

No.

20213-01

NOM

Cie Papier Młd Stee

12-012



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31064519	801212

IDENTITE

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	CIE PAPIER QNS	820430	801107	2310
A2	LTEE			Employeur
A3	BAIE-COMEAN P Q	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
			Q20113001	000150
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND CAN TRAV DU PAPIER	0310		
A5	#633 production	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois par secteurs ouverts	Catégories de personnel visé	Nature	Concise
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 09	A16 331	A17 9718	A18 090	A19 4	A20 00	A21 07	A22	A23 24
1. Convention collective 2. Convention collective 3. Convention collective 4. Convention collective 5. Convention collective 6. Autre disposition	01. Industrie manufacturière 02. Commerce de détail 03. Commerce de gros 04. Industrie de la construction 05. Services 06. Plus amp. plus étap. 07. Plus amp. plus étap. 08. Plus amp. plus étap. 09. Plus amp. plus étap. 10. Plus amp. plus étap. 11. Plus amp. plus étap. 12. Plus amp. plus étap. 13. Plus amp. plus étap. 14. Plus amp. plus étap. 15. Plus amp. plus étap. 16. Plus amp. plus étap. 17. Plus amp. plus étap. 18. Plus amp. plus étap. 19. Plus amp. plus étap. 20. Plus amp. plus étap. 21. Plus amp. plus étap. 22. Plus amp. plus étap. 23. Plus amp. plus étap. 24. Plus amp. plus étap. 25. Plus amp. plus étap. 26. Plus amp. plus étap. 27. Plus amp. plus étap. 28. Plus amp. plus étap. 29. Plus amp. plus étap. 30. Plus amp. plus étap. 31. Plus amp. plus étap. 32. Plus amp. plus étap. 33. Plus amp. plus étap. 34. Plus amp. plus étap. 35. Plus amp. plus étap. 36. Plus amp. plus étap. 37. Plus amp. plus étap. 38. Plus amp. plus étap. 39. Plus amp. plus étap. 40. Plus amp. plus étap. 41. Plus amp. plus étap. 42. Plus amp. plus étap. 43. Plus amp. plus étap. 44. Plus amp. plus étap. 45. Plus amp. plus étap. 46. Plus amp. plus étap. 47. Plus amp. plus étap. 48. Plus amp. plus étap. 49. Plus amp. plus étap. 50. Plus amp. plus étap. 51. Plus amp. plus étap. 52. Plus amp. plus étap. 53. Plus amp. plus étap. 54. Plus amp. plus étap. 55. Plus amp. plus étap. 56. Plus amp. plus étap. 57. Plus amp. plus étap. 58. Plus amp. plus étap. 59. Plus amp. plus étap. 60. Plus amp. plus étap. 61. Plus amp. plus étap. 62. Plus amp. plus étap. 63. Plus amp. plus étap. 64. Plus amp. plus étap. 65. Plus amp. plus étap. 66. Plus amp. plus étap. 67. Plus amp. plus étap. 68. Plus amp. plus étap. 69. Plus amp. plus étap. 70. Plus amp. plus étap. 71. Plus amp. plus étap. 72. Plus amp. plus étap. 73. Plus amp. plus étap. 74. Plus amp. plus étap. 75. Plus amp. plus étap. 76. Plus amp. plus étap. 77. Plus amp. plus étap. 78. Plus amp. plus étap. 79. Plus amp. plus étap. 80. Plus amp. plus étap. 81. Plus amp. plus étap. 82. Plus amp. plus étap. 83. Plus amp. plus étap. 84. Plus amp. plus étap. 85. Plus amp. plus étap. 86. Plus amp. plus étap. 87. Plus amp. plus étap. 88. Plus amp. plus étap. 89. Plus amp. plus étap. 90. Plus amp. plus étap. 91. Plus amp. plus étap. 92. Plus amp. plus étap. 93. Plus amp. plus étap. 94. Plus amp. plus étap. 95. Plus amp. plus étap. 96. Plus amp. plus étap. 97. Plus amp. plus étap. 98. Plus amp. plus étap. 99. Plus amp. plus étap.	01. Industrie manufacturière 02. Commerce de détail 03. Commerce de gros 04. Industrie de la construction 05. Services 06. Plus amp. plus étap. 07. Plus amp. plus étap. 08. Plus amp. plus étap. 09. Plus amp. plus étap. 10. Plus amp. plus étap. 11. Plus amp. plus étap. 12. Plus amp. plus étap. 13. Plus amp. plus étap. 14. Plus amp. plus étap. 15. Plus amp. plus étap. 16. Plus amp. plus étap. 17. Plus amp. plus étap. 18. Plus amp. plus étap. 19. Plus amp. plus étap. 20. Plus amp. plus étap. 21. Plus amp. plus étap. 22. Plus amp. plus étap. 23. Plus amp. plus étap. 24. Plus amp. plus étap. 25. Plus amp. plus étap. 26. Plus amp. plus étap. 27. Plus amp. plus étap. 28. Plus amp. plus étap. 29. Plus amp. plus étap. 30. Plus amp. plus étap. 31. Plus amp. plus étap. 32. Plus amp. plus étap. 33. Plus amp. plus étap. 34. Plus amp. plus étap. 35. Plus amp. plus étap. 36. Plus amp. plus étap. 37. Plus amp. plus étap. 38. Plus amp. plus étap. 39. Plus amp. plus étap. 40. Plus amp. plus étap. 41. Plus amp. plus étap. 42. Plus amp. plus étap. 43. Plus amp. plus étap. 44. Plus amp. plus étap. 45. Plus amp. plus étap. 46. Plus amp. plus étap. 47. Plus amp. plus étap. 48. Plus amp. plus étap. 49. Plus amp. plus étap. 50. Plus amp. plus étap. 51. Plus amp. plus étap. 52. Plus amp. plus étap. 53. Plus amp. plus étap. 54. Plus amp. plus étap. 55. Plus amp. plus étap. 56. Plus amp. plus étap. 57. Plus amp. plus étap. 58. Plus amp. plus étap. 59. Plus amp. plus étap. 60. Plus amp. plus étap. 61. Plus amp. plus étap. 62. Plus amp. plus étap. 63. Plus amp. plus étap. 64. Plus amp. plus étap. 65. Plus amp. plus étap. 66. Plus amp. plus étap. 67. Plus amp. plus étap. 68. Plus amp. plus étap. 69. Plus amp. plus étap. 70. Plus amp. plus étap. 71. Plus amp. plus étap. 72. Plus amp. plus étap. 73. Plus amp. plus étap. 74. Plus amp. plus étap. 75. Plus amp. plus étap. 76. Plus amp. plus étap. 77. Plus amp. plus étap. 78. Plus amp. plus étap. 79. Plus amp. plus étap. 80. Plus amp. plus étap. 81. Plus amp. plus étap. 82. Plus amp. plus étap. 83. Plus amp. plus étap. 84. Plus amp. plus étap. 85. Plus amp. plus étap. 86. Plus amp. plus étap. 87. Plus amp. plus étap. 88. Plus amp. plus étap. 89. Plus amp. plus étap. 90. Plus amp. plus étap. 91. Plus amp. plus étap. 92. Plus amp. plus étap. 93. Plus amp. plus étap. 94. Plus amp. plus étap. 95. Plus amp. plus étap. 96. Plus amp. plus étap. 97. Plus amp. plus étap. 98. Plus amp. plus étap. 99. Plus amp. plus étap.	1. Inter-Québec 2. Inter-Québec 3. Inter-Québec 4. Inter-Québec 5. Inter-Québec 6. Inter-Québec 7. Inter-Québec 8. Inter-Québec 9. Inter-Québec 10. Inter-Québec 11. Inter-Québec 12. Inter-Québec 13. Inter-Québec 14. Inter-Québec 15. Inter-Québec 16. Inter-Québec 17. Inter-Québec 18. Inter-Québec 19. Inter-Québec 20. Inter-Québec 21. Inter-Québec 22. Inter-Québec 23. Inter-Québec 24. Inter-Québec 25. Inter-Québec 26. Inter-Québec 27. Inter-Québec 28. Inter-Québec 29. Inter-Québec 30. Inter-Québec 31. Inter-Québec 32. Inter-Québec 33. Inter-Québec 34. Inter-Québec 35. Inter-Québec 36. Inter-Québec 37. Inter-Québec 38. Inter-Québec 39. Inter-Québec 40. Inter-Québec 41. Inter-Québec 42. Inter-Québec 43. Inter-Québec 44. Inter-Québec 45. Inter-Québec 46. Inter-Québec 47. Inter-Québec 48. Inter-Québec 49. Inter-Québec 50. Inter-Québec 51. Inter-Québec 52. Inter-Québec 53. Inter-Québec 54. Inter-Québec 55. Inter-Québec 56. Inter-Québec 57. Inter-Québec 58. Inter-Québec 59. Inter-Québec 60. Inter-Québec 61. Inter-Québec 62. Inter-Québec 63. Inter-Québec 64. Inter-Québec 65. Inter-Québec 66. Inter-Québec 67. Inter-Québec 68. Inter-Québec 69. Inter-Québec 70. Inter-Québec 71. Inter-Québec 72. Inter-Québec 73. Inter-Québec 74. Inter-Québec 75. Inter-Québec 76. Inter-Québec 77. Inter-Québec 78. Inter-Québec 79. Inter-Québec 80. Inter-Québec 81. Inter-Québec 82. Inter-Québec 83. Inter-Québec 84. Inter-Québec 85. Inter-Québec 86. Inter-Québec 87. Inter-Québec 88. Inter-Québec 89. Inter-Québec 90. Inter-Québec 91. Inter-Québec 92. Inter-Québec 93. Inter-Québec 94. Inter-Québec 95. Inter-Québec 96. Inter-Québec 97. Inter-Québec 98. Inter-Québec 99. Inter-Québec	1. Inter-Québec 2. Inter-Québec 3. Inter-Québec 4. Inter-Québec 5. Inter-Québec 6. Inter-Québec 7. Inter-Québec 8. Inter-Québec 9. Inter-Québec 10. Inter-Québec 11. Inter-Québec 12. Inter-Québec 13. Inter-Québec 14. Inter-Québec 15. Inter-Québec 16. Inter-Québec 17. Inter-Québec 18. Inter-Québec 19. Inter-Québec 20. Inter-Québec 21. Inter-Québec 22. Inter-Québec 23. Inter-Québec 24. Inter-Québec 25. Inter-Québec 26. Inter-Québec 27. Inter-Québec 28. Inter-Québec 29. Inter-Québec 30. Inter-Québec 31. Inter-Québec 32. Inter-Québec 33. Inter-Québec 34. Inter-Québec 35. Inter-Québec 36. Inter-Québec 37. Inter-Québec 38. Inter-Québec 39. Inter-Québec 40. Inter-Québec 41. Inter-Québec 42. Inter-Québec 43. Inter-Québec 44. Inter-Québec 45. Inter-Québec 46. Inter-Québec 47. Inter-Québec 48. Inter-Québec 49. Inter-Québec 50. Inter-Québec 51. Inter-Québec 52. Inter-Québec 53. Inter-Québec 54. Inter-Québec 55. Inter-Québec 56. Inter-Québec 57. Inter-Québec 58. Inter-Québec 59. Inter-Québec 60. Inter-Québec 61. Inter-Québec 62. Inter-Québec 63. Inter-Québec 64. Inter-Québec 65. Inter-Québec 66. Inter-Québec 67. Inter-Québec 68. Inter-Québec 69. Inter-Québec 70. Inter-Québec 71. Inter-Québec 72. Inter-Québec 73. Inter-Québec 74. Inter-Québec 75. Inter-Québec 76. Inter-Québec 77. Inter-Québec 78. Inter-Québec 79. Inter-Québec 80. Inter-Québec 81. Inter-Québec 82. Inter-Québec 83. Inter-Québec 84. Inter-Québec 85. Inter-Québec 86. Inter-Québec 87. Inter-Québec 88. Inter-Québec 89. Inter-Québec 90. Inter-Québec 91. Inter-Québec 92. Inter-Québec 93. Inter-Québec 94. Inter-Québec 95. Inter-Québec 96. Inter-Québec 97. Inter-Québec 98. Inter-Québec 99. Inter-Québec	1. Sans objet 01. Cadres 02. Vendeurs 03. Chauffeurs-conducteurs 04. Cadres d'encadrement 05. Chauffeurs-conducteurs 06. Mécaniciens et emp. variés 07. Hommes d'entretien 08. Chauffeurs et mécaniciens 09. Chauffeurs et entrep. 10. Enseignants 11. Gardiens de sécurité 12. Imprimiers 13. Policiers municipaux 14. Pompiers municipaux 15. Policiers et pompiers 16. Mesureurs et assist. 17. Bucherons et emp. comp. 18. Entretien ménager 19. Autres emplois partic.	30. Sans objet 01. Cadres 02. Postes polyvalents 03. Techniciens 04. Cadres administratifs 05. Commerce alimentation 06. Services 07. Production 08. Ouvrier 09. Professionnel et techn. 10. Prof. et soutien adm. 11. Techn. et soutien adm. 12. Prof. techn. et sout. adm. 13. Production et sout. adm. 14. Ouvrier et sout. adm. 15. Autres catégories				
Carte	Codificateur	Date				Verificateur				
A6	005	810 929				004				

