

NOM

NO

08730-4

|           |            |          |           |
|-----------|------------|----------|-----------|
| C.A.E.    | 5060       | NO.CONV. | 87304     |
| AFFIL.    | 6          | NB.EMPL. | 30        |
| EMP.CDUV. | 8          | ET.GEOD. | 14480 30  |
| PERS.VIS. | 0          | NO.ACC.  | Q21519004 |
| DATE      | ENR.841112 |          |           |

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 087304

|   |  |   |                           |
|---|--|---|---------------------------|
| Objet   | <input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | Q 21519--04               |
| Date  | Signature: 84-05-29<br>Reception: 84-08-31   | Durée   | Du: 84-05-29 Au: 86-05-31 |
| Nombre de salariés régis par la convention collective |  |   | 30                        |

| Association  | Employeur  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Syndicat des Travailleurs de transport Jean-Guy Fortin Ltée</b><br>73, rue Arthur Hamel Sud<br>Chicoutimi, Qc<br>G7H 3M9   | <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Transport Jean-Guy Fortin Ltée</b><br>85, Rang 9<br>Notre-Dame du Rosaire, Qc<br>G0W 1X0 |
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties<br><b>Gauthier, Simard, Ouellet, Mazurette et Tremblay</b><br>3687, Boul. Harvey<br>Jonquière, Qc<br>G7X 7V9<br>Att: M. Alain Ouellet<br>V/D: 6252-83 | Région: 02-01<br>Activité: 5060 (7)<br>Affiliation: CSN (1)  |

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Remarques

---

Pour le commissaire général du travail

|                    |          |
|--------------------|----------|
| Signature          | Date     |
| <i>J. Tremblay</i> | 84-09-14 |

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

---

84 NOV 31 15:20 *cm*

ENTRE:

TRANSPORT JEAN-GUY FORTIN LTEE,  
ayant sa place d'affaires au  
85, Rang IX, Notre-Dame du Ro-  
saire, Province de Québec.

ci-après appelé:

" EMPLOYEUR "

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
TRANSPORT JEAN-GUY FORTIN LTEE,  
ayant sa principale place d'af-  
faires au 73, Arthur-Hamel Sud,  
Ville et district de Chicoutimi,

ci-après appelé:

" Syndicat des Travail-  
leurs de Transport  
J.G. Fortin (CSN) "

ET:

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU  
PAPIER ET DE LA FORET

ci-après appelée:

" FEDERATION "

ARTICLE 1.00

BUT GENERAL

- 1.01 La convention est conclue dans l'intérêt mutuel de l'Employeur et de ses salariés représentés par le Syndicat.
- 1.02 Les parties conviennent:-
- a) de fixer et maintenir des salaires et des conditions de travail justes et équitables pour obtenir des opérations efficaces;
  - b) d'assurer la sécurité et le bien-être des salariés;
  - c) de prévoir un mécanisme adéquat pour le règlement des griefs.
- 1.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent de faire tous les efforts possibles pour permettre que les principes de cette convention soient observés par les parties et leurs membres.

ARTICLE 2.00

CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 En vertu du certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail du Québec, le 17 novembre 1983, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur de "tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et des salariés à temps partiel affectés à l'entretien non mécanique des camions". La convention s'applique à tous les salariés couverts par ce certificat d'accréditation.
- 2.02 Les employés cadres, autres qu'un contremaître de garage par faction ne peuvent accomplir une tâche normalement assignée aux salariés de l'unité de négociation.

ARTICLE 3.00

DROITS DE GERANCE

- 3.01 Sous réserve des dispositions de la convention collective de travail, le

Syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive et le droit de l'Employeur de gérer et d'administrer ses affaires dans tous les rapports.

ARTICLE 4.00      ACTIVITES SYNDICALES

4.01      Les représentants syndicaux peuvent obtenir de leur supérieur immédiat une permission d'absence avec solde pour entreprendre et compléter toute étape de la procédure de grief ou pour discuter de tout problème ayant trait à l'application de la convention collective avec l'Employeur.

4.02      L'Employeur convient d'accorder, sur demande et avec preuve à l'appui, des congés sans solde à un maximum de deux (2) officiers du Syndicat, ou délégués selon le cas, afin de leur permettre de participer à des activités syndicales légitimes, i.e. congrès, réunions spéciales, etc... Cependant, les salariés concernés doivent avertir l'Employeur au moins cinq (5) jours à l'avance qu'ils désirent s'absenter à cette fin et cette absence ne doit pas durer plus de cinq (5) jours ouvrables continus, sauf après entente avec l'Employeur.

De plus, le choix des officiers ou délégués est fait de façon à maintenir le rendement normal de l'entreprise durant les absences.

Le salarié ainsi absent continue de recevoir sa paie au taux régulier de l'occupation et l'Employeur facture le Syndicat pour les montants équivalents en ajoutant le coût des bénéfices marginaux (déterminé annuellement), sans frais d'administration.

4.03      Le Syndicat avisera l'Employeur du nom des officiers et représentants du Syndicat et amendera promptement cette liste au moment où surviendra un changement.

