

NO

16061-05

NOM

Thomick Person Inc, Deviseur ha Sarre.

---

B.12-028

16061-05

CENTRE PRE-ARCHIVAGE  
1983 0 2 08  
M.T.M.S.R.

'82 NOV 19 13 34

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE  
Opérations forestières, transport et garage

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER,  
Section locale 3057

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 1er mai 1980, pour représenter "Tous les salariés au sens du Code du Travail, préposés au garage de La Sarre, préposés au chargement et au transport du bois de la forêt à l'usine, préposés à la construction et à l'entretien des chemins d'accès en forêt, à l'exclusion des salariés déjà accrédités", aux fins de conclure une convention collective de travail, le tout conformément aux dispositions du Code du Travail.

2.02 Pour être considéré comme surveillant ou contremaître, un salarié doit, dans l'exercice de ses fonctions, répondre aux exigences suivantes:

- a) avoir continuellement la charge d'une section de l'opération;
- b) pouvoir autoriser ou faire des recommandations pertinentes quant à la promotion, la mise à pied ou le licenciement d'un salarié;
- c) posséder suffisamment d'autorité pour engager l'employeur en matière de grief avec le syndicat;
- d) ne pas accomplir, en aucun temps, un travail qui, normalement, fait partie des fonctions d'un salarié inclus dans l'unité de négociation, exception faite de l'entraînement des salariés, ou en cas d'urgence comportant un danger physique pour les salariés ou en cas de danger pour la propriété, ou s'il n'y a pas de salarié disponible dans l'immédiat pour accomplir le travail requis, en autant que tel travail du contremaître ne prive pas le salarié de son emploi ou de surtemps;

- e) les directives se rapportant au travail des salariés suivront l'échelle de responsabilité, tel qu'indiqué sur la charte de la division et le syndicat sera avisé de tout changement sur la charte.

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.

ARTICLE 4 - CONTINUITÉ DE TRAVAIL

4.01 Il ne devra y avoir ni grève, ni lock-out, 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 conformément aux dispositions du Code du Travail. Le syndicat ou l'employeur ne devra pas 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) SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

La semaine normale de travail, pour la durée de cette convention, est de quarante-quatre (44) heures, réparties comme suit:

Du lundi au jeudi inclusivement: 9 heures par jour

Le vendredi : 8 heures par jour

EQUIPE DE JOUR:

L'horaire de la journée de travail débutera à compter de 7:00 heures à 18:00 heures;

EQUIPE DE NUIT:

L'horaire de la journée de travail débutera à compter de 18:00 heures à 7:00 heures.

S'il devenait nécessaire d'effectuer un changement dans les heures ci-dessus mentionnées, elles pourront être modifiées après entente entre les parties.

b) ALTERNANCE DES EQUIPES

Les équipes alterneront toutes les semaines entre les heures de travail du jour et celles de nuit. Ainsi, une équipe travaillera le jour une première semaine, travaillera la nuit la semaine suivante, reprendra le travail de jour à la troisième semaine et ainsi de suite.

c) PERIODE DE REPAS

1) Opérateur de machinerie:

Une période de trente (30) minutes pour le repas sera accordée au taux régulier, entre 11:30 h. et 12:30 h., pour l'équipe de jour, et entre 23:30 h. et 0:30 h., pour l'équipe de nuit, et les salariés devront choisir un temps propice afin de retarder le moins possible les opérations;

2) Tous les autres salariés auront droit à une période d'arrêt, non rémunérée, d'une heure pour le repas.

5.02 SURTEMPS

a) le travail autorisé et exécuté en sus des heures de la journée normale de travail, ainsi que l'équivalent d'une journée normale de travail le samedi, est rémunéré au taux et demi du salaire régulier du salarié, exception faite du gardien à temps partiel;

b) Le travail exécuté lors de n'importe quel congé chômé et payé est rémunéré au taux et demi de la classification du salarié, en plus de sa paie de congé;

c) Tout salarié qui, après avoir complété sa journée normale de travail, est rappelé par l'employeur pour faire du temps supplémentaire, reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire au taux de surtemps applicable.

d) Le travail autorisé et exécuté en plus de l'équivalent d'une journée normale de travail le samedi et le travail autorisé et exécuté le dimanche est rémunéré au taux double du salaire régulier du salarié;

e) Tout salarié qui se présente au travail et qui est appelé à travailler moins longtemps que sa journée normale de travail pour des raisons hors de son contrôle, exception faite des cas fortuits, sera rémunéré pour sa journée complète, à condition qu'il accepte de faire tout travail demandé.

