

NOM

No.

07729-7

2513

C.A.E. 2513 NO.CONV. 77297
AFFIL. NOUV. 8 NB.EMPL. 9045 125
PERS.VIS. 7 ET.GEOD. 20
NO.ACC. 020622004



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 1 0 7 7 2 9 7	8 2 1 0 2 0

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	D. DIONNE H. E. I. S. T. - F. E. L. I. C. I. E. N. I. N. G. I. D. I. V. M. O. R. M. A. N. I.	8 3 0 6 3 0	8 2 1 0 9 2 4	2 7 1 0
A2	D. I. N.			Employeur
A3	M. O. R. M. A. N. D. I. A. N.			
	P. I. Q.			
		A08 No. C.C. maîtresse		
		A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés	
		Q 2 0 6 2 2 0 1 0 4	0 1 0 1 1 2 5	
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	S. Y. N. D. I. C. A. T. I. T. R. A. V. I. R. I. V. I. G. E. R. I. V. A. I. S.	2 5 1 3		
A5		Convention		

archivé : carte N.C. 02257-4

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 0 1 1	A14 0 1 1	A15 0 1 6	A16 6 8 5	A17 0 9 0 4 5	A18 0 2 0	A19 3	A20 0 0	A21 0 7	A22	A23 0 9
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un empl., un étab., un synd., un certif. 02 Un empl., un étab., un synd., plus certif. 03 Un empl., un étab., plus synd., plus certif. 04 Un empl., plus étab., un synd., un certif. 05 Un empl., plus étab., un synd., plus certif. 06 Un empl., plus étab., plus synd., plus certif. 07 Plus empl., un étab., un synd., plus certif. 08 Plus empl., plus étab., un synd., plus certif. 09 Plus empl., plus étab., plus synd., plus certif. Secteur parapublic 10 Prc provinciale éducation 11 Prc provinciale santé 12 Rég. Locale éducation 13 Rég. Locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 CTC 03 CEQ 04 CSC 05 CSD 06 CSN 07 FTQ 08 UPA 09 Indépendant internat 10 Indépendant national 11 Indépendant provinc. 12 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay - Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie - Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Métro 070 Outaouais - Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Péri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécan. 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 19 Mécan. mach. fixe 20 Chauffeur aut. scolaire 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et tech. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 15 Tech. et prod. 16 Tech. sout. adm. et prod. 99 Autres catégories		
Carte	Codificateur	Date	Verificateur							
A6	100	8 3 0 4 1 1 2	102							



CODE DE CARTE

CODE DE TRANSACTION	NUMÉRO DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT	2513
40 CRÉATION 41 RENOUELEMENT	41 017172917	812/10/20	DONOHUE ST-FELICIEN INC DIV NORMANDIN

B - PRÉSENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

ADHÉSION SYNDICALE	COMITÉ CONJOINT RELATIONS DU TRAVAIL	BRIS DES LIGNES DE PROJETAGE	SOUS-TRAITANCE	LIBÉRATION À PLEIN TEMPS À DES POSTES ÉLECTIFS SYNDICAUX					CONGÉS ACCORDÉS POUR ACTIVITÉS INTERNES DU SYNDICAT				
				PRÉVUE	NOMBRE MAX LIBÉRÉS	ANCIENNETÉ	AVANTAGES SOCIAUX	PRÉVU	RÉMUNÉRATION DU CONGÉ	NORME/NOMBRE	NORME/NOMBRE DE JOURS ACCORDÉS		
17 3	18 1	22 0	23 99	25 1	26 9,8	28 2	29 1	30 1	31 3	32 3	33 3		
B01 5.01	B02 13.01	B03	B04 19.01	B05 16.01	B06	B07 7.02 (6)	B08	B09 6.02	B10 Lettre d'entente	B11 →	B12 →		

B 1

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE										PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS										PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE										DÉLAI/ SENTENCE										ARBITRAGE									
PRÉVU	NORME/NOMBRE	CONGÉS RÉMUNÉRÉS	1 ^{ERE} ÉTAPE	DÉPÔT PAR EMPLOYEUR	DÉLAI DE RIGUEUR	PRESCRIPTION	NR D'ÉTAPES	COMITÉ BIPARTITE	SYND	COLL	CONG	URG	PATR	SUSP	EV. E. M. DES	AUTRE	ÉTENDUE DE LA JURIDICTION	SANCTIONS DISCIPLINAIRES	RETRAIT DES MENTIONS	COMPOSITION DU TRIBUNAL	PAYÉ PAR L'EMPLOYEUR																												
34 1	35 2	36 9,8	38 0	41 0	44 1	48 0,1	49 1,5	50 3	51 1								60 1	65 2,3	66 1	67 0	72 0,9	73 0,0																											
B13 6.01	B14 6.01	B15	B16	B17	B18 24.06 24.82	B19 24.02	B20 24.03	B21 24.05	B22	B23 9.05	B24 25.02	B25 24.01 25.05	B26	B27 22.01	B28 25.01	B29 25.06																																	

C - MOUVEMENTS DE PERSONNEL, PROTECTION ET CONTENU DE L'EMPLOI

C.C. MOUVEMENTS DE PERSONNEL	PÉRIODE DE PROBATION	ANCIENNETÉ ET PROMOTION			ANCIENNETÉ ET MISE À PIED				ANCIENNETÉ ET SUPPLANTATION	DROIT DE SUPPLANTATION	ANCIENNETÉ PRIVILÉGIÉE	ANCIENNETÉ ET MALADIE	AFFICHAGE DES POSTES	POLITIQUE POUR ÂGES OU HANDICAPÉS	PROTECTION JUDICIAIRE	C.C. ÉVALUATION DES EMPLOIS	ÉVALUATION DES NOUVEAUX POSTES
		CONSERVATION DE STATUT	AIRE	IMPORTANCE	AIRE	IMPORTANCE	PRÉAVIS	MAINTIEN DES DROITS									
17 0	18 6	22 6	23 7	24 2	25 7	27 2	28 0	32 0	36 0	37 0	42 0	43 4	47 1	51 0	52 0	53 0	55 1
C01	C02 7.01 (6)	C03 7.03 (5)	C04 8.02 (a)(b)	C05 8.02 (a)(b)	C06 7.01 8.02 (a)(b)	C07 8.02 (a)(b)	C08 8.02 (a)(b)	C09 7.03 (4)	C10 8.05 8.06	C11 0,9	C12 0,0	C13 7.03 (6)	C14 8.04 (b)(6)	C15	C16	C17	C18 9.05

C 1

D - PRATIQUES SALARIALES ET SÉCURITÉ DU REVENU EN CAS DE MISE À PIED

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT	AJUSTEMENT DU SALAIRE VS. 3 M.	GARANTIE DU TRAVAIL	TEMPS DE DÉPLACEMENT PAYÉ	SALAIRE ASSURÉ					INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE							
				BRIS DE MACHINE	MAUVAISE TEMPÉRATURE	TEMPÊTE	AFFECTATION TEMPORAIRE	PRÉVUE	MÉTHODE DE CALCUL	MONTANT: CENTS - IPC						
17 0	18 0	19 0	20 0	21 0	22 0	23 0	24 9	25 0	26 0	28 0	0	0	0	0	0	0
D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08 9.03,9.04	D09	D10	D11						

D 1

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE (SUITE)		PARTAGE DU TRAVAIL	INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI			ÉVÉNEMENTS(D18)					PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE CHÔMAGE					
FRÉQUENCE D'AJUSTEMENT	INTÉGRATION AU SALAIRE		PRÉVUE	PÉRIODE DE SERVICE REQUISE	MODE D'ACCUMULATION	SAISON	SCEN	CHEN	DE	RE	DE	AUTRE	NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES	PRÉVUE	CAISSE	PÉRIODE DE SERVICE
34 0	35 0	36 0	37 0	38 0	42 0	44 0						50 0,0	52 0	53 0	54 0	58 0
D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23					

G - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

PRÉVUS	RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION	ARBITRAGE OBLIGATOIRE	SÉCURITÉ D'EMPLOI	PRÉAVIS AU SYNDICAT	DURÉE DU PRÉAVIS	COMITÉ CONJOINT	FINANCEMENT DES PROGRAMMES	ALLOCATION DE RELOCALISATION	MAINTIEN DU TAUX DE SALAIRE	
17	18	19	21	25	29	33	37	42	47	52
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G01	G02	G03	G04	G05	G06	G07	G08	G09	G10	

H - PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE DU SALARIÉ

CONGÉS DE MALADIE					RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE						PRESTATION ASS. INVALIDITÉ
PRÉVUS	MODE D'ACQUISITION DES CONGÉS DE MALADIE	ACCUMULATION MAXIMALE	REMBOURSEMENT AU DÉPART	REMBOURSEMENT À LA RETRAITE	PRÉVU	DURÉE DU DÉLAI DE CARENCE	RELATION ENTRE LES CONGÉS DE MALADIE	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	PÉRIODE MAXIMALE	MONTANT MAXIMUM	
17	18	21	24	27	33	37	42	47	52	55	61
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
H01	H02	H03	H04	H05	H06	H07	H08	H09	H10	H11	H12

I - RÉGIMES COLLECTIFS DE RETRAITE, D'ASSURANCE-VIE ET D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE

COMITÉ CONJOINT AVANTAGES SOCIAUX	RÉGIME DE RETRAITE				RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE				CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU RÉGIME COLLECTIF COMPLÉMENTAIRE			
	PRÉVU	NATURE	ADMINISTRATIVE	INDEXATION DES PRESTATIONS	PRÉVU	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	MONTANT MAXIMUM BASE	FACULTATIF SUPPLÉMENTAIRE	MORT ACCIDENTELLE PERTE DE MEMBRE	ASS. MALADIE	SOINS DENTAIRES	
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52	55	61	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12	
					20.01							

J - PÉRIODES DE TRAVAIL, DE REPOS ET DE REPAS

JOURS NORMAUX PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR JOUR		PÉRIODES DE REPOS JOURNALIER PAYÉES		DURÉE DE LA PÉRIODE DE REPAS		PÉRIODES DE REPAS PAYÉES			PÉRIODES DE NETTOYAGE PAYÉES		PRÉAVIS MODIFICATIONS DES HORAIRES	HORAIRE FLEXIBLE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE
COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS			PRÉVUS	CIRCONSTANCES	DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE							
17	19	21	25	29	33	37	41	47	52	55	61	66	67	68			
0,6	0,1	4,0	10,0	9,9	9,3	0,8	0,0	9,9	9,2	0,0	0,0	0,3	1	0,2	0,0	1	0
J01	J02	J03	J04	J05	J06	J07	J08	J09	J10	J11	J12	J13	J14	J15			
Annexe "E"		11.01		Annexe "E"			annexe "E"					Ann E (4)					

K - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

CONGÉ POUR SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL				DROIT DE REFUSER TRAVAIL DANGEREUX								ACCIDENT-MALADIE PROFESSIONNELLE						
PRÉVU	COMITÉ CONJOINT	PRÉV. J	SALAIRES LIBÉRÉS	RÉMUNÉRATION DU CONGÉ	PRÉVU	AUC. DISP.	AUC. PRÉC.	SALA. RÉG.	SYN. D'CAT.	DÉL. SYN.	COM. PAR.	AUTRE	MESURES DISCIPLINAIRES	RÉMUNÉRATION	FORMATION	REINTEGRATION	GARANTIE DE TRAVAIL	RÉMUNÉRATION AU RETOUR
17	18	19	20	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	5	2	0,3	3	1	X							1	1	1	2	2	1
K01	K02	K03	K04	K05	K06	K07	K08	K09	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19
23.01	23.02	23.07	23.02	23.07											23.09	23.09		

L - CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES

ÉTENDUE DE L'OPÉRATION DE L'ORGANISATION		ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ DU SALAIRE		PRÉVENTION DE L'ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANIES		UNIFORMES DE TRAVAIL		FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT				GARDERIES SUR LES LIEUX		RÉOUVERTURE DES NÉGOCIATIONS		PROLONGATION		APPLICATION TEMPS PARTIEL		PRÉSENCE DE DISCRIMINATION											
PRÉVUS	COÛT D'ACHAT	COÛT D'ENTRETIEN	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE	AVC. DISP.	RÉG. SYND.	RÉG. ANCIEN.	DURÉE P.P.	HRES. SUP.	COÛT R.R.	NO. RAIRE	ECH. SAL.	TIT. EMP.	ENT. VET.	AUTRE
17	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X										
L01	L02	L03	L04	L05	L06	L07	L08	L09	L10	L11	L12	L13	L14	L15	L16	L17	L18	L19	L20	L21	L22	L23	L24	L25	L26	L27	L28	L29	L30	L31	L32
	23.08														27.01																

Codificateur ⁶⁷ 0173 *Andrie Boissonneault* Date ⁷⁰ 8/3/07/06 Vérificateur ⁷⁶ 01615 *Jeanne Desnoes*



N° DE LA CONVENTION COLLECTIVE 07 7297	TYPE DE DOCUMENT 41	CODE D'ACTIVITÉ DE LA CONVENTION 2513	DATE DE DÉPÔT 831020	NOM DE LA PARTIE PATRONALE DENONHUE ST-FELICION INC DIV NORMANDIA
---	------------------------	--	-------------------------	--

NUMÉRO DE LA VARIABLE	CODIFICATION ATTRIBUÉE	CLAUSE DE LA CONVENTION	NATURE EXACTE ET VALEUR PRÉCISE DE LA VARIABLE OU CARACTÉRISTIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE QUI N'A PAS ÉTÉ CODIFIÉE
D-08	9	9.03, 9.04	4 heures ou plus : taux supérieur, moins de 4 heures : de nature de la fonction habituelle du salarié Pour 2 jrs ou moins : taux régulier de la tâche du salarié si lorsque le salarié travaille dans une classification inférieure. Aux termes des cette période, il reçoit le taux de cette classification.
E-11	99	9.09	Lorsque les opérations s'effectuent sur 3 équipes, la prime de soir est de 0,20/hu, dans les autres cas ce sera 0,23/hu.
I-06	*	20.01	Présence d'un plan d'assurance-groupe
B-04	9	19.01	Code 02 et code 03
A-23	*	21.05	Rencontre facultative

Analyste: Andrée Boissaneault

Date: 83/07/06

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20622-04
Date	Signature: 83-01-18 Réception: 83-03-16	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des Travailleurs de Rivière Gervais C.P. AX 64 Kénogami, Qc	<input type="checkbox"/> Déposant Donohue Saint-Félicien Inc. Division Normandie

Unité de négociation

OBJET: Le poste "Préposé au retour du bois" est éliminé de l'annexe "B"

Région	02-04	Activité	2513-5	Affiliation	CSN(1)
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
Beauvais, Truchon et Associés, Avocats
55, rue d'Auteuil
C.P. 1000, Hauteville
Québec, Qc
G1R 4T4
Att: Ma Claude Côté
V/Dossier 81-722 CC

ancien Q 15351-01

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Françoise Demers</i>	83-03-18

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

RECHERCHE

DONOHUE ST-FELICIEU INC.
DIVISION SCIERIES
SECTEUR GIRARDVILLE

Gilles Gagnon
Maxwell Gward

LE SYNDICAT NATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE RIVIERE GERVAIS

Edgar Lalonde
Arthur Landreault

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER ET DE LA FORET (C.S.N.)

Lévesque Roy

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

33 MAR 16 14 46

DONOHUE ST-FELICIEN INC.

DIVISION SCIERIES

SECTEUR GIRARDVILLE

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES

TRAVAILLEURS DE

RIVIERE GERVAIS

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS

DU PAPIER ET DE LA FORET (C.S.N.)

Les parties conviennent de ce qui suit:

Le poste "Préposé au retour du bois" est éliminé de l'annexe "B".
Ce poste est transféré dans l'annexe générale "D" et son taux horaire est de \$9.64.

Les postes "Classificateur (carte)" et "Classificateur (carte) éboueur" (annexe générale "D") sont éliminés.

En foi de quoi les parties ont signé à Girardville ce dixhuitième jour de janvier mil neuf cent quatre-vingt-trois.

DONOHUE ST-FELICIEN INC.

DIVISION SCIERIES

SECTEUR GIRARDVILLE

Guy Gouffault
Marcel Girard

LE SYNDICAT NATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE RIVIERE GERVAIS

Edgar Lalonde
Arthur Landreault

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER ET DE LA FORET (C.S.N.)

Yves Roy

DÉPÔT

Dépôt N°: 8303437

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

07729-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20622-04
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-09-24	82-10-20		82-09-24	83-06-30	125

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des Travailleurs de Rivière Cervais C.P. 64 Kénogami, Qc	<input type="checkbox"/> Déposant Donohue Saint-Félicien Inc. Division Normandie <i>Division Normandine</i>

Unité de négociation

Région	02-04	Activité	2513-5	Affiliation	CSN(1)
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

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

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
Beauvais, Truchon & Aubut, avocats
2, Place Québec, Ste 736
Québec, Qc
G1R 4N8
Att: Me Claude GSté

ancien Q 15351-01

V/Dossier 81-722 CC

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thierry Demers</i>	83-03-18

Pour renseignements

<input checked="" type="checkbox"/> 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970	<input type="checkbox"/> 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357
---	---

RECHERCHE

ET

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
ET DE LA FORÊT (CSN)

Ci-après appelée " LA FÉDÉRATION "

92 OCT 20 10 34

CONVENTION COLLECTIVE

PAR MESSENGER

DE TRAVAIL

ENTRE

DONOHUE ST-FELICIEN INC.

" SECTEUR GIRARDVILLE "

Ci-après appelé: " L'EMPLOYEUR "

ET

LE SYNDICAT NATIONAL
DES TRAVAILLEURS
DE "RIVIERE GERVAIS"

Ci-après appelé: " LE SYNDICAT "

ET

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
ET DE LA FORÊT (CSN)

Ci-après appelée " LA FÉDÉRATION "

13 03

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La convention est conclue dans l'intérêt mutuel de l'Employeur et de ses salariés représentés par le Syndicat.
- 1.02 Les parties à la convention s'engagent à assurer par un effet concerté:
- a) la bonne entente entre les parties;
 - b) la sécurité et le bien-être des salariés,
 - c) l'économie d'exploitation,
 - d) la qualité et la quantité des produits fabriqués,
 - e) La protection de la propriété.
- 1.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent de faire tous les efforts possibles pour permettre que les principes de cette convention soient observés par les parties.
- 1.04 La Fédération étant partie à la convention, elle en garantit l'exécution.

ARTICLE 2 - RECOUVREMENT ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît par les présentes le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre le vingt-deux (22) juin 1973, lequel est reproduit à l'Annexe "F". La Convention, ci-après appelée la convention s'applique à tous les salariés couverts par ledit certificat d'accréditation.
- 2.02 Les employés cadres n'accomplissent pas de travail normalement exécuté par les salariés membres de l'unité de négociation, sauf:
- a) dans les cas d'urgence ou pour des fins d'entraînement.
 - b) dans le cas où un contremaître est le seul compétent pour effectuer un travail qui ne justifie pas l'embauche d'un salarié à plein temps, dans les cas où les contremaîtres effectuent actuellement le travail, tel que le travail aux bouilloires et l'ajustement et l'entretien du système électronique.
 - c) le travail d'attachage et le mesurage des paquets, sauf si l'opération devient mécanisée.

10 01

ARTICLE 3 - DROITS DE GERANCE

- 3.01 Sous réserve des dispositions de la convention,
le Syndicat reconnaît que tous les pouvoirs ha-
bituels de direction sont réservés et conférés
à l'Employeur.

10 01

ARTICLE 4 - INTERDICTION DE GREVE ET DE "LOCK-OUT"

4.01 Toute grève et "lock-out" sont prohibés pendant la durée de la convention. Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher une interruption de travail qui ne constitue pas une grève ou un "lock-out".

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

5.01 Tout salarié, membre du Syndicat à la date de l'entrée en vigueur de la convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre pendant la durée de la convention.

Tout nouveau salarié doit, dès son embauche, devenir membre en règle du Syndicat et le demeurer, comme condition du maintien de son emploi.

Cependant l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié pour le seul motif qu'il a été expulsé comme membre du Syndicat.

5.02 a) Exigibilité

La cotisation régulière du Syndicat ou une somme équivalente est exigible comme condition d'emploi de tout salarié de l'Employeur.

b) Déduction

A chaque semaine, l'Employeur déduit de la paie de tout salarié, le montant de la cotisation syndicale ou une somme équivalente, à l'exclusion du droit d'entrée tel que l'établit une résolution du Syndicat dont une copie certifiée conforme doit être remise à l'Employeur.

c) Remise

Dans les dix (10) premiers jours de chaque mois, l'Employeur fait remise au trésorier du Syndicat des sommes perçues au cours du mois précédent avec une liste en quatre (4) exemplaires des salariés pour lesquels la déduction a été faite en indiquant leur nom, leur numéro matricule et le montant déduit au cours du mois.

ARTICLE 6 - ACTIVITES SYNDICALES

- 6.01 Les activités syndicales normales qui ont trait à la négociation et à l'application de la convention collective ou aux relations entre l'Employeur et le Syndicat sont permises pendant les heures de travail; avec l'autorisation de l'Employeur, sans perte de salaire.
- 6.02 L'Employeur accorde, sur demande du Syndicat, un congé sans solde à au plus trois (3) salariés à la fois, ne faisant pas partie de la même équipe de travail, dont au plus un (1) par classification à moins de permission de l'Employeur, pour participer à des activités syndicales légitimes. Le Syndicat doit formuler sa demande au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, à défaut de quoi, l'Employeur ne peut être tenu de libérer le salarié qu'en autant que cela ne nuise pas à la bonne marche des opérations. Les absences ainsi permises ne doivent pas dépasser deux (2) semaines consécutives et les salariés continuent d'accumuler leur ancienneté.
- 6.03 Affichage
- Des tableaux fournis par l'Employeur sont placés à des endroits convenables dans l'usine, pour afficher les convocations d'assemblées et l'information syndicale.

- 7.01 a) L'ancienneté générale signifie la durée d'emploi d'un salarié pour l'employeur depuis la date de son embauche, sujet aux dispositions du présent article.

L'ancienneté est constituée de l'ancienneté générale reconnue à l'annexe H et des jours travaillés par le salarié ou accumulés après cette date suivant les dispositions du présent article.

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

- b) Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit compléter une période d'essai de trente (30) jours de travail au cours d'une période de quarante-cinq (45) jours ouvrables. Une fois qu'il a complété cette période d'essai, tout salarié devient régulier et son ancienneté est calculée rétroactivement à la date de son embauche.
- c) Pendant sa période d'essai un salarié est uniquement régi par les dispositions de la convention relatives aux salaires et conditions monétaires et par celles qui les couvrent de façon spécifique.
- d) De plus, les étudiants embauchés dans la période comprise entre le quinze (15) mai et le premier (1^{er}) septembre sont considérés comme des salariés temporaires à l'essai et n'acquièrent pas d'ancienneté.