4.04      L'Employeur peut accorder à un salarié un congé sans solde pour activité syndicale d'une durée de six (6)

mois, en autant que ledit salarié en fasse la demande écrite, et que sa demande soit approuvée par le Syndicat, la Fédération ou la C.S.N.

ARTICLE 5.00      AFFICHAGE

- 5.01      Un tableau fourni par l'Employeur est placé dans deux endroits convenables pour afficher les convocations d'assemblées syndicales.

ARTICLE 6.00      SECURITE SYNDICALE

- 6.01      Tous les salariés membres du Syndicat à la signature de la présente convention, doivent, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres du Syndicat pour la durée de la présente convention.
- 6.02      Cependant, l'Employeur ne sera pas tenu de congédier un salarié pour la raison qu'il a été expulsé par le Syndicat comme l'un de ses membres.
- 6.03      Dès son embauchage, un nouveau salarié doit adhérer au Syndicat.

ARTICLE 7.00      RETENUE SYDICALE

- 7.01      La cotisation régulière du Syndicat ou une somme équivalente est exigible comme condition d'emploi de tout salarié de l'Employeur à compter de la première (lère) paie suivant son embauchage.
- 7.02      A chaque semaine, l'Employeur déduit de la paie de tout salarié, le montant de la cotisation syndicale ou une somme équivalente, à l'exclusion du droit d'entrée tel que l'établit une résolution du Syndicat dont une copie certifiée conforme doit être remise à l'Employeur.
- 7.03      Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur fait remise au trésorier du Syndicat, des sommes perçues au cours du mois précédent avec une liste en quatre (4)

exemplaires de salariés pour lesquels la déduction est faite, en indiquant leur nom, leur numéro de matricule et le montant déduit au cours du mois.

ARTICLE 8.00 INTERDICTION DE GREVE ET "LOCK-OUT"

- 8.01 Le Syndicat et les salariés s'engagent à ne pas faire de grève totale ou partielle ou toute autre activité ayant le même but, pendant la durée de la convention.
- 8.02 L'Employeur ou ses représentants s'engagent à ne pas faire de "lock-out" total ou partiel ou toute autre activité ayant le même but, pendant la durée de la convention.
- 8.03 Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher une interruption de travail qui ne constitue pas une grève ou un "lock-out".

ARTICLE 9.00 HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 Chauffeurs.  
La semaine régulière de travail des salariés se compose de cinq (5) jours de travail du lundi au vendredi inclusivement. La rotation de jour et de nuit continue là où elle existe.
- 9.02 S'il devient opportun, en raison des opérations, d'effectuer du transport sur six ou sept jours, des salariés pourraient être cédulés en rotation les samedi et/ou dimanche. L'affectation de tels salariés serait faite d'abord sur une base volontaire et ensuite dans l'ordre inverse d'ancienneté si nécessaire, en tenant compte des exigences normales de la tâche.
- 9.03 Salariés de garage.  
La semaine régulière de travail de ces salariés se compose de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures entre le lundi et le samedi inclusivement. Le salarié bénéficie de deux (2) jours de congé suivant

l'une des deux formules samedi-dimanche, dimanche-lundi.

Les heures de travail sont les suivantes:

Equipe de jour:  
de 8:00 heures à 12:00 heures.  
de 13:00 heures à 17:00 heures.

Equipe de soir:  
de 17:00 heures à 22:00 heures.  
de 23:00 heures à 2:00 heures.

Dans l'éventualité décrite à l'article 9.02, les salariés pourraient être cédulés en rotation le dimanche.

9.04 Les horaires ci-dessus mentionnés, ne peuvent être changés qu'après entente entre les parties.

9.05 L'Employeur accorde au salarié, une période de repos de quinze (15) minutes au milieu de chaque demi-journée de travail.

#### ARTICLE 10.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

10.01 Les salariés de garage doivent être payés au taux et demi (1½) du salaire régulier pour tout travail effectué au-delà de huit (8) heures par jour ou de quarante-deux (42) heures par semaine.

10.02 Les chauffeurs sont rémunérés au taux et demi (1½) du salaire régulier, au-delà des cinq (5) jours de la semaine régulière de travail.

10.03 Tout travail exécuté un jour chômé et payé est rémunéré au taux du salaire régulier en plus du paiement de la fête.

10.04 L'Employeur convient de répartir le temps supplémentaire du samedi équitablement entre tous les salariés en tenant compte de leur groupe.

10.05 Le temps supplémentaire s'effectue sur une base volontaire. Cependant,

l'Employeur peut exiger la présence de un (1) salariés de l'équipe d'entretien.

10.06 Lorsqu'un travail supplémentaire semble devoir durer deux (2) heures environ, en continuité de la période de travail régulière, dix (10) minutes de repos payées sont accordées au salarié à la fin de ladite période.

10.07 Le taux et demi est payé à tout salarié de garage qui est appelé au travail en dehors de ses heures régulières pour les heures effectivement travaillées avec un minimum de deux (2) heures de paie à taux simple.

ARTICLE 11.00 SALAIRES

11.01 Les salariés régis par la convention ont droit, suivant leur occupation, aux taux de salaires mentionnés aux annexes qui font partie intégrante de cette convention et selon les conditions mentionnées au présent article.

