés des deux façons suivantes:
- a) soit pendant une seule année d'opération;
  - b) soit pendant plusieurs années d'opérations.
- Cependant, les jours de travail continu excèdent cent (100) jours de travail continu dans une même année d'opération, ne peuvent s'additionner aux jours de travail continu accumulés pendant l'année (ou les années) d'opération où l'employé n'a pu accumuler le minimum de cent (100) jours de travail continu; c'est-à-dire, en aucun cas plus d'une saison d'ancienneté ne pourra être comptée dans une même année d'opération.
- 6.06 Année d'opération: Une année d'opération s'étend du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.
- 6.07 La Compagnie enverra au Syndicat par poste recommandée et affichera à un endroit accessible aux employés à leur lieu de travail, dans le district Nord et le district Sud au cours du moins d'avril de chaque années, les listes d'ancienneté pour chacun de ces districts. Ces listes contiendront, par ordre alphabétique, le nom, l'adresse, les saisons d'ancienneté de tous les employés régis par la présente convention collective de travail.

- 6.08 Si un employé n'est pas d'accord sur son ancienneté qui est affichée sur les tableaux, il doit faire une demande de correction dans les quarante (40) jours de son retour au travail dans une même saison, ou de la date d'affichage de la liste d'ancienneté. Ces représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière saison d'emploi, et il appartient aux employés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste d'ancienneté.
- 6.09 Lorsqu'un employé est appelé par la Compagnie à occuper un poste exclu de l'unité de négociation, et qu'il accepte, l'employé ainsi muté conserve son ancienneté mais cesse de l'accumuler et il aura toujours le droit de revenir à l'unité de négociation à sa propre demande avec l'ancienneté au moment de la mutation. Cette procédure se fait par écrit avec copie au Syndicat.
- 6.10 L'ancienneté s'accumule:
- 1- Lorsque l'employé régulier travaille à l'une des occupations faisant partie de la présente convention collective de travail;
  - 2- Lorsque l'employé régulier doit, à la demande d'un représentant de la Compagnie, travailler à une occupation ne faisant pas l'objet de la présente convention collective de travail, si la nouvelle occupation répond aux conditions suivantes:
    - a) elle est devenue vacante temporairement ou raison de maladie, d'accident ou de vacances;
    - b) elle est nécessitée par le danger ou pour le combat des feux de forêt sur les limites de la Compagnie;
    - c) elle est nécessitée temporairement par un surcroît de travail.
  - 3- Lorsque l'employé régulier doit, à la demande de la Compagnie, s'absenter du travail pour aller suivre un cours de perfectionnement.
  - 4- Pendant les périodes d'incapacité à la suite d'accident de travail ou de maladie industrielle à l'emploi de la Compagnie et ceci, jusqu'au temps où il serait normalement mis en disponibilité.

5- Lorsque l'employé est absent du travail pour cause d'accident ou de maladie attesté par un certificat médical, jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois de calendrier. Cependant, l'ancienneté cesse de s'accumuler au moment où l'employé serait normalement mis en disponibilité, compte tenu de son ancienneté.

- 6.11 L'ancienneté est maintenue pendant les périodes d'absence autorisées par écrit par la Compagnie, pour suivre un cours de perfectionnement.

#### ARTICLE VII

#### MOUVEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

#### Promotion, mutation, mise-en-disponibilité, rappel.

- 7.01 La Compagnie reconnaît le principe d'ancienneté. L'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de promotion, mutation, mise-en-disponibilité et rappel lorsque tous les facteurs qui constituent la compétence dans le poste sont égaux.
- 7.02 Lorsqu'un employé régulier est rappelé à la suite d'une mise-en-disponibilité, l'avis de rappel lui est confirmé par lettre au minimum deux (2) semaines à l'avance.
- 7.03 L'employé régulier qui a reçu un avis de rappel doit, dans les huit (8) jours ouvrables de la mise à la poste de l'avis de rappel, aviser par écrit, la Compagnie de son intention de retourner au travail, et il doit s'y présenter dans le délai mentionné dans l'avis de rappel sinon, il perd son droit d'ancienneté. Toutefois, la Compagnie pourra prolonger le délai mentionné dans l'avis de rappel, si le salarié informe la Compagnie dans les cinq (5) jours de l'avis, et cela par écrit, que des circonstances sérieuses l'empêchent de se rapporter dans le délai mentionné dans l'avis de rappel.
- 7.04 Les employés devant être mis-en-disponibilité en sont avisés par la Compagnie deux (2) semaines à l'avance.
- 7.05 a) Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants ou nouvellement créés, la Compagnie accorde préférence aux employés inclus dans l'unité de négociation en autant que leur ancienneté le leur permette et après une période d'affichage de sept (7) jours avec copie au Syndicat et à l'intérieur d'une période d'essai de trente (30) jours; - pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences de la tâche.