Si un étudiant désire demeurer à l'emploi de l'Employeur après le premier (1^{er}) septembre et que l'Employeur l'embauche, il débute alors la période d'essai de trente (30) jours prévue à l'article 7.01 b) et, s'il devient salarié régulier, son ancienneté rétroagit au début de sa période d'essai.

L'ancienneté est aussi accumulée dans les cas suivants:

1. les vacances et les congés payés prévus à la convention,
2. un congé pour raisons personnelles prévu au paragraphe 16.02 jusqu'à concurrence de trente (30) jours,
3. absence pour maladie ou accident non occupationnel jusqu'à cinquante-deux (52) semaines,
4. absence pour accident de travail survenu chez l'Employeur et reconnu par la CSST. Cependant un salarié ne peut accumuler plus d'ancienneté qu'il en aurait autrement accumulée.
5. lors d'une mise à pied jusqu'à concurrence de douze (12) semaines pour les salariés de deux (2) ans et moins d'ancienneté; et cinquante-deux (52) semaines pour les salariés de deux (2) ans et plus d'ancienneté.
6. absence pour activités syndicales jusqu'à concurrence de douze (12) mois,
7. affectation à une occupation exclue de l'unité de négociation jusqu'à concurrence de neuf (9) mois;
8. les congés autorisés pour fins d'entraînement ou d'études jusqu'à concurrence de douze (12) mois,
9. absence due à une suspension.

Un salarié ne peut en vertu des dispositions des sous-paragraphe 2, 3, 6, 7, 8, et 9 accumuler plus d'ancienneté qu'il en aurait autrement accumulée, c'est-à-dire qu'il accumule jusqu'au moment où il aurait normalement été mis à pied, et à compter de ce moment, il accumule suivant les dispositions du sous-paragraphe 5.

7.03 L'ancienneté du salarié régulier prend fin dans les cas suivants:

1. congédiement pour cause,
2. démission volontaire,
3. défaut de donner suite à un avis de rappel dans le délai et selon les modalités prévues à la convention.
4. mise à pied de plus de vingt-quatre (24) mois.
5. affectation à une occupation exclue de l'unité de négociation pour une période de plus de neuf (9) mois. Tout salarié promu ou assigné à une occupation exclue de l'unité de négociation, cesse par le fait même et immédiatement d'être régi par la présente convention, et ce, pour la durée de son assignation ou sa promotion, sauf pour ce qui a trait à l'accumulation et au maintien de son ancienneté.
6. absence pour maladie ou accident non occupationnel pour une durée de plus de trente-six (36) mois.

7.04 Liste d'ancienneté:

L'Employeur envoie au Syndicat, par poste, deux (2) fois par année, soit au mois de janvier et au mois de juillet de chaque année, une mise à date de la liste d'ancienneté générale. Cette liste d'ancienneté est établie par département et comprend par ordre d'ancienneté générale, le nom du salarié, son occupation, sa ligne de progression s'il y a lieu, son adresse, son numéro de téléphone et le nombre de jours compilés pour son ancienneté au trente et un (31) décembre ou au trente (30) juin, selon le cas.

7.05 La liste d'ancienneté est affichée au tableau d'affichage du département concerné pour une période de trente (30) jours à compter de la date de son affichage. Durant cette période, le Syndicat peut faire à son sujet les représentations qui s'imposent. Ce délai écoulé, la liste est considérée comme définitive et utilisée jusqu'aux mois de juin et décembre suivant le cas.

ARTICLE 8 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

8.01 Dans les fins d'application du droit d'ancienneté les parties reconnaissent trois (3) échelles de Progression (Annexe "A" "B" "C")

Les salariés qui ne font pas partie d'une échelle de progression et occupent des postes mentionnés dans le groupe "général" à l'annexe "D" constituent un groupe distinct, sans échelle de progression.

8.02 a) est considéré comme mouvement de main-d'oeuvre une promotion, une rétrogradation, une mutation, une mise à pied ou un rappel au travail.

b) lorsqu'il y a lieu d'effectuer un mouvement de main-d'oeuvre, l'Employeur doit accorder la préférence au salarié ayant le plus d'ancienneté générale suivant l'échelle de progression conformément aux modalités prévues aux articles 8.05 et suivants, pourvu qu'il soit en mesure de remplir les exigences normales de la tâche.

c) un salarié promu ou muté a droit à une période d'essai maximum de trente (30) jours pour établir qu'il est capable de remplir l'occupation à la satisfaction objective de l'employeur, à défaut de quoi, il est réintégré dans son ancienne occupation sans que ses droits d'ancienneté en soient affectés. Pendant la période d'essai le salarié peut réintégrer son ancienne occupation.

d) pendant cette période d'essai, le poste qu'il détenait antérieurement ne peut être considéré comme vacant.

8.03 L'Employeur peut remplir ce poste par un salarié de la même équipe sélectionné à l'avance et entraîné.

- 8.04 a) L'affichage se fait soit pour faire une pré-sélection, ou pour combler un poste vacant ou nouveau de l'annexe générale, ou un poste vacant ou nouveau dans une échelle de progression (autre qu'un poste non pré-sélectionné) qui ne peut être comblé par un salarié de l'échelle de progression.
- b) L'Employeur donne avis sur les tableaux prévus à cette fin pendant (5) jours ouvrables.

8.05 Rétrogradation, réintégration, rappel:

a) Rétrogradation ou réintégration:

Lorsqu'il a lieu de réduire le nombre de salariés dans un groupe, ou d'éliminer une occupation dans une échelle de progression, on procède selon le paragraphe 8.02 b) jusqu'à mise à pied, c'est-à-dire qu'on procède d'abord au niveau de chaque groupe et les salariés affectés peuvent déplacer suivant les mêmes critères les salariés du groupe précédent dans l'échelle, lesquels peuvent aussi se prévaloir de leurs droits vis à vis les salariés du groupe précédent, et ce, jusqu'à mise à pied.

Un salarié occupant une fonction présélectionnée ne peut déplacer à une autre fonction à l'intérieur de son groupe qu'en autant qu'il ait déjà effectuée cette fonction et qu'il puisse en remplir les exigences normales, sinon il déplace dans les groupes inférieurs suivant les dispositions du sous-paragraphe suivant.

- 8.06 a) Un salarié mis à pied dans une échelle de progression peut faire valoir, à compter du lundi suivant sa mise à pied, son droit d'ancienneté à l'égard d'un salarié ayant moins d'ancienneté que lui et occupant un poste non pré-sélectionné dans une autre échelle de progression.
- b) I- Un salarié occupant une fonction prévue à l'annexe "D" qui est mis à pied dans son occupation, peut, à compter du lundi suivant sa mise à pied, déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui et occupant une fonction non présélectionnée dans une échelle de progression.

II- Un salarié mis à pied dans une échelle de progression qui ne peut déplacer dans une autre échelle de progression suivant le paragraphe a), ou un salarié de l'annexe générale mis à pied dans son occupation, peut, sujet à 8.02, déplacer dans l'annexe générale mais seulement aux fonctions de concierge ou gardiens.

III- Le salarié peut (sujet à 8.02) déplacer dès le lendemain de sa mise à pied et non seulement à compter du lundi suivant, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le groupe de base d'une échelle de progression et ce malgré les dispositions du paragraphe a) et du paragraphe b) I.

8.07 Rappel au travail à la suite d'une mise à pied.

- a) Lorsqu'un rappel au travail est effectué à l'occasion d'une augmentation des effectifs ou à la reprise des opérations, l'Employeur avise le salarié par téléphone. Si le salarié ne peut être rejoint, un avis écrit lui est transmis par lettre, avec copie au Syndicat. Le salarié doit se rapporter au travail dans un délai de vingt-quatre (24) heures.
- b) Le salarié mis à pied qui ne peut être rejoint que par lettre doit se présenter au travail dans un délai de sept (7) jours à compter de la date d'envoi de la lettre: Copie de cette lettre est envoyée au Syndicat.
- c) Si par suite de circonstances atténuantes, le salarié mis à pied ne peut se présenter au travail à la date et à l'endroit convenus, il peut obtenir un délai supplémentaire d'un maximum de six (6) jours ouvrables à condition d'en faire la demande:
 - 1) en dedans de trois (3) jours ouvrables à compter de la réception de l'avis de rappel, si ce rappel lui est signifié par lettre, ou
 - 2) au moment où ce rappel lui est signifié, si ce rappel est fait par téléphone.

- 8.08 a) Tout poste vacant ou tout nouveau poste dans un groupe dans une échelle de progression est de préférence accordé à un salarié de l'échelle de progression concernée suivant les critères de 8.02, c'est-à-dire en accordant d'abord la préférence au salarié du groupe concerné, et si le poste ne peut être comblé par un salarié de ce groupe, au salarié du groupe précédent dans l'échelle de progression, et ce de façon à ce que la promotion dans les échelles se fasse un groupe à la fois.
- b) Dans le cas des postes présélectionnés, le premier (1^{er}) juillet de chaque année, l'Employeur procède à la présélection pour ces postes en affichant la liste des postes nécessitant une présélection dans une échelle de progression et pour lesquels il n'y a pas de salarié présélectionné, et les salariés désireux de postuler les fonctions y inscrivent leur nom à la fonction postulée.

L'Employeur présélectionne alors les salariés pour chacun des postes affichés suivant la procédure prévue au paragraphe a) du présent article. Lorsqu'un des postes affichés devient vacant, le salarié présélectionné est alors affecté à ce poste. Le salarié ainsi promu doit accepter la promotion.

Avant d'être promu, le salarié pré-sélectionné est, sujet à la bonne marche des opérations, de préférence affecté dans le cas de remplacement temporaire à la fonction pour laquelle il a été pré-sélectionné.

Lorsqu'un salarié est promu, la période d'essai prévue au paragraphe 8.02c) s'applique.

L'Employeur peut ré-afficher au cours de l'année des postes pour présélection s'il n'y a plus de salariés présélectionnés pour de tels postes suite à des départs, promotions ou autres raisons.

- 8.09
- a) Dans les cas prévus à 8.04a) l'avis doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables sur les tableaux prévus à cette fin. Copie de cet avis est envoyée au Syndicat.
 - b) Le salarié désireux d'obtenir ladite occupation doit signer son nom sur l'avis dans le délai prévu au paragraphe a).
 - c) Le choix du salarié se fait selon les paragraphes 8.02 b) et 8.08 dans le cas de poste vacant ou nouveau dans une échelle de progression. L'Employeur fait aussi parvenir au Syndicat une copie de la liste des postulants en y indiquant le nom du candidat choisi.
 - d) Au cas où aucun salarié n'est intéressé à remplir cette occupation ou si aucun salarié classifié n'est disponible, l'Employeur peut remplir cette occupation par voie de mutation, transfert, rappel au travail.

- 8.10
- a) Si une occupation devient vacante pour moins d'un (1) mois par suite d'une absence temporaire d'un salarié, l'Employeur affecte un salarié travaillant sur la même faction et occupant une fonction du groupe inférieur, en tenant compte de l'ancienneté et de la capacité de remplir les exigences normales de la tâche.

Les mêmes principes sont applicables à tout autre déplacement occasionné par suite de telle absence sous réserve de l'article 8.08.

Dans le cas de déplacement à une occupation du groupe de base, l'Employeur peut procéder par affectation ou rappel au travail.

- b) Si l'on prévoit que l'absence temporaire se prolongera pour plus d'un (1) mois, ou si l'absence se prolonge au delà d'un (1) mois, le remplaçant est choisi selon le paragraphe 8.10a) mais sur toutes les factions.
- c) A son retour, le détenteur régulier d'une occupation revient à son poste et le remplaçant temporaire retourne à l'occupation qu'il détenait avant son affectation.
- d) Si, durant l'absence du titulaire régulier, un mouvement de main d'oeuvre est effectué dû à la reprise ou au ralentissement de la production, le salarié a droit à l'occupation que lui confère son ancienneté.