MEMOIRE D'ENTENTE

82 SEP 24 14 41

entre

LA COMPAGNIE DE PAPIER QNS LIMITEE**PAR MESSAGE**

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIERSection locale 633

Il est convenu que la convention collective se terminant le 30 avril 1982 soit renouvelée par la présente et, continue de s'appliquer jusqu'au 30 avril 1984, sous réserve des modifications suivantes:-

A moins que spécifié autrement, tous les changements apportés seront effectifs le dimanche suivant la ratification de la convention collective de travail.

1. AUGMENTATIONS DE SALAIRES

1ère année: (à compter du 1er mai 1982) - augmentation générale de 12%.

2ème année: (à compter du 1er mai 1983) - augmentation générale de 10%.

2. AJUSTEMENTS - HOMMES DE METIERS - CLASSE A

Avant augmentation générale du 1er mai 1982, \$0.20 l'heure.

3. PRIME DE QUART

A compter du 1er mai 1982, la prime de quart entre 18 heures et 06 heures sera de \$0.35.

A compter du 1er mai 1982, la prime sur les opérations de trois (3) quarts sera de 0 - \$0.30 - \$0.40

.../2

4. REGIME DE RETRAITE

La Compagnie accepte les amendements suivants à son régime de retraite sous réserve de leur approbation par la Régie des rentes du Québec, Revenu Canada et de toute loi provinciale pertinente.

- 4.1 Tout membre prenant sa retraite après le 1er mai 1982 et avant le 2 mai 1984, selon les dispositions du régime qui s'appliquent en cas de retraite anticipée ou de retraite normale, recevra une rente égale au plus élevé des montants ci-dessous: -

- a) La prestation accumulée à la date de la retraite en vertu des régimes existants;
- b) 1.65% des gains annuels moyens du membre durant les cinq (5) années antérieures au 1er mai 1984, pour lesquelles ses gains ont été le plus élevés, multiplié par le nombre d'années de service crédité avant sa retraite, moins $\frac{1}{35}$ de la prestation du RPC/RRQ en vigueur durant l'année civile de sa retraite, multiplié par le nombre d'années de service crédité entre le 1er janvier 1966 et la date de sa retraite.

4.2 Service crédité

Pour les fins de calcul, par "service crédité", on entend les périodes d'emploi pour lesquelles le membre a versé des contributions au régime depuis sa dernière interruption de service. Les gains pour les fins de ce calcul excluent le temps supplémentaire, les indemnités imposables, les paiements ou les avantages spéciaux et les remboursements de dépenses.

4.3 Annualisation des gains

Advenant que les gains d'un employé au cours de l'une (1) des cinq (5) périodes de 12 mois précédant immédiatement sa retraite ne reflètent pas son horaire annuel normal de travail pour cette période, pour des raisons autres qu'une absence autorisée, les gains dudit employé pour ladite période seront rajustés pour refléter son horaire annuel normal, à condition que l'employé ait été activement au travail pour au moins trois (3) mois pendant cette période de 12 mois.

4.4 Age normal de retraite

L'âge normal de retraite est de 65 ans. Si l'employé demeure à l'emploi de la Compagnie après son 65ième anniversaire, ses contributions cessent et les crédits de rente cessent de s'accumuler. La rente deviendra payable à compter de la date de retraite effective du participant, ou antérieurement, si requis pour rencontrer les normes gouvernementales d'enregistrement, et le montant en sera ajusté actuariellement.

4.5 Supplément d'appoint

Tout membre qui prendra une retraite anticipée, directement du service de l'employeur alors qu'il est âgé de 61 ans ou plus, aura droit, s'il a accumulé au moins 20 années de service, à un supplément d'appoint de \$16 par mois, multiplié par le nombre d'années de service crédité, jusqu'à concurrence de 30 années. Le supplément d'appoint commencera le jour où le membre commencera sa retraite prématurée, et se terminera avec le paiement le premier du mois au cours duquel il deviendra admissible au paiement des prestations provenant du RRC/RRQ ou de la Loi sur la pension de sécurité de vieillesse, ou bien avec son décès, soit la première de ces éventualités.

Service continu

Explication: La mise à pied temporaire n'affecte pas le service continu.

5. REGIMES D'ASSURANCES

- a) Aux fins des régimes d'assurances, tout employé actif de 65 ans et plus, qui continuera de travailler, conservera seulement les couvertures d'assurance suivantes aux conditions prévues dans la convention collective de travail:

- Régime médical majeur (RCAHAM)
- Régime d'assurance-dentaire
- Assurance-vie pour un montant de \$5,000.

- b) Invalidité à long terme

Le maximum de \$1,300 est porté à \$1,500 par mois. Cette modification ne s'appliquera qu'aux cas d'invalidité débutant le, ou après le, dimanche suivant la date de ratification.

- c) Soins dentaires

La cédule des tarifs 1980 pour actes bucco-dentaires approuvés par l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec sera appliquée à compter du premier du mois suivant la ratification. La cédule des tarifs 1981 sera appliquée à compter du 1er janvier 1983.

6. VACANCES SUPPLEMENTAIRES

Le régime supplémentaire se termine lorsque l'employé atteint l'âge de 65 ans.

7. CLASSIFICATION DES HOMMES DE METIERS (8.02)

(à être inclus au mémoire d'entente seulement)

La Compagnie placera dans les camps un tableau qui indiquera les dates de reclassification.

8. MISE À PIED (9.01)

La clause se lira dorénavant comme suit: -

Les employés sont mis en disponibilité par ordre inverse d'ancienneté de classification, en tenant compte de la classification, s'il y a lieu. Ils seront avisés par la Compagnie et auront la possibilité de compléter leur semaine normale de travail et, dans un tel cas, les employés devront accepter le travail assigné et ils seront rémunérés au taux de l'occupation à laquelle ils seront affectés.

La Compagnie avisera le Syndicat à l'avance de mise à pied massive.

9. CONGES STATUTAIRES ET CONGES MOBILES (12.00)

Le paragraphe suivant sera inclus dans la convention: -

Les congés équivalents et congés mobiles prévus à cette convention tiennent lieu des jours fériés, chômés et payés.

Les clauses relatives aux congés statutaires et congés mobiles seront modifiées en conséquence.

10. REGIME DE VACANCES (Admissibilité - 16.01)

La clause sera modifiée pour se lire comme suit: -

Pour avoir droit à des vacances payées, un employé devra avoir accompli une (1) année d'emploi continu, soit un minimum de 1200 heures (ou 800 heures pour les employés de la cédule A - Marine) avec la Compagnie, en conformité avec l'article 5.01.

Le temps perdu en raison d'accidents ou de maladie durant l'année de qualification sera considéré comme temps travaillé pour fins de vacances, pourvu que l'employé ait travaillé durant l'année de qualification.

11. ABSENCE POUR FUNERAILLES

La clause suivante sera ajoutée à l'article 17: -

Pour fins d'absence pour funérailles, la définition du conjoint telle que stipulée dans la Loi sur les normes du travail, est appliquée.

12. GENERALITES (23.03 b) - transport)

La clause se lira dorénavant comme suit: -

Pour les employés qui utiliseront leur automobile, à la demande de la Compagnie, du camp au lieu de travail, la Compagnie paiera une allocation de \$0.20 du kilomètre.

13. TAUX POUR LA PENSION (23.06)

La clause se lira dorénavant comme suit: -

Le taux de la pension et du logement pour les préposés aux opérations forestières est stipulé par le décret 873-81 des règlements de la Loi sur les normes du travail.

La pratique actuelle de vendre les coupons de repas sera maintenue.

14. ASSURANCE CONTRE LE FEU (23.20)

La Compagnie assurera contre le feu, dans ses garages, les outils des hommes de métiers jusqu'à concurrence de \$1,500.00.

Mécanicien - soudeur classe A	13.25	13.25
Mécanicien - soudeur classe B	11.44	12.58
Soudeur - mécanicien classe A	14.54	15.99
Soudeur - mécanicien classe B	12.30	13.53
Soudeur - mécanicien classe C	12.05	13.25
Mécanicien en travail classe A	14.54	15.99
Mécanicien en travail classe B	12.30	13.53
Mécanicien en travail classe C	12.05	13.25
Mécanicien en travail aide	11.44	12.58
Electricien classe A	14.54	15.99
Electricien classe B	12.30	13.53
Electricien classe C	12.05	13.25
Electricien aide	11.44	12.58
Peintre classe A	14.54	15.99
Peintre classe B	11.73	12.90
Occupation:		
Journaier	11.27	12.40
Préposé en lecture de gabarit		
Opérateur de compresseur	11.29	12.42
Forgeron		
Opérateur		
Préposé à l'opération et à l'entretien d'un compresseur		
Opérateur auto-aride		
Opérateur balais type III		
Conducteur d'autobus - Voltswagen		
Conducteur type III		
Opérateur de diversificateur type III		
Opérateur de tracteur type III		
Conducteur de camion type III		