b) Pour remplir le poste vacant ou le nouvel emploi régulier de l'unité de négociation de la forêt qui n'a pas été rempli par un membre de cette unité, la Compagnie accorde préférence au membre de la présente unité qui possède les qualifications requises.

ARTICLE VIII

OUVERTURE DES OPERATIONS

- 8.01 Environ deux (2) semaines avant la date projetée d'ouverture des opérations, un avis à cet effet est adressé au Syndicat.
- 8.02 La Compagnie est d'accord sur le principe qu'advenant de camps, l'employé aura le choix au début de la saison, de l'endroit où il voudra travailler en autant que son ancienneté le lui permette et que cela rencontre les exigences de la production.

Cependant, afin de régler les modalités d'application, une réunion conjointe aura lieu au moins deux (2) mois avant l'ouverture de camps. Ce choix ne peut s'exercer qu'une fois par saison.

ARTICLE IX

REGLEMENT DES GRIEFS

- 9.01 La Compagnie, le Syndicat ou tout employé ont le droit de soumettre des griefs de toute question découlant de la présente convention collective de travail.
- 9.02 Un grief se définit comme toute mésentente entre la Compagnie et un ou plusieurs de ses employés en ce qui a trait à l'interprétation et l'application des termes de cette convention collective de travail.
- 9.03 Les plaintes provenant de l'interprétation ou de l'application de cette convention collective de travail sont discutées entre l'employé (accompagné ou non de son délégué syndical) et son surveillant; ceci évitera que des plaintes mineures deviennent des griefs.
- 9.04 Tout grief sera étudié de la façon suivante:

Première étape

Le grief doit être soumis, par écrit, en donnant une description sommaire des faits et discuté dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief, entre

l'employé intéressé et le surveillant. Le surveillant rendra sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la discussion.

Deuxième étage

Si le grief n'est pas réglé à la première étape, il sera présenté, par écrit, au gérant de division ou son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables. Une discussion peut avoir lieu entre les parties concernées et une décision doit être rendue par écrit; dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réunion.

Troisième étage

Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape, il sera présenté par écrit, au Vice-président, division forestière, ou son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables. Une discussion peut avoir lieu entre les parties concernées et une décision doit être rendue par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réunion.

- 9.05 Les limites spécifiées ci-dessus peuvent être modifiées par une entente des deux parties.
- 9.06 Une allégation par une des deux parties que la présente convention collective de travail a été mal interprétée ou violée peut être soumise, par écrit, et étudiée à la deuxième étape du Règlement des griefs.
- 9.07 Advenant que le grief concerne trois (3) employés ou plus ou qu'il soit d'ordre général, il pourrait être directement soumis, par écrit, à la deuxième étape du Règlement des griefs par entente mutuelle.

ARTICLE X  
ARBITRAGE

- 10.01 Tout différend qui met en jeu l'interprétation de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective de travail et qui peut surgir au cours de la durée de la convention collective de travail et que le Syndicat et la Compagnie ne réussissent pas à régler d'une façon satisfaisante sera soumis à l'arbitrage dans un délai de dix (10) jours après que le grief aura été traité selon la troisième étape du Règlement des griefs.

