

No.

16061-11

NOM

Normick Passad Inc.

M-16061-11



'83 MAR 29 11 48

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

NORMICK PERRON INC.
DIVISION SENNETERRE

Usine de sciage, rabotage, tronçonnage
garage et machine-shop

et

UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS
DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES

Local 1999

ARTICLE 1 - BUT GENERAL

1.01 Le but général de cette convention est de favoriser l'intérêt mutuel de l'employeur et du salarié, par la négociation collective ordonnée et par le règlement des griefs et des différends, de promouvoir l'exploitation profitable de l'entreprise par des méthodes propres à assurer le plus possible la sécurité et le bien-être des salariés, l'économie des opérations, la qualité et la productivité, la propreté et la protection de la propriété.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat est le seul agent négociateur et a dûment été accrédité par le Ministère du travail et de la main d'oeuvre, en date du 10 septembre 1980, pour représenter "Tous les salariés au sens du code du travail à l'exclusion des employés de bureau, des commis et des gardiens", aux fins de conclure une convention collective de travail, le tout conformément aux dispositions du code du travail.

2.02 Chaque fois que le pronom masculin est utilisé dans le texte de la présente convention, il signifie et comprend le pronom féminin, si le contexte le sous-entend.

2.03 Tout en admettant la nécessité pour certains contremaîtres d'aider et de travailler à certaines tâches couvertes par la convention, il est entendu qu'en aucun cas tel travail de contremaître ne sera de nature à remplacer un salarié ou encore à éviter du surtemps.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

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

3.03 La Compagnie consent à rencontrer le comité de négociations lorsque nécessaire pour étudier et discuter diverses questions d'intérêt commun.

ARTICLE 4 - CONTINUITE DE TRAVAIL

4.01 Il ne devra y avoir ni grève, ni contre-grève, ni ralentissement de travail partiel ou général, ni arrêt spontané de travail ou toute autre interruption similaire de travail pendant la durée de cette convention, le tout en conformité avec le code du travail.

4.02 Le syndicat ou l'employeur ne devra impliquer l'autre partie dans aucune controverse ou dispute qui pourrait survenir en dehors des cadres de cette convention.

ARTICLE 5 - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET SURTEMPS

5.01 a) La semaine normale de travail est de quarante-six (46) heures, du lundi au vendredi inclusivement, réparties comme suit:

EQUIPE DE JOUR:

Du lundi au jeudi inclusivement: 7h00 à 18h00 avec arrêt d'une heure pour le dîner;

Le vendredi: 7h00 à 13h00

EQUIPE DE NUIT:

Lundi au jeudi inclusivement: 19h00 à 6h00 avec arrêt d'une heure pour le dîner;

Le vendredi: 19h00 à 1h00

5.01 b) La Compagnie pourra faire exécuter les travaux de maintenance sur trois équipes et modifier en conséquence la cédule de travail.

5.01 c) La Compagnie pourra si elle le désire opérer sur trois quarts une partie ou la totalité des usines comprises dans cette unité de négociation. La cédule et le nombre d'heures seront alors changés en conséquence.

5.02 SURTEMPS

Les employés reçoivent taux et demi de leur salaire régulier pour tout le temps qu'ils travaillent ainsi qu'il suit:

- a) au-delà des heures de la journée normale de travail.
- b) le samedi
- c) lors de n'importe quel congé statutaire
- d) le travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux double du salaire régulier

Cet article n'a pas d'application si les jours ci-dessus mentionnés se situent à l'intérieur de la semaine normale de l'employé.

Une seule des dispositions ci-dessus peut s'appliquer à la fois pour des heures supplémentaires travaillées.

5.03 Tout employé qui retourne chez-lui après avoir complété sa journée normale de travail et qui est rappelé par la Compagnie pour faire du travail supplémentaire, reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire au taux régulier de sa classification ou un et demi ($1\frac{1}{2}$) du taux de sa classification pour le temps travaillé selon le montant le plus élevé.

5.04 PERIODE DE REPOS

Les employés bénéficieront d'une période de repos de quinze (15) minutes entre 9h00 et 10h00 le matin et quinze (15) minutes entre 15h00 et 16h00 dans l'après-midi. Le vendredi, il y aura période de repos entre 9h30 et 10h30. S'il survient un bris de quinze (15) minutes entre 9h00 et 9h30 ou entre 15h00 et 15h30 ou encore entre 9h30 et 10h00 le vendredi, ce temps sera considéré comme période de repos.

5.05 Les employés affectés à l'équipe de nuit bénéficieront d'une période de repos de quinze minutes entre 21h00 et 22h00 le soir et de quinze minutes entre 3h00 et 4h00 le matin. Le vendredi, cette période de repos sera prise entre 21h30 et 22h30. S'il survient un bris de quinze (15) minutes entre 21h00 et 21h30 ou entre 3h00 et 3h30 ou encore entre 21h30 et 22h00 le vendredi, ce temps sera considéré comme période de repos.

5.06 Les équipes alternent toutes les semaines entre les heures de travail du jour et celles de nuit. Ainsi, une équipe travaillera le jour pendant une semaine, travaillera la nuit la semaine suivante, et ainsi de suite.

ARTICLE 6 - SALAIRES

6.01 Les salariés sont payés pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée, au quinze (15) minutes près, pour le compte de l'employeur, conformément aux taux mentionnés aux annexes "A", "B" et "C" qui font partie intégrante de la présente convention.

6.02 a) Tout employé qui se présente au travail et qui est appelé à travailler moins longtemps que la journée régulière aura droit à au moins trois (3) heures de salaire à son taux régulier, à moins qu'il n'ait refusé d'exécuter tout travail demandé ou si l'arrêt de travail est causé par un cas forfuit, tel que: foudre, feu, ouragan, panne d'électricité de l'Hydro Québec.

6.02 b) Il est cependant convenu que les employés qui seront appelés à travailler au chargement et déchargement des séchoirs durant les fins de semaine et jour de congé recevront un minimum d'une heure et demi (1½) de salaire aux taux en vigueur pour ladite journée.