CEDULE "A" - TAUX HORAIRES

Occupation:	1er mai 1982 40 heures	1er mai 1983 40 heures
Hommes de métiers		
Forgeron classe A	14.45	15.89
Charpentier classe A	14.45	15.89
Charpentier-bois classe B	12.28	13.51
Charpentier-brut classe C	11.87	13.06
Mécanicien-soudeur classe A	14.54	15.99
Mécanicien-soudeur classe B	12.30	13.53
Mécanicien-soudeur classe C	12.05	13.25
Mécanicien-soudeur aide	11.44	12.58
Soudeur-mécanicien classe A	14.54	15.99
Soudeur-mécanicien classe B	12.30	13.53
Soudeur-mécanicien classe C	12.05	13.25
Mécanicien en tuyau classe A	14.54	15.99
Mécanicien en tuyau classe B	12.30	13.53
Mécanicien en tuyau classe C	12.05	13.25
Mécanicien en tuyau aide	11.44	12.58
Electricien classe A	14.54	15.99
Electricien classe B	12.30	13.53
Electricien classe C	12.05	13.25
Electricien aide	11.44	12.58
Peintre classe A	14.45	15.89
Peintre classe B	11.73	12.90
Occupation:		
Journalier	11.27	12.40
Préposé entretien de garage		
Opérateur de compresseur	11.29	12.42
Foreur		
Dynamiteur		
Préposé à l'opération et l'entretien d'un compresseur		
Conducteur auto-neige		
Opérateur bateau type III		
Conducteur d'autobus - Volkswagen ou équivalent type III		
Opérateur de niveleuse type III		
Opérateur de tracteur type III		
Conducteur camion type III		

LA COMPAGNIE DE NAVIGATION
 LTD LIMITED

1er mai 1982
 40 heures

1er mai 1983
 40 heures

Opérateur bateau type 11
 Opérateur niveleuse type 11
 Opérateur pelle-mécanique type 11
 Opérateur tracteur type 11
 Conducteur fardier type 11
 Conducteur camion type 11
 Opérateur chasse-neige angle
 Conducteur autobus 12 passagers
 ou moins type 11

11.83

13.01

Conducteur camion type 1
 Opérateur chasse-neige
 Conducteur autobus 32 passagers
 ou plus type 1
 Opérateur pelle mécanique type 1
 Conducteur fardier type 1
 Opérateur bateau type 1
 Opérateur tracteur type 1
 Opérateur niveleuse type 1

12.13

13.34

MARINE

Remorqueurs Epinette 11 & Sapin

1er mai 1982
 173 heures

1er mai 1983
 173 heures

Opérateur engin marin
 Homme de roue & homme de pont
 Cuisinier & homme de pont

2,165.55
 2,028.06
 2,039.52

2,382.10
 2,230.87
 2,243.47

Remorqueurs Pin Rouge, Pin Gris, Pin Blanc

Opérateur
 Homme de pont

2,101.39
 2,028.06

2,311.53
 2,230.87

John Bull

Directeur - Département technique

Jacques Fournier

Vice-président

Martin Gagnon

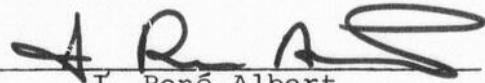
Jean-Marie Michaud
 Jean-Marie Michaud

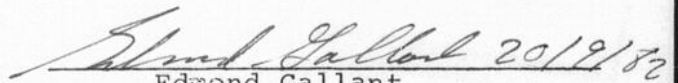
Richard Fruciere

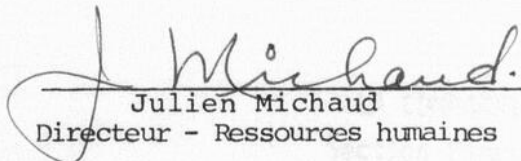
FAIT ET SIGNE A BAIE COMEAU, PROVINCE DE QUEBEC, CE DIXIEME (10e)
JOUR DE SEPTEMBRE MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-DEUX (1982) EN PRE-
SENCE DE:

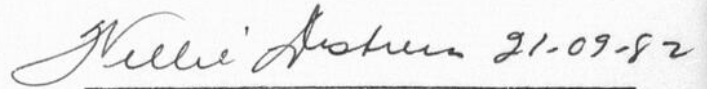
LA COMPAGNIE DE PAPIER
ONS LIMITEE

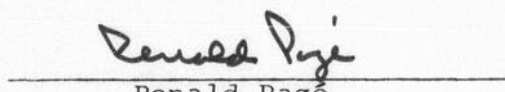
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRA-
VAILLEURS DU PAPIER - LOCAL 633

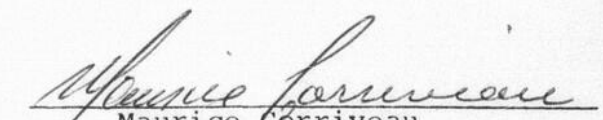

J. René Albert
Directeur-général O.F.

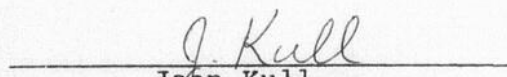

Edmond Gallant
Vice-président - région 2

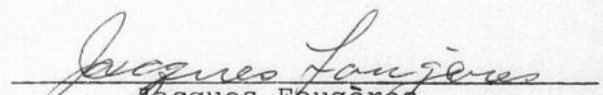

Julien Michaud
Directeur - Ressources humaines

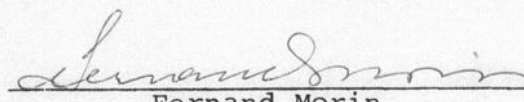

Wellie Desbiens
Représentant - Région 2

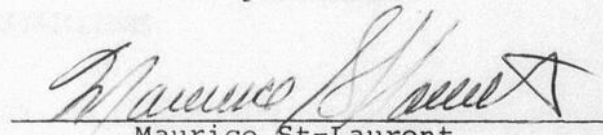

Renald Pagé
Directeur - Personnel

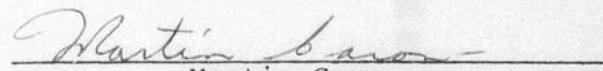

Maurice Corriveau
Président - section locale 633

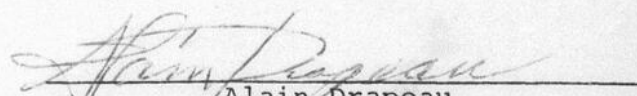

Jean Kull
Directeur - Equipement mécanique

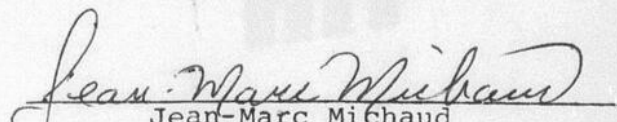

Jacques Fougères
Vice-président

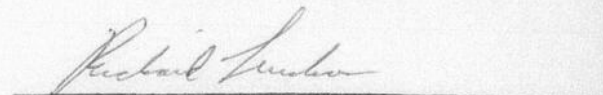

Fernand Morin
Surveillant - Emploi & temps


Maurice St-Laurent


Martin Caron


Alain Drapeau


Jean-Marc Michaud


Richard Truchon

20113-01

Boîte 3048

CONVENTION DE TRAVAIL



entre

LA COMPAGNIE DE PAPIER QNS LIMITEE
Section Forestière - Baie Comeau - P.Q.

et le

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER

SECTION LOCALE 633

Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

DU 1er MAI 1980 AU 30 AVRIL 1982

80 DEC 12 10 40

mf

ARTICLE 1

BUTS DE CETTE CONVENTION

- 1.01 Dans l'intérêt mutuel de l'employeur et de l'employé, les buts de cette convention sont d'assurer le fonctionnement profitable des opérations forestières selon des méthodes capables de garantir, le plus possible, la sécurité et le bien-être des employés et l'économie des opérations, la qualité et la quantité du rendement et la protection de la propriété.
- 1.02 Cette convention reconnaît que le devoir de la Compagnie et de l'employé est de collaborer pleinement, individuellement et collectivement en vue d'obtenir l'amélioration des conditions précitées.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (SCTP), comme le seul intermédiaire pour fins de négociation collective, pour les employés régis par son accréditation.
- 2.02 Les employés régis par cette convention comprennent ceux dont les classifications apparaissent à l'annexe "A" de cette convention.
- 2.03 Les surintendants, assistants-surintendants, le personnel de bureau, les techniciens, les contremaîtres et les contremaîtres généraux, les gardiens et autres employés salariés sont considérés comme faisant partie de l'administration et ne sont pas affectés par la présente convention de travail. Tous ces employés ne pourront faire le travail des salariés couverts par le certificat d'accréditation, sauf dans les cas d'entraînement, les cas d'urgence comportant un danger physique pour les employés ou danger à la propriété, le transport urgent de matériel de calibre postal.

ARTICLE 3

SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Un nouvel employé qui ne fait pas partie du Syndicat signataire devra en devenir membre dans les trente (30) jours suivant la date de son entrée au travail. De plus, tous les employés devront, pour s'assurer un travail continu, maintenir leur adhésion en bonne et due forme.
- 3.02 La Compagnie donnera au Syndicat, le nom, numéro matricule et la date d'embauchage de tout nouvel employé qui est sous sa juridiction. Le Bureau d'Emploi remettra à chaque nouvel employé une formule fournie par le Syndicat signataire, indiquant les conditions d'adhésion au Syndicat, ainsi que son nom, adresse et numéro de téléphone.
- 3.03 Le Syndicat donnera à la Compagnie, pour chacun de ses membres, une autorisation signée indiquant le montant des cotisations régulières mensuelles et, là où le cas s'applique, le montant du droit d'initiation déductible de ses salaires.
- 3.04 Sujet aux exigences de toute loi provinciale ou fédérale, la Compagnie déduira du salaire d'un employé qui l'a autorisé, les cotisations régulières mensuelles et, là où le cas s'applique, le montant du droit d'initiation indiqué dans ladite autorisation.
- 3.05 La Compagnie remettra au Syndicat, chaque mois, les cotisations régulières mensuelles et le montant du droit d'initiation déduits. Cette remise sera accompagnée d'un relevé en duplicata, donnant les noms des employés et le montant total déduit pour chacun et également les noms des employés pour qui, aucune déduction n'a été faite dû à des gains insuffisants.
- 3.06 Un employé qui a autorisé la déduction de sa cotisation au Syndicat ne peut révoquer cette autorisation pendant la durée de la convention pour laquelle il a signé l'autorisation, à moins, qu'il ne cesse d'être un employé sous la juridiction dudit Syndicat.
- 3.07 L'autorisation d'un employé sera automatiquement renouvelée d'année en année, à moins que la Compagnie ne reçoive de l'employé, au moins une (1) semaine avant la fin de la présente convention, un avis écrit sur la formule destinée à cette fin signifiant qu'il n'a pas l'intention de renouveler son autorisation. Copie de la révocation sera remise au Syndicat. Le Syndicat fournira des formules de révocation au Bureau D'Emploi.

ARTICLE 4

EMBAUCHAGE

- 4.01 En embauchant de nouveaux employés, la Direction accordera la préférence aux membres du Syndicat signataire pourvu qu'ils rencontrent les exigences d'emploi de la Compagnie.

Pour fins d'identification, les employés seront classifiés comme suit:

4.02 Employé régulier

L'employé régulier désigne un employé qui a accumulé trente (30) jours de travail durant soixante (60) jours consécutifs. Cette période pourra être extensionnée après entente, confirmée par écrit, avec le Syndicat.

4.03 Employé temporaire

A l'embauchage (ou réembauchage dans le cas d'un employé ayant perdu son statut d'employé régulier), tout nouvel employé est considéré comme temporaire pour la période mentionnée à l'article 4.02. Pendant cette période d'essai, l'employé temporaire n'a aucun recours à la procédure des griefs pour promotion, rétrogradation, mise à pied, rappel, réembauchage, transfert, nouvelle occupation et poste vacant et, une fois la période d'essai terminée, l'ancienneté sera calculée à partir de la date d'embauchage.

4.04 Employé permuté

L'employé travaillant pour la Compagnie et permuté dans l'unité de négociation, sera considéré comme un employé régulier à la date de son adhésion à l'unité de négociation, mais conservera l'ancienneté acquise pour la Compagnie avant cette permutation, seulement pour ses bénéfices marginaux et pour fins de vacances.