- 10.02 La partie qui désire soumettre un litige à un conseil d'Arbitrage transmet à l'autre partie, un avis écrit, l'informant de son intention de recourir à cette procédure.
- L'avis doit exposer le litige en cause, en termes précis, et mentionner à quel article de la convention collective de travail il se rapporte. L'avis doit aussi indiquer la nature du redressement recherché.
- 10.03 Un Conseil d'Arbitrage sera nommé et se composera de trois (3) membres: un (1) sera nommé par la Compagnie et un (1) par le Syndicat. Ces deux membres en choisiront un troisième qui fera fonction de président.
- 10.04 Si les membres désignés par la Compagnie et par le Syndicat pour faire partie du Conseil ne peuvent s'entendre sur le choix d'un Président, ils demanderont au Ministre du Travail de la Province de Québec de désigner un président.
- 10.05 Après que le Conseil d'Arbitrage aura été constitué comme il prévu ci-dessus, il se réunira pour entendre les témoignages des deux parties et rendra une décision dans les dix (10) jours qui suivront les dépositions. Cette décision sera finale et liera les deux parties.
- 10.06 Le Conseil d'Arbitrage n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier les dispositions de la présente convention collective de travail ou toute convention supplémentaire, ni d'y substituer de nouvelles dispositions.
- 10.07 Les parties devront se charger de leurs dépenses en ce qui a trait à la préparation et la présentation du grief au Conseil d'Arbitrage, ceci incluant le coût de leur représentant respectif sur le Conseil et les deux parties devront se diviser également les dépenses de l'arbitrage incluant les frais du Président du Conseil.
- 10.08 En cas de congédiement ou de suspension déclaré injuste par le Tribunal d'Arbitrage, ce dernier a juridiction pour décréter le réembauchage de l'employé et la compensation de salaire, en tenant compte toutefois des gains que l'employé a reçu dans l'intervalle.
- 10.09 Les dimanches et les jours de fêtes chômés ne seront pas compris dans les limites de teps spécifiés ci-dessus.

ARTICLE XI  
SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 11.01 La semaine normale des opérations est de six (6) jours.
- 11.02 La semaine normale de travail des employés est de cinq (5) jours et de quarante (40) heures, soit du lundi au vendredi inclusivement, ou du mardi au samedi inclusivement. On établira une rotation advenant le cas où les deux horaires seraient utilisés.

La semaine normale prévaut:

a) là où les employés travaillent sur les territoires de la Compagnie, comme itinérants;

b) là où la Compagnie opère un camp;

c) là où les employés travaillent à des endroits autres que ceux cités en a) ou en b);

Lorsque l'employé travaille selon les conditions citées en a) ou en b), il doit voyager quinze minutes le matin et quinze minutes le soir, sur son propre temps et ce, de la ligne de concession ou du camp, selon le cas.

ARTICLE XII  
SALAIRES

- 12.01 Les taux payés sont conformes aux salaires figurant à l'Annexe "A" ci-jointe, qui fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.
- 12.02 Lorsqu'un employé doit, à la demande du supérieur immédiat ou de la Compagnie, travailler temporairement à une occupation autre que son occupation régulière, son taux de salaire est maintenu, à moins d'entente mutuelle.
- 12.03 Les augmentations de salaires s'effectuent de la façon suivante: un employé passe d'un échelon de salaire à l'autre, dans une même catégorie d'emploi, au début de sa période d'emploi dans une nouvelle année d'opération.
- 12.04 Les employés recevront leur paie à tous les vendredis.

ARTICLE XIII  
SURTEMPS

- 13.01 Tout employé requis par son surveillant de travailler au-delà de ses heures hebdomadaires normales est payé à raison de temps et demi pour ce surtemps.
- a) au-delà des heures cédulées dans une journée, ou

- b) au-delà de quarante (40) heures dans une semaine;
- c) lors de n'importe lequel congé statutaire énoncé ci-dessus, en plus de sa paie de congé.

13.02 Si les mesureurs ou assistants-mesureurs sont affectés à l'estimation du bois charroyé par camion, la journée de travail sera de huit (8) heures, et toute heure travaillée en surplus sera considérée comme surtemps et sera rémunérée aux conditions de la clause 13.01 ci-dessus.