8.11

Le Syndicat et l'Employeur conviennent d'instituer lorsque nécessaire un programme d'entraînement afin de permettre aux salariés d'avancer dans une échelle de progression.

ARTICLE 9 - SALAIRE

- 9.01. Les salariés régis par la convention ont droit, suivant leur occupation, aux taux de salaires mentionnés aux Annexes "A", "B", "C" et "D", qui font parties intégrantes de cette convention et selon les conditions mentionnées au présent article.
- 9.02 Le salarié est payé pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée avec un minimum de quinze (15) minutes.
- 9.03 Si, au cours d'une même journée, un salarié remplace temporairement à une occupation mieux rémunérée que son occupation régulière pour quatre (4) heures ou plus, il est payé pour cette journée sur la base du taux supérieur. S'il remplace temporairement moins de quatre (4) heures consécutives dans une journée, il maintient son salaire régulier.
- 9.04 Tout salarié tenu d'accomplir temporairement, soit pendant deux (2) jours ou moins, un travail d'une classification inférieure à la sienne, maintient le taux de salaire régulier de la classification. Après cette période, il reçoit le taux de salaire de la nouvelle classification. Si le salarié occupe cette classification inférieure à la demande de l'Employeur et sans égard à son ancienneté, il maintient son taux de salaire régulier pour la durée de son affectation
- Toutefois, cette disposition ne s'applique pas si un salarié est baissé de classification à sa demande personnelle.
- 9.05 Evaluation de travail
- S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification ou si une classification n'apparaît pas aux Annexes "A", "B", "C", "D", l'Employeur établit un taux de salaire temporaire pour une durée maximum de trente (30) jours et ensuite il négociera un taux de salaire permanent avec le Syndicat dans les trente (30) jours suivant la première période ci-devant mentionnée. La rétroactivité est payée à compter de la première journée ouvrable travaillée à cette nouvelle classi-

fication. S'il n'y a pas d'entente entre les parties pour établir un taux de salaire, le tout peut être référé à l'arbitrage, selon l'article 25 de la convention.

9.06 Salarié accidenté

- a) Un salarié accidenté au travail est payé pour la période pendant laquelle il aurait normalement travaillé durant cette journée.
- b) Pour les cinq (5) jours additionnels l'Employeur convient de se conformer aux modalités de la Loi des accidents de travail (article 40).

9.07 Minimum de paie

Tout salarié qui se rapporte à son travail au début de sa première demie ou au début de la deuxième demie de sa faction et qui n'a pas été informé que ses services ne sont pas requis, reçoit un minimum de trois (3) heures de paie à son taux de salaire, à moins qu'il n'ait refusé de faire un travail demandé

9.08 Tout salarié qui est obligé par l'Employeur d'être à la disposition de celui-ci, sur les lieux de travail, a droit à son salaire régulier même s'il ne travaille pas.

9.09 Prime de nuit

Une prime de nuit de vingt-trois (23) cents l'heure est payée au salarié pour chaque heure régulière travaillée entre seize (16.00) heures et vingt-quatre (24.00) heures, sauf pour les gardiens de nuit.

Lorsque les opérations s'effectuent sur trois (3) équipes, la prime pour les salariés affectés à ces factions, est de vingt (20) cents l'heure pour les heures régulières effectuées entre seize (16.00) et vingt-quatre (24.00) heures, et vingt-cinq (25) cents l'heure pour les heures régulières effectuées entre zéro (0) heure et huit (8) heures.

ARTICLE 10 - PAIE

10.01 La paie est faite par chèque et elle est remise au salarié, le jeudi de chaque semaine.

Les détails suivants doivent être mentionnés sur le talon de chèque détachable.

1. la date et la période de paie,
2. le taux de salaire,
3. le nombre d'heures payées,
4. le gain brut,
5. le gain net,
6. la rémunération pour travail supplémentaire (taux et demi et taux double),
7. les déductions pour cotisations syndicales, Régime de Rentes du Québec, assurance-groupe collective, régime d'assurance-maladie et assurance-chômage.
8. déductions d'impôt fédérales et provinciales.

10.02 Si le chèque de paie d'un salarié n'a pas été fait ou, dans le cas d'une erreur de plus de vingt-cinq (\$25.00) dollars sur le chèque de paie régulier, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à faire une avance à peu près équivalente à la somme manquante dans les vingt-quatre (24) heures suivant la demande du salarié, en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable. L'Employeur fera ensuite la correction et effectuera le rajustement exact, s'il y a lieu, sur la paie suivante. L'Employeur se rembourse de son avance à même la paie suivante du salarié.

10.03 Le montant total des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

ARTICLE 11 - HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

11.01 Production, entretien et réparation

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine.

Les horaires de travail sont ceux prévus à l'annexe "E" de la présente convention.

11.02 La semaine régulière des camionneurs est de quarante (40) heures, du dimanche au samedi inclusivement. Un camionneur est considéré au travail lorsqu'il doit demeurer près de son camion dans le cas de panne ou de trouble mécanique ou autres circonstances hors de son contrôle.

11.03 Gardiens:

Les heures régulières de travail des gardiens sont de douze (12.00) à vingt-quatre (24) heures de zéro (0) à douze (12.00) heures.

11.04 Au début d'une faction, chaque salarié doit être à son poste. Aucun salarié ne peut quitter son poste à la fin de sa faction avant que son remplaçant ne soit prêt à en assumer les responsabilités. Si un salarié ne se rapporte pas pour sa faction régulière, celui qui doit être remplacé en avise le contremaître et reste à son poste jusqu'à ce qu'on lui ait trouvé un remplaçant.

11.05 Si un salarié est empêché de se rapporter en temps à son travail à cause de circonstances incontrôlables (force majeure), il doit en aviser son contremaître, avant le début de sa faction. Il doit se rapporter à son contremaître dès son arrivée.

ARTICLE 12 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

12.01 Taux et demi

Le taux et demi, soit le taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%), doit être payé pour tout travail effectué par un salarié en dehors de ses heures journalières ou hebdomadaires de travail.

12.02 Tout travail exécuté un jour chômé et payé est rémunéré au taux et demi du salaire régulier en plus du paiement de la fête, sauf pour les gardiens et les camionneurs.

12.03 Taux double

Tout travail exécuté un dimanche est rémunéré au taux double soit au taux de cent pour cent (100%) du salaire régulier du salarié, sauf pour les gardiens et les camionneurs.

12.04 Rappel au Travail

Le taux et demi est payé à tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières pour les heures effectivement travaillées avec un minimum de quatre (4) heures de paie à taux simple sauf si le travail précède ou suit sa faction.

12.05 Lorsqu'un salarié est requis d'effectuer du travail supplémentaire, en continuité avec sa journée normale de travail, pour une durée prévisible de plus de deux (2) heures, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées avant de débiter le travail supplémentaire.

12.06 Un salarié travaillant sur l'équipe de soir ou de nuit et qui effectue du temps supplémentaire en continuité avec la fin de sa période de travail, maintient sa prime de nuit pour les heures ainsi travaillées.

12.07 Les gardiens ont droit à leur taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour tout travail effectué en plus de quarante-huit (48) heures par semaine.

ARTICLE 13 - COMITE MIXTE

- 13.01 Le Comité Mixte a pour but de veiller:
- a) à la bonne entente entre les parties,
 - b) aux conditions de travail.
- 13.02 Le Comité Mixte est composé en nombre paritaire de trois (3) personnes.
- 13.03 Les membres du Comité ont pleine et entière liberté d'action qu'ils sont tenus d'exercer en toute franchise et loyauté au meilleur de leur connaissance et de bonne foi.
- 13.04 Le Comité se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties. Les séances se tiennent pendant les heures régulières de travail.
- 13.05 Le Comité se choisit un président et un secrétaire parmi ses membres. Il tient des réunions une fois par mois, au jour fixé par le Comité. A la demande de l'une ou l'autre des parties, il peut tenir des réunions spéciales.
- 13.06 L'Employeur transmet au secrétaire du Syndicat le procès-verbal de chaque réunion du Comité dans les huit (8) jours qui suivent. Il est tenu également de communiquer par écrit sa réponse aux demandes faites par le Syndicat.
- 13.07 Lorsque des salariés siègent comme membres de ce Comité ils ne subissent aucune perte de salaire. S'ils siègent en dehors de leurs heures régulières de travail, ils sont rémunérés à taux réguliers

ARTICLE 14 - JOURS FERIES ET PAYES

14.01 Les jours suivants sont des jours fériés et payés:

- le jour de l'An
- le lendemain du jour de l'An
- le lundi de Pâques
- la St-Jean Baptiste
- la Confédération
- la Fête du Travail
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël

14.02 a) Le taux payé pour un jour de fête est le taux que le salarié aurait gagné pour une journée régulière de travail.

b) Pour avoir droit aux congés fériés et payés énumérés à la clause 14.01, le salarié régulier doit:

1) avoir travaillé la journée ouvrable qui précède et la journée ouvrable qui suit la fête à moins d'être absent pour un des raisons suivantes;

a) absence pour vacances;

b) absence pour congé autorisé en autant qu'il ait travaillé au moins une (1) journée dans les quinze (15) jours de calendrier précédant le jour de congé férié et payé;

c) absence pour maladie ou accident, en autant que le salarié ait travaillé au moins une (1) journée dans les trente (30) jours de calendrier précédant le congé férié et payé. Le salarié reçoit alors le paiement du congé lors de son retour au travail, le salarié devra présenter un certificat médical. Dans ce cas, si le salarié reçoit une compensation de la CSST ou en vertu du régime d'assurance collective, l'Employeur ne paiera que la différence entre ce que le salarié reçoit de la CSST ou de la compagnie d'assurance et la rémunération prévue pour le congé;

d) absence due à une mise à pied, en autant que le salarié ait travaillé une (1) journée dans les trente (30) jours de calendrier précédants la fête.

ARTICLE 15.00 - CONGES SPECIAUX

15.01 Congés de deuil et de naissance

a) Conditions générales

Un salarié a droit à un congé de cinq (5) jours consécutifs à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant.

Un salarié a droit à un congé de trois (3) jours consécutifs à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur, de ses beaux-parents.

b) Terme:

Les jours commencent à compter du jour de décès ou du lendemain, au choix du salarié.

c) Un salarié a droit à un (1) jour de congé à l'occasion de la naissance de son enfant.

d) Rémunération:

Le congé de deuil ou de naissance est payé au salarié régulier pourvu qu'il s'agisse d'un jour de travail cédulé.

e) Un salarié a droit à un (1) jour de congé payé le jour des funérailles, en autant qu'il s'agisse pour lui d'un jour de travail cédulé, à l'occasion du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre ou d'une bru ou de grand-parents.

ARTICLE 16 - CONGES SANS SOLDE

- 16.01 Un congé sans paie pour activités syndicales est accordé pour une durée de douze (12) mois, au salarié dont le congé est demandé par écrit par le Syndicat et approuvé par un organisme supérieur. Le Syndicat doit aviser L'Employeur du nom du salarié visé au moins un (1) mois avant le début d'un tel congé.
- 16.02 a) Sujet à la bonne marche des opérations, l'Employeur peut accorder à tout salarié désirant s'absenter pour vaquer à ses occupations personnelles, un permis d'absence, sans paie, jusqu'à concurrence de trente (30) jours sans perdre son ancienneté.
- b) Cependant, pour des raisons exceptionnelles, l'Employeur, après entente avec le Syndicat, peut prolonger ce congé jusqu'à douze (12) mois sans que ce salarié ne perde son ancienneté qu'il avait accumulée avant son départ. Dans ce cas, l'Employeur doit aviser le Syndicat par écrit. Le salarié doit s'adresser à son contremaître immédiat ou son remplaçant pour obtenir un tel congé.

