



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 3 3 1 1

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

04154-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 22576-02
Date	Signature 84-03-20	Reception 84-03-29	Durée	Du 83-11-29	Au 86-11-29	Nombre de salariés régis par la convention collective 10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de Tessier Limitée	<input type="checkbox"/> Déposant Tessier Limitée 4, ave Lavallée Baie Comeau (Saguenay), Qc G4Z 1L4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Travailleurs du Papier et de la forêt 999, rue Comtois Hauterive, Qc G5C 2A5 Att: M. Robert Charest	Région <u>09-01</u> Activité <u>5055-07</u> Affiliation <u>CSN(1)</u>

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

 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>André Lemay</i>	Date 84-03-30

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

LP

'84 MAR 29 14:44

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

TESSIER LIMITEE

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE TESSIER LIMITEE (CSN)

ET

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET (CSN)

Du 28 novembre 1983

Au 28 novembre 1986

Article 1 BUT GENERAL

Le but de cette convention est de définir les conditions de travail, les taux de salaire, la procédure pour le règlement prompt et efficace des griefs et les autres mesures susceptibles d'améliorer les relations patronales ouvrières dans un esprit de pleine et entière coopération, de promouvoir les intérêts mutuels des deux (2) parties en rapport avec l'administration et la conduite des opérations des différentes entreprises de l'Employeur, d'après les méthodes qui peuvent le mieux assurer le fonctionnement efficace, la sécurité des salariés, le bien-être des salariés et la protection de la propriété.

Article 2 VALIDITE

Il est entendu que toute clause de cette convention qui est ou qui deviendrait en conflit avec la législation fédérale ou provinciale d'un caractère public sera considérée comme nulle sans affecter la validité des autres clauses de la convention.

Article 3 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur de ses salariés travaillant dans la Province de Québec et couverts par le certificat tel que décrété par la Commission des Relations de Travail du Québec, dans un certificat émis au nom du Syndicat le 28 juillet 1970.

Article 4 DROIT DE GERANCE

Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction normale de l'Employeur d'opérer et d'administrer ses affaires, y compris la limitation, la réduction ou la cessation des opérations d'une façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

Article 5 INTERRUPTION DU TRAVAIL

Il est convenu qu'il n'y aura ni grève, ni arrêt ou ralentissement du travail par le Syndicat ou par un ou plusieurs de ses membres, ni fermeture illégale par l'Employeur pendant la durée de cette convention.

Article 6 JURIDICTION DU SYNDICAT

- 6.01 La juridiction du Syndicat s'applique à "tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'emploi de l'Employeur dans la province de Québec, exception faite cependant des contremaîtres et assistants-contremaîtres, commis de bureau et les autres salariés automatiquement exclus par le Code du Travail".
- 6.02 Tout salarié, exclu de l'unité de négociation, ne pourra faire le travail des salariés couverts par le certificat d'accréditation. Aucune différence ne sera faite entre les groupes compris dans l'unité de négociation.

Article 7 DROITS DU SYNDICAT

7.01 Sécurité Syndicale

Tout salarié assujetti à cette convention doit, comme maintien de son emploi, être membre du Syndicat. Tout nouveau salarié ou tout salarié qui apparaît sur le payroll ou qui reçoit une paye de l'Employeur (ou tout salarié ayant perdu son statut d'ancienneté) devra devenir membre du Syndicat lors de son embauchage, ou s'il est à l'emploi de l'Employeur signer sa formule d'adhésion dans les dix (10) jours qui suivent la date de la décision rendue par le Ministère du Travail.

7.02 Déduction des cotisations

L'Employeur s'engage sur demande écrite et signée du salarié et cela, lors de l'engagement, à déduire pour la durée de la convention, les cotisations régulières du Syndicat. Cette demande du salarié est révoquable entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant l'expiration de la convention.

A moins d'avis officiel du Syndicat, la cotisation régulière du Syndicat est au pourcentage et est déduite pour chaque semaine ou fraction de semaine rémunérée sur le salaire régulier en incluant l'indexation et le boni de vie chère et en excluant le temps supplémentaire et les primes.

7.03 Remise des cotisations

A chaque fin de mois de calendrier, les remises des cotisations seront faites au trésorier du Syndicat. Ces remises seront

7.03 accompagnées d'une liste donnant, pour chaque salarié, le numéro d'assurance sociale, le nom et prénom, le taux horaire, le nombre d'heures régulières réalisées hebdomadairement, le montant du salaire hebdomadaire régulier (en incluant l'indexation et le boni de vie chère et en excluant le temps supplémentaire et les primes), le montant retenu en cotisation syndicale durant la période de paye, et s'il y a lieu la raison pour laquelle la déduction n'aura pas été faite.

Si le montant de la retenue syndicale doit être modifié, le Syndicat en fait part à l'Employeur deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux au moyen d'un avis écrit, signé par le président et le secrétaire du Syndicat.

Article 8 DELEGUE D'ATELIER

8.01 L'Employeur reconnaît, dans le but de faciliter l'application de la convention et le règlement des griefs, que le Syndicat nommera ou fera élire le nombre de délégués qu'il juge nécessaire, au niveau de chaque atelier. Le nombre de délégués maximum sera de trois (3) salariés pour le groupe de salariés faisant partie de l'unité de négociation. De plus, le Syndicat peut nommer ou faire élire un (1) représentant de plus si le nombre de salariés devenait supérieur à vingt-cinq (25) à l'intérieur de l'unité de négociation.