6.03 Si un salarié est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa tâche normale.

6.04 Un salarié qui est transféré d'une façon permanente sur une autre tâche, à sa propre demande, recevra le taux de la tâche en question immédiatement.

6.05 Si un salarié est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il recevra le taux de cette tâche, mais seulement après plus de cinq (5) heures consécutives de travail.

6.06 Si un employé comme alternative au congédiement ou pour toute autre raison, est transféré d'une façon permanente sur une autre tâche, il recevra le taux de la tâche en question.

6.07 S'il devenait nécessaire d'ajouter une nouvelle classification, l'employeur établira un taux de salaire temporaire pour une durée maximale de trente (30) jours et en avisera le syndicat. Par la suite, il négociera un taux de salaire permanent avec le syndicat dans les trente (30) jours suivant la première période ci-dessus mentionnée. La rétroactivité sera payée à compter de la première journée ouvrable travaillée à cette nouvelle classification. S'il n'y a pas entente entre les parties pour établir un taux de salaire, le tout pourra être référé à un conseil d'arbitrage de différends, en se servant de la procédure d'arbitrage prévue à l'article 9 de la présente convention.

6.08 PAIE

Les salariés recevront leur paie toutes les semaines, par chèque, le jeudi après-midi qui suit la fin des deux semaines précédentes de travail. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie aura lieu le jour précédent. Les détails suivants devront être communiqués aux salariés avec leur paie:

1. Le nom et le prénom du salarié;
2. la date et la période de paie;
3. le taux de salaire;
4. le temps supplémentaire;
5. les déductions faites;
6. le montant net payé;

6.09 Il est entendu que tout salarié qui est congédié, renvoyé ou qui laisse son emploi de son propre gré, recevra son salaire gagné dans un délai de dix (10) jours.

6.10 Cependant, si à cause d'une baisse dans les opérations, un salarié plutôt que d'être mis à pied provisoirement est affecté à un travail comportant un taux de salaire inférieur, ledit salarié sera payé selon le taux de salaire prévu pour le travail provisoire. Il en est de même après une mise à pied. Tout salarié rappelé d'après son ancienneté sera payé selon le taux de salaire que comporte le travail auquel il est affecté, s'il n'y a pas de travail disponible où il travaillait avant.

6.11 CHEF D'EQUIPE

a) La Compagnie pourra désigner un employé à titre de chef d'équipe pour la surveillance de sa section de travail et de l'exécution des travaux concernés tout en travaillant dans sa classification. Un chef d'équipe ne peut avoir la surveillance de salariés dont la classification est supérieure à la sienne.

b) Tout en étant obligé de faire rapport régulièrement à son supérieur, un chef d'équipe n'aura pas le pouvoir d'embaucher, de congédier, de discipliner ou de rétrograder les salariés.

c) L'employé désigné chef d'équipe bénéficiera d'une prime de quinze cents (\$0.15) l'heure.

6.12 SALAIRE DES ETUDIANTS

Les salariés engagés avec le statut d'étudiants, recevront 75% du salaire de la tâche qu'ils occupent.

6.13 Les salariés régis par la présente convention collective recevront les augmentations de salaire ci-après spécifiées; ces augmentations sont incluses dans les échelles de salaires des annexes "A", "B" et "C".

Du 22 mars 1983 au 30 juin 1983:	statu quo
Le 1er juillet 1983	: \$ 0.55
Le 1er janvier 1984	: \$ 0.50

ARTICLE 7 - SECURITE SYNDICALE

7.01 Tout salarié régulier doit comme condition du maintien de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention.

7.02 Tout nouveau salarié doit comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union après avoir complété sa période d'essai. Il devra par contre, payer la cotisation syndicale à partir de la première paie.

7.03 La Compagnie retiendra à même la paie de chaque salarié, une fois par semaine, le montant dû à l'Union par le salarié pour ses cotisations et à la deuxième semaine du mois pour le montant dû à l'Union pour ses droits d'initiation lorsqu'applicables.

7.04 L'Union avisera la Compagnie du montant de la cotisation syndicale et du montant du droit d'initiation et la Compagnie fera remise des sommes ainsi perçues au représentant autorisé de l'Union avant le vingtième (20ième) jour du mois qui suit le mois au cours duquel les déductions auront été effectuées, avec une liste de tous les noms des salariés. Toute modification des montants à être prélevés devra être communiqués à la Compagnie au moins trois (3) semaines avant la date d'entrée en vigueur.

7.05 Sur réception d'un avis du syndicat, l'employeur retiendra le montant indiqué concernant l'arrérage des cotisations syndicales du salarié et en fera la remise telle que stipulée.

7.06 Les cotisations syndicales seront indiquées sur les formules T4 et TP4.

ARTICLE 8 - REPRESENTATION SYNDICALE

8.01 Le syndicat devra communiquer à l'employeur les noms des membres du comité syndical, choisis parmi les employés réguliers, et le tenir au courant des changements de membre du comité, avant que l'employeur ne soit obligé de les reconnaître.

8.02 Il est entendu que les membres du comité syndical ont des devoirs à remplir au service de l'employeur. S'ils sont obligés de rencontrer les représentants de l'employeur au sujet d'un grief pendant les heures de travail, ils ne devront pas quitter leur poste sans obtenir au préalable la permission de leur contremaître en indiquant la durée de leur absence, et devront se rapporter également au contremaître dès leur retour au travail.

8.03 Le syndicat devra fournir à l'employeur une liste de ses représentants dûment accrédités en date de la signature de cette convention et devra faire connaître immédiatement à l'employeur tout changement à cette liste.

8.04 Les représentants dûment accrédités du syndicat auront droit de visiter, sans nuire, les opérations de l'employeur se rapportant à cette convention et devront en aviser l'employeur au moment de leur arrivée.

8.05 Exception faite des fonctions spécifiées ailleurs dans la présente convention, aucune activité du syndicat ne sera permise dans les endroits où s'exercent les activités de la Compagnie.