11.02 Un salarié de garage se rapporte au travail au début d'une demi-journée, à l'heure cédulée pour son travail et qui n'a pas été prévenu du contraire, a droit à trois (3) heures à son taux de salaire régulier, mais il doit accepter de faire tout autre travail ou de rester à la disposition de l'Employeur s'il en est requis. Les heures payées et non travaillées en vertu de cette clause ne comptent pas aux fins de calcul de surtemps journalier ou hebdomadaire.

11.03 Le chauffeur qui se rapporte au travail au début d'une demi-journée et qui n'a pas été prévenu que ses services n'étaient pas requis se voit rembourser ses dépenses d'automobile à raison de 0.25 du kilomètre de sa résidence à son lieu de travail, aller-retour.

11.04 Les chauffeurs de camion affectés au transport de copeaux auront droit au salaire horaire prévu à l'annexe A

pour le temps excédant une (1) heure d'attente lors du déchargement.

ARTICLE 12.00 JOURS FERIES ET PAYES

- 12.01 Tout salarié régulier a droit aux jours fériés et payés suivants:
- Le jour de Noël;
  - Le lendemain de Noël;
  - Le Jour de l'An;
  - Le lendemain du Jour de l'An;
  - Le lundi de Pâques;
  - La Fête Nationale;
  - La Confédération;
  - La Fête du Travail;
  - L'Action de Grâce.
- 12.02 a) Le taux payé pour un jour de fête est le taux du salaire régulier pour les salariés de garage et \$80.00 (quatre-vingt dollars) pour les chauffeurs.
- b) Pour avoir droit aux congés fériés et payés énumérés à la clause 12.01; le salarié régulier doit: avoir travaillé la journée ouvrable qui précède et la journée ouvrable qui suit la fête, à moins d'une absence telle que:
- a) Absence pour vacances;
  - b) Congés Sociaux;
  - c) Congés obtenus en fonction de 4.01 et 4.02;
  - d) Absence pour maladie ou accident de trois (3) à cinq (5) jours.
- 12.03 Si le jour de fête tombe un samedi ou un dimanche, il sera déplacé a un autre jour en fonction des besoins de l'entreprise et après discussion avec le Syndicat.
- 12.04 Tout salarié régulier a droit à un congé mobile par quatre-vingt-cinq (85) jours travaillés pris après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 13.00

CONGES SPECIAUX

- 13.01 Tout salarié régulier a droit, sans perte de salaire, aux congés de décès suivants:-
- a) A l'occasion du décès de son conjoint, cinq (5) jours consécutifs à compter du décès;
  - b) A l'occasion du décès de son enfant, de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur: trois (3) jours consécutifs entre le décès et les funérailles;
  - c) A l'occasion du décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur du conjoint: le jour des funérailles.
- 13.02 Le salarié est rémunéré pour ce congé de la façon prévue à l'article 12.02 et doit fournir un certificat de décès si l'Employeur le lui demande.
- 13.03 Lors de la naissance de son enfant, le salarié régulier a droit à un jour de congé à l'occasion de la naissance si cet événement survient un jour ouvrable.

ARTICLE 14.00

ANCIENNETE

- 14.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié pour l'Employeur, sujet aux dispositions du présent article.
- a) Tout nouveau salarié (ou ancien salarié régulier qui a perdu son ancienneté) doit, pour acquérir le statut de salarié régulier, compléter une période d'essai de soixante (60) jours de travail à l'intérieur d'une période de six (6) mois. Une fois cette période complétée, l'ancienneté est établie à compter de la date initiale d'embauchage.
  - b) L'étudiant qui travaille entre le premier (1er) juin et le premier (1er) septembre est consi-

déré comme stagiaire et n'accumule pas d'ancienneté.

14.02 Pendant sa période d'essai, un salarié est uniquement régi par les dispositions de la convention collective relatives aux salaires et par celles qui le couvrent de façon spécifique; il n'a également pas droit à la procédure de grief en cas de congédiement.

14.03 Sous réserve des dispositions prévues à 14.05, 14.06 et 14.07, l'ancienneté est constituée de l'accumulation de jours travaillés et alloués depuis la date initiale d'embauchage du salarié régulier.

Une année d'ancienneté est constituée de deux cent soixante (260) jours travaillés ou alloués. Un salarié ne peut accumuler plus de cinq (5) jours d'ancienneté par semaine de calendrier.

14.04 L'ancienneté est accumulée dans les cas suivants:-

- a) Durant les congés autorisés;
- b) Absence pour activités syndicales tel que prévu aux articles 4.01 et 4.02.
- c) Absence pour maladie ou accident non occupationnel jusqu'à cinquante-deux (52) semaines.
- d) Absence pour accident de travail.
- e) Promotion ou assignation à une occupation exclue de l'unité de négociation jusqu'à vingt-six (26) semaines.
- f) En aucun cas, un salarié ne peut accumuler plus d'ancienneté en étant absent que s'il était au travail.

Il est convenu que l'accumulation d'ancienneté est considérée aux fins de mouvements de main-d'oeuvre et de régime de vacances.