5.03 PERIODE DE REPOS

Tous les salariés bénéficieront d'une période de repos de quinze (15) minutes au milieu de leur demi quart de travail. Les préposés à la machinerie devront choisir un temps propice afin de retarder le moins possible les opérations.

ARTICLE 6 - SALAIRES

6.01 Il est convenu qu'aucun salarié à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de cette convention et qui n'a pas changé de classification ne sera rémunéré à un taux inférieur à celui qu'il recevait à la date de la signature de la convention.

6.02 Les salaires sont payés pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée pour le compte de l'employeur, conformément aux taux mentionnés à l'Annexe "A", qui fait partie intégrante de la présente convention.

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 pour une période maximale de trois (3) mois.

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.

6.06 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.

#### 6.07 PAIE

Les salariés recevront leur paie toutes les semaines, par chèque, à compter de seize heures, le jeudi, qui suit la fin des deux (2) 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 de l'employeur;
2. les nom et prénom du salarié;
3. l'identification de la classification du salarié;
4. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
5. le nombre d'heures payées au taux régulier;
6. le nombre d'heures supplémentaires payées par la majoration applicable;
7. la nature et le montant des primes, indemnité, allocations ou commissions versées;
8. le taux du salaire;
9. le montant du salaire brut;
10. la nature et le montant des déductions opérées;
11. le montant net du salaire versé aux salariés;
12. les montants cumulatifs des revenus et des déductions.

6.08 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.

ARTICLE 7 - SECURITE SYNDICALE

7.01 Tout salarié qui était membre du syndicat au moment de l'accréditation, qui le devient ou le redevient, doit demeurer membre pour la durée de cette convention.

7.02 Tous les salariés régis par la présente convention devront, sous peine de renvoi, joindre les rangs du syndicat dès la date d'embauchage.

7.03 Sous réserve des dispositions du Code du Travail, l'employeur prélève la cotisation mensuelle régulière due par le salarié et le droit d'initiation, s'il y a lieu, de la première paie de chaque mois et il remet chaque mois ladite cotisation au secrétaire-financier de la Section locale 3057.

7.04 Dans le cas d'un nouveau salarié, l'employeur déduira sur sa première paie la cotisation mensuelle régulière et le droit d'initiation, s'il y a lieu, après sa période de probation, et les déductions subséquentes se font telles qu'indiquées ci-dessus.

7.05 Le syndicat avise l'employeur, par écrit, du montant de la cotisation mensuelle et/ou du droit d'initiation à prélever du salaire de chaque salarié dont l'occupation relève de la compétence du syndicat. Si le montant de la retenue doit être modifié, le syndicat en avise l'employeur, par écrit, trois (3) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

7.06 La remise mensuelle des cotisations syndicales se fait au plus tard le 10 du mois suivant et l'employeur fournit en même temps au syndicat un relevé indiquant pour chaque mois le montant des retenues, ainsi que la liste par ordre alphabétique et le numéro d'assurance-sociale de chacun des salariés à qui les déductions ont été faites. De plus, l'employeur inscrira le taux horaire de la classification de chaque salarié.

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

7.08 Le montant total des cotisations syndicales payées par chaque salarié devra apparaître sur les feuillets T4 et TP4.

7.09 a) L'employeur devra congédier un salarié si:

1. Le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective.
2. Le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

b) Quant le syndicat exige que l'employeur congédie un salarié d'après les termes de cette convention, le syndicat doit avertir l'employeur par écrit de ses raisons et cette lettre devra être envoyée par courrier recommandé. L'employeur se conformera à l'avis dans un délai de cinq (5) jours;

c) L'employeur ne pourra être tenu responsable de l'application de cet article en cas de poursuite judiciaire.