8.06 En autant que cela ne nuise pas au bon fonctionnement des opérations, la Compagnie accordera un congé temporaire, sans solde et sans perte d'ancienneté, à un maximum de trois employés, membres du syndicat pour activités syndicales. La durée de tel congé temporaire ne pourra dépasser cinq (5) jours par année pour les employés visés.

L'Union avisera la Compagnie du nom de ses délégués et de la durée de leur absence au travail au moins cinq (5) jours à l'avance.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE GRIEFS

9.01 Aux fins du présent article, le mot grief signifie, toute mécontente et/ou litige relevant de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation de la présente convention ou d'une de ses clauses. Pour le règlement des griefs, on observera la procédure suivante:

9.02 PREMIERE ETAPE

Lorsque naîtra un grief, le salarié accompagné ou non de son délégué syndical concerné devra en discuter verbalement avec son surveillant immédiat et, dans les dix (10) jours suivant les faits qui ont donné naissance au grief, devra lui-même avec son représentant du comité syndical le présenter, par écrit, au surintendant ou son représentant, s'il n'a pas déjà été réglé.

9.03 DEUXIEME ETAPE

Si le surintendant ou son représentant ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les dix (10) jours après qu'on le lui a présenté, le représentant du syndicat (ou son représentant) soumet le grief au gérant de l'employeur (ou son représentant) dans les cinq (5) jours qui suivent.

Au cours de ces délais, une rencontre pourra avoir lieu entre le représentant de l'employeur et le représentant du syndicat, ainsi que le porte-parole du comité syndical et les personnes impliquées, afin de tenter de régler le grief.

9.04 Si le gérant de l'employeur (ou son représentant) ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les cinq (5) jours suivants, cedit grief pourra être soumis à l'arbitrage.

9.05 ARBITRAGE

Tout grief concernant l'interprétation ou une prétendue violation de la présente convention peut être porté à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties de la manière prévue ci-après, dans les quinze (15) jours qui suivent la réception par le syndicat de la décision rendue ou de l'expiration du délai prévue à la clause 9.02.

9.06 La partie qui désire soumettre un litige à l'arbitrage transmet à l'autre partie un avis écrit de son intention de recourir à l'arbitrage. L'avis doit exposer le litige en cause en terme précis, mentionner sous quel rapport la convention a été violée ou mal interprétée, indiquer la ou les clauses invoquées, la nature du redressement recherché, ainsi que le nom de l'arbitre unique de son choix ou de son arbitre, s'il y a lieu.

9.07 L'autre partie doit accuser réception de l'avis de recourir à l'arbitrage dans un délai de dix (10) jours, en indiquant le nom de son arbitre, ou le cas échéant son acceptation de l'arbitre unique. A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre unique dans un délai de dix (10) jours, le grief est référé à un tribunal d'arbitrage selon l'article 9.06 ci-dessus.

9.08 Le tribunal d'arbitrage doit être formé dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis de recourir à l'arbitrage. Il se compose d'un arbitre choisi par l'employeur, d'un arbitre choisi par le syndicat et d'un troisième arbitre qui agit comme président et qui est choisi par les deux autres arbitres.

9.09 a) Au cas où les deux arbitres ne peuvent s'entendre sur le choix du troisième arbitre, celui-ci est nommé par le Ministre du travail et de la main d'oeuvre du Québec. Après sa formation, le conseil d'arbitrage se réunit, entend les témoignages des deux (2) parties et rend sa décision dans les quinze (15) jours qui suivent l'audition des parties. Cette décision est définitive et lie les deux parties.

b) L'exécution de la décision doit s'effectuer dans les quinze (15) jours de la réception de cette dernière par l'employeur.

9.10 Chacune des parties paie les dépenses et honoraires du membre du tribunal choisi par elle et partage à parts égales les dépenses et honoraires du président.

9.11 La fonction du tribunal d'arbitrage est d'interpréter et d'appliquer les stipulations de la convention. Ce tribunal s'occupe seulement de chaque question telle que posée et il n'a aucun pouvoir de changer, ajouter à ou amender cette convention.

9.12 En matière disciplinaire ou de congédiement, le tribunal d'arbitrage a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, l'annuler, la modifier et/ou rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris le remboursement de tout ou partie du salaire et autres bénéfices perdus s'il y a lieu.

9.13 Les samedis, les dimanches, les jours de fête chômés et la période de vacances des personnes concernées et désignées aux articles 9.01 et 9.02 ne sont pas compris dans les limites de temps spécifiées ci-dessus. Les limites de temps ci-dessus mentionnées peuvent être prolongées après entente entre les parties.

9.14 Toute plainte concernant directement ou indirectement deux (2) salariés ou plus pourra, à la discrétion du syndicat, être considérée comme un grief collectif et pourra être présentée comme tel à la première étape et dans les délais prévus pour la soumission d'un grief individuel. Le comité syndical sera autorisé à présenter au nom des salariés concernés ledit grief, sans que tous les salariés concernés ne soient obligés de signer ledit grief.

9.15 La procédure du règlement des griefs ne peut avoir comme résultat de priver un salarié de son droit de discuter de ses griefs personnellement avec n'importe lequel représentant de l'employeur.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

- 10.01 a) Le mot "ancienneté" signifie et veut dire le service total continue d'un salarié à l'emploi de la Compagnie. Un salarié régulier est celui qui a complété sa période d'essai prévue à 10.03.
- b) Si deux ou plusieurs salariés ont la même date d'ancienneté, c'est celui dont la date de naissance est la moins récente qui a le plus d'ancienneté.