8.02 Le Syndicat informera l'Employeur par écrit des noms des représentants et de tous les changements subséquents en ce qui concerne les dits représentants. Le Syndicat devra aviser l'Employeur du ou des nom(s) de ses représentants et des changements subséquents, par lettre recommandée.

8.03 Il est entendu que le ou les représentant(s) devra(ont) bénéficier d'une considération de faveur advenant les mises à pied en raison de manque de travail, en autant qu'ils puissent remplir la tâche.

Article 9 PAS DE PREJUDICE

Les représentants du Syndicat et les délégués et officiers syndicaux pourront agir dans l'exercice de leurs fonctions sans craindre que leurs relations individuelles avec l'Employeur ne soient affectées de quelque façon que ce soit à la suite de toute action prise par eux en conformité avec les clauses de cette convention.

Article 10 ABSENCE POUR ACTIVITE SYNDICALE

10.01 Tout salarié et/ou officier du Syndicat peut s'absenter du travail pour participer et/ou oeuvrer aux activités syndicales de la C.S.N., de la Fédération et du Syndicat, en autant que l'Employeur en soit avisé au moins une (1) semaine à l'avance. Si advenant qu'une force majeure empêche celui qui a été désigné par le Syndicat de s'absenter, la permission sera accordée à un autre délégué.

Il est entendu que durant cette absence le délégué accumule son ancienneté.

Cependant, pour les absences prolongées, il y aura entente entre les parties.

Lorsque le salarié est disponible pour retourner au travail, il réintègre l'emploi qu'il détenait lors de son départ pour activité syndicale.

10.02 Absence ou congé sans solde

Si un salarié désire s'absenter pour raison personnelle, il doit au préalable obtenir l'autorisation de son surveillant immédiat. Le surveillant remettra au salarié une autorisation écrite appropriée.

Article 11 PROCEDURE DES GRIEFS

11.01 Afin d'éviter que des plaintes mineures provenant de l'interprétation ou de l'application de la convention collective ne deviennent des griefs, le salarié concerné (accompagné ou non du délégué) pourra d'abord verbalement, discuter de sa plainte avec son supérieur immédiat.

A moins d'entente préalable, les plaintes seront discutées en dehors des heures de travail, par le salarié (accompagné ou non du délégué) et le supérieur immédiat du salarié.

La question doit être soumise, par l'une ou l'autre des deux parties et ce par écrit, pas plus de vingt (20) jours après la connaissance de la cause ayant donné naissance au grief. La procédure pour les autres étapes se fera également par écrit. Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la procédure du grief à l'étape no. 1, le grief passe à l'étape no. 2

Première étape

Le délégué du Syndicat soumet le grief par écrit, en dehors des heures de travail si possible, à son contremaître immédiat, ou à son représentant.

L'Employeur doit donner sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables. Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, on passe alors à la deuxième étape.

Deuxième étape

Le président ou le représentant de la Fédération soumettra le grief par écrit, à l'Employeur, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse écrite de l'étape no. 1. Si l'Employeur en soumettant sa réponse par écrit à l'étape no. 2 ne réussit pas à régler la question de façon satisfaisante dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la présentation du grief à l'étape no. 2, le grief pourra être soumis à un tribunal d'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent.

11.02

Les délais

Les délais mentionnés à chacune des étapes de la procédure des griefs et de l'arbitrage peuvent être prolongés après entente mutuelle, confirmée par écrit, entre l'Employeur et le Syndicat.

Article 12

ARBITRAGE

Le Conseil d'arbitrage se composera de trois (3) membres dont un sera choisi par l'Employeur, un par le Syndicat et le troisième membre qui agira comme président du Conseil sera choisi conjointement par l'Employeur et le Syndicat. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix de ce troisième membre, le Ministère du Travail de la Province de Québec sera prié de nommer un président.

Le Conseil d'arbitrage se réunira et rendra sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivront l'audition des parties.

Chacune des parties à la présente paiera les dépenses de son représentant nommé au tribunal d'arbitrage et, de plus, partagera en parts égales les dépenses et honoraires du président du tribunal.

La décision majoritaire ou unanime du Conseil d'arbitrage lie les parties.

Article 13 ROLE DU CONSEIL D'ARBITRAGE

Il est entendu que le rôle du Conseil d'arbitrage sera limité à l'interprétation et à l'application de la présente convention. Le Conseil d'arbitrage ne pourra disposer que des questions spécifiques qui lui auront été soumises et il n'aura aucun pouvoir d'ajouter, d'amender ou d'éliminer quoi que ce soit dans la convention.

Article 14 CONGEDIEMENT OU SUSPENSION

Dans le cas de congédiement ou de suspension, le tribunal d'arbitrage aura le pouvoir de maintenir, de diminuer ou d'annuler la décision patronale. Le tribunal d'arbitrage aura également le pouvoir d'ordonner la réintégration du salarié avec ses privilèges et droits acquis et de décider du montant de compensation pour salaire perdu.

Article 15 GRIEF D'ORDRE GENERAL OU COLLECTIF

Un grief d'ordre général ou collectif pourra être soumis en passant directement à l'étape no. 2 de la procédure de grief.