ARTICLE XIV

PRIMES

14.01 Pension

a) La pension au camp est au frais de la Compagnie quant il y a une cuisine en opération.

b) Advenant qu'un employé est requis par la Compagnie de changer son lieu de travail et par le fait même doit rester en pension, celle-ci sera aux frais de la Compagnie jusqu'à concurrence de trois (3) mois; après quoi l'employé lui-même en assumera le coût. Toutefois, dans le cas où l'employé fait prévaloir ses droits d'ancienneté pour déplacer un autre employé, il doit lui-même assumer en entier les coûts de la pension.

c) Les employés autres que les salariés itinérants (commuters) autorisés par la Compagnie à voyager en dehors de leurs endroits réguliers de travail ou de leur domicile, seront remboursés pour frais de chambre et pension.

14.02 a) Les employés autorisés à se servir de leur véhicule personnel, et sans égard au nombre de passager, recevront une allocation minimum de 0,18\$/km\* sur chemin pavé; 0,20\$/km\* sur chemin non-pavé. Ces allocations seront payées des points de départ suivants lorsqu'il n'y aura pas de camp en opération:

\* à compter de la date de ratification.

District nord

Mont-Laurier  
Mont-St-Michel  
Ferme-Neuve  
Ste-Anne-du-Lac

District sud

Duhamel  
Chénéville  
Montpellier  
Ripon  
St-André-Avellin  
Notre-Dame-du-Laus  
Val-des-Bois

b) Tout employé qui réclame l'allocation mentionné ci-haut, doit établir à la satisfaction de la Compagnie, qu'il est détenteur d'une police d'assurance responsabilité pour les dommages d'autrui. Aucun employé ne pourra se servir de son véhicule personnel pour se transporter à l'ouvrage sur les limites de la Compagnie, sans avoir produit, au préalable, une preuve que son véhicule est immatriculé et couvert par une assurance responsabilité pour les dommages à autrui, et sans avoir reçu une autorisation écrite d'un représentant de la Compagnie.

c) Advenant un transport, les mesureurs (à l'exception de ceux qui travaillent à la balance) ne seront pas tenus de voyager avec le travailleur à forfait.

14.03 Assurance personnelle

Les effets personnels de l'employé sont assurés contre les dommages causés par le feu dans les camps de la Compagnie, jusqu'à concurrence de 450\$. Le coût de cette assurance est défrayé par la Compagnie, mais ne couvre pas les véhicules, les scies mécaniques et tout autre outil, ni les dommages causés aux effets personnels résultant du fait ou de la faute de l'employé.

ARTICLE XV  
VACANCES

15.01 Vacances avec paie

Un employé qui n'a pas été mis en disponibilité à la fin de l'année d'opération doit, durant l'année d'opération qui suit, prendre des vacances avec paie calculées de la façon suivante:

a) Tout employé qui aura accumulé moins d'un an d'ancienneté lors de sa terminaison recevra quatre pour cent (4%) de son salaire brut, en vertu de l'ordonnance No. 3 de la Commission des Normes du Travail.

b) Les employés qui auront moins que quatre (4) ans, avec un minimum d'un (1) an d'ancienneté, auront droit à deux (2) semaines de vacances.

c) Les employés qui auront accumulé quatre (4) ans ou plus d'ancienneté, mais moins que neuf (9) ans d'ancienneté auront droit à trois (3) semaines de vacances.

d) Les employés qui auront accumulé neuf (9) ans ou plus d'ancienneté, mais moins que vingt (20) ans d'ancienneté auront droit à quatre (4) semaines de vacances.

e) Les employés qui auront accumulés vingt (20) ans ou plus d'ancienneté, mais moins que vingt-sept (27) ans d'ancienneté auront droit à cinq (5) semaines de vacances.

f) Les employés qui auront accumulé vingt-sept (27) ans ou plus d'ancienneté auront droit à six (6) semaines de vacances.