10.02 PERTE DE L'ANCIENNETÉ

Un salarié perd toute son ancienneté accumulée et son emploi:

- a) s'il est congédié pour cause;
- b) s'il quitte de lui-même le service de l'employeur;
- c) s'il refuse une offre d'emploi dans son occupation lors d'un rappel;
- d) s'il ne se présente pas au travail, lors de rappel;
- i) Fait par courrier recommandé, dans les cinq (5) jours suivants la mise à la poste par l'employeur d'un avis à cet effet, posté à sa dernière adresse connue.
- ii) Fait par téléphone ou tout autre moyen de communication si la situation qui se présente exige un moyen de communication plus expéditif; si un salarié n'a pu être rejoint, on appliquera la procédure prévue à 10.02 d i);
- e) ~~s'il s'absente plus de deux (2) jours ouvrables sans permission ou avertissement, exception faite d'une communication impossible;~~
- f) s'il s'absente pour maladie ou accident au-delà de dix-huit mois. Durant cette période, l'employé continue d'accumuler son ancienneté durant les douze (12) premiers mois d'absence alors qu'il conserve son ancienneté durant la période additionnelle de six (6) mois.
- g) s'il est mis en disponibilité au delà de 18 mois. L'employé mis en disponibilité conserve son ancienneté durant cette période mais ne l'accumule pas.

10.03

Un nouveau salarié est stagiaire jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail cumulatifs en dedans de trois (3) mois continus. A la fin de cette période l'ancienneté est établie et devient effective, au prorata des jours travaillés, depuis sa première journée d'emploi; l'ancienneté des salariés à temps partiel s'accumule également au prorata des jours travaillés jusqu'à ce qu'il obtienne un poste régulier. Pendant cette période, le salarié peut être congédié pour quelque raison que ce soit. Il est entendu que le salarié ne peut se prévaloir de la procédure du règlement des griefs relativement à son congédiement, à l'application de l'ancienneté ainsi qu'au mouvement de main d'oeuvre, mais dans les autres cas de plaintes, le salarié peut se prévaloir des dispositions de l'article 9.

10.04 Un salarié qui, après avoir été promu à une fonction non couverte par la présente convention et qui, dans les douze (12) mois qui suivent une telle promotion, se voit de nouveau confier une fonction couverte par la convention, reprend son rang sur la liste d'ancienneté comme s'il y était toujours apparu.

10.05 L'employeur envoie au syndicat, par courrier, tous les trois (3) mois, la liste pour fins de mouvement de main d'oeuvre, contenant le nom et l'ancienneté de tous les salariés assujettis à cette convention. Cette liste est également affichée au tableau afin que les salariés en prennent connaissance.

10.06 La mise à date de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux (2) parties trente (30) jours après sa mise à la poste par l'employeur à l'adresse du syndicat, à moins que le syndicat ne fasse des représentations à l'employeur pendant ces trente (30) jours. ~~Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs~~ à la dernière liste et il appartient aux salariés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste d'ancienneté.

10.07 Le 1er avril et le 1er octobre de chaque année, le Compagnie fera parvenir au Syndicat une liste de tous les salariés indiquant leur numéro d'assurance sociale, leur adresse et leur numéro de téléphone, tels qu'indiqués à leur dossier.

ARTICLE 11 - MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

11.01 a) La Compagnie reconnaît le principe de l'ancienneté. L'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de promotion, mutation, mise en disponibilité et rappel, lorsque tous les facteurs qui constituent l'habileté sont égaux. La scierie et l'usine de rabotage sont considérées comme deux départements différents. Toutefois, si un salarié est transféré d'une usine à une autre, il ne perd pas son ancienneté accumulée au service de la Compagnie.

11.01 b) Une promotion veut dire un changement de tâche comportant un taux de rémunération supérieur ou égal.

11.02 Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants ou de nouveaux emplois, avant de recruter hors des cadres de l'unité de négociation, la Compagnie accorde la préférence aux salariés inclus dans l'unité de négociation, sujets aux dispositions du paragraphe 11.01 ci-dessus, en autant qu'ils ont l'habileté et remplissent les exigences de l'emploi. L'appréciation de la compétence et de l'habileté est toutefois du ressort de la Compagnie.

11.03 Les nouveaux emplois et les emplois vacants seront affichés au tableau d'affichage dans les 24 heures suivant l'ouverture de l'emploi vacant ou de la nouvelle tâche pour une période de trois (3) jours ouvrables.

L'avis fournira les renseignements suivants:

1. Titre de l'emploi
2. Les exigences requises
3. L'endroit

~~Dans le cas d'aucune candidature au poste vacant ou nouveau au sein d'une usine, l'emploi vacant ou nouveau sera affiché tel que stipulé ci-haut dans l'autre usine. Les salariés intéressés à postuler pour ces emplois devront poser leur candidature par écrit pendant la période d'affichage. L'emploi vacant sera comblé à même le groupe de candidats qualifiés, selon les dispositions de l'article 11.02 ci-dessus. Les salariés qui postulent ont alors droit à un essai de cinq (5) jours pour se qualifier sur la tâche ou à une période plus longue après entente mutuelle. Un salarié qui ne peut se qualifier a le droit de retourner à son emploi précédent sans perte d'ancienneté ou d'autre bénéfices. Si un salarié obtient un poste à la suite de l'affichage, ce salarié ne pourra poser sa candidature pour une autre position avant l'expiration d'une période de quatre (4) mois, sauf les cas spéciaux, après entente entre les parties.~~

11.04 On ne considère pas comme créant un poste vacant toute ouverture causée par la prise de vacances annuelles, maladie ou accident.

ARTICLE 12 - VACANCES ET CONGES

12.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit à des vacances chômées et payées sur la base de ses gains bruts gagnés au cours d'une année s'étendant du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Le 30 avril constitue la date de référence pour le calcul de l'ancienneté aux fins de déterminer la durée des vacances ainsi que l'indemnité applicable.

<u>QUALIFICATION</u>	<u>CONGE</u>	<u>INDEMNITE</u>
1 jour à 12 mois	1 jour de congé par mois pour un maximum de dix jours	4%
1 an à 2 ans moins 1 jour	2 semaines	4½%
2 ans à 3 ans moins 1 jour	2 semaines	5%
3 ans à 4 ans	2 semaines	6%
5 ans à 7 ans	3 semaines	6½%
8 ans à 14 ans	3 semaines	7½%
15 ans et plus	4 semaines	8½% 9%

~~* A la deuxième année de la convention collective, les salariés ayant 15 ans et plus d'ancienneté auront droit à une indemnité de 9% en lieu et place de 8½%~~

12.02 a) La Compagnie pourra fermer ses usines pour une période de deux (2) semaines consécutives entre le dernier lundi de juin et le 15 août pour permettre aux salariés de prendre leurs vacances et ils en seront avisés au plus tard le 15 mai.