ARTICLE 17.00 - CONGES MOBILES

17.01 Le salarié régulier a droit à trois (3) jours de congés mobiles par année de convention, qui doivent être pris un jour de travail cédulé du salarié à un moment convenant aux deux (2) parties.

Les congés mobiles sont basés sur les mois de travail durant chaque année de convention et sont accordés à raison d'un congé par trois (3) mois de travail jusqu'à concurrence d'un maximum de trois (3) congés par année de convention.

Les congés mobiles acquis qui n'auront pas été pris durant la période d'emploi seront payés à la mise à pied du salarié ou au plus tard, le trente et un (31) juillet de chaque année.

Un jour de congé mobile est rémunéré au taux de salaire régulier du salarié pour une (1) journée normale de travail.

17.02 Un congé mobile est pris un jour de travail cédulé du salarié à un moment convenant aux deux parties.

ARTICLE 18 - VACANCES

- 18.01 Tout salarié a droit à des vacances payées suivant les termes du présent régime de vacances.
- 18.02 La durée des vacances est basée sur l'ancienneté acquise au trente et un (31) décembre de chaque année et la rémunération de vacances est calculée sur les gains bruts d'un salarié au cours de l'année de calendrier précédente.
- 18.03
- 1) Tout salarié qui a moins d'un (1) an de service continu pour l'Employeur a droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné depuis la date de son embauche jusqu'au trente et un (31) décembre de la même année.
 - 2) Tout salarié ayant une (1) année de service et moins de deux (2) années chez l'Employeur a droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné.
 - 3) Tout salarié ayant deux (2) années de service et moins de cinq (5) années chez l'Employeur a droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux de cinq pour cent (5%) du salaire gagné.
 - 4) Tout salarié ayant cinq (5) années de service et moins de onze (11) années chez l'Employeur a droit à trois (3) semaines de vacances payées au taux de six pour cent (6%) du salaire gagné.
 - 5) Tout salarié ayant onze (11) années ou plus de service continu chez l'Employeur a droit à quatre (4) semaines de vacances payées au taux de huit pour cent (8%) du salaire gagné.
- 18.04 Advenant son départ pour ses vacances, le salarié doit recevoir l'indemnité due pour la période de congé.
- 18.05 L'Employeur ne peut remplacer les vacances annuelles par une indemnité compensatrice.

18.06 Les vacances sont prises à un moment qui convient au salarié et à l'Employeur, en tenant compte des exigences des opérations.

En principe, chaque salarié a droit, suivant son ancienneté, à deux (2) semaines de vacances consécutives à chaque année, pendant la période estivale comprise entre le quinze (15) juin et le quinze (15) septembre.

18.07 Si un congé férié survient pendant la période de vacances d'un salarié, il peut, à son choix, recevoir paiement d'une journée de salaire à son taux régulier ou prendre un congé mobile pendant l'année, à un moment qui convient au salarié et à l'Employeur.

18.08 Départ du salarié

Le salarié qui quitte définitivement le service de l'Employeur ou qui est congédié ou mis à pied avant le trente et un (31) décembre d'une année, reçoit à son départ, la rémunération de vacances à laquelle il a droit.

ARTICLE 19 - SOUS-CONTRAT ET TRAVAIL A FORFAIT

19.01 L'Employeur convient qu'aucune mise à pied ne peut résulter du seul fait qu'il confie à un sous-traitant l'exécution d'un travail normalement effectué par les membres de l'unité d'accréditation.

Il convient également de ne pas confier à sous-traitant les travaux qu'il exécute actuellement en autant qu'ils peuvent être efficacement exécutés par les salariés dans un délai raisonnable avec l'équipement et l'outillage dont ils disposent sans affecter les opérations normales.

19.02 Il est entendu que tout travail occasionnel et étranger aux opérations normales des usines de l'Employeur est, autant que possible, offert aux salariés régis par cette convention dans l'ordre de leur ancienneté respective. Les salariés qui acceptent sont alors rémunérés au taux spécifiquement établi pour tel travail, ce taux ne devant jamais être inférieur au taux de journalier prévu aux Annexes "A" et "B".

ARTICLE 20 - ASSURANCE

- 20.01 Le choix et l'administration de l'assurance-groupe relève du Syndicat
- 20.02 La contribution de l'Employeur au paiement de l'assurance est de cinquante pour cent (50%) du coût total de la prime jusqu'à un maximum de cinq dollars (\$5.00) par semaine pour un salarié inscrit sur le plan familial et de quatre dollars (\$4.00) par semaine pour un salarié inscrit sur le plan individuel.
- 20.03 La contribution de l'Employeur est appliquée par le Syndicat sur les bénéfices autres que l'assurance salaire.
- 20.04 Sujet au délai d'attente prévu au plan d'assurance, l'adhésion au plan d'assurance est obligatoire et l'Employeur doit faire compléter la fiche d'adhésion à tout nouveau salarié lors de son embauche.
- 20.05 L'Employeur fait la retenue de la contribution hebdomadaire des salariés chaque semaine sur leur salaire, et fait parvenir au Syndicat les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant celui au cours duquel les retenues ont été faites. L'Employeur fait parvenir en même temps au Syndicat sa contribution pour la même période.

ARTICLE 21 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 21.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise.
- 21.02 Lorsque l'Employeur impose une sanction disciplinaire à un salarié, il doit le faire dans les sept (7) jours ouvrables de la survenance des faits qui y ont donné lieu ou de la connaissance qu'il a de ces faits. Il peut cependant, dans ce délai, aviser le salarié qu'il envisage de prendre une sanction, mais qu'une période additionnelle est nécessaire pour faire enquête, dans ce cas, le délai prévu au présent paragraphe est prolongé pour le temps nécessaire à l'Employeur pour faire son enquête.

ARTICLE 22 - DOSSIER DU SALARIE

22.01 Lorsque l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié une réprimande, une suspension ou un congédiement, il doit en aviser le Syndicat et le salarié en faute et fournir les raisons qui ont motivé la sanction.

A la demande du Syndicat, l'Employeur doit fournir les détails mentionnés sur la carte fiche d'un salarié qui a fait un grief.

L'Employeur ne doit pas tenir compte d'une réprimande, ni d'une suspension lorsque neuf (9) mois se sont écoulés depuis la dernière inscription.

ARTICLE 23 - QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- 23.01 Les parties s'engagent à collaborer au maintien et à l'amélioration des conditions de travail à l'usine de façon à assumer le meilleur niveau possible de sécurité d'hygiène et le bien-être des salariés.
- 23.02 Les parties conviennent de former un comité de sécurité composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants des salariés. Lorsqu'il discute de questions de sécurité et de bien-être, le comité a pour rôle:
- a) formuler des recommandations à l'Employeur relatives aux mesures à prendre pour assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et de bien-être au travail;
 - b) étudier tout rapport d'enquête ou toute plainte sur des conditions ou actions dangereuses afin de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour les corriger. Lorsque le comité discute d'un accident survenu au travail, l'Employeur doit porter à sa connaissance les faits pertinents à l'accident;
 - c) formuler ou étudier toute suggestion visant à prévenir les accidents;
 - d) susciter des enquêtes dans le but d'améliorer les conditions et habitudes de sécurité;
 - e) susciter des rencontres au niveau des départements dans le but de sensibiliser les intéressés aux problèmes de sécurité.
- 23.03 Dans les plus brefs délais possibles, l'Employeur s'engage à faire connaître au comité de sécurité son attitude au sujet des recommandations qui lui ont été soumises et quelles mesures il a prises pour y donner suite.
- 23.04 Le comité de sécurité se réunit une (1) fois par mois pour discuter des questions de sécurité et de bien-être, à une date convenue par les membres. En cas d'urgence, le comité peut se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties.

- 23.05 Tout salarié subissant une blessure grave ou légère, durant ses heures de travail, doit se rapporter immédiatement à son surveillant, selon la Loi des Accidents du Travail, chapitre 159, S.R.Q. 1964, section IV, article 48.
- 23.06 Si l'Employeur exige d'un salarié qu'il se soumette à un examen médical autre que les examens d'embauche ou les examens relevant de la Loi des Accidents de Travail, il est entendu que les salariés n'auront pas à assumer de perte de salaire.
- Si un tel examen se tient en dehors du lieu de travail ou du lieu de résidence du salarié, l'Employeur verse au salarié seize dollars et cinquante cents (\$16.50) à titre de compensation pour les dépenses.
- 23.07 Lorsque des salariés siègent comme membre de ce comité, ils ne subissent aucune perte de salaire. S'ils siègent en dehors de leurs heures régulières de travail, il sont rémunérés à taux régulier.
- 23.08 L'Employeur convient de fournir l'équipement de sécurité ci-après énuméré suivant les conditions mentionnées.

1. Chapeau de sécurité

Tout nouveau salarié embauché après la signature de la convention paie le chapeau de sécurité fourni par l'Employeur. Cependant, une fois sa période d'essai complétée, l'Employeur lui rembourse le coût d'achat du chapeau.

2. Gants et appareils protecteurs de la vue, pour les soudeurs

L'Employeur fournit aux soudeurs les gants et appareils protecteurs de la vue nécessaires à ce travail.

3. Appareils protecteurs de l'ouïe

L'Employeur fournit aux salariés, là où nécessaires, des appareils protecteurs de l'ouïe.

4. L'Employeur fournit aux employés des équipes d'entretien et aux mécaniciens de garage des "couvre-tout" et il en assume l'entretien.
5. L'Employeur fournit les gants ou mitaines aux salariés exerçant des fonctions pour lesquelles il en exige le port. Tel salarié paie la première paire et par la suite le remplacement se fait suivant le sous-paragraphe 7; lorsque le salarié quitte son travail, sur remise de la paire de gants ou mitaines, l'Employeur lui crédite le coût d'achat d'une paire de gants.
6. L'Employeur met à la disposition des salariés chargés de vider le lac, des habits de pluie et des bottes de caoutchouc.
7. L'équipement de sécurité fourni et payé par l'Employeur demeure la propriété de l'Employeur. L'Employeur remplace l'équipement de sécurité prévu au présent article lorsqu'il est devenu inutilisable par suite d'usure normale ou accident et à la condition que le salarié rapporte l'équipement dont il demande le remplacement.

23.09

Lorsqu'un salarié qui a subi un accident de travail chez l'Employeur est apte à reprendre le travail, il réintègre la fonction qu'il occupait avant l'accident ou, si son poste a été aboli ou des mouvements de main-d'oeuvre sont survenus dans l'intervalle, tout autre poste que son ancienneté lui permet d'occuper suivant les dispositions de l'article 8.00.

Toutefois dans l'éventualité où son état ne lui permettrait pas de reprendre son occupation régulière, et qu'il y a une occupation vacante que son ancienneté, sa capacité physique, et ses qualifications lui permettent d'en remplir les exigences, il est affecté de préférence à cette fonction.

S'il n'y a pas de poste vacant et qu'il est en mesure de remplir une occupation d'un groupe de base, il peut alors déplacer suivant son ancienneté dans un groupe de base d'une échelle de progression en attendant qu'il y ait un poste vacant.