- 15.02 Les périodes de vacances ne peuvent s'accumuler d'une année à l'autre. La cédule de vacances sera préparée par la Compagnie au plus tard le 15 mai de chaque année. Les employés devront soumettre leurs choix avant le 1er mai de chaque année à leur supérieur immédiat. Cette cédule sera finale et ne pourra être altérée à moins d'entente mutuelle. La cédule sera préparée en tenant compte de l'ancienneté et des exigences de la production. Pour les fins de cet article, l'année débutera le 1er avril et se terminera le 31 mars de l'année suivante.
- 15.03 Après entente mutuelle avec son supérieur immédiat, tout employé aura le privilège de prendre ses vacances à la date qui sera convenue.
- 15.04 Pour fins de ce plan de vacances, à partir du 7 avril 1975, tout employé est crédité d'une année d'ancienneté pour chaque année d'opération au cours de laquelle il a travaillé aussi longtemps que ses services étaient requis, sujet aux dispositions des articles 6.01 et 6.04

ARTICLE XVI  
JOURS FERIES ET CHOMES

- 16.01 a) Les jours suivants sont fériés, chômés et payés:

Le Jour de l'An	Le Premier Lundi d'août
Le Lundi de Pâques	La Fête du Travail
La Fête de la Reine Victoria	La Fête de l'Action de Grâce
La St-Jean-Baptiste	La Veille de Noel
La Confédération	Le Jour de Noel
	La Veille du Jour de l'An

Tout travail effectué lors de ces jours fériés est rénuméré à taux supplémentaire selon l'article 13.01.

- b) Les jours suivants sont fériés et chômés mais non payés:

Le lendemain de Noel  
Le lendemain du Jour de l'An

Tout travail effectué lors de ces jours fériés est rémunéré à taux simple s'ils ont été reportés à une autre date en vertu du paragraphe c).

c) Au début de chaque année d'opération, la Compagnie fixe toutes les dates exactes d'observance des congés payés de l'année. Ces dates sont affichées au tableau des camps ou dans les endroits appropriés et copie en est adressée au siège social du Syndicat.

16.02 Si l'un ou l'autre des congés précités tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant est observé, à condition qu'on puisse faire d'autres arrangements au besoin, si les conditions locales d'opérations rendent nécessaire l'observance dudit congé un autre jour. Cependant, un employé requis par la Compagnie de travailler l'un de ces jours fériés, il sera rémunéré au taux et demi en plus de la paie de son congé.

16.03 a) Chaque employé aura droit au taux régulier de son salaire, c'est-à-dire, un cinquième (1/5) de son salaire hebdomadaire normal, pour chacun des congés mentionnés à l'article 16.01, pourvu qu'il ait rempli les conditions suivantes:

i) l'employé doit être régulier;

ii) l'employé doit être sur la liste de paie de la Compagnie;

iii) l'employé doit être disponible au travail le jour de travail suivant immédiatement le congé à moins qu'il n'ait avisé son surveillant cinq (5) jours de travail avant le congé et n'ait obtenu sa permission, qu'il a l'intention de laisser le camp deux (2) jours avant le congé pour revenir le deuxième jour après le congé.

b) Un employé peut, après entente avec son supérieur immédiat bénéficiaire de temps libre supplémentaire sans paie conjointement avec une fête. Toutefois, la paie du jour de fête n'est pas accordée si un employé quitte le travail plus de deux (2) jours ouvrables avant le congé ou si l'employé ne se présente pas au travail à l'heure où il est censé commencer, le deuxième jour ouvrable après ledit congé.

ARTICLE XVII  
PERMIS D'ABSENCE

17.01 a) Les employés auront droit à un maximum de trois (3) jours de congés rémunérés pour assister aux funérailles d'un proche parent ("proche-parent" désigne seulement le conjoint, les enfants, le père, la mère, le frère, la soeur, la belle-mère, le beau-père, le beau-frère et la belle-soeur). Ces journées d'absences ne seront rémunérées que si elles sont des journées régulières de travail prévues comme telles au programme de l'employé. Le jour des funérailles sera le dernier jour pour lequel l'employé aura droit d'être ainsi rémunéré. En certains cas, la Compagnie pourra exiger un certificat de décès. Après entente mutuelle, l'employé pourra bénéficier d'une journée sans paie.

b) Ces bénéfices seront accordés après que l'employé aura accumulé trente (30) jours d'ancienneté.