La date des vacances pourra être modifiée après entente entre les parties.

12.02 b) Si la Compagnie ne ferme pas ses portes, tout salarié pourra choisir deux (2) semaines de vacances continues, s'il le désire, entre le 15 mai et le 15 septembre. Si le salarié ne choisit pas ses vacances durant cette période, il pourra les prendre en dehors de cette période, après entente avec la Compagnie.

12.02 c) Il est entendu que les salariés affectés spécialement à la maintenance ne pourront prendre leurs vacances pendant la période annuelle des vacances. Ces derniers prendront leurs vacances après entente avec le surintendant et selon leur ancienneté. Le choix de telles vacances sera fait, au plus tard, le 15 mai et affichées dans la semaine suivant le 15 mai et ne pourront être changées à moins d'entente entre les parties.

12.02 d) Les employés qui ont droit à trois ou quatre semaines de vacances pourront, s'ils le désirent, prendre la troisième ou la quatrième semaine après entente avec la Compagnie et ces vacances seront prises à tour de rôle, c'est à dire, que jamais plus de cinq (5) employés ne devront prendre leurs vacances en même temps, non plus de deux (2) hommes-clés, ni deux (2) hommes affectés à la même classification, soit dans chacune des usines. Les employés feront connaître leur choix pour leurs vacances par ordre d'ancienneté.

12.03 Avant son départ pour les vacances, le salarié reçoit l'indemnité due pour la période de congé, sur chèque séparé, avec spécification du pourcentage.

12.04 a) Tous les salariés régis par la présente convention ont droit à une journée chômée et payée à chacun des congés statutaires suivants, à condition de remplir les exigences énoncées ci-après:

le 31 décembre
le 1er janvier
le 2 janvier
le lundi de Pâques
la Saint Jean-Baptiste
la Confédération
la Fête du travail
L'Action de grâces
le 24 décembre
Noël
Le lendemain de Noël
1 congé flottant

12.04 b) Tout jour de fête chômée et payée sera pris de la même façon dans toutes les usines et le congé flottant est pris après entente avec l'employeur, à tour de rôle par ordre d'ancienneté, en tenant compte du choix des salariés et des besoins de l'entreprise pour la bonne marche des opérations (jamais plus de deux (2) salariés à la fois par équipe de travail).

Si un jour de congé coïncide avec un jour non ouvrable, le congé est pris le dernier jour ouvrable de la semaine courante du salarié concerné ou le premier jour ouvrable de la semaine suivante du salarié concerné sauf entente entre les parties.

Tout congé qui coïncide avec un jour ouvrable peut être reporté après entente entre les parties.

Lorsqu'un congé férié et payé survient un vendredi, la journée normale de travail du vendredi est reportée au jeudi précédent immédiatement ce vendredi.

12.04 c) Pour être éligible aux congés chômés et payés, le salarié doit avoir acquis son statut de salarié régulier, tel que prévu à l'article 10.03, avoir travaillé la journée ouvrable complète qui précède et la journée ouvrable complète qui suit immédiatement la fête. L'employé absent pour cause de maladie prouvée ainsi que l'employé en congé autorisé aura également droit à ces congés chômés et payés.

12.04 d) Lorsqu'un jour férié et payé survient pendant la période de vacances payées d'un salarié, ce dernier a droit de recevoir le montant que représente son congé en plus de l'allocation régulière pour ses vacances annuelles payées.

12.05 CONGES DE DECES ET NAISSANCE

a) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant, l'employé aura droit à cinq (5) jours de congés payés, répartis de la façon suivante: les deux (2) jours précédant les funérailles, le jour des funérailles et les deux (2) jours suivant les funérailles, en autant qu'il s'agit de jours ouvrables.

b) Advenant le décès d'un membre ou simultanément de plus qu'un membre de sa famille, un employé a droit à trois (3) jours de congés payés dont l'un sera le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents ou le jour précédent et le jour suivant les funérailles en autant qu'il s'agit de jours ouvrables. Par membre de la famille, on entend: le père, la mère, le frère, la soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur de l'employé.

c) Le salarié dont l'épouse, la compagne avec qui il vit maritalement, donne naissance à un enfant aura droit à un congé payé d'une journée, soit la journée de la naissance ou la journée de la sortie de l'hôpital, l'une des deux.

d) Le salarié temporaire ou en période d'essai aura droit aux mêmes conditions telles que décrites ci-haut, mais sans rémunération.

ARTICLE 13 - CONDITIONS GENERALES

13.01 La Compagnie maintient des organismes ayant pour but de prévenir les accidents, de remédier aux conditions et pratiques insalubres et de prévenir et combattre les incendies. Dans un tel cas, un employé peut s'attendre à être assigné par la Compagnie à n'importe quelle tâche où ses services sont requis.

13.02 Le Syndicat s'engage à seconder les efforts de la Compagnie dans ce domaine.

13.03 La Compagnie s'engage à fournir un endroit convenable pour permettre aux employés de prendre leurs repas et repos.

13.04 La Compagnie s'engage à placer des trousseaux de premiers soins aux endroits stratégiques.

13.05 Les salariés devront porter les vêtements ou équipements de sécurité exigés par la Compagnie.

13.06 La Compagnie paiera un (1) nettoyage par semaine pour les survêtements de travail (chiennes) des employés réguliers exécutant les tâches suivantes:

Scierie:

- Millwrights
- Assistant-millwrights
- Limeurs
- Millwright écorceurs
- Préposé aux sprinklers

Machine shop:

- Soudeurs
- Machinistes

Planeur:

- Millwrights
- Préposés à la peinture

Tronçonneuse:

- Millwrights

Opérateurs du séchoir

Garage:

- Mécaniciens

Pour les mécaniciens du garage exclusivement, la Compagnie paiera deux (2) nettoyages par semaine en autant qu'il n'y ait pas d'abus; s'il y avait abus, la Compagnie se réserve le droit de mettre fin à cette pratique.