- 4.05 Les opérateurs possédant les qualifications requises pourront faire application pour travailler dans les services de la mécanique.

ARTICLE 5

ANCIENNETE

5.01 Ancienneté de Compagnie

L'ancienneté de Compagnie est calculée sur une base de mille deux cents (1200) heures réelles travaillées durant l'année de calendrier.

Une période de mille deux cents (1200) heures peut être accumulée au cours de deux (2) années consécutives qui comptera comme l'équivalent d'une année aux fins d'ancienneté et qui s'ajoutera à l'ancienneté antérieure.

Marine - A compter du 1er janvier 1976, pour les employés compris dans les occupations de la cédule A - Marine, l'ancienneté de Compagnie est calculée sur une base de huit cents (800) heures réelles travaillées durant l'année de calendrier.

Le temps perdu par un employé lorsqu'il est en congé approuvé pour cause de maladie ou d'accident de travail, pour une période n'excédant pas dix (10) mois, sera reconnu comme temps au travail dans le calcul des états de service.

Un employé recevant des prestations du régime d'invalidité à long terme, maintiendra son ancienneté sans l'accumuler, tant et aussi longtemps qu'il sera couvert par ce régime.

5.02 Ancienneté de classification

L'ancienneté de classification est déterminée par la durée de service continu dans une classification à partir de la date où l'employé est classifié régulier dans ladite classification. Toute affectation permanente à une classification entraîne la perte du service accumulé dans la classification précédente.

5.03 Perte d'ancienneté

L'ancienneté se perd si:

- a) un employé laisse l'emploi de la Compagnie;
- b) un employé est congédié pour cause;
- c) un employé manque de se rapporter à l'ouvrage après une mise en disponibilité en-dedans de soixante-douze (72) heures après réception d'un avis de rappel envoyé en conformité avec les mesures de la clause de rappel de cette convention;
- d) un employé est mis en disponibilité ou est absent à cause de maladie ou d'accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 6

RAPPEL

- 6.01 Lorsqu'un employé régulier est rappelé au travail, il devra se rapporter dans les soixante-douze (72) heures qui suivent la réception de son avis de rappel qui sera fait par lettre recommandée à son adresse personnelle connue; cependant, si cet employé occupe à ce moment un autre emploi, il lui sera accordé un délai maximum de six (6) jours ouvrables avant de se présenter.
- 6.02 Le rappel se fera selon l'ancienneté de classification, en tenant compte de la classe, s'il y a lieu.

ARTICLE 7

PROMOTION

- 7.01 Dans le cas d'une promotion à l'intérieur de l'unité de négociation, si l'employé promu n'est pas le plus ancien de la classification concernée, la Compagnie informera le Syndicat de son choix au moins cinq (5) jours ouvrables avant que la nomination ne soit confirmée. Le Syndicat aura alors l'occasion de discuter avec la Direction, les qualifications du candidat et son état d'ancienneté, mais la détermination de la compétence demeurera du ressort de la Compagnie. La Compagnie aura le droit de faire une assignation temporaire sans pénalité.
- 7.02 Un employé qui refusera une promotion temporaire ou permanente signera une formule, dont une copie sera transmise au Syndicat.

ARTICLE 8

CLASSIFICATION DES HOMMES DE METIERS

- 8.01 Un programme est prévu pour les classifications des hommes de métiers en trois (3) catégories: A, B et C.
- 8.02 Les demandes de reclassement basées sur ce plan seront examinées le ou aux environs du 1er mai et du 1er novembre de chaque année.

ARTICLE 9

MISE A PIED

9.01 Les employés sont mis en disponibilité par ordre inverse d'ancienneté de classification, en tenant compte de la classe, s'il y a lieu. Ils seront avisés par la Compagnie au moins quatre (4) jours ouvrables à l'avance, à moins que la mise en disponibilité ne donne lieu à un avis plus court, dû à des circonstances en dehors du contrôle de la Compagnie.

Cet avis de quatre (4) jours ouvrables ne s'applique pas, s'il y a déplacement après la première mise à pied.

La Compagnie avisera le Syndicat à l'avance de mise à pied massive.

9.02 Les procédures de l'article 9.01 pourront être modifiées dans la mesure voulue pour garder au travail les employés possédant la spécialisation et le degré de compétence nécessaires pour assurer le fonctionnement efficace des opérations, et cela après discussion avec le président et le vice-président concerné du Syndicat.

9.03 Quand un employé en déplacera un autre, il signera une formule de transfert.

9.04 Les employés réguliers qui ont été mis à pied retiennent leur ancienneté pour une période de vingt-quatre (24) mois durant laquelle ils auront droit d'être réengagés dans l'ordre inverse de leur mise à pied si des ouvertures se présentent.

ARTICLE 10

REGLEMENT DES REVENDICATIONS ET GRIEFS

10.01 Un grief se définit comme étant tout différend entre les parties, concernant l'application, l'interprétation, ou la présumée violation de cette convention de travail.

10.02 Le Syndicat désignera ou choisira un comité pour régler les griefs et résoudre toute autre question touchant la présente convention avec les officiers habilités de la Compagnie et pour traiter toute autre question d'intérêt mutuel soumise par l'une ou l'autre des parties dans le cadre de la présente convention.

Etape no. 1

Après en avoir discuté avec son surveillant immédiat, l'employé et/ou un représentant du Syndicat soumettra (ont), par écrit, la plainte ou le grief au Surintendant de son surveillant immédiat, ou à son représentant, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la circonstance ou l'événement qui provoque la plainte ou le grief. Si la plainte ou le grief n'est pas réglé, par écrit, de façon satisfaisante dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la plainte ou du grief à l'étape no. 1, la plainte ou le grief passe à l'étape no. 2.

Etape no. 2

Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la fin de l'étape no. 1, le représentant du Syndicat soumettra, par écrit, la plainte ou le grief au responsable du Surintendant concerné à l'étape no. 1, ou à son représentant. Si le grief n'est pas réglé, par écrit, de façon satisfaisante dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief à l'étape no. 2, le grief passe à l'étape no. 3.

Etape no. 3

Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la fin de l'étape no. 2, le Comité dûment constitué du Syndicat soumettra, par écrit, le grief au Directeur du responsable concerné à l'étape no. 2, ou à son représentant. Si le grief n'est pas réglé, par écrit, de façon satisfaisante après un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief à l'étape no. 3, le grief pourra être soumis à un Conseil d'Arbitrage dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'étape no. 3.

- 10.03 Dès que la Compagnie donne sa réponse par écrit à une des étapes de cette procédure, l'étape en question est considérée terminée.
- 10.04 Les délais mentionnés à chacune des étapes de la procédure des griefs peuvent être prolongés, après entente écrite entre les deux parties.
- 10.05 Tout grief qui n'est pas soumis à l'étape no. 1 de la procédure précitée dans les vingt-cinq (25) jours de son origine ne sera pas reconnu par aucune des deux parties.

ARTICLE 11

ARBITRAGE

- 11.01 La Compagnie et le Syndicat désigneront chacun un représentant comme membre du Conseil d'Arbitrage et ces deux représentants choisiront le troisième membre qui agira comme président. S'il est impossible d'en arriver à une entente au sujet du troisième membre du Conseil d'Arbitrage, on demandera au Ministère du Travail de bien vouloir désigner une personne qualifiée pour remplir cette fonction. Ce Conseil d'Arbitrage devra se réunir et en venir à une décision dans un délai de quinze (15) jours et cette décision sera définitive et fera foi pour les deux parties.
- 11.02 Le Conseil d'Arbitrage n'aura pas le pouvoir d'amender, d'ajouter, de retrancher ou de modifier de quelque façon que ce soit, les clauses de la présente convention ou d'une entente complémentaire à celle-ci.
- 11.03 Dans les cas de congédiement ou de suspension ou pour tout autre grief entraînant une perte de salaire à l'employé, le Conseil d'Arbitrage aura le pouvoir de maintenir, de diminuer ou d'annuler la décision patronale. Le Conseil aura également le pouvoir d'ordonner la réintégration du salarié avec ses privilèges et droits acquis ou de décider du montant de compensation pour salaire perdu.

- 11.04 Chaque partie devra défrayer les dépenses encourues pour la préparation et la présentation au Conseil d'Arbitrage du mémoire exposant le grief, y compris les frais de leur représentant respectif et les deux parties paieront chacune la moitié des frais de l'arbitrage proprement dit, y compris les honoraires, s'il y a lieu, du troisième membre du Conseil d'Arbitrage.

ARTICLE 12

CONGES STATUTAIRES ET CONGES MOBILES

12.01 Congés statutaires

Tout employé aura droit à une (1) journée de salaire payée au taux régulier fixé pour son occupation, pour chacun des congés statutaires suivants:

Fête Nationale
Fête du Canada
Fête du Travail

- 12.02 Pour avoir droit aux congés précités, l'employé doit travailler le jour précédent ou pendant le dernier jour de travail cédulé avant lesdits congés.
- 12.03 Les congés statutaires qui surviendront un samedi ou un dimanche seront reportés au lundi suivant ou à une date plus convenable, après entente entre le Syndicat et la Compagnie.
- 12.04 Le travail exécuté au cours de l'un de ces jours sera payé à temps et demi.
- 12.05 Aussi, l'équivalent d'une journée de salaire, au taux normal et à temps simple sera payé immédiatement avant la période des Fêtes à la condition que l'employé ait complété son horaire de travail le jour fixé pour la fermeture des opérations.

Un paiement similaire sera effectué immédiatement après la période des Fêtes si l'employé est de retour au travail à la date fixée pour la reprise des opérations ou dans les deux (2) jours subséquents. Dans les cas de maladie et accident, dont la période d'absence excède les deux (2) jours précités, l'employé devra présenter à son retour, une justification médicale écrite pour recevoir ledit paiement.

- 12.06 Lorsqu'un des congés statutaires payés surviendra durant la période de vacances annuelles d'un employé, il aura le choix entre recevoir la paie dudit congé en plus de sa paie régulière de vacances ou, extensionner ses vacances d'une journée, soit au début ou à la fin de ses vacances, après entente avec son Surintendant.
- 12.07 Congés mobiles
- Tout employé, qui a à son crédit six (6) mois de service continu, aura droit à six (6) jours de congés mobiles rémunérés au taux régulier établi pour son occupation.
- 12.08 L'employé qui a droit à ces congés ne pourra être payé pour ces journées, s'il ne s'absente pas de son travail.

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL

13.01 Semaine de travail

L'expression "semaine de travail" désigne, pour les fins de la présente convention, une période de sept (7) jours, répartis entre 06:00 heures le dimanche et 06:00 heures le dimanche suivant.

- 13.02 La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours de huit (8) heures par jour du lundi au samedi inclusivement, selon la cédule établie.

La répartition des heures de travail se fait de la façon suivante:

- a) Travail de jour: entre 06:00 et 18:00 heures
- b) Travail deux quarts: entre 06:00 et 18:00 heures
entre 18:00 et 06:00 heures
- c) Travail trois quarts: entre 00:00 et 08:00 heures
entre 08:00 et 16:00 heures
entre 16:00 et 24:00 heures

13.03 Opération continue

Advenant la nécessité de mettre en application l'opération continue, la Compagnie en informera le Syndicat au moins deux (2) mois à l'avance. Les taux apparaissant à la convention collective seront haussés de \$0.15 l'heure pour les occupations concernées à compter du premier dimanche de la mise en application. La cédule sera établie après consultation avec le Syndicat.