#### ARTICLE 8 - REPRESENTATION SYNDICALE

8.01 Le syndicat choisira, parmi les salariés membres, un comité syndical composé de trois (3) membres dont l'un agira comme porte-parole de ce comité.

8.02 Un salarié, pour pouvoir être membre du comité syndical, devra avoir été au service de l'employeur pendant une période d'au moins trente (30) jours.

8.03 Le syndicat devra communiquer à l'employeur les noms des membres du comité et le tenir au courant des changements de membres du comité, avant que l'employeur ne soit obligé de les reconnaître.

8.04 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.

8.05 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.

8.06 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.

#### ARTICLE 9 - PROCEDURE DES GRIEFS

##### 9.01 PREMIERE ETAPE

Lorsque naîtra un grief concernant l'application, l'interprétation ou la prétendue violation de la présente convention collective ou de tout autre amendement subséquent à la convention ou des droits de gérance, le salarié concerné devra en discuter verbalement avec son surveillant immédiat et, dans les dix (10) jours qui ont donné naissance au grief, devra avec son représentant du comité syndical le présenter, par écrit, au surintendant ou son représentant, s'il n'a pas déjà été réglé.

##### 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.

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

9.03 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 dix (10) jours qui suivent la réception par le syndicat de la décision rendue ou de l'expiration du délai prévu à la clause 9.02.

9.04 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 termes 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 son arbitre ou de l'arbitre unique s'il y a lieu.

9.05 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 son acceptation de l'arbitre unique le cas échéant. 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-après.

9.06 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.

9.07 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.

9.08 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.

9.09 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.

9.10 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.

9.11 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.

9.12 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.

#### ARTICLE 10 - ANCIENNETE

10.01 Le mot "ancienneté" désigne le nombre de journées complètes de travail ou de deux demi-journées de travail au crédit d'un salarié depuis son dernier embauchage.

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident certifié, les congés payés, les congés de décès, ainsi que les vacances annuelles sont accumulés pour les jours d'ancienneté.

10.02 PERTE DE L'ANCIENNETE

Un salarié perd toute son ancienneté accumulée:

- 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;
- d) s'il ne se présente pas au travail, après en avoir été avisé selon les dispositions de la clause 11.05 ci-après, sauf si le retour en temps en est empêché par des circonstances incontrôlables, avec preuve;
- e) s'il s'absente plus de deux (2) jours ouvrables sans permission ou avertissement, exception faite d'une communication impossible;
- f) l'absence en cas de maladie ou d'accident a duré plus de douze (12) mois, le salarié accumulera son ancienneté au cours de cette absence;
- g) il est mis en disponibilité au-delà de douze (12) mois, laquelle peut être prolongée pour une période additionnelle de six (6) mois à la demande écrite du salarié ou du syndicat.

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. A la fin de cette période, l'ancienneté du salarié est établie et devient effective depuis sa première journée d'emploi. 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. Toutefois, lors de fermeture, l'ancienneté de ce salarié ne sera pas accumulée.

La période de douze (12) mois ci-haut mentionnée est cumulative et le salarié ne pourra se servir de cette disposition qu'une seule fois. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas à une promotion temporaire.

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 Un permis d'absence sans solde, ni accumulation, ni perte d'ancienneté, pour une période de douze (12) mois continus sera accordé à un salarié dans le but de transiger les affaires du syndicat, en autant qu'un avis de deux (2) semaines de calendrier ait été donné à l'employeur.

10.08 Lorsque l'employeur procédera à des changements technologiques, les nouveaux postes ainsi créés seront d'abord offerts aux salariés de l'employeur. Lorsque lesdits changements technologiques ou lesdits changements de méthode d'opération entraînent un surplus de personnel, les salariés ainsi déplacés pourront se prévaloir de la clause 11.01 a) ou seront mis à pied conformément à la clause 10.02 g) de la convention.