ARTICLE 24 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 24.01 Définition
Un grief aux fins de la convention est une controverse entre les parties qui concerne l'interprétation ou l'application des dispositions de la convention.
- 24.02 Un grief doit être soumis dans les quinze (15) jours de l'occurrence des faits qui y ont donné lieu ou du moment où un salarié a pu raisonnablement en prendre connaissance.
- 24.03 Tout grief doit être formulé par écrit, sur une formule appropriée à cette fin, remise au supérieur immédiat avec copie au surintendant.
- Le contremaître doit y donner une réponse écrite dans un délai de vingt (20) jours en indiquant les mesures qu'il a prises pour régler le grief.
- 24.04 Si le contremaître ne rend pas sa décision dans le délai de vingt (20) jours, ou si le Syndicat n'accepte pas la décision du contremaître, le Syndicat peut recourir à l'arbitrage conformément à l'article 25.01.
- 24.05 Les parties peuvent, à l'intérieur de ce délai de vingt (20) jours, se rencontrer pour tenter de régler le grief; les représentants du Syndicat peuvent alors, s'ils le désirent, se faire accompagner du représentant de la Fédération.
- 24.06 Dans les délais mentionnés au présent article, le samedi, le dimanche ou un jour de congé chômé, sont exclus et seuls les autres jours sont des jours ouvrables.
- 24.07 Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature, le Syndicat peut faire un grief collectif et le soumettre directement au directeur de l'usine.
- 24.08 Au cours de la procédure de grief, les parties conviennent de s'échanger les informations pertinentes de façon à faciliter le règlement des griefs mais en autant que cela ne soit pas de nature à leur causer préjudice.

ARTICLE 25 - ARBITRAGE

- 25.01 A défaut de règlement d'un grief à la dernière étape de la procédure de règlement des griefs, prévue au paragraphe 24.04 le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de l'expiration des délais prévus au paragraphe 24.04 soumettre le grief à un arbitre unique désigné par les parties ou, à défaut d'entente dans un délai de quinze (15) jours, à un arbitre désigné par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- 25.02 L'arbitre doit normalement rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la fin de l'enquête et de l'audition à moins d'entente contraire entre les parties.
- 25.03 Dans les cas d'arbitrage sur une mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de:
- a) annuler la mesure disciplinaire,
 - b) maintenir la mesure disciplinaire,
 - c) substituer une mesure disciplinaire moindre qu'il juge plus équitable,
 - d) dans le cas où il annule ou réduit la mesure disciplinaire, ordonner la compensation totale ou partielle des bénéfices ou avantages perdus par le salarié et le réintégrer dans ses fonctions.
- 25.04 Dans le cas de l'arbitrage sur des mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe toujours à l'Employeur.
- 25.05 L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier, d'amender ou d'annuler les dispositions de la convention ni d'y suppléer.
- 25.06 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont partagés, à parts égales entre les parties.

ARTICLE 26 - CAISSE D'ECONOMIE

- 26.01 Lorsqu'un salarié désire faire effectuer sur son salaire une déduction pour la caisse d'économie, il doit signer et remettre à l'Employeur une demande écrite à cet effet, indiquant le montant hebdomadaire de la déduction, ainsi qu'une autorisation de déduire cette somme sur son salaire et de la remettre à son acquit à sa caisse d'économie.
- 26.02 Un salarié peut faire une demande de déduction, arrêter les déductions ou en changer le montant, seulement au cours des périodes suivantes:
- 1ère semaine de juin
 - 1ère semaine d'octobre
 - 2e semaine de février
- 26.03 L'Employeur doit remettre à la caisse d'économie les sommes ainsi déduites dans les quinze (15) jours du mois au cours desquels telles déductions ont été faites.

ARTICLE 27 - DUREE DE LA CONVENTION

27.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature et elle demeurera jusqu'au trente (30) juin 1983.

27.02 Rétroactivité:

1) Sujet au sous-paragraphe 2 suivant, tout salarié a droit à titre de rétroactivité, à un montant équivalent à:

a) treize point cinq pour cent (13.5%) du salaire qu'il a gagné, y incluant le paiement des congés payés autres que les vacances annuelles, entre le premier (1^{er}) juillet 1981 et la signature de la présente convention.

b) soixante-dix (0.70%) cents multipliés par le nombre d'heures qu'il a effectivement travaillées, ou pour lesquelles il a effectivement été payé à l'occasion de congés payés autres que les vacances annuelles, entre le premier (1^{er}) juillet 1982 (01-07-82) et la signature de la présente convention.

2) Pour avoir droit à la rétroactivité un salarié doit être à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention et revenir au travail lors de son rappel.

3) La rétroactivité est payable dans les quinze (15) jours du retour au travail d'un salarié.

27.03 A l'expiration de la convention, l'une ou l'autre des parties qui désire y apporter des modifications doit donner un avis par écrit à cet effet dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant le trente (30) juin 1983 (30-06-83).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Dolbeau
ce vingt-quatrième (24^{ième}) jour de septembre de
l'an mil neuf cent quatre-vingt-deux.

DONOHUE ST-FÉLICIEN INC. "SECTEUR GIRARDVILLE"

Marcel Girard
Bruce Pariseau
Daniel Rodrigue

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE "RIVIERE GERVAIS"

Edgar Lalonde
Jacques Gaudreault
Stéphane Bouchard

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET (C.S.N.)

Lucien Roy

ANNEXE "A"

TRONCONNAGE

GIRARDVILLE

	<u>FIN CONV.</u>	<u>SIGN</u>
* <u>GROUPE 1</u>	7.14	<u>40 Hres.</u> 9.31
. OP. CHARGEUR FIXE		
* <u>GROUPE 2</u>	6.72	8.80
. OP. TRONCONNEUSE		
. OP. D'ECORCEUR		
<u>GROUPE 3</u>	6.57	8.62
. OP. DECHIQUETEUSE		
. OP. ECORCEUR RECUPERATION		
. PREP. TRANSFERT 30"		
. PREPOSE REMA		
<u>GROUPE 4</u>	6.49	8.53
. PREPOSE ENTREE DES DOUCHES		
. PREPOSE ENTETEUR D'ECORCEUR		
. PREPOSE CHARGEMENT DES COPEAUX		
<u>GROUPE 5</u>	6.44	8.47
. JOURNALIER		
. NETTOYEUR		

* Ces fonctions sont des fonctions présélectionnées

ANNEXE "B"

USINE DE SCIAGE

GIRARDVILLE

	<u>FIN CONV.</u>	<u>SIGN</u> <u>40 HRES</u>
* <u> GROUPE 1</u>	6.93	9.06
. OP. DECOUPEUSE JUMELLE		
. OP. SCIES JUMELLES A BILLOT		
. OP. SCIES JUMELLES A DEDOUBLER		
* <u> GROUPE 2</u>	6.62	8.68
. OP. DELIGNEUSE		
. OP. EMPILEUSE AUTOMATIQUE		
<u> GROUPE 3</u>	6.57	8.62
. OP. DECHIQUETEUSE		
. OP. REFENDEUSE		
. OP. EBOUTEUSE		
. PREPOSE RETOUR DU BOIS		
<u> GROUPE 4</u>	6.47	8.50
. PREPOSE SELECTION		
. CANTEUR (CLAIREUR) DEC. DEL.		
. CANTEUR DECOUPEUSE JUMELLE		
<u> GROUPE 5</u>	6.44	8.47
. JOURNALIER		
. NETTOYEUR		
. PREPOSE AUX LATTES		
. PREPOSE AUX CASES		

* Des fonctions sont des fonctions présélectionnées

ANNEXE "C"
MACHINERIES LOURDES
GIRARDVILLE

	<u>FIN CONV.</u>	<u>SIGN.</u> <u>40 HRES</u>
* <u>GROUPE 1</u>	7.24	9.43
OPERATEUR CHARGEUR MOBILE		
OPERATEUR CHARGEUR BOIS EN LONGUEUR		
OPERATEUR CHARGEUR BOIS SCIE		
* <u>GROUPE 2</u>	7.14	9.31
OPERATEUR CHARGEUR ET CAMION-NETTOYAGE		
* <u>GROUPE 3</u>	6.67	8.74
OPERATEUR-APRENTI (LES 45 PREMIERS JOURS DE TRAVAIL)		

* Ces fonctions sont des fonctions présélectionnées.

ANNEXE GENERALE D

GIRARDVILLE

	<u>FIN CONV.</u>	<u>SIGN</u> <u>40 HRES</u>
CLASSIFICATEUR (CARTE)	6.72	8.80
CLASSIFICATEUR (CARTE) EBOUTEUR	7.41	9.64
OP. CAMION-REMORQUE	7.52	9.77
OP. CAMION GRAVIER	7.10	9.26
ELECTRICIEN C	7.81	10.12
APPRENTI-ELECTRICIEN	6.84	8.95
AFFUTEUR	7.67	9.95
AIDE-AFFUTEUR	6.84	8.95
PREPOSE ENTRETIEN GENERAL	6.62	8.68
GARDIEN	6.38	8.39
MEC. D'ENTRETIEN (USINE) A		10.31
MEC. D'ENTRETIEN (USINE) B	7.71	10.00
MEC. D'ENTRETIEN (USINE) C	7.30	9.50
MEC. D'ENTRETIEN (USINE) APP.	6.88	9.00
MEC.-SOUDEUR (GARAGE) A	7.97	10.31
MEC.-SOUDEUR (GARAGE) B	7.71	10.00
MEC.-SOUDEUR (GARAGE) C	7.44	9.67
MEC.-SOUDEUR (GARAGE) APP.	6.72	8.80
PREPOSE AU SECHOIR	6.62	8.68
MEC.-HUILEUR	6.72	8.80
PREPOSE A L'ENTRETIEN DES ECORCEURS	6.79	8.80
CONCIERGE	6.44	8.47
ETUDIANT	5.66	7.53

ANNEXE "E"
HORAIRES DE TRAVAIL

PERSONNEL - PRODUCTION
 - D'ENTRETIEN MECANIQUE- USINE
 - D'ENTRETIEN MECANIQUE - GARAGE

	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>
--	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

OPERATIONS
 S'EFFECTUANT
 SUR 1 FACTION:

J O U R	-	8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	-
---------	---	--------	--------	--------	--------	--------	---

NOTE: LES SALARIES AFFECTES DE JOUR SEULEMENT SUIVENT CET HORAIRE.

OPERATIONS
 S'EFFECTUANT
 SUR 2 FACTIONS

J O U R	-	8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	-
S O I R	-	16 - 24	16 - 24	16 - 24	16 - 24	16 - 24	-

NOTE: CES EQUIPES FONT LA ROTATION CHAQUE SEMAINE

OPERATIONS
 S'EFFECTUANT
 SUR 3 FACTIONS

1^{ère} semaine

Equipe no 1		0 - 8	0 - 8	0 - 8	0 - 8	0 - 8	0 - 8
Equipe no 2	8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	
Equipe no 3	16 - 24	16 - 24	16 - 24	16 - 24	16 - 24	16 - 24	

2^e semaine

Equipe no 2		0 - 8	0 - 8	0 - 8	0 - 8	0 - 8	0 - 8
Equipe no 3	8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	
Equipe no 1	16 - 24	16 - 24	16 - 24	16 - 24	16 - 24	16 - 24	

3^e semaine

Equipe no 3		0 - 8	0 - 8	0 - 8	0 - 8	0 - 8	0 - 8
Equipe no 1	8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	
Equipe no 2	16 - 24	16 - 24	16 - 24	16 - 24	16 - 24	16 - 24	

- NOTES:
- L'employeur accorde aux salariés, à l'intérieur de ces horaires de travail, une période de trente (30) minutes, sans perte de salaire, pour le repas.
 Pour les salariés affectés à la production, la période de repas est prise pour l'équipe de jour, entre 12:00 et 12:30; équipe de soir, entre 20:00 et 20:30 et l'équipe de nuit, entre 4:00 et 4:30 heures.
 - Pour démarrer l'usine, les mécaniciens d'entretien de la faction entreront selon les besoins, avant le début de la faction, pour mettre en marche l'usine. Ils seront rémunérés à temps supplémentaire.
 - La période de repas des employés affectés à l'entretien et réparation (usine et garage) peut-être déplacée avant ou après les périodes des autres salariés.
 - Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente entre les parties.