Article 16 PERTE PAR DEFAUT

Les deux (2) parties s'engagent à respecter les délais stipulés à la procédure de grief. Si l'Employeur néglige de donner sa réponse au Syndicat dans les délais prévus, excepté à l'étape no. 1 où le grief passe automatiquement à l'étape no. 2, le grief sera considéré réglé suivant la demande du Syndicat. Si le Syndicat néglige de présenter le grief dans les délais prévus, le grief sera considéré abandonné et ne pourra être soumis à moins d'une nouvelle occurrence.

Article 17 ANCIENNETE

17.01 A) A l'engagement (ou ré-engagement dans le cas d'un salarié ayant perdu son statut d'ancienneté) tout nouveau salarié est considéré comme temporaire pour une période de trente (30) jours de travail, à l'intérieur d'une période de soixante (60) jours consécutifs.

Dépassé cette période de trente (30) jours, le salarié est considéré régulier.

17.01 B) Après entente avec le Syndicat, la durée de la période d'essai pour le salarié pourra être prolongée à soixante (60) jours de travail lorsque le salarié n'a pas les aptitudes normales pour remplir la tâche qui lui est accordée.

C) Pendant cette période d'essai, le salarié temporaire n'a aucun recours à la procédure des griefs (sauf si le salarié a conservé son ancienneté), pour promotion, mise à pied, poste vacant, et une fois la période d'essai terminée, l'ancienneté sera calculée à partir de la date d'embauchage.

17.02 Ancienneté (notions générales)

Pour les fins de la présente convention, l'ancienneté comprend l'ancienneté faite pour l'Employeur.

Définition

L'ancienneté de l'Employeur, sujet à cette convention, est calculée comme suit, soit l'accumulation des jours de travail d'un salarié depuis sa première date d'embauchage pour l'Employeur.

17.03 L'ancienneté s'accumule dans les cas suivants

A) Jours travaillés

B) Jours de vacances, jours fériés chômés et payés, jours pendant lesquels un salarié est appelé à être juré, congé de mortalité, accident de travail et maladie industrielle couverts par la Commission des Accidents du Travail du Québec pour le temps que normalement le salarié aurait travaillé.

C) Pour cause de maladie et accident non-industriels, sur présentation d'un certificat médical, sur demande de l'Employeur, et pour toute autre raison spécifiquement mentionnée dans la convention, sauf dans le cas où le salarié serait apte à reprendre son travail normal et néglige de donner suite à son engagement, et donne ses services pour un autre Employeur, dans ce cas, c'est l'article 18.02 qui s'applique.

D) Absence pour activités syndicales.

E) Nonobstant ce qui précède, un salarié ne peut accumuler plus d'ancienneté que pour le temps qu'il aurait normalement travaillé pour l'Employeur.

17.04 L'ancienneté se maintient dans les cas suivants, sans toutefois s'accumuler

- A) Mise à pied de moins de vingt-quatre (24) mois consécutifs de calendrier
- B) Durant les périodes autorisées d'absence ou de congé sans solde
- C) Refus d'accepter un transfert temporaire

17.05 L'ancienneté se perd dans les cas suivants

- A) Congédiement
- B) Démission volontaire ou départ non autorisé
- C) Mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs de calendrier
- D) Défaut de donner suite à un avis de rappel valable, et selon les modalités prévues dans la présente convention.

Article 18 RAPPEL - REEMBAUCHAGE

18.01 Les rappels se feront par ordre d'ancienneté pour reprendre le travail; le salarié en sera avisé vingt-quatre (24) heures à l'avance pour reprendre le travail. Si le travail pour lequel il est rappelé est pour moins de dix (10) jours ouvrables, le salarié peut refuser sans perdre ses droits d'ancienneté.

De plus, tout salarié rappelé ou nouvellement embauché, l'Employeur s'engage à lui faire signer une formule d'engagement et à lui faire signer la formule d'adhésion et de déduction de cotisation du Syndicat dont copie sera envoyée au Syndicat.

18.02 Rappel à temps partiel

Advenant une ouverture de moins de cinq (5) jours ouvrables ou plus, toute préférence d'emploi sera offerte aux salariés de l'Employeur en respectant la liste d'ancienneté. Mais si le salarié est embauché d'une façon continue pour un autre employeur et ne peut pas se présenter au travail, tel salarié ne peut pas se servir de la procédure de grief sauf s'il devient disponible de reprendre le travail. A compter de sa disponibilité, il peut

- 18.02 réclamer le poste qui lui a été offert ou tout autre poste rendu vacant dans son occupation régulière, après en avoir avisé son Employeur. Advenant une offre d'emploi continue, le salarié devra se présenter au travail dans les cinq (5) jours suivant l'avis de rappel au travail, à moins qu'une autre entente soit prise entre les parties.

Article 19 MISE A PIED ET MISE EN DISPONIBILITE

- 19.01 Advenant la mise à pied occasionnée par un ralentissement dans la production ou pour toute autre cause, on tiendra compte de l'ancienneté du salarié.

19.02 Avis de mise à pied

Le salarié devant être mis à pied à temps partiel, en sera avisé par l'Employeur au moins une (1) journée à l'avance et le salarié devant être mis à pied pour une période indéterminée devra en être avisé au moins trois (3) jours à l'avance. S'il croit avoir été mis à pied injustement, il pourra avoir recours à la procédure de grief prévue à l'article 11.

- 19.03 Les salariés désirant terminer leur emploi devront en aviser leur Employeur au moins trois (3) jours à l'avance. Tout salarié mis à pied ou congédié devra être payé au complet pour tout ce qui lui est dû par l'Employeur dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la mise à pied.