ARTICLE 11 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

11.01 a) Dans le cas de mise à pied et rappel à l'intérieur de la classification, l'employeur reconnaît que l'ancienneté est le facteur déterminant. Dans le cas de promotion, transfert, mise à pied ou rappel à l'extérieur de la classification, l'ancienneté est le facteur déterminant en autant que le salarié possède les aptitudes ainsi que l'expérience nécessaires pour remplir les exigences de la tâche, priorité sera toutefois accordée au salarié ayant acquis de l'expérience au service de l'employeur.

b) Une promotion veut dire un changement permanent de tâche comportant un taux de rémunération égal ou supérieur et donnant ouverture vers une autre promotion.

c) Dans le cas de surtemps pour les salariés affectés aux corps de métiers, la préférence sera accordée aux salariés concernés par la nature du travail à effectuer et ce travail sera accordé par ordre d'ancienneté.

d) Lors de mise à pied, rappel, promotion ou transfert, l'ancienneté n'est applicable qu'à l'intérieur de chaque forêt domaniale.

11.02 a) Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants ou de nouveaux emplois, avant de recruter hors des cadres de l'unité de négociation, l'employeur accorde la préférence aux salariés inclus dans l'unité de négociation, sujet aux dispositions de la clause 11.01 a);

b) Les nouveaux emplois et les emplois vacants seront affichés au tableau d'affichage de chaque division dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'ouverture de l'emploi vacant ou de la nouvelle tâche pour une période de cinq (5) jours ouvrables;

L'avis fournira les renseignements suivants:

1. le titre;
2. les exigences requises pour remplir le poste;
3. l'endroit.

c) Les salariés intéressés à postuler pour ces emplois devront poser leur candidature par écrit, pendant la période d'affichage. L'appréciation des candidats est du ressort exclusif de l'employeur;

d) L'emploi vacant est comblé à même le groupe de candidats qualifiés, selon les dispositions de la clause 11.01 a) ci-dessus. Toutefois, le salarié choisi pourra retourner dans un délai de cinq (5) jours à son emploi précédent et conservera ses droits antérieurs;

e) Les emplois vacants temporairement pour une période supérieure à dix (10) jours ouvrables et pour lesquels aucun salarié n'a eu de l'entraînement pour tels postes au sein de l'employeur, seront affichés au tableau d'affichage et seront comblés, sujets aux prévisions de la clause précédente. Le salarié ainsi désigné occupera le poste pour fin d'entraînement et bénéficiera d'une période d'essai de quinze (15) jours.

11.03 Lors de mises à pied, les salariés affectés en seront avisés, par écrit, au moins cinq (5) jours à l'avance et l'employeur fournira au syndicat la liste des salariés concernés avant la date de la mise à pied projetée, exception faite des cas de force majeure, aussi les bris mécaniques affectant quatre (4) salariés ou plus.

11.04 Les salariés désirant terminer leur emploi doivent en aviser l'employeur deux (2) jours à l'avance.

11.05 Lors de rappels, un salarié est avisé par écrit et copie adressée au syndicat, à sa dernière adresse connue, au plus tard dix (10) jours avant la date d'ouverture. Les salariés doivent accuser réception de cet avis quatre (4) jours avant la date d'ouverture et se présenter au travail à la date spécifiée, à moins que d'autres arrangements n'aient été faits par écrit.

#### 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 de la période s'étendant du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante, selon la base suivante:

12.01 ... suite

<u>DUREE DE SERVICE</u>	<u>CONGE</u>	<u>INDEMNITE</u>
1 jour à 1 an	1 jour de congé par mois jusqu'à concurrence de dix (10) jours.	4%
1 an et 2 ans	10 jours	5%
3 ans et 4 ans	10 jours	6½%
5 ans à 7 ans	15 jours	7%
8 ans à 15 ans	15 jours	8%
15 ans à 20 ans	15 jours	9%
20 ans et plus	20 jours	9½%

12.02 L'indemnité de vacances sera payée à chaque salarié sur un chèque séparé, à la terminaison de son emploi, ou une semaine avant sa période de vacances annuelles.

12.03 La période de deux (2) semaines pour les vacances sera entre le dernier lundi de juin et le 31 août de chaque année. L'employeur avisera au moins deux (2) mois à l'avance les salariés de la date des vacances.

12.04 Les salariés qui ont droit à trois (3) semaines de vacances pourront, s'ils le désirent, prendre la troisième semaine après entente avec l'employeur et ces vacances seront prises à tour de rôle, c'est-à-dire que jamais plus de quatre (4) conducteurs de camion et pas plus d'un (1) salarié sur chaque autre classification ne devront prendre leurs vacances en même temps. Cette semaine sera prise selon l'ordre d'ancienneté.