- 14.05 L'ancienneté et l'emploi d'un salarié prend fin dans les cas suivants:-
- a) Congédiement pour cause;
  - b) Départ volontaire;
  - c) Mise à pied pour une période de plus de cinquante-deux (52) semaines;
  - d) Promotion ou assignation à une occupation exclue de l'unité de négociation pour une période de plus de vingt-six (26) semaines.
  - e) Absence pour maladie ou accident non occupationnel pour plus de soixante-dix-huit (78) semaines.

14.06 Tout salarié, une fois promu et assigné à une occupation exclue de l'unité de négociation, cesse par le fait même et immédiatement d'être régi par la présente convention, sauf en ce qui a trait à l'accumulation ou au maintien de son ancienneté.

14.07 L'Employeur affiche au tableau prévu à cette fin, au plus tard le premier (1er) mars de chaque année, une mise à date de la liste d'ancienneté à la fin de l'année précédente. Cette liste comprend le nom du salarié, son adresse, sa date de naissance, son numéro d'assurance-sociale et son ancienneté.

Pour une période de trente (30) jours à compter de la date de son affichage, le Syndicat peut faire à son sujet, les représentations qui s'imposent.

Ce délai écoulé, la liste sera considérée comme définitive et gouvernera tous les mouvements de main-d'oeuvre de l'année déjà en cours, sauf que ceux qui mettront fin à leur emploi continu seront rayés de la liste au fur et à mesure.

De plus, l'Employeur convient de faire parvenir au Syndicat, au 31 décembre de chaque année, une liste à date des nouveaux salariés de

l'année d'opération en cours, en y indiquant l'ancienneté et la date d'embauchage de chacun d'eux.

14.08 Toute demande de congé sans solde doit être faite par écrit à l'Employeur avec copie au Syndicat, l'écrit exprimant les raisons de la demande. Le congé peut être accordé par entente entre le Syndicat et l'Employeur.

ARTICLE 15.00 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE  
AUX MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE

15.01 a) Chauffeurs de camions

Dans tous les cas de mise à pied, rappel au travail, impliquant un choix entre deux (2) salariés réguliers ou plus, le salarié régulier possédant le plus d'ancienneté, est choisi par l'Employeur si le salarié concerné possède l'habilité et la compétence pour remplir les exigences normales de la tâche.

b) Mécaniciens

Dans tous les cas de rétrogradation, mise à pied et rappel, impliquant un choix entre deux (2) salariés réguliers ou plus, le salarié régulier possédant le plus d'ancienneté, est choisi par l'Employeur si le salarié concerné possède l'habilité et la compétence pour remplir les exigences normales de la tâche.

Poste vacant ou nouvellement créé

15.02 Toute occupation nouvellement créée ou devenue vacante pour une période excédant trente (30) jours pour des raisons autres que maladie, accident de travail, accident non industriel, absence autorisée ou vacances annuelles, sera affichée pendant une durée de trois (3) jours ouvrables consécutifs, à l'intérieur des cinq (5) premiers jours de l'ouverture de cette occupation. Les salariés intéressés pourront faire application au cours de la période d'affichage.

15.03 Advenant qu'aucun candidat ne fasse application ou que parmi ceux qui ont fait application, aucun ne puisse rencontrer les exigences de la tâche, l'Employeur comblera le poste par un candidat de son choix.

15.04 Le salarié qui obtient un poste à la suite d'un affichage doit retourner à son ancienne occupation dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent, s'il ne répond pas aux exigences normales de sa nouvelle classification ou s'il désire revenir à son ancienne classification.

15.05 L'Employeur peut attribuer tout travail autre que la conduite des camions affectés au transport des produits du bois, et l'entretien mécanique aux salariés de son choix.

15.06 Il est spécifiquement convenu qu'il n'y aura pas de déplacement d'un salarié plus jeune par un salarié plus ancien lors de manque de travail de moins d'une journée.

15.07 Pour les fins d'application de la présente clause, les parties reconnaissent qu'il y a deux (2) départements:

- 1) Les chauffeurs de camions,
- 2) Les salariés de garage,

ce qui constitue deux (2) groupes séparés et distincts.

15.08 Rappel au travail

Le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux mis à pied est le premier à être rappelé au travail. Lors de la reprise normale des opérations, chaque salarié doit reprendre le poste qu'il occupait de façon régulière avant la mise à pied.

15.09 Le rappel au travail s'effectue par téléphone et le salarié est tenu de se présenter au travail dans les vingt-quatre (24) heures de son rappel.

Si le salarié ne peut être rejoint par téléphone, son rappel s'effectue par lettre recommandée à sa dernière adresse connue avec copie au Syn-

dicat. A défaut de se présenter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de l'expédition de la lettre, le salarié est réputé avoir quitté son emploi. Pendant le délai de rappel, le salarié accumule son ancienneté.