Article 20 MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

20.01 Promotion et rétrogradation

Dans le cas de promotion ou rétrogradation, l'Employeur tiendra compte de l'ancienneté pourvu que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche.

20.02 Préférence d'emploi

A) Les opérateurs de grues et mécaniciens auront la préférence d'emploi dans leur classification respective à tout autre salarié.

Cependant, un salarié peut être assigné dans une autre classification que son groupe en autant que cela n'enlève pas de travail à un autre salarié d'un autre groupe ou classification prévu(e) à cette convention, en autant que le salarié transféré puisse remplir les exigences normales de la tâche à lui être assignée.

- 20.02 B) Les opérateurs de camion et "chariot élévateur" (loader) et autres groupes inférieurs, auront la préférence d'emploi dans leur classification respective de leur groupe concerné à tout autre salarié.

Cependant, un salarié peut être assigné dans une autre classification que son groupe en autant que cela n'enlève pas de travail à un autre salarié d'un autre groupe ou classification prévu(e) à cette convention, en autant que le salarié transféré puisse remplir les exigences normales de la tâche à lui être assignée.

C) Sur la maintenance de la machine, c'est la politique du passé qui se continue, peu importe le genre de machine, en autant que cela n'enlève pas de travail au salarié prévu à cette occupation.

D) La préférence d'emploi en dehors de la région sera offerte aux salariés permanents de l'Employeur, advenant une mise en disponibilité.

20.03 Groupes de classification

Groupe 1

Opérateur de grue, mécanicien
Mécanicien, opérateur de grue
Mécanicien

Groupe 2

Opérateur de fardier ou semi-remorque
Opérateur de dix (10) roues, (7 tonnes)
Opérateur de camion (5 tonnes)
Opérateur chariot-élévateur (loader)
Opérateur de camion en ville ou déménagement
Journalier

Article 21 ASSIGNATION TEMPORAIRE

A) Un salarié peut être assigné temporairement pour opérer un autre véhicule dans sa même classification ou dans une autre classification si c'est pour moins de cinq (5) jours, et cela pour les raisons suivantes: bris mécanique, absence d'un autre salarié pour cause de maladie, accident, congé autorisé, manque occasionnel de travail, vacances ou départ volontaire. Un salarié

ne peut refuser une telle assignation que pour une raison jugée raisonnable.

B) Un salarié peut être assigné d'aller travailler dans une autre localité par ordre d'ancienneté, s'il n'a plus de travail dans son occupation régulière et si le travail à faire est pour moins de trente (30) jours. Le salarié qui refuse maintient son ancienneté et accepte qu'un autre salarié qui le suit dans l'ordre d'ancienneté puisse le dépasser si les jours travaillés par ce dernier deviennent supérieurs à ceux du salarié qui aurait refusé et le tout sera fait après entente antérieure avec le Syndicat.

Article 22 DISCIPLINE

22.01 L'Employeur affichera, de temps à autre, les règlements de discipline s'appliquant à tous les salariés couverts par cette convention. Ces règlements devront être discutés avec le Syndicat avant d'être exécutoires.

22.02 Avertissement et mesure disciplinaire

Tout salarié qui ne respectera pas les règlements disciplinaires sera sujet à recevoir un avertissement verbal et par écrit, pour la première fois.

S'il y a récidive, un deuxième avertissement par écrit et une suspension de deux (2) jours, et au troisième avertissement, le salarié sera sujet à une suspension ne devant pas dépasser une (1) semaine. Toute mesure disciplinaire que le salarié aurait reçue au cours de l'année devient nulle après un (1) an. Si un salarié a un accident, il doit le rapporter à son Employeur lorsque ça lui est possible.

22.03 Pour toutes infractions majeures résultant de la boisson, (imprudence mettant en danger la vie humaine, accident survenu en état d'ébriété), le salarié sera sujet à congédiement. Toute suspension ou congédiement pourra faire l'objet de grief si le salarié croit avoir été lésé dans ses droits et la preuve incombe à l'Employeur.

22.04 Le salarié fait l'inspection de sa machine avant de commencer à travailler et si le salarié découvre une défectuosité mécanique il doit la rapporter immédiatement.

- 22.04 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour faire faire la réparation par un mécanicien afin d'obtenir une meilleure protection pour chacun des chauffeurs. Si l'Employeur refuse de réparer la machinerie, le salarié peut refuser de l'opérer s'il croit que la machine est défectueuse et peut mettre en danger sa sécurité, et il sera affecté à un autre véhicule afin de lui procurer du travail.

Article 23 FETES STATUTAIRES

Le Vendredi Saint est considéré comme fête statutaire. Tout travail exécuté par un salarié durant ce jour doit être rémunéré à taux horaire majoré demi-temps.

Article 24 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 24.01 Les salariés dont la rémunération est faite selon la cédule des salaires ont droit à temps et demi ou temps double pour toutes les heures durant lesquelles il est requis de travailler, ainsi qu'il soit:

- A) temps et demi au-delà des heures cédulées dans une journée;
- B) temps et demi au-delà des heures cédulées dans une semaine;
- C) temps double le dimanche;
- D) temps double lors de n'importe lequel congé chômé et payé;

On accumulera qu'une seule des dispositions ci-haut mentionnées à la fois.