12.05 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:

12.05 ... suite

Jour de l'An;  
Lendemain du Jour de l'An;  
Vendredi Saint;  
Lundi de Pâques;  
Fête nationale des Québécois;  
Confédération;  
1er lundi d'août;  
Fête du Travail;  
Action de Grâce;  
Noël  
Lendemain de Noël;  
Un congé flottant.

b) Si l'un ou l'autre de ces congés survient un samedi ou un dimanche, le jour ouvrable qui suit ou précède la fête doit être considéré comme étant un congé. Si le congé survient au milieu de la semaine, il pourra également, après entente entre les parties, être reporté au vendredi qui suit ou au lundi qui précède la fête;

c) Pour être éligible aux congés chômés et payés, le salarié doit avoir complété sa période de probation. Le salarié qui était au travail au moins deux (2) jours avant la fête et qui se présente au travail le deuxième jour après la fête a droit à son jour de fête;

d) Un salarié qui aura une année d'ancienneté au 30 juin de chaque année aura droit à un congé flottant par année tel que mentionné à la clause 12.05 a). Ce congé sera pris à tour de rôle après entente entre le salarié et l'employeur et jamais plus de quatre (4) conducteurs de camion et pas plus d'un (1) salarié sur chaque autre classification ne devront prendre ce congé en même temps;

e) Si une journée de fête survient dans la semaine de vacances du salarié, celui-ci recevra une journée additionnelle chômée et payée pour son jour de fête, à la première paie après les vacances;

12.05 ... suite

f) Le salarié qui a complété sa période de probation et qui a effectué au moins une journée dans les trente (30) jours précédents la fête a droit à son congé payé:

- s'il est en congé autorisé;
- s'il est mis à pied;
- s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident.

g) L'indemnité pour les congés chômés et payés sera l'équivalent de la journée au taux régulier de la classification du salarié.

12.06 CONGES SPECIAUX

L'employeur accorde à pas plus de trois (3) salariés à la fois un permis d'absence, sans paie, pour s'occuper d'affaires syndicales. Ceux-ci devront en aviser l'employeur au moins trois (3) jours à l'avance. Les absences ainsi permises ne devront pas dépasser deux (2) semaines totales annuelles et les salariés continuent d'accumuler leur ancienneté, conformément aux dispositions des clauses 10.01 et 10.02 de la présente convention.

12.07 CONGES DE DECES

Advenant le décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, le salarié a droit à des jours de congés payés, en autant qu'il s'agit de jours consécutifs et ouvrables;

Cinq (5) jours: le conjoint, les enfants  
deux (2) jours avant les funérailles,  
le jour des funérailles et  
les deux (2) jours suivant les funérailles.

Trois (3) jours: le père, la mère, le frère, la soeur  
le beau-père, la belle-mère  
deux (2) jours avant les funérailles et  
le jour des funérailles.

12.07 ... suite

Un (1) jour: le beau-frère, la belle-soeur et les grands-parents des deux (2) conjoints  
le jour des funérailles.

Ce congé sera rémunéré pour les heures régulières de travail perdues durant cette période, au taux régulier de la classification du salarié.

Dans tous les cas, pour avoir droit à ces congés de décès, le salarié doit être régulier et devra assister aux funérailles, l'employeur se réservant le droit d'exiger une preuve officielle du ou des décès.

ARTICLE 13 - CONDITIONS GENERALES

13.01 Il est entendu que l'employeur et le syndicat coopéreront pour améliorer la sécurité des salariés. Les deux (2) parties conviennent de mettre sur pied à cet effet un comité paritaire de sécurité dans chacune des opérations.

Le comité devra se réunir au moins une fois par mois et la présidence sera tenue selon les normes du comité. Le secrétaire de la réunion devra faire un rapport en trois (3) copies, dont l'une sera remise au bureau de l'employeur, une autre au bureau du syndicat et la troisième devra être affichée au tableau d'affichage.

L'employeur accordera aux membres du comité représentant le syndicat la permission d'absence pour ces réunions et les salariés seront payés pour toutes les heures concernées à leur taux régulier.