L'employé qui préfère ne point faire nettoyer son survêtement de travail (chienne) chez le nettoyeur, recevra une compensation de \$100.00 par année, payable à compter du 1er janvier 1981, à raison de \$25.00 par trois (3) mois à l'employé qui aura fait son choix au début de chaque année et qui sera à l'emploi de la Compagnie à la date de chaque paiement.

13.07 Lorsqu'il y aura arrêt de production partiel ou total et que les salariés ne sont pas renvoyés, ceux-ci resteront à leur poste de travail et ils exécuteront tout autre travail que le contremaître jugera bon de leur confier.

13.08 ASSURANCE-GROUPE

a) La participation de l'employeur au plan d'assurance-groupe actuellement en vigueur représente 50% de la prime. Advenant que des modifications soient apportées au plan d'assurance maladie du gouvernement, lesquelles couvriraient des bénéfices déjà prévus au plan actuel, la participation de l'employeur serait alors diminuée d'autant, tout en demeurant 50% de la prime du plan d'assurance ainsi modifié.

b) Les parties conviennent que tel plan d'assurance-groupe pourra, durant la durée de la présente convention, être négocié avec une autre compagnie d'assurances advenant le cas où l'employeur ou le Syndicat soumettrait un plan équivalent à celui actuellement en vigueur mais pour un coût moindre.

13.09 La Compagnie maintiendra la présente politique concernant le stationnement pour ses salariés.

ARTICLE 14 - AFFICHAGE

14.01 La Compagnie mettra à la disposition de l'union un tableau d'affichage par usine. Aucun avis ne devra être affiché ailleurs que sur les tableaux d'affichage officiels. Ces avis traiteront d'informations syndicales et sociales et seront affichés par les membres du comité d'usine.

ARTICLE 15 - DISCIPLINE

15.01 APPLICATION DE LA DISCIPLINE

a) La responsabilité de maintenir la discipline incombe à tous les niveaux du personnel de surveillance. Chaque surveillant a le pouvoir de réprimander ou de suspendre temporairement tout salarié sous sa gouverne qui se rend coupable d'une infraction à la discipline;

b) Lorsqu'un surveillant suspend un salarié de son service, il doit mettre le salarié concerné au courant des motifs de la suspension;

c) Le salarié qui a été suspendu sera avisé de se présenter au bureau du surveillant responsable ou son représentant, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la suspension, afin que la cause de sa suspension soit étudiée et afin de décider de la mesure disciplinaire appropriée à appliquer dans son cas. Un membre du Comité Syndical peut être présent comme témoin si le salarié le désire;

d) Toutefois, aucune disposition de la présente convention n'est censé restreindre ou limiter le droit de l'employeur de congédier des salariés pour des motifs qu'il croit justes.

e) Le salarié qui a le sentiment d'avoir été puni sans juste motif a le droit de soumettre sa plainte par voie du mode établi de procédure des griefs et, dans le cas d'annulation par le Tribunal de la sanction imposée, ledit salarié réintégrera son emploi sans perte de salaire. Dans le cas de non-annulation de la sanction, le Tribunal décidera selon les dispositions de la clause 9.10.

15.02 DOSSIER DE DISCIPLINE

a) Lorsque c'est possible, le salarié signe le dossier de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Copie du dossier est envoyée au salarié et au président du local 1999.

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

c) Le fait que le salarié signe ce rapport ne signifie pas que celui-ci accepte de ce fait la décision du contremaître. Il peut toujours en appeler de cette décision par la procédure des griefs.

ARTICLE 16 - PROTECTION CONTRE LE FEU

16.01 Afin de se conformer à des clauses strictes de nos assureurs, ~~tous les salariés doivent se conformer à l'interdiction de fumer dans les usines sauf aux temps et endroits autorisés.~~

16.02 Il est strictement défendu de faire fonctionner un extincteur chimique sans raison, s'il faut s'en servir il faut le rapporter au contremaître et ne jamais le raccrocher à sa place.

16.03 Aux endroits où il y a des matériaux combustibles, nul ne devra se servir de torche à l'acétylène ou faire de la soudure sans avoir préalablement arrosé les alentours et s'être muni d'un extincteur approprié. Aux endroits particulièrement dangereux, s'assurer d'avoir un compagnon pour surveiller.

ARTICLE 17 - VALIDITE

17.01 Il est entendu que toutes et chacune des clauses de la présente convention qui pourraient, au cours de la durée de cette convention, aller à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale, deviendront automatiquement nulles et sans valeur, sans affecter la validité des autres clauses.

17.02 Pour fins de cette convention, toute entente modification ou amendement entre les parties doit être signé par la Compagnie et l'Union soit le président du local 1999 ou son représentant autorisé pour l'Union et le président de la Compagnie ou celui qui est mandaté pour le représenter à la Compagnie.

17.03 Toute correspondance devant être envoyée à l'Union ou à la Compagnie sera considérée comme étant effectivement donnée pourvu qu'elle soit adressée comme suit:

Local 1999, Routiers, Brasseries, Liqueurs douces et
ouvriers de diverses industries
170, Dorchester est, suite 320
Montréal (Québec) H2X 1N5

et/ou

Normick Perron Inc., division Senneterre
C.P. 400, Parc Industriel
Senneterre (Québec) JOY 2M0

ARTICLE 18 - DUREE

18.01 La présente convention prend effet à compter de sa signature,
le 22 mars 1983 et prendra fin le 31 décembre 1984.

EN FOI DE QUOI, les deux parties ont signé à Senneterre, province de Québec, le *27 mars 1983*.