ANNEXE "F"

MINISTERE DU TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE

PROVINCE DE QUEBEC DOSSIER 15351
REGION DE QUEBEC CAS: QR-027-05-73

Syndicat National des Travailleurs de La Scierie Normandin
Inc., C.S.N.

ASSOCIATION REQUERANTE

-ET-

SCIERIE NORMANDIN INC.

EMPLOYEUR

A C C R E D I T A T I O N

L'association ci-dessus par requête en date du 23 mai 1973 adressée au commissaire-enquêteur en chef demande l'accréditation pour le groupe de salariés suivants:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, à l'emploi de Scierie Normandin Inc., Canton Bourbon, Rivière Gervais, Co. Roberval".

JE SOUSSIGNE APRES ENQUETE ET ETUDE CONSTATE:

- 1) que l'association ci-dessus jouit du caractère représentatif requis;
- 2) qu'il y a accord entre l'employeur et l'association sur l'unité de négociation et sur les personnes qu'elle vise.

POUR CES MOTIFS, EN VERTU DES POUVOIRS QUI ME SONT CONFERES PAR LE CODE DU TRAVAIL, J'ACCREDITE L'ASSOCIATION CI-DESSUS POUR LE GROUPE DE SALARIES SUIVANTS:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés du bureau".

De: Scierie Normandin Inc.
Cantin Bourbon, Rivière Gervais, Rob.
Adresse de l'établissement visé.

Jean-Louis Samson
Enquêteur

Québec, ce 22ième jour de juin 1973.

GUIDE DE CLASSIFICATION POUR LES HOMMES DE METIER1. BUT DU PROGRAMME

Ce guide de classification d'hommes de métier a pour but favoriser la promotion de l'homme de métier et de fournir à l'industrie une main-d'oeuvre qualifiée.

2. BUT DE L'EVALUATION DE L'HOMME DE METIER

- a) Confirmer et reconnaître la compétence d'un employé pour lui permettre l'accès à une classe supérieure;
- b) Evaluer ses connaissances au niveau du métier, son efficacité et son comportement au travail;
- c) Fournir à l'homme de métier l'occasion de faire une mise au point de sa position dans son métier.

3. Le présent guide de classification fait partie intégrante de la convention collective.

4. OCCUPATION(S) ASSUJETTIE(S)

Mécanicien d'entretien

5. CLASSIFICATION

- a) Tous les mécaniciens d'entretien sont sujets à quatre (4) classes dans leur profession:
Apprenti, Classe C, Classe B, Classe A.
- b) L'Employeur détermine le nombre d'hommes de métiers et d'apprentis pour former son équipe dans chaque métier.
- c) Lorsqu'il y a lieu d'augmenter ou de remplir un poste vacant dans un métier, on procède d'abord par affichage suivant les dispositions de l'article 8 de la convention. Les employés qui possèdent les qualifications requises et qui désirent postuler pour ces occupations doivent y inscrire leur nom. Les candidats qui remplissent les exigences pré-établies sont choisis par ordre d'ancienneté générale.

6. ELIGIBILITE

Pour pouvoir accéder à une classification supérieure à celle à laquelle il appartient déjà, un candidat doit remplir les conditions suivantes:

- a) Rencontrer les exigences minimales du métier et de la classification immédiatement supérieure à la sienne et réussir avec succès les examens et contrôles prévus au présent guide;
- b) Se qualifier et obtenir les licences qui peuvent être requises par la loi avant même de pouvoir être considéré éligible pour l'emploi ou l'avancement dépendant des conditions qui s'imposent.

7. EXIGENCES MINIMALES DES CLASSES

Apprenti: Le pré-requis pour accéder au métier est la formation d'une école reconnue dans la spécialisation ou connexe au métier ou formation reconnue dans le métier. Une formation générale ou spécifique jugée équivalente sera considérée.

Classe C: Satisfaire les exigences pour l'apprenti plus un (1) an d'expérience comme apprenti ou équivalences reconnues.

Classe B: Satisfaire les exigences pour la classe C plus deux (2) ans d'expérience comme classe C ou équivalences reconnues.

Classe A: Satisfaire les exigences pour la classe B plus trois (3) ans d'expérience comme Classe B ou équivalences reconnues.

8. METHODE D'EVALUATION

L'évaluation d'un candidat est faite par un comité formé de:

1. Surveillant immédiat,
2. Chef de service concerné,
3. Expert dans la matière à évaluer,
4. Un représentant syndical,
5. Un représentant du service du personnel.

Seuls les trois premiers évaluent le candidat. Le représentant syndical et le superviseur du service du personnel assistent à l'évaluation.

- a) L'évaluation de l'efficacité et du comportement se fait en comparant les résultats connus de son travail aux normes fixées pour chacun des facteurs. La pondération se fait sur le principe médian, c'est à dire que le résultat de chaque facteur s'obtient par la moyenne des points octoyés par ceux qui évaluent.
- b) L'évaluation des connaissances théoriques du métier se fait par examens tels que déterminés ci-après;
- c) L'évaluation des connaissances pratiques du métier se fait par banc d'essai et/ou un stage pratique sous observation à l'usine dans des travaux dont le coefficient de difficulté correspond aux exigences de la classe supérieure à la sienne.

9. PROCEDURE D'EVALUATION

- a) Une fois par année, au plus tard le 1er mai, un représentant de la Compagnie affichera pendant quinze (15) jours un avis indiquant qu'il recevra les applications de tous ceux qui sont intéressés à graduer et il indiquera les dates probables de l'évaluation.
- b) Cet affichage doit précéder d'au moins deux (2) mois la date prévue pour la période d'évaluation.

- (9) c) Les candidats possibles qui désirent être évalués devront présenter au surintendant ou son représentant leur demande par écrit un (1) mois avant la date prévue de la période d'évaluation. Ces demandes seront transmises au responsable du personnel, au moins quinze (15) jours avant la période d'évaluation.
- d) Le comité d'évaluation vérifie la recevabilité des demandes en fonctions des exigences des classes et procède à l'évaluation des candidats selon la méthode prescrite.
- e) A sa demande, le candidat peut discuter des résultats de l'évaluation en présence du comité. Les informations demandées lui sont alors fournies.

Le Comité doit confirmer les résultats de l'évaluation par écrit.

Le document comprendra:

- Nom du candidat
- Nom des membres du comité
- Date de l'évaluation
- Date à laquelle le candidat a été avisé des résultats de l'évaluation
- Les conséquences de l'évaluation ainsi que les raisons qui s'y rattachent.

Des copies seront distribuées au:

- Candidat
- Surintendant
- Service du personnel
- Syndicat

- f) Un employé s'étant fait refuser la classification postulée a le droit à un maximum de deux (2) reprises pour une même classification.

L'apprenti qui se voit refuser la classe "C" après deux reprises retourne à son ancienne occupation, ou à défaut, à toute occupation que son ancienneté lui permet d'occuper conformément à la présente convention.

La première reprise un (1) an ou plus tôt après la première évaluation pour la même classification.

La deuxième reprise deux (2) ans ou plus tôt après la première évaluation pour la même classification.

10. RESULTAT D'EVALUATION

La satisfaction aux critères d'évaluation de chacun des éléments évalués (connaissances spécifiques au métier et efficacité et comportement personnel au travail) est essentielle à l'accession d'un employé à une classe supérieure.

(10) a) Evaluation des connaissances spécifiques au métier

Pour être promu à la classe supérieure à la sienne, le candidat devra obtenir 60% de moyenne totale combinant théorie et pratique et un minimum de 50% par matière, théorie et pratique.

b) Evaluation de l'efficacité et du comportement au travail

Pour être promu à la classe supérieure à la sienne, le candidat doit atteindre 60%, soit la note minimale requise pour satisfaire aux exigences de la méthode.

11. L'EVALUATION PROPREMENT DITE:

a) Les examens auxquels sont soumis les salariés sont des examens conformes aux métiers tels que pratiqués dans l'industrie et qui ont été préparés par un comité ad hoc.

Pour les examens théoriques, une banque de questions propres à chaque métier a été établie.

b) Le contenu des examens doit être aussi uniforme que possible, en difficulté propre au degré de classification à évaluer.

c) Le comité d'évaluation assumera la responsabilité d'appliquer la procédure de classification.

Le Comité se réserve le droit de mettre fin à l'évaluation quand la limite de temps prévue pour cette évaluation est atteinte ou quand la méthode de travail du candidat met en danger sa sécurité ou celle des autres ou bien s'il risque de causer de sérieux dommages à la propriété.

12. ETABLISSEMENT DES EXAMENS THEORIQUES:

a) Structure des examens:

Le comité identifie les matières pertinentes à l'évaluation du candidat et détermine le nombre de questions par matière.

b) Déroulement des examens:

Les questions sont tirées au sort par le candidat. Toutes les questions sont à répondre.

ANNEXE "H"

LISTE D'ANCIENNETE

TRONCONNAGE

AU 30-07-82

<u>NOM</u>	<u>ANCIENNETE</u>
DIONNE Paul	17.170
NADEAU Odilon	17.154
COULOMBE Jean-Marie	17.046
BOLDUC René	17.037
BOIVIN André	15.009
ALLARD Noël	8.205
LAVOIE Christian	7.197
LAMBERT Michel	7.187
COUSINEAU Laurier	7.126
TROTTIER Roger	7.021
LAVOIE Jean-Marie	6.193
ST-JEAN Denis	6.165
DIONNE Denis	6.140
PARE Jean-Marc	5.148
BOLDUC Carol	5.068
LAPRISE Dominic	5.054
GAGNE Lucien	5.020
LAVOIE Jacquelin	4.239
CHASSE François	4.202
ST-GELAIS Alain	4.191
TREMBLAY Joseph-Henri	3.249
PAINCHAUD Carol	3.249
BOIVIN Georges-Aimé	3.249
GRONDIN Pascal	3.245
GIRARD Guy	3.235
LAROUCHE Jacques	3.039
MARCIL Gérard	3.038
GIRARD Paul	3.028
LAPOINTE Pierre	2.240
LAPOINTE Julio	2.235
TREMBLAY Alain	2.001
HEBERT Jean-Marc	1.259
BELLEMARE Richard	1.225
GAUTHIER Martin	1.217
GAUTHIER Dany	1.113
DRAPEAU Rock	1.113
LAGARDE Patrick	1.111
FOURNIER Lévis	1.106
DOUCET Rémi	1.104
LEVESQUE Michel	1.103
FERLAND Pierre	1.101
VERREAULT France	1.101

<u>NOM</u>	<u>ANCIENNETE</u>
LAVOIE Réjean	1.101
LALANCETTE Sylvain	1.096
MARCIL Jean-Marc	1.095
ANGERS Ernest	1.092
PIQUETTE Vital	1.056
BLAIS Jean-Guy	1.051
SIMARD Jean-Marc	1.020
THIBEAULT Réjean	1.017
ROBERT Martin	1.017
DALLAIRE Gaston	1.015
PAINCHAUD Victor	1.008
LALANCETTE Félix	1.007
DESMEULES Michel	1.007
LAROCHE Yvan	1.007
MAILHOT Daniel	1.006
BOUCHARD Yves	1.005
BRETON JUNEAU Gaston	1.000
BERUBE Raymond	0.231
PARENT Jasmin	0.193
TREMBLAY Gérald	0.188
KIROUAC Gilles	0.179
DESCHESNE Daniel	0.170
MENARD Jean-Marc	0.118
CANTIN Serge	0.095