17.02 Congé personnel

Tout employé désirant s'absenter pour vaquer à ses occupations personnelles pourra demander à son supérieur immédiat un permis d'absence sans paie pour le temps dont il aura besoin, toutefois, son ancienneté ne sera pas accumulé pendant son absence. Cette décision devra être autorisée par le supérieur immédiat.

17.03 Congé pour affaire syndicale

Un employé pourra obtenir un permis d'absence sans paie, pour s'occuper de toute affaire syndicale, sans perdre son ancienneté. Toutefois, son ancienneté ne sera pas accumulée pendant son absence, sauf pour fins de négociations de la présente convention collective. Cette décision devra être autorisée par le supérieur immédiat.

ARTICLE XVIII

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

18.01 La Compagnie avisera le Syndicat, trente (30) jours à l'avance de tous changements technologiques ou de méthodes susceptibles de réduire ou d'augmenter la main-d'oeuvre.

18.02 Avant de recruter hors des cadres de l'unité de négociation de la présente convention collective de travail, la Compagnie considérera ses employés permanents aptes à se qualifier pour tout emploi créé par de tels changements technologiques.

a) Si le changement technologique ou de méthode est initié par la Compagnie, la formation requise sera fournie par la Compagnie sans perte de salaire et d'ancienneté.

b) Si initié par autre que la Compagnie, l'ancienneté seulement sera maintenue d'après l'article 6.11.

ARTICLE XIX

DROITS ACQUIS

19.01 Tout employé qui n'a pas changé d'emploi est rémunéré à un taux au moins égal à celui qu'il touchait avant la signature de cette convention collective de travail.

ARTICLE XX  
DISPOSITIONS GENERALES

- 20.01 La Comagnie maintient des organismes ayant pour but de prévenir les accidents, d'éliminer les conditions et les pratiques insalubres et de prévenir et combattre les incendies; le Syndicat a le devoir et la responsabilité de collaborer pleinement dans ce domaine.
- 20.02 En cas d'urgence un employé peut être assigné par la Compagnie ou son représentant, à n'importe quelle tâche où ses services sont requis.
- 20.03 La distribution du courrier se fait régulièrement à tous les camps, sauf en cas de force majeure.
- 20.04 La Compagnie place des troussees de premiers soins aux endroits stratégiques et dans les véhicules affectés au transport des hommes.
- 20.05 La Compagnie convient que les employés auront à leur disposition des endroits de repos et de travail convenables et les machines à calculer adéquates pour accomplir leurs tâches. Et advenant des camps des locaux suffisamment isolés seront aménagés à cette fin.
- 20.06 Lorsque la gérance de la Compagnie a donné son approbation, les bulletins du Syndicat son affichés sur le tableau officiel, placé à cette fin dans le dortoir.
- 20.07 La Compagnie fournira le transport lorsque la condition des chemins l'imposera.

ARTICLE XXI  
PLAN DE RETRAITE ET REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 21.01 Les dispositions régissant le Plan de Retraite et le Plan d'Assurance-Groupe seront appliquées selon la politique actuellement en vigueur à la Compagnie.
- 21.02 La Compañie paiera au Syndicat un montant global calculé à raison de \$0.40 par employé au travail pour chaque semaine complète travaillée, comme contribution au fonds d'assurance-vie que le Syndicat a pour ses membres.

ARTICLE XXII  
DISCIPLINE

22.01 Application de la discipline

La responsabilité de maintenir la discipline incombe au surveillant immédiat. Chaque surveillant a le pouvoir de réprimander ou de suspendre temporairement tout employé sous sa gouverne qui se rend coupable d'une infraction à la discipline.

22.02 Lorsqu'un surveillant suspend un employé de son service, il doit mettre l'employé concerné au courant des motifs de la suspension, par écrit.

22.03 L'employé qui a été suspendu sera avisé de se présenter au bureau du surveillant responsable du camp du secteur ou du département dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la suspension, afin que la cause de sa suspension soit étudiée, et afin de décider la mesure disciplinaire appropriée à appliquer dans son cas. Un délégué syndical peut être présent comme témoin si l'employé le désire.