Article 25 REPARTITION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 25.01 Pour les salariés qui apparaissent dans le groupe 1, le temps supplémentaire sera réparti d'une façon juste, équitable, à tour de rôle par ordre d'ancienneté entre tous les salariés, les samedis et dimanches et les jours de fête.

Sur la semaine normale de travail, ils font le temps supplémentaire de la machine qu'ils opèrent.

- 25.02 Pour les salariés qui apparaissent dans le groupe 2, tel qu'énoncé dans l'article 12, le temps supplémentaire sera réparti de

- 25.02 façon juste, équitable, à tour de rôle par ordre d'ancienneté entre tous les salariés, les samedis, dimanches et jours de fête. Sur la semaine normale de travail, ils font le temps supplémentaire de la machine qu'ils opèrent.
- 25.03 A la fin de chaque mois, l'Employeur affiche une liste avec copie au Syndicat, de la répartition du temps supplémentaire effectué par chacun des salariés dans le mois.

Article 26 CREDIT DE VACANCES

Tout salarié couvert par la présente qui n'a pas complété une (1) année de service avec l'Employeur a droit à quatre pourcent (4%) de son salaire lors de la résiliation de son contrat de travail ou de sa mise en disponibilité.

Tout salarié ayant d'une (1) à trois (3) années de service a droit à six pourcent (6%) de son salaire brut de l'année précédente pour deux (2) semaines de vacances.

Tout salarié ayant de trois (3) à sept (7) années de service a droit à sept pourcent (7%) de son salaire brut de l'année précédente pour trois (3) semaines de vacances.

Tout salarié ayant de sept (7) à quinze (15) années de service a droit à neuf pourcent (9%) de son salaire brut de l'année précédente pour quatre (4) semaines de vacances.

Tout salarié ayant quinze (15) années et plus de service a droit à dix pourcent (10%) de son salaire brut de l'année précédente pour quatre (4) semaines de vacances.

La paye de vacances est remise au salarié sur un chèque séparé lors du départ pour les vacances du salarié.

Les vacances de chacun des salariés seront cédulées conjointement avec le Syndicat et la Compagnie par ordre d'ancienneté.

Les deux (2) parties se rencontrent en mai de chaque année pour cédule les vacances pour être prises entre le 1er juin et le 1er septembre. Cette cédule de vacances devra être affichée sur le tableau d'affichage afin d'être vue de chacun des salariés.

S'il advenait qu'un salarié ne puisse prendre ses vacances à la date cédulée, elles pourraient être reportées à une date ultérieure après entente avec le salarié qui le suit sur la liste d'ancienneté et qui pourrait prendre ses vacances plus tôt, afin de tenter de respecter la cédule prévue, tenant compte de la charge de travail.

Article 27 FETES CHOMEES ET PAYEES

27.01 Les jours suivants seront des jours chômés et payés:

Le Jour de l'An,
le lendemain du Jour de l'An,
le lundi de Pâques,
la St-Jean Baptiste,
la Confédération,
la fête du travail,
la fête du salarié,
Noel,
le lendemain de Noel.

Ces fêtes chômées et payées seront rémunérées au taux régulier pour l'équivalent de huit heures trente (8h30) de travail. Si un (1) jour chômé et payé survient pendant que le salarié est sur la compensation de la sécurité-santé et s'il est coupé par la Commission, l'employeur lui rémunère sa fête.

Pour avoir droit aux congés statutaires et fêtes chômées et payées prévues à la convention, le salarié doit avoir travaillé dix (10) jours dans les trente (30) jours et/ou vingt (20) jours dans les soixante (60) jours précédant les fêtes.

Si l'un des congés rémunérés à cette convention doit être reporté à une autre date, il y aura entente entre les parties.

27.02 Congés mobiles

Tous les salariés réguliers, tel que prévu à l'article 17.00 ont droit à un congé mobile tous les trois (3) mois qui peut être pris à la date à laquelle le salarié a droit ou accumulé et pris en un temps qui convient au salarié. Le congé sera payé, si le salarié a travaillé trente (30) jours à chaque période de trois (3) mois, tel que ci-dessous;

- du 1er janvier au 31 mars,
- du 1er avril au 30 juin,
- du 1er juillet au 30 septembre,
- du 1er octobre au 31 décembre.

Le salarié peut tout de même se qualifier pour un congé s'il a accumulé trente (30) jours de travail dans deux (2) périodes consécutives. Il sera payé au taux de son occupation pour chacun de ces congés.

Article 28 APPELS SPECIAUX

28.01 Lorsqu'un salarié est rappelé pour accomplir un travail en dehors de ses heures normales de travail, il ne recevra pas moins de

- 28.01 quatre (4) heures à temps simple, au taux de sa classification, pour le même rappel. Mais si le salarié est tenu de faire trois (3) heures et plus pour son rappel, il sera rémunéré à temps et demi. Cependant, le salarié rappelé pour accomplir un travail le dimanche, ne recevra pas moins de quatre (4) heures à temps double au taux de son occupation régulière.
- 28.02 Lorsqu'un salarié a reçu l'ordre d'un changement de sa cédule de travail ou de prendre ses repas à l'extérieur de son domicile, l'Employeur s'engage à lui payer le coût du repas et du logement pour dédommagement en autant que son nom apparaît sur le payroll de l'Employeur. Les frais de transport occasionnés chaque jour par un salarié pour voyager du "dispatch" au lieu de travail dans la localité de Baie-Comeau, sont à la charge de l'Employeur.