13.02 L'employeur s'engage à placer des trousseaux de premiers soins aux endroits stratégiques, recommandés par le comité de sécurité et acceptés par les parties, et à en vérifier le contenu chaque semaine.

13.03 L'employeur fournira gratuitement une assurance couvrant les pertes occasionnées par le feu de tous les effets personnels du salarié, jusqu'à un maximum de quatre cents dollars (400\$). L'employeur fournira une assurance couvrant les pertes occasionnées par le feu de tous les outils requis par l'homme de métier, à leur pleine valeur, lorsqu'ils sont sur la propriété de l'employeur.

13.03 ... suite

Il est entendu que l'assurance pour les outils s'appliquera seulement si ceux-ci sont entreposés aux endroits désignés sous le contrôle de l'employeur.

13.04 Les salariés autres que les hommes de métier et d'entretien ne sont pas tenus de fournir un coffre d'outils.

13.05 Aucun salarié préposé au transport ou au chargement du bois ne sera tenu d'effectuer un travail consistant en deux (2) opérations différentes simultanément par quart de travail, exception faite des cas spéciaux avec consentement du salarié.

13.06 Des cabines de sécurité devront être installées sur tout équipement mobile et devront être munies d'un système de chauffage et d'un système de ventilation adéquat.

13.07 Tous les salariés devront stationner leur véhicule dans le terrain de stationnement mis à leur disposition et tous les salariés pourront se prévaloir des prises de courant (chauffe-moteur seulement). L'employeur s'engage à maintenir ce terrain de stationnement en bonne condition et l'entretenir au besoin.

13.08 ASSURANCE-GROUPE

Assurance-vie

Maximum 15 000\$

Assurance en cas de perte accidentelle de la vie ou de membres

Maximum 15 000\$

Assurance-vie des personnes à charge

Conjoint 2 000\$    Enfant 1 000\$

13.08 ... suite

Indemnité hebdomadaire - taxables

Maximum 180\$ par semaine

- les indemnités hebdomadaires sont payables à partir du premier jour en cas d'hospitalisation, du premier jour en cas d'accident et à partir du huitième jour en cas de maladie.
- les indemnités hebdomadaires sont payables à concurrence de 26 semaines.

Assurance en cas d'incapacité à long terme - taxable

\* 50% du salaire de base mensuel. Maximum 800\$ par mois.

- les prestations sont payables après un délai d'attente de 26 semaines.

\* Le montant d'assurance en cas d'incapacité à long terme est arrondi au dollar supérieur.

SALARIES ET PERSONNES A CHARGE

Assurance-maladie polyclinique

Rembourse 90% des prescriptions et 100% de tous autres frais éligibles.

ADMINISTRATION: Il est entendu que le choix de la compagnie d'assurance, en autant qu'elle est compétitive ainsi que l'administration du plan d'assurance négocié, continueront à appartenir au syndicat. Le syndicat fournira à l'employeur au cours du mois de janvier de chaque année, le rapport détaillé de l'administration du plan d'assurance-groupe en vigueur.

13.08 ASSURANCE-GROUPE

Admissibilité

Les salariés à plein temps deviennent admissibles à l'assurance après avoir accompli trois mois de service effectif continu.

13.08 ... suite

Comment adhérer à cette assurance

Veillez remplir et signer un bulletin d'adhésion et le renvoyer sans délai. Si le bulletin d'adhésion n'a pas été rempli dans les 31 jours qui suivent la date de votre admissibilité, une preuve d'assurabilité sera exigée.

Si vous avez une personne à charge pour la première fois, après être devenu assuré, vous devez faire une demande d'assurance pour personne à charge dans les 31 jours.

Attestation médicale

Une preuve d'assurabilité pourrait être exigée avant de devenir assuré ou lorsque vous demandez des montants d'assurance supplémentaires.

Changements effectués au fur et à mesure qu'ils se présentent

Vous devenez admissible à un montant différent d'assurance si vous changez de catégorie de salaire. Le changement du montant de votre assurance sera effectué à la date du changement de salaire si vous êtes alors au travail ou, si vous n'êtes pas au travail à cette date-là, lors de votre retour au travail.