13.04 Temps de marche et transport

Le temps excédant trente (30) minutes par jour pris par les employés de production pour voyager entre le camp et l'endroit de travail sera rémunéré au taux horaire de sa classification et à temps simple.

13.05 Avis de retard

Un employé qui ne peut se rapporter à son travail au début de la journée ou de son quart, pour cause de maladie ou autres raisons valables, devra avertir son contremaître, quatre (4) heures à l'avance, afin de permettre à ce dernier de trouver un remplaçant et éviter un ralentissement des opérations.

13.06 Temps supplémentaire

a) Temps et demi sera payé:

- 1) Aux employés qui sont requis de travailler au-delà des heures cédulées dans une journée.
- 2) Aux employés qui sont requis de travailler le dimanche, lors d'un congé statutaire ou d'un jour de congé cédulé.

b) Le temps et demi ne sera pas pyramidé et une seule base sera utilisée pour calculer la paie pour les mêmes heures.

Les employés qui sont rappelés et qui se rapportent au travail en dehors de leurs heures normales de travail seront payés temps et demi pour chaque heure travaillée. En aucun temps, ils ne recevront pas moins de quatre (4) heures de paie à leur taux régulier pour le travail accompli pour chaque appel.

ARTICLE 14

SALAIRES

L'annexe "A" de la présente convention représente l'échelle des salaires approuvée par les deux parties et fait partie intégrante de la présente convention.

A compter du 1er mai 1980, la prime de quart entre 18 heures et 06 heures sera de \$0.25 et de \$0.28 à compter du 1er mai 1981.

A compter du 1er mai 1980, la prime sur les opérations de trois (3) quarts sera de 0 - \$0.22 - \$0.27 et, à compter du 1er mai 1981 sera de 0 - \$0.25 - \$0.30.

S'il advenait des changements dans l'une des classifications d'équipement mobile apparaissant à la cédule "A" de la convention, ou si une nouvelle classification devait être établie durant la vie de la présente convention, la Compagnie en établira provisoirement le ou les taux et avisera le Syndicat de ces changements. Dans les trente (30) jours qui suivent la date de la mise en vigueur de ces taux, le Syndicat pourra discuter avec la Compagnie de ces changements.

Suite à ces discussions, le nouveau taux établi sera rétroactif à la date dudit changement ou de l'établissement de la nouvelle occupation.

14.02 Mutation à un taux de salaire supérieur

Un employé régulier muté temporairement à une occupation rémunérée à un taux de salaire plus élevé, recevra immédiatement le taux de salaire supérieur pour la durée de cette mutation.

14.03 Mutation à un taux de salaire inférieur

Un employé régulier muté temporairement à une occupation rémunérée à un taux de salaire inférieur, conservera le taux de son occupation régulière tant et aussi longtemps qu'il y aura du travail à son occupation régulière; après quoi, il sera payé au taux de salaire inférieur. Cet article ne s'appliquera pas lorsque ce sera l'employé qui en fera la demande.

14.04 Une indemnité de licenciement de douze (0.12) cents l'heure sera payée aux employés temporaires qui ne sont pas admissibles aux régimes de retraite, d'assurances et de bien-être.

ARTICLE 15

INTERRUPTION DE TRAVAIL

Aussi longtemps que vaudra la présente convention, il n'y aura ni grève, ni contre-grève, ni désertion du travail. Si un employé ou un groupe d'employés contreviennent à cette clause, leur action n'invalidera pas la présente convention mais l'employé ou le groupe d'employés coupables de telle contravention seront automatiquement congédiés.

ARTICLE 16

REGIME DE VACANCES

16.01 Admissibilité

Pour avoir droit à des vacances payées, un employé devra avoir accompli une (1) année d'emploi continu soit un minimum de 1200 heures de travail réel (ou 800 heures de travail réel pour les employés de la cédule A - Marine) avec la Compagnie, en conformité avec l'article 5.01.

16.02 Période de vacances

Les employés admissibles, selon l'article 16.01, seront soumis à la cédule de vacances suivante:

2 semaines après 1 an de service
3 semaines après 5 ans de service
4 semaines après 12 ans de service
5 semaines après 22 ans de service
6 semaines après 27 ans de service

A compter du 1er janvier 1981:

3 semaines après 4 ans de service
4 semaines après 9 ans de service
5 semaines après 20 ans de service

Si un employé n'a pu accumuler 1200 heures de travail au cours de l'année, il aura droit à des vacances payées sur la formule suivante:

1 à 5 ans:

Une journée (1) pour chaque 20 jours de travail réel (maximum deux (2) semaines normales de travail).

5 à 12 ans:

Un jour et demi (1½) pour chaque 20 jours de travail réel (maximum trois (3) semaines normales de travail).

12 à 22 ans:

Deux jours (2) pour chaque 20 jours de travail réel (maximum quatre (4) semaines normales de travail).

22 ans et plus:

Deux jours et demi (2½) pour chaque 20 jours de travail réel (maximum cinq (5) semaines normales de travail).

- 16.03 Un régime de vacances supplémentaires prévoit que les employés qui ont complété vingt-cinq (25) années de service continu avec la Compagnie ont droit, en plus de leurs vacances régulières, à des vacances additionnelles basées comme suit:

Lorsque l'employé au 1er janvier est âgé de:

60 ans	1 semaine
61 ans	2 semaines
62 ans	3 semaines
63 ans	4 semaines
64 ans	5 semaines

- 16.04 Trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines consécutives de vacances, selon le cas, peuvent être prises pourvu qu'elles le soient entre les périodes du 1er janvier au 31 mai ou du 1er octobre au 31 décembre inclusivement et, avec approbation du chef de département.
- 16.05 Un employé ne pourra prendre plus de deux (2) semaines consécutives de vacances entre la période du 1er juin au 30 septembre, à moins qu'une entente spéciale ne soit faite avec le chef de département.
- 16.06 La cédule des vacances sera soumise à l'approbation du directeur concerné qui tiendra compte de l'ancienneté des états de service dans le cas où deux ou plusieurs employés ne s'entendraient pas quant à la date de leurs vacances.
- 16.07 Des arrangements pourront être faits pour permettre à un aussi grand nombre que possible d'opérateurs de prendre leurs vacances durant les mois d'été, pourvu toutefois que ceci n'entrave en rien la marche régulière des opérations.
- 16.08 Les droits de vacances ne sont pas transférables.
- Paie de vacances
- 16.09 La paie de vacances représentera une (1) semaine de gains normale, basée sur le taux de l'employé à son travail régulier multiplié par quarante (40) heures.
- 16.10 Les employés saisonniers recevront quatre (4%) pourcent de leur salaire comme paie de vacances.
- 16.11 La paie de vacances sera calculée sur la base de 2% des gains totaux de l'année précédente. Il est compris que la paie de vacances toutefois ne sera pas moindre que le taux horaire de l'employé, multiplié par quarante (40) heures pour chaque semaine de vacances.

- 16.12 Un employé pourra, s'il le désire, retirer sa paie de vacances au commencement de celles-ci.
- 16.13 La paie de vacances ne pourra être touchée si les vacances ne sont pas prises.
- 16.14 Lorsqu'un employé termine son emploi pour toute raison que ce soit, il recevra sa paie de vacances pour l'année précédente, s'il y a droit, et en plus le pourcentage applicable de ses gains depuis le 26 décembre jusqu'à sa date de fin d'emploi. Il n'y aura pas de duplication de paie de vacances.

ARTICLE 17

ABSENCE POUR FUNERAILLES

- 17.01 Advenant un décès dans la famille immédiate d'un employé, celui-ci aura droit de s'absenter de son travail pour une période de cinq (5) ou de trois (3) jours consécutifs de travail cédulé, dont l'un sera la journée des funérailles. Durant cette absence, l'employé recevra une rémunération quotidienne équivalente à une journée normale de travail, à son taux horaire régulier et à temps simple.
- 17.02 La famille immédiate d'un employé est considérée la suivante, pour une absence de cinq (5) jours: époux, épouse, enfant, enfant adoptif et enfant du conjoint de l'employé.
- 17.03 La famille immédiate d'un employé est considérée la suivante pour l'absence de trois (3) jours: mère, père, frère, soeur, belle-mère, beau-père, demi-frère, demi-soeur, grand-père, grand-mère, mère adoptive et père adoptif de l'employé.
- 17.04 Afin de pouvoir bénéficier des privilèges ci-dessus, un employé doit avoir été trente (30) jours ou plus au service de la Compagnie et faire une demande de paiement de telle rémunération dans les trente (30) jours qui suivent son absence.

ARTICLE 18

PAIE DE JURE

La Compagnie remettra la différence en gains à l'employé qui est appelé à être juré. Ceci veut dire que si un employé est appelé à être juré, il soumettra à la Compagnie un reçu montrant la somme qu'il a reçue pour être juré et la Compagnie lui remettra la différence entre cette somme et ses gains réguliers à temps simple pour une journée normale de travail.

ARTICLE 19

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

- 19.01 Tous les employés réguliers, qui ont une (1) année ou plus de service continu, auront droit à une indemnité de licenciement s'ils sont licenciés par suite de changements technologiques ou d'automation et si aucun travail auquel leur ancienneté leur donnerait droit n'est disponible.
- 19.02 Un employé ainsi licencié recevra 2% du total de ses gains pour sa dernière période complète de service continu. La première moitié lui sera payée lorsque l'employé aura été licencié pour une période de six (6) semaines et la deuxième moitié, lorsqu'il aura été licencié pour une période de trois (3) mois.
- 19.03 Ses droits de rappel ne seront d'aucune manière affectés par le paiement de l'indemnité de licenciement. Toutefois, si son rappel survient avant l'échéance du paiement, aucun paiement ne sera fait. Ou, si l'employé est rappelé, selon les dispositions appropriées dans son cas, et qu'il refuse, tous ses droits de rappel et d'indemnité de licenciement seront alors automatiquement annulés.
- 19.04 Si l'employé est rappelé après avoir reçu toute l'indemnité de licenciement à laquelle il avait droit, il recommencera, à partir de la date de son retour, à accumuler une nouvelle période de temps qui lui sera créditée envers tout licenciement futur.
- 19.05 Si l'employé est rappelé après n'avoir reçu que la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle il avait droit, il conservera, à son retour au travail, le droit sur la portion impayée. Il recommencera à partir de la date de son retour à accumuler une nouvelle période de temps qui, en plus de la portion impayée, lui sera créditée envers tout licenciement futur.

ARTICLE 20

REGIME DE RETRAITE ET D'ASSURANCES

20.01 Les détails des régimes de retraite et d'assurances sont contenus dans des brochures explicatives à cette fin et font partie de la convention collective.

Tout employé régulier devra avoir accumulé un (1) an d'ancienneté pour être admissible aux différents régimes de retraite et d'assurances.

Dans le cas d'un nouvel employé régulier qui ne serait pas au travail par suite de maladie, accident ou de mise à pied durant sa période d'attente pour son admissibilité aux régimes de retraite et d'assurances, ces périodes d'absence ne compteront pas dans le calcul pour déterminer ladite période.

Durant une grève légale, les bénéficiaires d'assurances, excluant les assurances indemnité-hebdomadaire et long terme seront maintenus, en autant que les employés ou le Syndicat en paieront la prime totale à leur retour au travail.