ARTICLE 16.00 VACANCES ANNUELLES

- 16.01 Tout salarié régulier régi par cette convention a droit à un congé de vacances payées et basées sur l'ancienneté acquise au trente et un (31) décembre de chaque année, et ce, suivant les termes du présent régime:
- a) Tout salarié ayant mois de cinq (5) années d'ancienneté, a droit à deux (2) semaines payées à quatre pour cent (4%) de son gain brut gagné, du premier (1er) juin au trente et un (31) mai de l'année courante;
  - b) Tout salarié ayant cinq (5) années d'ancienneté a droit à trois (3) semaines payées à six pour cent (6%) de son gain brut gagné du premier (1er) juin au trente et un (31) mai de l'année courante;
  - c) Tout salarié ayant dix (10) années d'ancienneté et plus, a droit à quatre (4) semaines payées à huit pour cent (8%) de son gain brut gagné du premier (1er) juin au trente et un (31) mai de l'année courante.
- 16.02 Avant son départ pour ses vacances, le salarié doit recevoir l'indemnité due pour la période de congé.
- 16.03 L'Employeur ne peut remplacer les vacances par une indemnité compensatrice.
- 16.04 Tout salarié a droit à deux (2) semaines de vacances consécutives pendant la période estivale, soit du deuxième lundi de juin au premier lundi de septembre.

Toute autre période additionnelle de vacances doit être prise à un temps

convenant au salarié et à l'Employeur.

16.05 Lorsqu'un congé férié tombe dans la période de vacances payées du salarié, ledit salarié a droit à une (1) journée additionnelle d'absence au travail à l'extérieur de la période prévue à l'article 16.04 ou au paiement de ce congé, à son choix.

16.06 Le salarié qui quitte définitivement le service de l'Employeur ou qui est congédié reçoit à son départ, la rémunération de vacances à laquelle il a droit.

16.07 Les salariés réguliers auront jusqu'au premier (1er) mai pour exprimer leur préférence pour leur période de vacances estivales. L'Employeur fixe la période de vacances des salariés en tenant compte de leur préférence exprimée, de leur ancienneté et des besoins des opérations.

ARTICLE 17.00 PAIE

17.01 L'Employeur convient, à moins de circonstances incontrôlables, de distribuer les chèques de paie le jeudi de chaque semaine. En même temps que sa paie, le salarié reçoit, par écrit, les détails suivants:-

- a) Le nom et le prénom du salarié;
- b) La date et la période de paie;
- c) Le taux de salaire;
- d) Le temps supplémentaire;
- e) Les déductions faites;
- f) Le montant net payé.

ARTICLE 18.00 DISCIPLINE

18.01 L'Employeur peut suspendre ou congédier un salarié pour cause, dont la preuve lui incombe.

- 18.02 Le salarié doit être avisé, par écrit, de toute mesure disciplinaire inscrite à son dossier. Cet avis doit mentionner l'objet et la date de l'offense et copie de cet avis doit être remise au Syndicat sans délai.
- 18.03 Dans l'administration de la discipline, l'Employeur ne tiendra pas compte d'une infraction passée, si depuis son occurrence, il s'est écoulé une période de neuf (9) mois sans répétition de cette infraction. Toute mesure disciplinaire sur laquelle un salarié aura eu gain de cause au cours de la procédure de grief ou à l'arbitrage sera rayée de son dossier.
- 18.04 Tout salarié qui se croit réprimandé, suspendu ou congédié injustement, peut faire un grief suivant la procédure prévue à la convention.

ARTICLE 19.00 SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- 19.01 La prévention des accidents et des maladies industrielles doit être l'objet d'une préoccupation constante et objective de tous les salariés et de l'Employeur. L'Employeur et le Syndicat travaillent conjointement pour s'assurer que les lois, règlements et normes de sécurité au travail soient bien connus et observés de tous les salariés.
- 19.02 Tout salarié subissant une blessure grave ou légère pendant ses heures de travail, doit se rapporter immédiatement à son supérieur immédiat.
- 19.03 Une fois déclaré apte à reprendre son travail, le salarié qui a subi un accident de travail ou qui est atteint d'une maladie industrielle réintègre le poste qu'il occupait avant l'accident ou la maladie, si ce poste est encore disponible.

Toutefois, dans l'éventualité où son état ne lui permettrait pas de reprendre son poste régulier, il est affecté à un autre poste existant à l'intérieur de l'unité de négociation, en autant que ce poste est

disponible et eu égard à ses qualifications et à ses capacités physiques.

19.04 En cas de feu, tous les salariés doivent aider à empêcher que la propriété de l'Employeur ne soit détruite.

19.05 Les appareils pour combattre les incendies ne doivent pas être déplacés ou utilisés, excepté en cas de feu ou lorsqu'ils sont examinés par les autorités.

19.06 Pour toute absence ou perte de temps, à la suite d'un accident au travail, le salarié reçoit l'équivalent de son salaire perdu jusqu'à concurrence d'une journée complète de travail au taux de son occupation.

19.07 Vêtements et équipements de sécurité

a) L'Employeur fournit gratuitement aux chauffeurs de camion un maximum de quatre (4) paires de gants et une (1) paire de mitaines par année. Ces objets sont renouvelables sur remise des objets usés ou détériorés.

b) L'Employeur maintient un habit de pluie par camion.

c) L'Employeur fournit aux salariés réguliers de l'équipe d'entretien un couvre-tout et un habit de moto-neige, au besoin, et en assumera les frais de nettoyage.

d) L'Employeur contribue à l'achat d'une paire de bottes de sécurité par année à raison de \$35.00 (trente-cinq dollars).

e) Tout nouveau salarié régulier reçoit gratuitement un chapeau de sécurité.