Article 29 GITE ET PENSION

L'Employeur s'engage à payer au salarié qui sera appelé à travailler à l'extérieur de la région de Baie-Comeau et/ou continuer à travailler après ses heures normales de travail pour le salarié qui reste à l'extérieur de la région de Baie-Comeau, les barèmes suivants:

Déjeuner	\$ 3.50
Dîner	\$ 6.50
Souper	\$ 7.00
Coucher 1	\$21.00
Coucher 2	\$31.00

Si le salarié doit poursuivre son travail le soir quatre (4) heures et plus en surtemps, un autre repas lui sera payé, sauf où le gîte et la pension sont organisés par l'Employeur et aux frais de l'Employeur.

Article 30 REPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL

- 30.01 Les heures pour une journée normale de travail sont de 8h30 par jour et de 42h30 par semaine du lundi au vendredi inclusivement réparties comme suit:

Lundi au vendredi inclusivement:	7h30 à 12h00
	13h00 à 17h00

Une heure est exclue pour le repas.

- 30.02 De plus, lorsqu'un salarié sera appelé à travailler plus de 16h00 continue et s'il n'a pas un minimum de 8h00 de repos, il sera rémunéré à temps double pour toutes les heures ou fractions d'heures travaillées en surplus de 16h00 continue.

Article 31 PASSAGERS

Aucun chauffeur ou salarié de l'Employeur ne devra prendre des passagers à bord d'un camion, si ce n'est un autre salarié de l'Employeur ou en vertu d'une autorisation de l'Employeur.

Article 32 ACCIDENTS, PERTES OU DOMMAGES MATERIELS

- 32.01 L'employeur ne pourra exiger aucun dommage d'un salarié pour accident ou dommages subis aux biens de l'Employeur. Cependant, lors d'un accident ou bris d'une pièce d'équipement de l'Employeur, s'il est prouvé qu'il y a eu négligence grave de la part du salarié, l'Employeur peut imposer une mesure disciplinaire tel que prévu à la convention. Cependant, la mesure disciplinaire ne devra pas dépasser trois (3) mois dans le dernier recours.
- 32.02 Le salarié n'ayant pas eu d'accident ou de bris par négligence durant l'année de calendrier, recevra un boni de \$300. à la fin de l'année.

Article 33 CONDITIONS DIVERSES

1. Equipement

Il est entendu que l'Employeur met à la disposition des salariés de l'équipement en bonne condition. Advenant des conditions défectueuses à l'équipement, le salarié s'engage à en avertir aussitôt l'Employeur.

Advenant le cas où un salarié recevrait l'ordre de travailler avec un véhicule dont le poids excède la limite de la pesanteur requise, ou s'il est tenu de stationner dans une zone interdite, l'Employeur s'engage à payer les frais et les déboursés de la dite infraction.

2. Permutation (transfert)

L'Employeur consent à payer le coût de déménagement des meubles et de tous les biens mobiliers d'un membre de son personnel qui pourrait être permuté d'une façon permanente à un autre endroit où fait affaire l'Employeur.

3. Affichage

A) L'Employeur consent à ce que l'Association puisse afficher des avis de la tenue d'assemblée, ou de tout autre sujet concernant le Syndicat.

B) L'agent d'affaire du Syndicat ainsi que les représentants auront la permission d'entrer sur les lieux et les propriétés de l'Employeur en autant qu'ils n'interviendront pas dans les opérations normales de l'Employeur.

4. Liste d'ancienneté

Dans les quinze (15) jours qui suivront la signature de la convention, l'Employeur affichera dans un endroit qui peut être vu de tous les salariés, la liste d'ancienneté de tous ses salariés couverts par le certificat d'accréditation, en mentionnant le nom, le prénom, le nombre de jours et la date du premier engagement du salarié. Cette liste d'ancienneté se renouvelera à la fin de chaque année de calendrier et régira tous les mouvements de main d'oeuvre de l'Employeur et l'Employeur en fournira une copie au Syndicat et une copie au permanent de la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (CSN).

5. Privilèges

A) Tous les salariés recevant présentement un taux de salaire supérieur à celui mentionné dans le présent contrat, ne subira aucune diminution de salaire en raison de la signature de la présente convention, et l'Employeur pourra, à sa discrétion, payer un taux de salaire supérieur à celui mentionné dans la classification pour un ou des salariés.

B) Lors du changement d'un salarié pour un travail dont la classification prévoit un salaire inférieur, ce salarié ne subira aucun changement de salaire, soit aucune baisse.

C) Lorsqu'un salarié sera demandé par l'Employeur à effectuer une fonction dont la classification prévoit un salaire supérieur, ce taux supérieur s'applique immédiatement, sauf pour l'entretien d'une pièce d'équipement dans les cours utilisés par l'Employeur.

6. Dans le but d'éviter des retards sur la réparation du mécanique, l'Employeur, placera, à la disposition de tous ses opérateurs, un carnet à l'endroit où les salariés vont po'nçonner avant de quitter leur travail, pour qu'ils puissent enregistrer toutes déficiences qu'ils ont sur leur machine.

7. Lorsqu'un opérateur de grue sera appelé à opérer la "clam" sur le déchargement de bateau de sel ou soufre, l'Employeur s'engage à lui fournir l'aide nécessaire. S'il ne peut fournir l'aide demandée, le salarié recevra cinquante cents (\$0.50) l'heure de plus que son taux, sauf sur le chargement ou déchargement du bois.