20.02 La Compagnie défraiera la prime du Régime Complémentaire d'Assurance-hospitalisation et d'Assurance-maladie. En conséquence, si les gouvernements fédéral et provincial adoptaient des lois ou amendements aux lois déjà existantes qui auraient pour effet d'accorder des prestations déjà consenties par le Régime Complémentaire d'Assurance-hospitalisation et Assurance-maladie actuel, il y aurait alors intégration totale de ces prestations et la Compagnie bénéficierait, par le fait même, de toute réduction de prime occasionnée par cette intégration.

20.03 La Compagnie paiera 70% de la prime totale du Régime d'Assurance Indemnité-hebdomadaire.

A compter du 1er janvier 1981, la Compagnie augmentera sa contribution au Régime d'Assurance Indemnité-hebdomadaire d'un montant de \$2.50 par mois par employé participant audit régime.

- 20.04 a) La Compagnie paiera la totalité de la prime du Régime d'Invalidité à Long Terme, pour la période du 1er mai 1980 au 30 avril 1982.
- b) A compter du dimanche suivant la date de ratification, le montant maximum des prestations mensuelles du Régime d'Invalidité à Long Terme sera augmenté à \$1,300. par mois. Cet amendement s'appliquera seulement dans les cas d'invalidité qui débiteront le ou après le dimanche suivant la date de ratification.
- 20.05 La Compagnie paiera 75% de la prime de l'Assurance-vie collective pour la période du 1er mai 1980 au 30 avril 1982.
- 20.06 La Compagnie paiera la totalité des primes de l'Assurance-hospitalisation de la Croix Bleue, de l'Assurance-vie et du Régime d'Assurance-maladie complémentaire, aux employés retraités.
- 20.07 Le Comité-conjoint d'assurance continuera d'étudier la question des bénéfices couvrant les employés retraités.
- 20.08 Si elle est applicable, la réduction de prime de 5/12ième de la CAC sera retenue par la Compagnie.

ARTICLE 21

SECURITE

La Compagnie et le Syndicat s'engagent à coopérer à la prévention des accidents et à prendre les mesures nécessaires pour assurer une sécurité et un bien-être maximum à tous les employés.

ARTICLE 22

ENTRAINEMENT

- 22.01 La Compagnie verra à accélérer l'entraînement des mécaniciens afin que ces derniers puissent effectuer le travail de réparation aux machines et ainsi diminuer la nécessité d'avoir recours à des entrepreneurs de l'extérieur.
- 22.02 Avant de choisir des employés pour suivre des cours de formation, la Compagnie affichera ces cours, avec copie au Syndicat, de façon à ce que les employés présentement à l'emploi puissent faire application et être sérieusement considérés.
- 22.03 Il est entendu que la Compagnie choisira les employés qui auront les qualifications, la compétence et l'habileté nécessaires pour progresser dans cette position.

ARTICLE 23

GENERALITES

23.01 Règlements

Toute prescription et tout règlement émis ou faits par la Compagnie et qui ne contreviennent pas aux clauses de la présente convention seront maintenus et demeureront en force aussi longtemps que vaudra la présente convention et ses renouvellements.

23.02 Repas chauds en forêt

Tous les repas, règle générale, seront pris au camp. Cependant, si le temps de marche au lieu de travail affecte la production des employés, la Compagnie donnera alors un repas chaud en forêt dans un camp portatif approprié.

23.03 Transport

a) La Compagnie fournira gratuitement aux employés couverts par cette convention, les passages d'autobus aller-retour du camp à Baie Comeau.

La Compagnie informera le Syndicat, à l'avance, de tout changement à l'horaire.

b) Pour les employés qui utiliseront leur automobile, à la demande de la Compagnie, du camp au lieu de travail, la Compagnie paiera une allocation de \$0.22 par mille.

c) Pour les employés travaillant à la Base Marine, un transport sera disponible de la barrière de l'Hydro, à la route 138.

23.04 Rapports disciplinaires

a) Tous les règlements de travail font partie de la convention collective de travail. Les règlements disciplinaires et de sécurité seront discutés entre la Direction et le Syndicat, mais ne feront pas partie de la convention. Toute action disciplinaire prise par la Direction en marge de bris de règlements pourra être sujette à la procédure de griefs.

b) Une copie des avis de réprimande donnés aux employés sera remise au Syndicat.

c) La Compagnie consent à ne pas se servir d'avertissements, réprimandes ou autres mesures disciplinaires données à un employé après que cet employé aura été douze (12) mois sans réprimande.

23.05 Tableau d'affichage

Un tableau d'affichage sera installé au garage principal de chaque camp.

23.06 Taux pour la pension

Le taux de la pension et du logement pour les préposés aux opérations forestières est stipulé par l'Ordonnance 9.

La pratique actuelle de vendre les coupons de repas sera maintenue.

23.07 Habits de travail

a) Habits thermos

La Compagnie fournira aux employés de garage appelés à travailler à l'extérieur, un habit thermos. A la fin de l'hiver, chaque employé devra remettre son habit, sans quoi la valeur d'achat lui sera chargée, quel que soit l'état de l'habit.

b) Habits de pluie

La Compagnie fournira aussi aux employés appelés à travailler à l'extérieur, un habit de pluie.

c) Salopettes

La Compagnie fournira gratuitement à chaque employé de garage, à l'opérateur d'engin marin de la Base Marine et aux opérateurs des remorqueurs Pin Rouge, Pin Gris, Pin Blanc, trois (3) paires de salopettes par année, sur demande de ces derniers.

d) Linge de cuisine

La Compagnie fournira gratuitement et sur demande au cuisinier sur bateau, cinq (5) tabliers, trois (3) chemises, trois (3) pantalons et un (1) casque par année.

e) Gants pour mécaniciens-soudeurs

La Compagnie fournira une paire de gants aux mécaniciens-soudeurs.

Application

Pour les habits et gants de travail spécifiés en a), b) et e) l'employé devra remettre l'article usagé pour en recevoir un autre.

En cas de départ, l'employé est tenu de remettre habits et gants de travail prévus en a), b), c), d) et e) ou, le coût de ces articles lui sera chargé quel qu'en soit l'état.

23.08 Absence

Tout employé qui a été absent de son travail pour trois (3) jours ou plus par maladie ne pourra retourner au travail, sans s'être muni au préalable d'une "attestation de retour au travail", signée par le médecin de la Compagnie certifiant que l'employé a été examiné et qu'il est apte à reprendre le travail.

23.09 Repas

A la demande de la Compagnie et, lorsque les opérations le nécessiteront, les employés qui ne prendront pas plus de vingt (20) minutes pour le repas du midi, seront payés pour l'heure du repas.

23.10 Travail mécanique

Lorsque requis, les opérateurs pourront travailler avec les mécaniciens à l'entretien et à la réparation de leur machinerie.

23.11 Entretien des tracteurs

Il est entendu que l'entretien des tracteurs fait partie de la tâche normale des opérateurs.

23.12 Opération de débusqueuse

Lorsque les employés du Local 633 seront requis d'opérer une débusqueuse, ils seront rémunérés au taux de conducteur de camion type III.

23.13 Réparation de la machinerie

Les mécaniciens ne sont pas requis de prêter leurs outils.

23.14 Comité de négociations

La Compagnie paie le salaire de six (6) membres du Syndicat qui sont sur le Comité de Négociations durant le temps qu'ils sont présents aux négociations.

23.15 Entrepreneurs de l'extérieur

La Compagnie continuera d'engager des entrepreneurs de l'extérieur, lorsque ceci sera nécessaire, pour effectuer des travaux spéciaux ou lorsque ces travaux seront d'une telle envergure, qu'ils ne pourront être entrepris par ses équipes.

23.16 Outils

La Compagnie s'engage à réparer ou remplacer, lorsque jugé nécessaire par le surintendant concerné ou son représentant, les outils ou instruments de précision, tels que: voltamètre, ampèremètre, etc. Aussi, la Compagnie s'engage à acheter et vendre, au plus bas prix possible, les outils requis pour les employés dans l'exercice de leur métier, pourvu que de tels achats et ventes soient égaux ou excèdent un montant de \$10.00 par commande.

23.17 Foreurs

La Compagnie fournira gratuitement des lunettes protectrices de sécurité aux foreurs.

23.18 Dynamiteurs

La Compagnie fournira gratuitement des gants de caoutchouc aux dynamiteurs.

23.19 Bonnets

La Compagnie fournira gratuitement aux mécaniciens et aux soudeurs, des bonnets qui seront remplacés après usage normal et ce, jusqu'à un maximum de trois (3) par année.

23.20 Assurance contre le feu

La Compagnie assurera contre le feu, dans ses camps, les effets personnels de chaque salarié jusqu'à concurrence de \$500.00. Cette assurance ne couvre pas les véhicules, les outils et l'argent.

La Compagnie assurera contre le feu, dans ses garages, les outils des hommes de métiers jusqu'à concurrence de \$800.00.

23.21 Outils métriques

Advenant qu'un employé présentement classifié homme de métier A, B ou C soit obligé, comme condition d'emploi, d'acheter ses propres outils de calibre métrique pour remplacer ses outils actuels, la Compagnie lui fournira l'aide nécessaire pour qu'il puisse remplir les formules du Gouvernement qui lui permettront de bénéficier du subside de l'Etat, à raison de 50% du coût de rechange. De plus, la Compagnie paiera 50% du solde de rechange.

ARTICLE 24

DUREE DE LA CONVENTION

- 24.01 La présente convention demeurera en vigueur du 1er mai 1980 au 30 avril 1982.
- 24.02 Si l'une ou l'autre des parties désire changer ou annuler la présente convention, elle devra en exprimer, par écrit, le désir dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant immédiatement l'expiration de la convention.
- 24.03 Toutes et chacune des clauses de la présente convention qui pourraient, au cours de sa durée, contrevenir à une loi provinciale ou à une loi fédérale, deviendront automatiquement nulles et sans valeur sans, par ailleurs, affecter la validité des autres clauses.

CEDULE "A" - TAUX HORAIRES

Occupation: Hommes de métiers	<u>1er mai 1980</u> <u>40 heures</u>	<u>1er mai 1981</u> <u>40 heures</u>
Forgeron classe A	11.60	12.70
Charpentier classe A	11.60	12.70
Charpentier-bois classe B	10.01	10.96
Charpentier-brut classe C	9.68	10.60
Mécanicien-soudeur classe A	11.67	12.78
Mécanicien-soudeur classe B	10.03	10.98
Mécanicien-soudeur classe C	9.83	10.76
Mécanicien-soudeur aide	9.31	10.21
Soudeur-mécanicien classe A	11.67	12.78
Soudeur-mécanicien classe B	10.03	10.98
Soudeur-mécanicien classe C	9.83	10.76
Mécanicien en tuyau classe A	11.67	12.78
Mécanicien en tuyau classe B	10.03	10.98
Mécanicien en tuyau classe C	9.83	10.76
Mécanicien en tuyau aide	9.31	10.21
Electricien classe A	11.67	12.78
Electricien classe B	10.03	10.98
Electricien classe C	9.83	10.76
Electricien aide	9.31	10.21
Peintre classe A	11.60	12.70
Peintre classe B	9.56	10.47
Occupation:		
Journalier	9.16	10.06
Préposé entretien-garage		
Opérateur de compresseur	9.18	10.08
Foreur		
Dynamiteur		
Préposé à l'opération et l'entretien d'un compresseur		
Conducteur auto-neige		
Opérateur bateau type III		
Conducteur d'autobus - Volkswagon ou équivalent type III		
Opérateur de niveleuse type III		
Opérateur tracteur type III		
Conducteur camion type III		

1er mai 1980
40 heures

1er mai 1981
40 heures

Opérateur bateau type II	9.64	10.56
Opérateur niveleuse type II		
Opérateur pelle mécanique type II		
Opérateur tracteur type II		
Conducteur fardier type II		
Conducteur camion type II		
Opérateur chasse-neige angle		
Conducteur autobus 12 passagers ou moins, type II		
Conducteur camion type I	9.89	10.83
Opérateur chasse-neige		
Conducteur autobus 32 passagers ou plus, type I		
Opérateur pelle mécanique type I		
Conducteur fardier type I		
Opérateur bateau type I		
Opérateur tracteur type I		
Opérateur niveleuse type I		

MARINE

	<u>1er mai 1980</u> <u>173 heures</u>	<u>1er mai 1981</u> <u>173 heures</u>
Remorqueurs Epinette II & Sapin		
Opérateur engin marin	1,765.78	1,933.53
Homme de roue & homme de pont	1,653.67	1,810.77
Cuisinier & homme de pont	1,663.01	1,821.00
Remorqueurs Pin Rouge, Pin Gris, Pin Blanc		
Opérateur	1,713.46	1,876.24
Homme de pont	1,653.67	1,810.77

Notes jointes à la cédule des salaires

a) Les employés payés sur un taux de base mensuel seront rémunérés au taux régulier de leur classification ou recevront, s'ils le désirent, du temps équivalent en congé payé pour les heures travaillées en surplus de leur mois normal de travail. Ces employés seront rémunérés à temps et demi pour les heures qu'ils travailleront après avoir complété cinq (5) jours de travail dans une semaine.

b) Un chef de file est un homme de métier à qui la Compagnie assigne, de façon temporaire, la responsabilité de surveiller et de diriger le travail d'un groupe d'hommes de métiers pour effectuer de la réparation ou de l'entretien, tout en effectuant lui-même sa tâche normale.