Le partage du coût de la prime

La participation de l'employeur audit plan d'assurance-groupe est partagée à 50/50 du coût de la prime.

13.09 L'employeur s'engage à fournir gratuitement tous les articles de sécurité non personnels exigés. Les équipements personnels exigés seront vendus au prix coûtant.

13.10 Les salariés auront la priorité concernant le choix des meilleurs camions lors de la réouverture d'un poste et ceci s'effectuera par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 14 - AFFICHAGE

14.01 L'employeur mettra à la disposition du syndicat un tableau d'affichage officiel par division s'il y a lieu.

14.01 ... suite

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 Syndical.

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) Le surveillant responsable ou son représentant décide de la mesure disciplinaire à appliquer, après avoir examiné à fond toutes les circonstances se rattachant à chaque cas. Les peines s'appliquent ainsi qu'il suit, suivant la gravité de l'infraction reprochée:

- I) Réprimande personnelle écrite;
- II) Suspension du travail, sans paie, durant une période allant d'un (1) à dix (10) jours réguliers de travail. Cette peine doit s'appliquer dans les cas d'une première infraction grave ou d'infractions mineures constantes et répétées;
- III) Congédiement. Cette peine doit s'appliquer sur décision du surveillant responsable ou son représentant, après enquête.

15.01 ... suite

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

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 de la section locale 3057;

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

ARTICLE 16 - DROITS ACQUIS

16.01 Le(s) salarié(s) qui bénéficie(nt) de traitements, salaires et conditions de travail ou tout autre avantage supérieur à ceux prévus dans la présente convention continue(nt) à bénéficier des mêmes traitements, salaires, conditions de travail ou autres.

Advenant le cas où la compagnie confie l'une ou plusieurs de ses opérations à un ou des contracteurs, tous avantages ou bénéfices excédentaires qui pourraient être consentis par le ou les contracteurs seront sa seule responsabilité et n'engageront en rien la compagnie, cette dernière n'étant en tout temps liée que par les dispositions de la présente convention collective.

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.

ARTICLE 18 - DUREE

18.01 La présente convention prendra effet à compter du 1er juillet 1982 et se terminera le 1er septembre 1984 inclusivement.

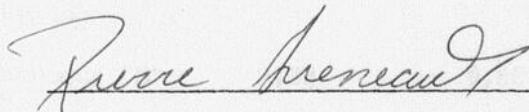
Si l'une ou l'autre des parties désire amender ou renouveler la présente convention à son expiration, elle devra le faire selon les dispositions du Code du Travail.

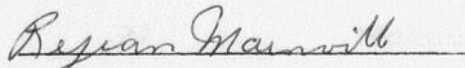
EN FOI DE QUOI, les deux parties ont signé à La Sarre, P.Q., le


L'EMPLOYEUR

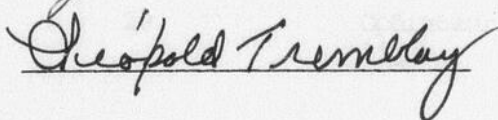
LE SYNDICAT

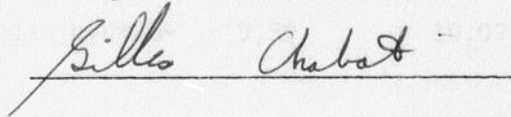
  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"

ECHELLE DE SALAIRES

<u>CLASSE D'EMPLOI DU SALARIE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>82/10/25 83/07/02</u>	<u>83/07/03 84/09/01</u>
21	Aide-mécanicien Journelier	8,64	9,07
22	Mécanicien "C"	8,74	9,18
23	Opérateur camion régulier	9,01	9,46
24	Mécanicien "B" Opérateur de camion remorque	9,12	9,58
25	Opérateur de tracteur Opérateur de chargeuse à l'avant Opérateur de niveleuse Opérateur de transporteur	9,27	9,73
26	Mécanicien - soudeur "B" Mécanicien "A"	9,33	9,80
27	Mécanicien - soudeur "A"	9,49	9,96
28	Opérateur de pelle hydrau- lique	9,59	10,07

ANNEXE "A"

NOTE 1

TRANSPORT AU TRAVAIL:

- a) Les opérateurs de machinerie lourde se déplaçant par véhicule du point de départ jusqu'au point de leur travail seront rémunérés au taux régulier de leur classification pour le temps du déplacement.
- b) Lorsque tels opérateurs seront affectés à des chantiers où le gîte et le couvert sont offerts par la compagnie, ils seront rémunérés pour se rendre au travail le lundi et en revenir le vendredi seulement.
- c) Ce temps rémunéré n'est pas inclus dans les heures normales de travail.
- d) Les mécaniciens ainsi que les préposés au chargement du bois, qui auront à se déplacer à l'extérieur du garage de La Sarre auront un véhicule de l'employeur à leur disposition.

NOTE 2

TRAVAIL SUR ROUTE:

Lorsqu'un mécanicien est appelé à aller travailler sur la route, un rajustement de 0,25\$/1'heure lui est accordé à titre d'indemnité pour les heures travaillées dans cette fonction.

NOTE 3

OPERATEUR DE FARDIER:

Le salarié préposé au transport de la machinerie lourde bénéficiera d'un rajustement de 0,25\$/1'heure travaillée dans cette fonction.

ANNEXE "A" (suite)

NOTE 4

CONFLIT D'INTERET:

Pour les salariés qui possèdent de l'ancienneté dans les deux (2) provinces, soit Québec et Ontario, l'employeur convient de ne pas rappeler ces salariés qui sont en grève dans l'unité d'accréditation de l'Ontario pour utiliser leurs services dans un autre de ses établissements du Québec.

NOTE 5

CALCUL DE PAIE DE VACANCES:

Il est entendu que pour fins de calcul de paie de vacances, l'ancienneté et les gains seront accumulés avec celles des autres opérations de la compagnie Normick Perron Inc., Division La Sarre. Le salarié appartiendra à la convention dans laquelle il aura accumulé le plus grand nombre de jours d'ancienneté.

NOTE 6

RETROACTIVITE:

La présente convention s'applique rétroactivement au 1er juillet 1982 quant à l'augmentation de salaire.

NOTE 7

TRANSPORT DE BOIS EN LONGUEUR:

A l'occasion d'une diminution des opérations pouvant survenir à l'intérieur des délais de la présente convention, l'employeur convient d'utiliser ses propres camions alors en opération avant de faire appel aux artisans.

NOTE 8

GITE ET COUVERT:

Les salariés appelés, dans l'exécution de leur fonction, à se rendre sur le site des opérations forestières, recevront, le cas échéant et lorsque disponible, le gîte et le couvert aux taux de l'ordonnance applicable, sauf pour les salariés ci-

ANNEXE "A" (suite)

après à qui tel avantage sera fourni gratuitement. Il est entendu que telle exception est personnelle auxdits salariés:

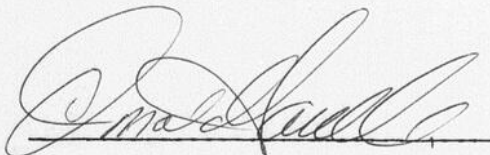
- . Léo Hébert
- . Guy Bégin
- . Bernadin Royer
- . Léo Gaudet.

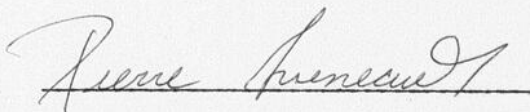
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ:

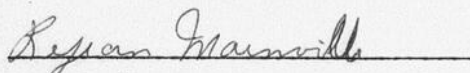
A LA SARRE, ce 5 novembre 1982.

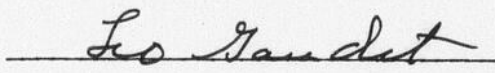
L'EMPLOYEUR

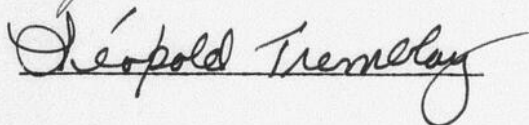
LE SYNDICAT

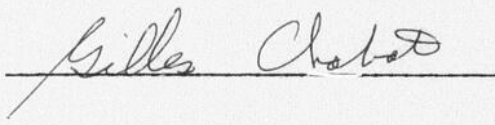












\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_