NORMICK PERRON INC.
DIVISION SENNETERRE

UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES,
LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE
DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999

<i>André Michaud</i>	<i>Jacques Raines</i>
<i>W. Bouchard</i>	<i>Chantal</i>
_____	<i>Jacques Grenier</i>
_____	<i>H. Audet</i>

ANNEXE "A"

ECHELLE DES SALAIRES

USINE DE SCIAGE

	Salaire au 31/12/82 et en vigueur du 22/03/83 au 30/06/83	01/07/83 au 31/12/83	01/01/84 au 31/12/84
CLASSE 1	7.57	8.12	8.62
Journaliers Nettoyeurs Bougonneux à la tronçonneuse Table de triage Chargement de copeaux Claireurs Classeurs de billots			
CLASSE 2	7.62	8.17	8.67
Opérateur déchiqueteuse Opérateur écorceur 14"			

CLASSE	7.67	8.22	8.72
CLASSE 3	7.67	8.22	8.72
Eboueur sur la table de triage Retours Claireurs de refendeuse scie multiple			
CLASSE 4	7.82	8.37	8.87
Eboueur sur le moulin Opérateur déchiqueteuse de surface Opérateur déligneuse			
CLASSE 5	7.87	8.42	8.92
Opérateur empileuse Opérateur écorceurs Electricien 1 an expérience			
CLASSE 6	8.02	8.57	9.07
Opérateur refendeuse scie multiple Opérateur chargeuse de la tronçonneuse Scieur à la tronçonneuse			
CLASSE 7	8.07	8.62	9.12
Opérateur déchiqueteuse - équarisseuse			
CLASSE 8	8.12	8.67	9.17
Préposé à l'entretien des bâtisses			

CLASSE 9	8.17	8.72	9.22
Scieur scies jumelles a ruban Electricien 2 ans d'expérience			
CLASSE 10	8.37	8.92	9.42
Opérateur machineries-roulantes à biilots Préposé à la protection des incendies et aide millwright			
CLASSE 11	8.47	9.02	9.52
Opérateur de pelle hydraulique			
CLASSE 12	8.67	9.22	9.72
Préposé à l'entretien des écorceurs Millwright de la tronçonneuse Assistant millwright Limeur 2 Electricien de scierie 4 ans d'expérience			
CLASSE 13	8.77	9.32	9.82
Limeur 1			
CLASSE 14	8.92	9.47	9.97
Millwright tronçonneuse - hydraulicien			
CLASSE 15	8.97	9.52	10.02
Millwright			

N.B.: Les salaires ci-haut incluent la prime de nuit pour travailler sur 2 équipes. Ceux qui travaillent de jour seulement sont rémunérés selon les salaires listés ci-haut. Ils bénéficient donc déjà de la prime de nuit. Il est entendu que si il survient des changements et que ces employés doivent altérer, ils ne recevront pas de surprime additionnelle dans un tel cas.

ANNEXE "B"
 ECHELLE DES SALAIRES
 USINE DE RABOTAGE

	Salaire au 31/12/82 et en vigueur du 22/03/83 au 30/06/83	01/07/83 au 31/12/83	01/01/84 au 31/12/84
CLASSE 1	7.57	8.12	8.62
Chargement des chars de bois Journaliers et cour Nettoyeurs Table de triage			
CLASSE 2	7.67	8.22	8.72
Opérateur attacheuse Opérateur pileuse mécanique Entêteur de planeur Opérateur de dépileuse			

CLASSE 3	7.77	8.32	8.82
Préposé à la peinture			
CLASSE 4	7.97	8.52	9.02
Opérateur de tracteur			
CLASSE 5	8.27	8.82	9.32
Opérateur de séchoir Opérateur machinerie-roulante à bois de sciage			
CLASSE 6	8.32	8.87	9.37
Classificateur			
CLASSE 7	8.82	9.37	9.87
Millwright			

N.B. Les salaires ci-haut incluent la prime de nuit pour travailler sur 2 équipes. Ceux qui travaillent de jour seulement sont rémunérés selon les salaires listés ci-haut. Ils bénéficient donc déjà de la prime de nuit. Il est entendu que si il survient des changements et que ces employés doivent alterner, ils ne recevront pas de surprime additionnelle dans une tel cas.

ANNEXE "C"
 ECHELLE DES SALAIRES
 USINE DE SCIAGE DIVERS

	Salaire au 31/12/82 et en vigueur du 22/03/83 au 30/06/83	01/07/83 au 31/12/83	01/01/84 au 31/12/84
Machiniste	8.94	9.49	9.99
Soudeur A	8.89	9.44	9.94
Soudeur B	8.84	9.39	9.89
Mécanicien-soudeur	8.84	9.39	9.89
Mécanicien A	8.64	9.19	9.69
Mécanicien B	8.30	8.85	9.35
Aide-mécanicien	8.04	8.59	9.09
Chauffeur de camion lourd	8.37	8.92	9.42

N.B. Les salaires ci-haut incluent la prime de nuit pour travailler sur 2 équipes. Ceux qui travaillent de jour seulement sont rémunérés selon les salaires listés ci-haut. Ils bénéficient donc déjà de la prime de nuit. Il est entendu que si il survient des changements et que ces employés doivent alterner, ils ne recevront pas de surprime additionnelle dans une tel cas.

ANNEXE "D"

R E G L E M E N T S

Sans limiter la généralité de ce qui suit, les présents règlements ont été acceptés après entente entre l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999, et Normick Perron Inc., division Senneterre.

Les infractions suivantes sont considérées suffisantes pour un renvoi immédiat:

1. Vol, acte de sabotage, dommage à la propriété de la Compagnie ou d'un employé d'une façon intentionnelle, blasphème et jeu à l'argent.
2. Un ralentissement ou arrêt de n'importe quelle partie de travail ou opération de la Compagnie lorsque c'est par négligence intentionnelle.
3. Prendre son travail lorsque sous l'effet de la boisson ou de la drogue.

Des avertissements seront donnés pour les infractions suivantes, lesquelles si répétées, justifieront une suspension. Toutes infractions subséquentes seront considérées suffisantes pour un renvoi immédiat.