Pour être admissible à la prime de chef de file, l'homme de métier devra être assigné à une équipe de, au moins, deux (2) hommes de métiers.

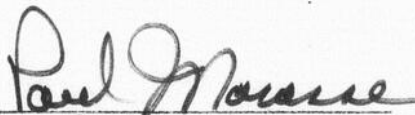
La prime d'un chef de file sera de \$0.25 l'heure en plus de son taux régulier pour le temps qu'il agira comme tel. Cette prime s'appliquera à un employé de la marine s'il est requis, par la Direction, de travailler comme chef de file.

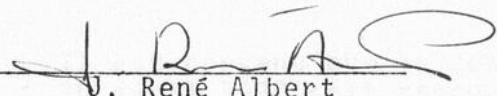
c) Remplaçant contremaître de garage

Lorsqu'un contremaître de garage sera absent pour maladie ou vacances, le remplaçant contremaître qui sera assigné par la Compagnie recevra \$0.40 l'heure en plus de son taux régulier pour le temps qu'il agira comme tel.

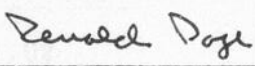
FAIT ET SIGNE A BAIE COMEAU, PROVINCE DE QUEBEC, CE SEPTIEME (7e)
JOUR DE NOVEMBRE MIL NEUF CENT QUATRE VINGT (1980) EN PRESENCE DE:

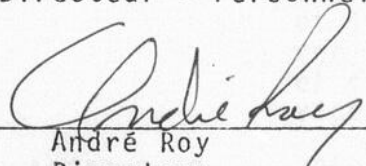
LA COMPAGNIE DE PAPIER
QNS LIMITEE


Paul Morasse
Vice-président
Relations Industrielles


J. René Albert
Directeur-Général Opérations

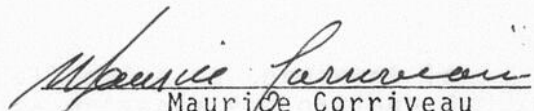

J. Michaud
Directeur
Relations Industrielles

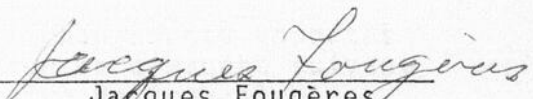

Renald Pagé
Directeur - Personnel



André Roy
Directeur
Equipement Mécanique

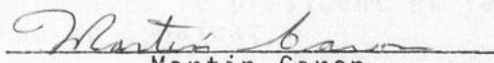
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAIL-
LEURS DU PAPIER - LOCAL 633

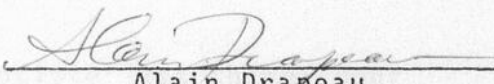

Roger Simard
Représentant canadien

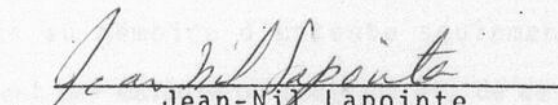

Maurice Corriveau
Président - Section locale 633


Jacques Fougères
Vice-président


Maurice St-Laurent


Martin Caron


Alain Drapeau


Jean-Nix Lapointe


Marc Bélanger

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

LA COMPAGNIE DE PAPIER QNS LIMITEE

ET LE

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

Section locale 633

80 DEC 12 10 41

Il est convenu que la convention collective se terminant le 30 avril 1980 soit renouvelée par la présente et continue de s'appliquer jusqu'au 30 avril 1982, sur réserve des modifications suivantes: -

A moins que spécifié autrement, tous les changements apportés lors des négociations entreront en vigueur le dimanche suivant la ratification de la convention collective de travail.

ARTICLE 9 MISE A PIED

9.02 Les procédures de l'article 9.01, pourront être modifiées dans la mesure voulue pour garder au travail les employés possédant la spécialisation et le degré de compétence nécessaires pour assurer le fonctionnement efficace des opérations, et cela après discussion avec le président et le vice-président concerné du Syndicat.

ARTICLE 12 CONGES STATUTAIRES ET CONGES MOBILES

12.01 Congés statutaires

Le terme "St-Jean-Baptiste" est changé pour "Fête Nationale".

12.04 (Texte à être inclus au mémoire d'entente seulement:)

L'employé qui est absent par maladie ou accident et, de ce fait, n'est pas admissible au paiement de l'équivalent d'une (1) journée de salaire représentant les congés statutaires de Noël et du Jour de l'An décrits à la clause 12.05, recevra ce dit paiement sur présentation d'une justification médicale écrite, dès son retour au travail.

.../2

ARTICLE 14 SALAIRES14.01 a) Augmentation générale

A compter du 1er mai 1980, une augmentation générale de \$1.37/heure et \$237.01/mois pour les employés de la section "marine".

A compter du 1er mai 1981, une augmentation de 9½% (avec minimum de \$0.90/heure - et pour les employés de la section "marine" un minimum de \$155.70/mois).

Rajustements

A compter du 1er mai 1980, un ajustement de \$0.38/heure pour les hommes de métier, classe A.

A compter du 1er mai 1980, un ajustement de \$0.28/heure pour le groupe: journalier et préposé à l'entretien de garage.

14.01 b) Prime de quart

A compter du 1er mai 1980, la prime de quart entre 18 heures et 06 heures sera de \$0.25.

A compter du 1er mai 1981, la prime de quart sera de \$0.28.

A compter du 1er mai 1980, la prime sur les opérations de trois (3) quarts sera de 0 - \$0.22 - \$0.27.

A compter du 1er mai 1981, la prime sur les opérations de trois (3) quarts sera 0 - \$0.25 - \$0.30.

14.04 Indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement de douze (\$0.12) cents l'heure sera payée aux employés temporaires qui ne sont pas admissibles aux régimes de retraite, d'assurances et de bien-être.

ARTICLE 16 REGIME DE VACANCES16.02 Période de vacances

A compter du 1er janvier 1981, la cédule de vacances sera modifiée pour lire:

3 semaines après 4 ans de service
4 semaines après 9 ans de service
5 semaines après 20 ans de service

Le nombre de jours de travail réels requis est réduit de 25 à 20 jours pour le calcul des vacances pour les employés qui ont accumulé moins de 1200 heures de travail au cours de l'année.

ARTICLE 20

REGIME DE RETRAITE ET D'ASSURANCES

Le régime de retraite et d'assurances est modifié tel que mentionné en annexes A et B. Seuls les points normalement mentionnés à la convention collective apparaîtront, les autres étant au mémoire d'entente seulement.

L'article 20.09 "Contributions au régime d'assurance" est éliminé.

(A être inclus au mémoire d'entente seulement)

Soins dentaires

La Compagnie établira, à compter du 1er janvier 1981, un régime d'assurance dentaire dont copie du sommaire est attachée en Annexe B.

Cependant, il devra y avoir un délai d'un mois après la ratification de la convention collective pour la mise en place du régime.

ARTICLE 23

GENERALITES

23.03

Transport

- b) A compter du dimanche suivant la date de ratification de la convention collective, l'allocation sera portée à \$0.22/mille.

23.07

Habits de travail

- c) Salopettes

La Compagnie fournira gratuitement à chaque employé de garage, à l'opérateur d'engin marin de la Base Marine et aux opérateurs des remorqueurs Pin Rouge, Pin Gris, Pin Blanc, trois (3) paires de salopettes par année, sur demande de ces derniers.

ARTICLE 24

DUREE DE LA CONVENTION

24.01

La présente convention demeurera en vigueur à compter du 1er mai 1980 au 30 avril 1982.

24.02

Si l'une ou l'autre des parties désire changer ou annuler la présente convention, elle devra en exprimer, par écrit, le désir dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant immédiatement l'expiration de la convention.

CEDULE "A" - TAUX HORAIRES

Occupation:	1er mai 1980 40 heures	1er mai 1981 40 heures
Hommes de métiers		
Forgeron classe A	11.60	12.70
Charpentier classe A	11.60	12.70
Charpentier-bois classe B	10.01	10.96
Charpentier-brut classe C	9.68	10.60
Mécanicien-soudeur classe A	11.67	12.78
Mécanicien-soudeur classe B	10.03	10.98
Mécanicien-soudeur classe C	9.83	10.76
Mécanicien-soudeur aide	9.31	10.21
Soudeur-mécanicien classe A	11.67	12.78
Soudeur-mécanicien classe B	10.03	10.98
Soudeur-mécanicien classe C	9.83	10.76
Mécanicien en tuyau classe A	11.67	12.78
Mécanicien en tuyau classe B	10.03	10.98
Mécanicien en tuyau classe C	9.83	10.76
Mécanicien en tuyau aide	9.31	10.21
Electricien classe A	11.67	12.78
Electricien classe B	10.03	10.98
Electricien classe C	9.83	10.76
Electricien aide	9.31	10.21
Peintre classe A	11.60	12.70
Peintre classe B	9.56	10.47
Occupation:		
Journalier	9.16	10.06
Préposé entretien-garage		
Opérateur de compresseur	9.18	10.08
Foreur		
Dynamiteur		
Préposé à l'opération et l'entretien d'un compresseur		
Conducteur auto-neige		
Opérateur bateau type III		
Conducteur d'autobus - Volkswagon ou équivalent type III		
Opérateur de niveleuse type III		
Opérateur tracteur type III		
Conducteur camion type III		

Opérateur bateau type II	9.64	10.56
Opérateur niveleuse type II		
Opérateur pelle mécanique type II		
Opérateur tracteur type II		
Conducteur fardier type II		
Conducteur camion type II		
Opérateur chasse-neige angle		
Conducteur autobus 12 passagers ou moins, type II		
Conducteur camion type I	9.89	10.83
Opérateur chasse-neige		
Conducteur autobus 32 passagers ou plus, type I		
Opérateur pelle mécanique type I		
Conducteur fardier type I		
Opérateur bateau type I		
Opérateur tracteur type I		
Opérateur niveleuse type I		

MARINE

	<u>1er mai 1980</u> <u>173 heures</u>	<u>1er mai 1981</u> <u>173 heures</u>
Remorqueurs Epinette II & Sapin		
Opérateur engin marin	1,765.78	1,933.53
Homme de roue & homme de pont	1,653.67	1,810.77
Cuisinier & homme de pont	1,663.01	1,821.00
Remorqueurs Pin Rouge, Pin Gris, Pin Blanc		
Opérateur	1,713.46	1,876.24
Homme de pont	1,653.67	1,810.77

(A être inclus au mémoire d'entente seulement)

ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

La Compagnie est d'accord à inclure dans la paie des membres de l'exécutif, les journées de salaire pour lesquelles ils sont en absences autorisées afin de s'occuper des affaires du Syndicat, reliées directement à l'application de la convention collective du local 633. Pour ce faire, le Syndicat devra acquitter sur réception ces factures, lesquelles auront au préalable été majorées de 10% pour compensation.