ARTICLE 20.00

PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 20.01 Tout salarié ou tout ancien salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, peut présenter sa cause pour enquête et règlement suivant les dispositions qui suivent.
- 20.02 Le salarié doit, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'occurrence ou de la connaissance du fait qui donne ouverture au grief, le soumettre par écrit à l'Employeur. L'Employeur doit donner une réponse dans les six (6) jours ouvrables qui suivent.
- 20.03 Si l'Employeur ne rend pas sa décision dans les six (6) jours ouvrables suivants ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, il peut recourir à l'arbitrage suivant les dispositions de l'article 21.00 mais il doit le faire dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la décision de l'Employeur ou suivant l'expiration du délai de six (6) jours qui lui est accordé.
- 20.04 Le Syndicat peut soumettre à l'Employeur tout grief collectif concernant l'interprétation ou l'application de la présente convention. A moins d'entente entre les parties dans les quinze (15) jours qui suivent la soumission du grief, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage suivant les dispositions de l'article 21.00 dans les trente (30) jours suivants la date de la présentation du grief.
- 20.05 Pour le calcul des délais dans les étapes ci-dessus, on ne comptera pas le dimanche, les jours de fêtes chômées et payées et le jour de la présentation du grief.

ARTICLE 21.00

ARBITRAGE

- 21.01 La soumission du grief à l'arbitrage se fait par avis écrit à l'autre partie suggérant en même temps le nom d'un arbitre unique.
- 21.02 A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours de l'avis, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministère du

Travail et de la Main-d'Oeuvre d'en nommer un.

21.03 L'arbitre n'aura pas juridiction pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention, et pour changer ou modifier quelque partie que ce soit de cette convention; il pourra confirmer, annuler ou amender la décision de l'Employeur.

21.04 Dans les cas d'arbitrage sur une mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de:

- a) annuler la mesure disciplinaire;
- b) maintenir la mesure disciplinaire;
- c) substituer une mesure disciplinaire moindre qu'il juge équitable;
- d) dans les cas où il annule ou réduit la mesure disciplinaire, réintégrer le salarié dans ses fonctions et déterminer le montant de la compensation totale ou partielle des bénéfices ou avantages perdus par le salarié.

21.05 La décision de l'arbitre devra être rendue dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la fermeture de la preuve et telle décision devra être rendue par écrit. Les parties pourront à la demande de l'arbitre, prolonger ce délai pour une période déterminée.

21.06 Les parties défraient les honoraires de l'arbitre à part égale mais chacune des parties défraie les frais de ses représentants et témoins.

ARTICLE 22.00 ASSURANCE-GROUPE

22.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur le plan d'assurance-groupe actuellement existant ou tout autre plan équivalent. Il y aura cependant dans les soixante (60) jours de la mise en vigueur des présentes augmentation de l'assurance-vie des

salariés réguliers à \$30,000.00  
(trente mille dollars).

- 22.02 L'administration de l'assurance-groupe et le choix des assureurs sont la responsabilité de l'Employeur.
- 22.03 Le coût de tel plan d'assurance est supporté à cinquante pour cent (50%) par le salarié et à cinquante pour cent (50%) par l'Employeur.
- 22.04 L'Employeur fait la retenue de la cotisation de l'assurance-groupe sur le salaire hebdomadaire du salarié.
- 22.05 L'Employeur remettra au Syndicat copie de la police maîtresse.

ARTICLE 23.00 SALARIES A TEMPS PARTIEL

- 23.01 Il est convenu que l'Employeur aura le droit d'engager des salariés à temps partiel pour occuper une vacance, comme mesure intérimaire, pour satisfaire aux besoins des périodes de pointe, ou lorsque des circonstances analogues le justifieront.
- 23.02 L'Employeur consent à ne pas employer des équipes successives de salariés à temps partiel à la place de salariés réguliers et rien dans cet article ne sera employé pour éviter l'embauchage de salariés réguliers pourvu que de tels salariés soient disponibles.
- 23.03 Les salariés mis à pied auront la première chance pour le travail à temps partiel.
- 23.04 Les salariés à temps partiel ne seront pas employés sur une équipe de travail qui d'une façon priverait les salariés réguliers de leurs heures normales de travail.

23.05

Les salariés à temps partiel bénéficient après avoir complété la période d'essai prévue à l'article 14.01 a) des avantages suivants à l'exclusion des autres:

- a) Du régime syndical de la présente convention;
- b) Des vacances prévues à la présente convention.
- c) Du paiement d'un jour férié à condition qu'il travaille depuis cinq (5) jours lors de la survenance de la fête et qu'il travaille la veille et le lendemain de la fête.
- d) D'un congé mobile à chaque quatre-vingt-cinq (85) jours travaillés.
- e) Du salaire prévu à l'annexe "A".
- f) Du rappel au travail suivant le nombre de jours de travail accumulés;
- g) D'un droit au grief quant aux bénéfices prévus au présent article.