22.04 Le surveillant responsable du camp, du secteur ou du département où son représentant décide de la mesure disciplinaire à appliquer, après avoir examiné à fond toutes les circonstances s'y rattachant à chaque cas.

22.05 Dans tous les cas d'infraction mineures, l'employé fera l'objet des mesures disciplinaires suivantes:

Première offense: avertissement écrit

Deuxième offense: passible de suspension jusqu'à dix (10) jours

Troisième offense: passible de congédiement

22.06 Toutefois, aucune disposition de la présente convention collective de travail n'est censée restreindre ou limiter le droit de la Compagnie de renvoyer des employés pour de justes motifs.

22.07 Tout acte commis par un employé jugé contraire au bon fonctionnement de l'exploitation ou qui peut affecter le bien-être ou la sécurité de tout autre employé, pourra être cause de renvoi immédiat.

22.08 L'employé qui a le sentiment d'avoir été puni sans justes motifs a le droit de soumettre sa plainte par voie du mode établi d'accomodement des griefs, et s'il est découvert qu'il a été suspendu ou renvoyé sans justes motifs, ledit employé réintègre son emploi sans perte de salaire.

22.09 Dossier de discipline

Lorsque c'est possible, l'employé signe le dossier de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie du dossier est renvoyée à l'employé et au représentant local du Syndicat.

Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période d'un (1) ans, après quoi il ne peut plus être utilisé contre l'employé.

ARTICLE XXIII  
VALIDITE

23.01 Toutes et chacune des clauses de la présente convention collective de travail venant à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale sont automatiquement nulles et non avenues, sansspour autant que la validité des autres clauses n'en soit affectée.

ARTICLE XXIV  
CONTINUITE DES OPERATIONS

24.01 Il n'y aura ni grève, ni contre-grèves (lock-out), ni arrêts spontanés ou ralentissement de travail ou autres interruptions semblables de travail pendant la durée de la présente convention collective de travail.

ARTICLE XXV

DUREE

25.01 La présente convention est en vigueur de 8 avril 1983 au 7 avril 1985 inclusivement. Si l'une ou l'autre des parties désire la renouveler, elle doit en donner un préavis écrit à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix(90) jours de sa date d'expiration, en indiquant si elle entend y proposer des modifications et en précisant la nature de ces modifications.

Nonobstant ce qui précède, la présente convention continue de s'appliquer jusqu'à la signature de la prochaine convention ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit de grève ou de lockout.

Toutefois, elle cesse de s'appliquer en cas d'arrêt de travail, de ralentissement de travail, ou de tout autre moyen de pression qui contreviennent aux dispositions de la Convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 05-10-84

LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTERS-MENUISIERS, FORESTIERS,  
TRAVAILLEURS D'USINE, Section Locale 99.

*Commande J. J. J. J.*  
\_\_\_\_\_  
*L. L. L. L.*  
\_\_\_\_\_  
*J. J. J. J.*  
\_\_\_\_\_

INDUSTRIES JAMES MACLAREN INC.  
(Division forestière) Service du mesurage

\_\_\_\_\_  
*J. J. J. J.*  
\_\_\_\_\_  
*G. G. G. G.*  
\_\_\_\_\_  
*J. J. J. J.*  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"CLASSIFICATION                      Code                      7 Octobre 1984MESUREURS

Première saison	551	475,31\$
Deuxième saison	552	481,41\$
Troisième saison	553	496,03\$
Quatrième saison	554	503,34\$
Cinquième saison	555	511,87\$

ASSISTANTS-MESUREURS

Première saison	077	438,52\$
Deuxième saison	078	444,09\$
Troisième saison	079	452,99\$
Quatrième saison	080	456,33\$
Cinquième saison	081	460,78\$

NOTE: Les employées qui travaillent la nuit reçoivent une prime de 10,80\$ par semaine (0,27\$ l'heure) de travail.

NOTE: La rétroactivité sera calculée sur la base de 6% du salaire brut pour la période du 10 avril 1983 au 7 avril 1984 et de 11.3%, pour la période du 8 avril 1984 jusqu'à la mise en vigueur des nouveaux taux.