La prime d'un chef de file sera de \$0.25 l'heure en plus de son taux régulier pour le temps qu'il agira comme tel. Cette prime s'appliquera à un employé de la marine s'il est requis, par la Direction, de travailler comme chef de file.

ANNEXE A

REGIME AVANTAGES SOCIAUX

Il est entendu que les conditions d'admissibilité pertinentes aux membres du local 633 demeurent les mêmes.

1- REGIME DE RETRAITE (employés horaires)

Admissibilité

L'admissibilité reliée à l'âge sera réduite à 18 ans.

Ainsi, la phrase se lira comme suit: -

"Vous êtes âgé de 18 ans ou plus, mais n'avez pas atteint 60 ans".

Tout membre du Régime de Retraite de la Compagnie retirant une compensation en remplacement de son salaire régulier, soit en provenance du Régime d'Assurance Indemnité-Hebdomadaire, soit de la Commission des Accidents de Travail ou, de tout autre régime gouvernemental peut, à son retour au travail, contribuer une cotisation additionnelle de 4% de son salaire hebdomadaire pour une période égale à celle durant laquelle il aura reçu une compensation et ce, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines.

La Compagnie accepte les amendements suivants à son régime de retraite sous réserve de leur approbation par la Régie des Rentes du Québec, Revenu Canada et de toute loi provinciale pertinente.

Ces amendements n'affecteront que les employés en emploi actif qui sont membres du régime au moment de l'entrée en vigueur des amendements proposés.

- A compter du 2 mai 1980, les crédits de rentes de 50% des contributions versées par un membre au régime de retraite entre le 1er janvier 1978 et le 31 décembre 1979 seront augmentés de 25% et ensuite, de 6%.
- A compter du 2 mai 1980, il sera accordé à tout membre contributaire qui décidera de se retirer lorsqu'il atteindra l'âge de 61 ans et plus, à la condition d'avoir accumulé au moins 20 années d'ancienneté, un supplément d'appoint de \$11.00 par mois, multiplié par le nombre d'années de service contributif admissible au crédit de l'employé sous le régime de retraite, jusqu'à concurrence de 30 années de service contributif admissible. Le supplément d'appoint débutera à la date où l'employé

commencera sa retraite anticipée et se terminera avec le paiement le 1er du mois au cours duquel il deviendra admissible au paiement des prestations provenant du RRC/RRQ ou de la loi sur la Pension de Sécurité de la Vieillesse, ou bien avec son décès, soit la première de ces éventualités.

Les dispositions du régime de retraite seront modifiées dans la mesure du nécessaire pour incorporer les présentes propositions et dispositions.

2- REGIME D'ASSURANCE-SALAIRE

Indemnité hebdomadaire

Durée des prestations

A compter du premier du mois qui suit la signature de la convention collective, la durée des prestations, au niveau du Régime d'Assurance-salaire contenue dans la première partie appelée l'indemnité-hebdomadaire, sera payable au cours d'une même période d'invalidité, pour un maximum de 52 semaines; en conséquence, une concordance avec les autres articles des régimes concernés sera faite. Cette clause ne s'applique pas aux prestations en cours.

Régime d'assurance - indemnité hebdomadaire

A compter du 1er janvier 1981 ou le premier du mois qui suit la ratification si cette dernière survient après le 1er janvier 1981, la Compagnie augmentera sa contribution au régime d'assurance - indemnité hebdomadaire d'un montant de \$2.50 par mois par employé participant audit régime.

Régime d'assurance - incapacité prolongée

Le maximum de \$800. est majoré à \$1,300. par mois. Cet amendement s'appliquera seulement dans les cas d'invalidité qui débiteront le ou après le dimanche suivant la date de ratification.

3- REGIME COMPLEMENTAIRE HOSPITALISATION-MALADIE

Chiropraticiens: 20 visites à \$10.00.

Les articles 20.02 et 20.03 sont éliminés et remplacés par le texte suivant: -

La Compagnie défraiera la prime du Régime Complémentaire d'Assurance-Hospitalisation et d'Assurance-Maladie. En conséquence, si les gouvernements fédéral et provincial adoptaient des lois ou amendements aux lois déjà existantes qui auraient pour effet d'accorder des prestations déjà consenties par le Régime Complémentaire d'Assurance-Hospitalisation

REGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

La compagnie établira, à compter du 1er janvier 1981, un régime d'assurance dentaire avec participation obligatoire pour tous les employés réguliers régis par l'unité de négociation.

Le régime fournit aux employés et à leurs personnes à charge admissibles:

i) le remboursement de 100% du coût des frais suivants sujet au maximum déterminé à la note ci-dessous:-

diagnostics, tests et examens de laboratoire, thérapeutique préventive, radiographies, chirurgie buccale, obturations, endodontie et périodontie. (Détails contenus dans la brochure de l'employé.)

ii) le remboursement de 50% du coût des frais suivants sujet au maximum déterminé à la note ci-dessous:

a) les prothèses initiales (dentiers amovibles partiels ou complets);

b) le remplacement d'une prothèse existante (dentiers amovibles, partiels ou complets), sous réserve des conditions suivantes:

- si la prothèse existante est irréparable;
- si la prothèse existante est temporaire et remplacée par une prothèse permanente dans un délai de 12 mois de l'installation de la prothèse temporaire;

c) la réparation d'une prothèse existante.

Note: Le remboursement maximal des avantages combinés cités aux paragraphes i) et ii) est de \$1,000.00 par année civile par personne assurée.

iii) le remboursement de 50% des frais suivants à concurrence d'un maximum de 500,00\$ à vie par personne assurée:-
traitement orthodontique incluant tout traitement nécessaire pour corriger une mauvaise occlusion des dents.

2. Frais admissibles et professionnels couverts

Les frais admissibles au titre de ce régime sont les frais de traitement dentaire considéré nécessaire et qui sont encourus pendant que l'adhérent est assuré, selon le tarif 1979 des Actes bucco-dentaires approuvés par l'Association des Chirurgiens-Dentistes du Québec.

2.

Les professionnels couverts par ce régime sont:

- les dentistes;
- les hygiénistes dentaires sous la direction d'un dentiste pour le détartrage et le nettoyage des dents;
- les denturologistes pour ce qui est des prothèses amovibles.

3. Admissibilité

L'employé régulier est admissible à ces prestations s'il est activement au travail et s'il rencontre les exigences d'admissibilité décrites aux paragraphes 2 et 3 de l'article 20.01 de la convention collective.

Les personnes à charge admissibles sont:

- le conjoint et;
- les enfants célibataires pleinement à la charge de l'employé jusqu'à l'âge de 21 ans et jusqu'à 25 ans s'ils fréquentent une institution d'enseignement à temps plein.

4. Maintien de l'assurance en cas d'invalidité

Les employés invalides et recevant des prestations de la Commission des accidents de travail ou d'indemnité d'assurance salaire de l'employeur auront leur protection maintenue en vigueur pour une période maximale de 12 mois.

5. Cessation de l'assurance

L'assurance de l'employé et des personnes à charge cesse immédiatement à la date de la cessation d'emploi.

En cas de mise à pied, l'assurance se termine à la date de la mise à pied. Elle reprendra lors du retour au travail à temps plein.

6. Partage des coûts

La contribution de la compagnie au coût du régime n'excédera pas 15,00 \$ par mois pour un employé permanent avec couverture familiale et 7,50 \$ par mois pour un employé permanent avec couverture individuelle.

7. Coordination avec d'autres régimes prévoyant des soins dentaires

Si une personne assurée est couverte par plus d'un régime prévoyant le remboursement de soins dentaires, les régimes seront coordonnés pour que de toutes les sources, pas plus

.../3

3.

de 100% des frais soient payés, sans toutefois excéder le montant indiqué dans le tarif.

8. Intégration aux régimes gouvernementaux

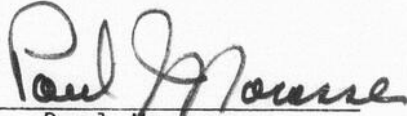
Le régime n'offrira pas de prestations lorsque ces dernières sont déjà fournies par des lois provinciales ou fédérales. Si le gouvernement fédéral ou provincial adopte de nouvelles lois offrant des prestations déjà fournies par ce régime, le régime sera modifié aux fins d'annuler lesdites prestations. Toute économie ainsi réalisée sera portée au crédit de la compagnie.

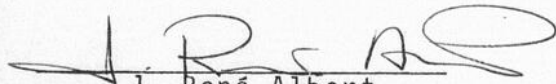
9. Administration

Le régime, sommairement décrit ci-haut, sera administré conformément aux termes et aux conditions de la police-maîtresse de l'assureur. La décision quant au choix du véhicule administratif sera prise par la compagnie.

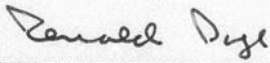
FAIT ET SIGNE A BAIE COMEAU, PROVINCE DE QUEBEC, CE PREMIER (1er)
JOUR DE NOVEMBRE MIL NEUF CENT QUATRE VINGT (1980) EN PRESENCE DE:

LA COMPAGNIE DE PAPIER
QNS LIMITEE


Paul Morasse
Vice-président
Relations Industrielles

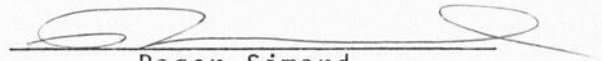

J. René Albert
Directeur-Général Opérations



J. Michaud
Directeur
Relations Industrielles

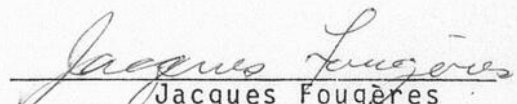

Renald Pagé
Directeur - Personnel

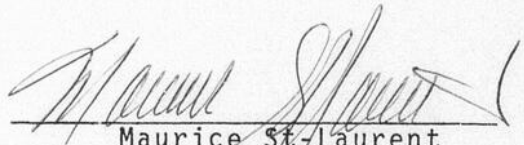

André Foy
Directeur
Equipement Mécanique


LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAIL-
LEURS DU PAPIER - LOCAL 633


Roger Simard
Représentant canadien

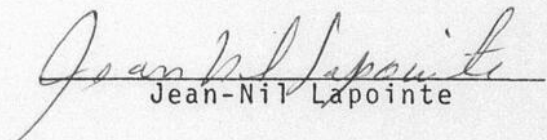

Maurice Corriveau
Président - Section locale 633


Jacques Fougères
Vice-président


Maurice St-Laurent


Martin Caron


Alain Drapeau


Jean-Nil Lapointe


Marc Bélanger