Article 34 DUREE DE LA CONVENTION

- 34.01 La présente convention est d'une durée de trente-six (36) mois soit du 29 novembre 1983 au 29 novembre 1986.

Article 35 RETROACTIVITE

- 35.01 Toute clause normative de cette convention prend effet à la date de signature de ladite convention.
- 35.02 Toute clause monétaire de la présente convention est rétroactive au 29 novembre 1983 et payable à tous les salariés qui ont travaillé entre le 29 novembre 1983 et la signature de la convention sauf ceux qui auraient quitté volontairement leur emploi.

Article 36 DROITS ACQUIS

Les salariés qui reçoivent des avantages et bénéfices autres que ceux qui apparaissent dans la présente convention continuent de recevoir ces avantages et bénéfices pour la durée de cette présente convention.

Article 37 ABSENCE POUR FUNERAILLES

Advenant un décès dans la famille immédiate d'un salarié, celui-ci aura droit de s'absenter pour une période de cinq (5) ou de trois (3) jours consécutifs de travail cédulés, dont l'une sera la journée des funérailles. Durant cette absence, le salarié recevra une rémunération quotidienne équivalente à une journée normale de travail, à son taux horaire régulier et à temps simple.

La famille immédiate d'un salarié est considérée la suivante, pour une absence de cinq (5) jours: époux, épouse, enfant, enfant adoptif et enfant du conjoint du salarié.

La famille immédiate d'un salarié est considérée la suivante, pour une absence de trois (3) jours: mère, père, père et mère du conjoint, frère, soeur, demi-frère, demi-soeur, grand-père, grand-mère, mère adoptive, père adoptif du salarié, beau-frère et belle-soeur.

Article 38 ASSURANCE-GROUPE

- 38.01 L'Employeur s'engage à verser trente-cinq dollars (\$35) par mois pour chaque employé régulier tel que prévu à l'article 17.00 et à faire toute autre retenue monétaire formulée par le Syndicat pour la cotisation à l'assurance avec autorisation écrite du salarié.

- 38.02 Pour ceux mis en disponibilité, l'Employeur convient de continuer à verser la prime de trente-cinq dollars (\$35.) pour un maximum de douze (12) mois après la date de mise en disponibilité.
- 38.03 Le chèque total sera fait au nom du Syndicat et adressé au secrétaire-trésorier du Syndicat à la fin de chaque mois.
- 38.04 L'Employeur s'engage à donner au Syndicat une copie d'engagement et de mise en disponibilité pour chaque salarié ayant été mis en disponibilité pour une période de cinq (5) jours et plus. Sur réception de l'avis du Syndicat, l'Employeur lors du retour du salarié au travail, retiendra sur la paye du salarié les montants réclamés pour couvrir l'assurance durant la période de mise en disponibilité, répartis sur chacune des payes tel qu'indiqué par le Syndicat.

Article 39 EMBAUCHAGE DES ETUDIANTS

Lorsque l'Employeur embauchera des étudiants à temps partiel, ces derniers ne sont pas couverts par les clauses de la présente convention, en autant qu'on leur versera une rémunération juste et équitable pour le travail qu'ils auront à accomplir.

Article 40 LOUAGE DE MACHINERIE

- 40.01 L'Employeur s'engage, lorsqu'il loue de la machinerie à un autre Employeur, à protéger le travail de ses opérateurs de grue, camion, chariot-élévateur, ainsi qu'à leur fournir du travail compensatoire sans perte de salaire comme s'ils avaient travaillé sur leurs machines.

Sauf dans le cas de location de pièce d'équipement à Scierie des Outardes pour l'usine, s'il n'y a pas de salarié en disponibilité l'Employeur peut faire de la location de pièce d'équipement.

- 40.02 De plus, si l'Employeur loue une machine à l'extérieur et qu'un opérateur serait mis à pied dans la région, ce dernier aura le droit sur demande d'aller déplacer un opérateur, dans une autre région, ayant moins d'ancienneté que lui comme opérateur dans la même classification. Il est aussi entendu que lorsque l'Employeur loue des grues à la Q.N.S. il envoie toujours un opérateur par deux grues.

Article 41 COMITE DE SECURITE

- 41.01 Un comité de sécurité sera formé après la signature de la convention. Ce comité sera composé de deux (2) représentants patronaux et deux (2) représentants syndicaux.

41.02 Pouvoir du comité

Le comité aura le pouvoir de recommandation au comité de décision de la partie patronale et il étudiera toute plainte de sécurité qui lui sera soumise. Il étudiera des recommandations de sécurité préventives au travail. Il sera des recommandations sur les mesures disciplinaires à imposer aux salariés concernant le manque de sécurité au travail.

41.03 Chacun des membres qui siège sur le comité de sécurité se verra allouer un montant de \$125. par année pour frais de déplacement et remis à la fin de chaque année.

Article 42 INDEXATION DES SALAIRES AU COUT DE LA VIE

42.01 Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, l'Employeur versera à chaque salarié le surplus au-delà de $\frac{1}{2}$ pourcent (.5%) chaque année selon les données du calcul en pourcentage de l'augmentation du coût de la vie sur chaque trois (3) mois de son application et intégrée à l'échelle des salaires.

1. La méthode de calcul se fait sur le taux horaire qui se terminait le 29 novembre 1983 et ce, pour la durée de la convention.