1. Fumer dans les usines
2. Absences trop fréquentes sans avertissement ou fause raison.
 - a) Lorsqu'un employé aura manqué un quart sans avoir averti, à son retour, il devra se présenter à son contremaître, avant de prendre son quart.
 - b) La Compagnie pourra exiger un certificat de maladie d'un travailleur qui aura manqué un ou plusieurs quarts pour cause de maladie.
3. Mauvaise conduite, indifférence, négligence au travail, lenteur, tiraillage, etc...
4. Retard au travail, abandon du travail durant les heures d'ouvrage sans permission. Les employés devront se rendre à leur travail immédiatement au cour de sifflet de départ.
5. Un employé qui se fait remplacer pour un quart ou une partie de quart, par un autre, devra au préalable avoir obtenu la permission de son contremaître.

6. Aucun outil ou autre équipement de la Compagnie ne sera employé pour usage personnel à moins d'une permission des surintendants de la Compagnie.
7. Aucune bouteille, boîte métallique, boîte à lunch ne pourront être apportées, sur les lieux de travail. Cependant, une collation sera permise.
8. Chaque employé est tenu de poinçonner sa carte de temps lui-même et non par d'autre employés.
9. Aucune intimidations, menaces et propos violents envers les autres employés, les contremaîtres ou toutes autres personnes de la direction ne sera tolérés.

REGLEMENTS DE SECURITE

Sans limiter la généralité de ce qui suit, les présents règlements ont été acceptés après entente entre l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999, et Normick Perron Inc., division Senneterre et sont sujets aux mesures disciplinaires de l'article 16 de la présente convention:

1. Vous devez porter tous les articles de sécurité exigés par la loi, entre autre le chapeau, les protège-tympan, les chaussures, les gants, lunettes et masques pour les soudeurs, limeurs mécaniciens, mécaniciens d'entretien, etc...
2. Vous devez travailler en étant toujours conscient de votre sécurité et celle des autres.
3. Vous devez rapporter immédiatement à votre contremaître toute condition que vous jugez dangereuse pour votre sécurité et celle des autres.
4. Vous devez rapporter immédiatement à votre contremaître tous les accidents, même mineurs.
5. Vous devez garder votre endroit de travail sécuritaire.
6. Vous devez verrouiller la console de votre machine avant d'effectuer des vérifications, réparations ou du nettoyage.
7. Vous devez vous assurer qu'il n'y a aucun danger pour les autres avant de mettre en marche votre machine, convoyeur ou transfert.
8. Vous devez débrancher les outils électriques portatifs avant de changer scies, meules ou mèches.
9. Vous devez vous assurer d'avoir reçu les directives de sécurité de votre contremaître avant de commencer à faire un nouveau travail qui ne vous est pas familier.
10. Il est interdit d'enlever ou de détériorer les affiches de sécurité.
11. Il est interdit d'ouvrir le couvert d'une machine en marche; ni réparer ou nettoyer une machine, un convoyeur ou un transfert en marche.
12. Il est interdit de changer de poste de travail sans autorisation de votre contremaître.
13. Il est interdit de vous servir d'une machine ou d'outillage inhabituel sans autorisation de votre contremaître.

14. Il est interdit de jouer, courir, crier, faire sursauter ou taquiner vos compagnons de travail.
15. Il est interdit de passer sur des convoyeurs ou transferts en marche.
16. Il est interdit d'actionner ou déplacer des extincteurs sans raisons valable.
17. Il est interdit de porter des vêtements amples ou dangereux. Les cheveux longs devront être retenus par un filet à l'intérieur de votre chapeau de sécurité.
18. Il est interdit de travailler avec des outils défectueux.
19. Il est interdit de placer des outils ou objets à des endroits où ils peuvent tomber et causer des blessures.
20. Il est interdit de se servir d'air comprimé pour le nettoyage des personnes. Pour le nettoyage des machines ou de l'équipement, la pression d'air doit être inférieure à trente (30) livres par pouce carré.
21. Il est interdit de monter comme passager sur un camion à fourches, tracteurs ou boîte de camion.
22. Il est interdit aux employés de circuler sur le terrain de la Compagnie avec leur véhicule à une vitesse supérieure à 20 km à l'heure.
23. A la demande de la Compagnie tout employé devra se soumettre aux différents examens médicaux qui pourraient être exigés.

Ces règlements peuvent être modifiés après entente entre les parties.

NORMICK PERRON INC.
DIVISION SENNETERRE

ET

UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS
DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES
LOCAL 1999

LETTRE D'ENTENTE

Les parties ci-dessus mentionnées déclarent avoir signé ce jour
une convention collective en vigueur du 22 mars 1983 au 31 décembre 1984.

Les parties déclarent en outre avoir convenu de ce qui suit;

1. La Compagnie remplacera les outils de travail des mécaniciens, mécaniciens-soudeurs, soudeurs et millwright lorsque brisés ou usés à l'occasion de leur travail pour la Compagnie, sur présentation de l'outil brisé ou usé. L'outil remplacé sera de qualité semblable ou équivalente.
2. Tous les salariés couverts par l'accréditation émise en faveur du syndicat participent au boni de production, lequel s'ajoute à leur salaire horaire de base. Les salariés de l'annexe "C" qui ne participaient pas au boni antérieurement à la signature de la présente convention ont donc vu leur salaire ajusté en conséquence et les taux de salaire indiqués au 31 décembre 1982 et en vigueur du 22 mars 1983 au 30 juin 1983 sont donc les taux ajustés.
3. La Compagnie s'engage à maintenir le boni de production selon la pratique actuelle pendant la durée de la convention collective signée ce jour. Advenant un ou des changements techniques ou technologiques de nature à augmenter la production, le boni pourra être réajusté en autant qu'il demeure équivalent.

SENNETERRE, le 22 mars 1983

NORMICK PERRON INC.
DIVISION SENNETERRE

UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES
LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE
DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999