ARTICLE 24.00

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

24.01

Si une nouvelle occupation est établie ou si une occupation est matériellement changée dû à des modifications majeures, administratives ou technologiques, l'Employeur réévaluera l'occupation et en établira le taux en-dedans de trente (30) jours de la mise en force de cette occupation. Le Syndicat sera alors avisé du taux de cette nouvelle occupation lors de sa mise en application.

24.02

Si le Syndicat n'accepte pas le taux proposé par l'Employeur, les parties conviennent, au cours des trente (30) jours suivant la mise en application de la nouvelle occupation, d'une rencontre afin d'en venir à une entente sur le taux à payer. Tout redressement de taux a un effet rétroactif à compter de la date de la mise en application de la nouvelle occupation. Le tout est sujet à la procédure de grief.

ARTICLE 25.00

SOUS-CONTRAT ET TRAVAIL A FORFAIT

25.01 L'Employeur convient de ne pas confier par contrat, l'exécution de travaux couverts par le certificat d'accréditation faits normalement par les salariés, si cela a pour effet d'entraîner de mise à pied de salariés réguliers ou d'empêcher des rappels au travail de salariés réguliers.

25.02 Il est entendu que tout travail occasionnel et étranger aux opérations normales de l'Employeur, est offert aux salariés régis par cette convention dans l'ordre de leur ancienneté respective, en autant qu'ils ont les qualifications requises. Les salariés qui acceptent sont alors rémunérés au taux spécifiquement établi pour tel travail, ce taux ne devant jamais être inférieur au taux normalement payé au salarié.

25.03 De façon générale, lorsque l'Employeur se procure de la machinerie par location, il en confie l'opération aux salariés régis par la présente convention.

ARTICLE 26.00

VALIDITE

26.01 Toute clause de cette convention qui serait ou deviendrait en conflit avec la législation fédérale ou provinciale d'ordre public deviendra automatiquement nulle et sans valeur, sans affecter la validité des autres clauses.

26.02 Les annexes "A" et "B" font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 27.00

DUREE

27.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 31 mai 1986.

27.02

A partir de la date de l'expiration de cette convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de celle-ci demeurent en vigueur, sous réserve de l'exercice du droit à la grève ou au "lock-out".

ET LES PARTIES ONT SIGNE A  
ALMA, CE 29 IEME JOUR DE MAI 1984.

TRANSPORT JEAN-GUY FORTIN LTEE

*Jean Guy Fortin*  
*Renaud L'Amour*

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
TRANSPORT J.G. FORTIN (CSN)

*Jaymes Buchanan*  
*Jean-Marie Audet*

FEDERATION DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER ET DE LA FORET

*René Turgeon*

## ANNEXE "A"

SALAIRES  
-----CHAUFFEURS DE CAMION

|  | 28/05/84 | 31/05/85 |
|--|----------|----------|
| I- Consolidated Bathurst               |          |          |
| a) Copeaux N.-D. du<br>Rosaire - P.A.: | \$ 43.80 | \$ 45.55 |
| b) Rebut N.-D. du<br>Rosaire - P.A.:   | \$ 45.55 | \$ 47.37 |
| c) Bois de sciage<br>St-Prime -        |          |          |
| 1° - Camion remorque:                  | \$ 45.55 | \$ 47.37 |
| 2° - Train:                            | \$ 47.25 | \$ 49.14 |
| d) Ecorces N.-D. du<br>Rosaire - P.A.: | \$ 44.64 | \$ 46.43 |
| II- Price                              |          |          |
| a) Camion remorque                     |          |          |
| 1° - Bois de sciage<br>Asc-Heb.:       | \$ 22.46 | \$ 23.36 |
| 2° - Copeaux<br>Asc-Alma:              | \$ 16.29 | \$ 16.94 |
| 3° - Copeaux<br>Asc-Jonq.:             | \$ 29.05 | \$ 30.21 |
| 4° - Planure<br>Asc-Jonq.:             | \$ 29.05 | \$ 30.21 |
| 5° - Ecorces<br>Asc-Alma:              | \$ 19.10 | \$ 19.86 |
| b) Camion dix roues                    |          |          |
| 1° - Ecorces<br>Asc-Alma:              | \$ 14.70 | \$ 15.29 |
| III- Autres                            |          |          |
| a) Remontées                           |          |          |
| 1° - Roberval-Alma:                    | \$ 18.00 | \$ 18.72 |
| 2° - St-Méthode-<br>Alma:              | \$ 26.50 | \$ 27.56 |
| 3° - St-Prime-<br>Alma:                | \$ 21.20 | \$ 22.05 |
| 4° - St-Félicien-<br>Alma:             | \$ 21.20 | \$ 22.05 |
| 5° - St-David de<br>Falardeau-Alma:    | \$ 28.60 | \$ 29.74 |
| b) Crevaision:                         | \$ 7.50  | \$ 7.80  |

|   |         |         |
|---|---------|---------|
| c) Heure d'attente dé-<br>chargement de<br>copeaux <i>et Bois de<br/>Camion</i> | \$ 7.00 | \$ 7.28 |
| d) Chargement d'une<br>remorque:  | \$ 7.00 | \$ 7.28 |

SALARIES DE GARAGE

|  |          |          |
|--|----------|----------|
| I- Salariés réguliers<br>de garage:                                      | \$ 10.30 | \$ 10.71 |
| II- Salariés à temps par-<br>tiel affectés à l'entre-<br>tien mécanique: | \$ 8.25  | \$ 8.58  |
| III- Opérateur d'équipement<br>lourd et déneigement:                     | \$ 10.30 | \$ 10.71 |

SALARIES A L'ESSAI

Les salariés à l'essai touchent quatre-vingt-dix pour cent (90%) des salaires de la présente annexe pendant leur période d'essai.