2. La formule d'indexation est basée sur l'indice des prix à la consommation selon les données de Statistiques Canada 1981: 100 sur chacun des mois de la période de l'indice publiée pour Québec et cela pour la durée de la convention.

3. Pour la période du 1er décembre 1983 au 1er mars 1984, pour fins de calcul, on se base sur les données de novembre 1983 à février 1984 inclusivement et ainsi de suite.

4. En novembre 1983, l'indice était à 120.7 comme point de départ, selon les données de Statistiques Canada pour Québec, cette formule est applicable jusqu'au renouvellement par une autre convention.

Article 43 PRIME DE NUIT

Tout salarié qui sera appelé à travailler sur le quart de soir ou de nuit, entre 18h00 et 06h00, reçoit une prime de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure.

Article 44 VETEMENT DE SECURITE ET VETEMENT DE TRAVAIL44.01 Vêtement de sécurité

L'Employeur fournit gratuitement à ses salariés tous les vêtements de sécurité exigés par la loi pour la sécurité de chacun de ses salariés au travail.

44.02 Vêtement de travail

L'Employeur fournit gratuitement à ses salariés une paire de gants par mois et deux costumes de travail par année.

Article 45 REGIME DE RENTE

Il est convenu que lorsque les parties renouvelleront cette convention, que l'Employeur participera à l'établissement et aux normes pour ses salariés et aidera le Syndicat à la mise en place d'un régime de rente enregistré pour chacun des salariés membres du Syndicat.

Article 46 CONGE DE PATERNITE

Le salarié dont la conjointe accouche ou qui adopte un enfant a droit à un congé de deux (2) jours ouvrables consécutifs ou non, payés à cent pourcent (100%).

Suite à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, le salarié a droit sur demande, après entente entre les parties, à un congé sans solde d'une période d'un an. Le salarié conserve et accumule son ancienneté et son expérience et continue de bénéficier de tous les droits, avantages et privilèges que lui confère sa convention collective.

Au retour du congé, le salarié reprend son poste ou un poste qu'il aurait obtenu, à sa demande, pendant son congé.

Il est entendu qu'une clause de congé maternité sera négociée entre les parties si du personnel féminin s'ajoutait au personnel déjà existant, après la signature de la convention.

Article 47 TRANSPORT LONGUE DISTANCE

47.01 Tout salarié requis de faire du transport longue distance sera rémunéré à temps simple au taux prévu à l'appendice "A" de son

47.01 occupation, en bénéficiant des mêmes ajustements de salaire que les autres salariés, les mêmes avantages et mêmes bénéfices.

Cependant, lorsque le salarié a atteint le nombre d'heures normales par semaine prévu à cette convention, il sera rémunéré à temps et demi pour toutes les heures supplémentaires à être effectuées en surplus des heures normales, tel que prévu à l'article 24.

47.02 Lorsqu'un salarié qui effectue du travail longue distance a atteint 42h30 dans une semaine, l'Employeur peut le placer en disponibilité pour le reste de la semaine. Cependant, s'il y a du travail à être effectué dans son occupation, il est rappelé le premier, dans ce cas il sera rémunéré tel que prévu à l'article 24.00

Article 48 L'Employeur accorde un minimum de tolérance et de considération à chacun des salariés à la fin de chaque période de travail (midi et soir) afin de leur permettre de se laver et de placer leurs outils de travail.

APPENDICE "A"

ECHELLE DES SALAIRES

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX HORAIRE</u> <u>29 novembre 1983</u>
Opérateur de grue	12.53
Mécanicien soudeur	12.53
Chauffeur de fardier ou semi-remorque	11.92
Chauffeur de 10 roues (7 tonnes)	11.89
Chariot-élévateur	11.68
Chauffeur en ville ou déménagement	11.58
Journalier	11.28

LETTRE D'ENTENTE

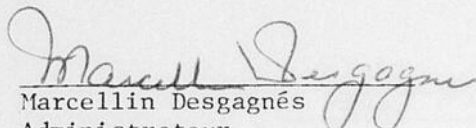
L'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit pour la durée de la convention.

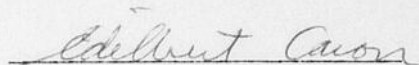
Lorsque l'Employeur effectue des chargements de bateau et qu'il doit utiliser des chariots élévateurs, considérant qu'il existe un certificat fédéral d'émission à un autre Syndicat, l'Employeur n'a pas l'obligation d'utiliser les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis le 28 juillet 1970.

Cependant, lorsqu'il y aura des emplois disponibles, l'Employeur s'engage à offrir le travail aux salariés de l'unité du 28 juillet 1970, par ordre d'ancienneté, pour les salariés qui sont d'accord pour aller travailler sur les chargements.

Le Syndicat s'engage à ne pas déposer de grief sur ce sujet, si cette lettre est respectée.

SIGNE A BAIE-COMEAU, CE 20 JOUR DU MOIS DE Mars 1984.


Marcellin Desgagnés
Administrateur


Edilbert Caron
Président du Syndicat

EN FOI DE QUOI, Les parties aux présentes
ont signé à Bess.-Combeau
ce 20 jour du mois de Mars
1984.

TESSIER LIMITEE

Maître Dugay

SYNDICAT DES EMPLOYES
DE TESSIER LIMITEE (CSN)

Edouard Gagnon
Marie Dufour

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER ET DE LA FORET (CSN)

Robert Chausse