## ANNEXE "B"

LISTE D'ANCIENNETE  
-----I- Salariés réguliers

| Nom du salarié              | Ancienneté au 30<br>avril 1983 |
|-----------------------------|--------------------------------|
| 1) SAVINSKI, Réjean         | 2630 jours                     |
| 2) LAROUCHE, Louis-Arthur   | 2184 "                         |
| 3) BOULIANNE, Denis         | 2037 "                         |
| 4) TREMBLAY, Gilles         | 1914 "                         |
| 5) LESSARD, Denis           | 1874 "                         |
| 6) MANCHERON, Laval         | 1863 "                         |
| 7) SAVARD, Bertrand         | 1785 "                         |
| 8) THERIAULT, Louis-Georges | 1711 "                         |
| 9) BOULIANNE, Jacques       | 1448 "                         |
| 10) BOULIANNE, Lucien       | 1371 "                         |
| 11) BILODEAU, Gérard        | 1046 "                         |
| 12) FLEURY, Prosper         | 1045 "                         |
| 13) LACHANCE, Léonard       | 870 "                          |
| 14) LAVOIE Gabriel          | 843 "                          |
| 15) AUDET, Jean-Marie       | 826 "                          |
| 16) DUFOUR, Marcel          | 690 "                          |
| 17) LEMIEUX, Gérald         | 680 "                          |
| 18) LACHANCE, Luc           | 672 "                          |
| 19) BERGERON, Jacques       | 571 "                          |
| 20) LANGEVIN, Denis         | 543 "                          |
| 21) FORTIN, Marius          | 500 "                          |
| 22) FORTIN, Christian       | 258 "                          |
| 23) TREMBLAY, Jean-Paul     | 235 "                          |
| 24) GAGNE, René             | 220 "                          |
| 25) JEAN, Michel            | 219 "                          |
| 26) COTE, Mario             | 218 "                          |

27) VAILLANCOURT, Maurice

160 jours

28) FORTIN, Jos

REMARQUE: L'ordre numérique de cette liste sert pour fins de mise à pied et de rappel au travail.

Cet ordre numérique ne change qu'en cas de décès, de départ volontaire, de congédiement ou de congé sans solde.

L'ancienneté accumulée sert aux autres fins prévues à la convention collective.

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

DOSSIER: Q-23921-02  
(Q-21519-04)

AFFAIRE: QD-025-08-85

Québec, le 12 novembre 1985

P R E S I D E N T :

Le commissaire général adjoint,

SERGE LALANDE

---

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE TRANSPORT  
JEAN-GUY FORTIN LTEE, (C.S.N.)  
73, rue Arthur Hamel sud  
Chicoutimi, Qué.  
G7H 3M9

ASSOCIATION ACCREDITEE

TRANSPORT JEAN-GUY FORTIN LTEE -  
TRANSPORT BERNARD FORTIN INC.  
85, rue Principale  
Bureau Lamarche  
Notre-Dame du Rosaire, Qué.  
GOW 1X0  
(nouvelle désignation)

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

Le 14 août 1985, l'association soumet une requête qui a trait à l'accréditation qui lui a été donnée le 17 novembre 1983 pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau et des employés à temps partiel affectés à l'entretien non-mécanique des camions."

de TRANSPORT JEAN-GUY FORTIN LTEE.

Elle allègue que cet employeur a cédé son entreprise à un autre employeur opérant à Notre-Dame du Rosaire sous le nom de "Transport Bernard Fortin Inc."

Elle demande en conséquence que cette entreprise soit déclarée liée par l'accréditation qui lui a été donnée eu égard aux salariés de l'employeur précédent, conformément à l'article 45 du Code du travail.

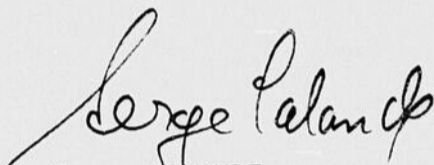
Dans sa réponse à la requête, l'employeur précise qu'il s'agit de l'addition d'une nouvelle compagnie à l'entité existante et demande plutôt que l'accréditation soit modifiée en conséquence.

Vu ce qui précède, l'agent syndical ayant donné avis qu'il admet qu'il s'agit d'un ajout à l'établissement visé par l'accréditation, le soussigné,

MODIFIE

l'accréditation en y changeant la désignation de l'employeur en celle de:

TRANSPORT JEAN-GUY FORTIN LTEE -  
TRANSPORT BERNARD FORTIN INC.  
85, rue Principale  
Bureau Lamarche  
Notre-Dame du Rosaire, Qué.  
GOW 1X0



Serge LALANDE,  
commissaire général adjoint.

RK/ag