LISTE D'ANCIENNETE

SCIAGE

AU 30-07-82

<u>NOM</u>	<u>ANCIENNETE</u>
HEBERT Robert	9.004
PERRON Roland	8.222
SIMARD Jacques	8.109
BERNIER Bertrand	8.034
MARTEL Réjean	7.214
DUMAIS Yvon	7.193
ST-JEAN Gérard Benoit	7.106
LAVOIE Alain	7.104
BERNARD Eloi	7.093
VEILLETTE Mario	7.040
DUBE Bernard	6.202
FONTAINE Bernard	6.193
PARE Raynald	6.022
DOUCET Cléry	5.225
PAQUET Arthur	5.225
BOIVIN Gaby	5.223
LAROUCHE Gilles	5.176
DARVEAU Denis	5.174
DARVEAU André	5.070
ROUTHIER Michel	5.064
THERIAULT Delphis	5.054
PARE Luc	4.244
VERREAULT Ghislain	4.210
PAINCHAUD Patrice	4.187
POIRIER Sylvain	4.101
SERGERIE Réjean	4.064
GILBERT Jean-Marc	3.021
BOUCHARD Miville	2.249
GAUDREAUULT André	2.213
DESBIENS Laurent	2.202
GRONDIN Robert	2.086
SAVARD Robert	2.077
NIQUET Michel	2.032
BARIL Régis	1.111
LEMELYN Yvon	1.101
BRASSARD Steeve	1.096
CLOUTIER Régis	1.087
VEZINA François	1.085
GRENIER Gaston	1.081
FERLAND Jacques	1.069
SAVARD Réal	1.064
FORTIN Marco	1.061

<u>NOM</u>	<u>ANCIENNETE</u>
BOLDUC Chantal	1.060
DOUCET Michel	1.017
HARVEY Martin	1.007
SERGERIE Russel	1.007
VAILLANCOURT Denis	1.007
BERGERON Yves	1.007
TREMBLAY Bernard	1.007
CANTIN Antonin	1.007
LALANCETTE Bertrand	1.006
MORIN Régis	1.006
FERLAND Marcel	1.006
VINCENT Fernand	1.006
LALANCETTE Normand	1.006
THERRIEN Benoit	1.005
MICHAUD Romain	1.005
GUAY Alain	1.002
BOILY Jacques	1.002
TREMBLAY Roger	1.001
DROUIN Denis	1.000
LALANCETTE Clément	1.000
TREMBLAY Mario	0.258
MEUNIER Cyrille	0.258
GAUDREAU Dany	0.257
FORTIN Raymond	0.250
LALANCETTE André	0.246
TREMBLAY Marc	0.245
TREMBLAY André	0.242
MARTEL Roger	0.215
HUDON Hérold	0.204
SERGERIE Guy	0.189
FERLAND Mario	0.185
THERRIEN Jean-Louis	0.171
THIBEAULT Michel	0.168
GAGNON Gervais	0.167
BOUCHARD Réal	0.160
TREMBLAY Vital	0.149
PAGE André	0.149
BOIVIN Gérard	0.140
DOUCET Réjean	0.139
TREMBLAY Gérard	0.113
BELLEY Jean-Pierre	0.112
ROUTHIER Robert	0.103
MARCIL Jean-Yves	0.090

LISTE D'ANCIENNETE

MACHINERIE LOURDE

AU 30-07-82

<u>NOM</u>	<u>ANCIENNETE</u>
GOSSELIN Lionel	18.254
POIRIER Bertrand	16.063
LALANCETTE Edgar	14.241
VALLEE Gérard	12.243
BOUDREAU Paul-Emile	9.119
MAILHOT Jean-Guy	9.060
GAUDREAU Ghislain	9.002
SIMARD Sylvain	8.130
POIRIER Ghislain	8.109
GALARNEAU Réjean	7.252
BOLDUC Rémi	7.126
COULOMBE Raynald	7.100
RICHER Fernand	1.006

LISTE D'ANCIENNETE

ANNEXE GENERALE

AU 30-07-82

<u>NOM</u>	<u>ANCIENNETE</u>
PERREULT Maurice	17.154
GAUDREULT Jacques	15.009
THIBEAULT Jean-Marc	10.253
CANTIN Benoit	9.187
TREMBLAY Maurice	9.010
BOIVIN Jean-Marie	9.006
GOSSELIN Gilles	9.004
DUFOUR Daniel	8.090
LALANCETTE Michel	8.011
LEGARE Martin	7.067
BOILY Jean-Charles	6.222
LAVOIE Mario	6.152
SERGERIE André	6.089
CANTIN Jérôme	5.029
GAUTHIER Alain	5.021
LAROUCHE Germain	4.182
RIVARD Marc-André	4.060
VERREULT Jean-Charles	3.249
GALARNEAU Liboire	3.236
GAGNON Maurice	3.225
DUCHESNEAU Fernand	3.037
CARBONNEAU Gilles	3.014
SIMARD Jean-Pierre	3.005
ALARY Richard	2.223
TREMBLAY Rock	2.219
POTVIN Raynald	2.212
DION Daniel	2.115
BOULIANNE Mario	2.108
GILBERT Jean-Guy	2.065
BOIVIN Guy	2.011
MARCEAU Adrien	2.011
GAUTHIER Mario	2.007
LAVOIE Lucien	2.001
MENARD Gilles	1.253
LEVESQUE Marc	1.209
PAQUET Emile	1.164
NOËL Robert	1.155
BOUCHARD Robert	1.128
THEBERGE Claude	0.252
NIQUET Patrice	0.217
GRONDIN Marc	0.184
THIBEAULT Romuald	0.154

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

DONOHUE ST-FELICIEN INC.,

SECTEUR GIRARDVILLE,
DIVISION SCIERIES.

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE RIVIERE GERVAIS

Les parties conviennent de ce qui suit relativement à l'intégration au nouveau guide de classification des hommes de métier, pour les salariés classifiés, avant la signature, mécanicien-soudeur ou aide-mécanicien-soudeur:

1. a) Les exigences minimales des classes ne s'appliquent que pour l'accès à la classe "A".
b) Pour se qualifier à la classe "A", ils devront participer aux cours de formation organisés par l'Employeur.
c) Une fois terminée cette période de formation, les salariés visés pourront se présenter à l'examen de qualification leur permettant d'accéder à la classe "A".
2. Dans le cas des salariés classifiés mécanicien ou aide-mécanicien suivant l'ancienne convention, ils sont intégrés dans la nouvelle classification comme suit:

ANCIENNE CLASSIFICATION

NOUVELLE CLASSIFICATION

Mécanicien-soudeur (usine).

Mécanicien d'entretien
(usine) B

Aide-mécanicien. (3e année)

Mécanicien d'entretien
(usine) C

Aide-mécanicien (2e année)

Mécanicien d'entretien
(usine) C

Aide-mécanicien (1e année)

Mécanicien d'entretien (usine) C

Ces salariés progressent dans l'échelle jusqu'au niveau de mécanicien d'entretien (usine) "B" suivant l'ancien système, soit:

- . après un (1) an pour ceux classifiés aide-mécanicien 3e année ;
- . après deux (2) ans pour ceux classifiés aide-mécanicien 2e année;
- . après trois (3) ans pour ceux classifiés aide-mécanicien 1e année.

Le passage de la classification "B" à celle de "A" se fait en fonction du plan d'évaluation et de formation en vigueur.

Dans le cas des salariés qui seront classifiés après la signature de la convention, l'accès et la progression à ces fonctions se fera suivant le guide de classification.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A Dolbeau,

CE vingt-quatrième (24^{ème}) jour de septembre 1982.

DONOHUE ST-FELICIEN INC.

secteur Girardville
Division Scieries

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE RIVIERE GERVAIS.

Marcel Girard.
Boris Bouchard
Daniel Robit

Edgar Lalonde
Jacques Daudreault
Michel Bouchard
Jean Roy

LETTRE D'ENTENTE HORS CONVENTION

ENTRE

DONOHUE ST-FELICIEU INC.,

SECTEUR GIRARDVILLE,
DIVISION SCIERIES

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE RIVIERE GERVAIS

ET

Conformément à la lettre d'entente relative à l'intégration des mécaniciens-soudeurs, l'Employeur convient que dans le cours de la présente convention, il procédera à l'évaluation des mécaniciens-soudeurs classifiés au moment de la signature dans le but d'établir un programme temporaire de formation.

De plus, pour les salariés classifiés à la date de signature, pour le passage de la Classe "B" à "A", la moyenne pour les examens théoriques et pratiques doit être de soixante pourcent (60%); cependant, ils ne sont pas tenus au cinquante pourcent (50%) minimum pour chacun des examens.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A Dolbeau,

CE vingt-quatrième (24^{ième}) jour de septembre 1982.

DONOHUE ST-FELICIEU INC.
Secteur Girardville
Division Scieries

Marcel Girard
Guisele Proulx
Daniel Rocher

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE RIVIERE GERVAIS,
Secteur Girardville,
Division Scieries

Edgar Lacombe
Jacques Gaudreault
Stivile Pouchard
R. J.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

DONOHUE ST-FELICIEN INC.
SECTEUR GIRARDVILLE
DIVISION SCIERIES

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE RIVIERE GERVAIS,
SECTEUR GIRARDVILLE

L'Employeur convient d'accorder:

1. Une allocation de transport de \$2.00 pour chaque jour effectivement travaillé au salarié régulier, à l'intérieur de son horaire régulier, jusqu'à concurrence d'un maximum de \$10.00 par semaine.

Cependant, l'Employeur ne sera pas tenu au paiement de cette allocation s'il prend les dispositions pour assurer à ses frais un service d'autobus pour le transport de Girardville ou d'autres points, à l'usine.

2. L'Employeur accorde à tout salarié qui est rappelé au travail le samedi ou le dimanche, en dehors de son horaire régulier, une allocation de transport de \$10.00 pour chaque samedi ou dimanche au cours duquel il est ainsi rappelé.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A Dolbeau
ce vingt-quatrième (24^{ième}) jour de septembre 1982.

DONOHUE ST-FELICIEN INC.
Secteur Girardville
Division Scieries

Marcel Girard
Yves Drapeau
Daniel Rocher

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE RIVIERE GERVAIS,
Secteur Girardville,
Division Scieries

Edgar Lalonde
Jacques Daudreault
Miryle Duchard
Roy, Roy

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

DONOHUE ST-FELICIEN INC.
SECTEUR GIRARDVILLE
DIVISION SCIERIES

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE RIVIERE GERVAIS,
SECTEUR GIRARDVILLE

Les parties conviennent de ce qui suit:

Dans le cas où un salarié s'absente du travail dans le cadre de l'article 6.02 de la convention, l'Employeur convient de continuer à verser au salarié son salaire régulier pour la durée de telle absence.

A la fin de chaque mois, l'Employeur facture le Syndicat pour les montants ainsi payés, en y ajoutant le coût des bénéfiques ou avantages sociaux, conventionnels et gouvernementaux, mais sans frais d'administration.

Le Syndicat doit rembourser l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la facturation.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Dolbeau
ce vingt-quatrième (24^{ième}) jour de septembre 1982.

DONOHUE ST-FELICIEN INC.
Secteur Girardville
Division Scieries

Marc Girard
Bruce Bouchard
Daniel Bouchard

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE RIVIERE GERVAIS.

Edgar Lafamette
Jacques Gaudreault
Miguel Bouchard
Kyren Fay

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

DONOHUE ST-FELICIEN INC.
SECTEUR GIRARDVILLE
DIVISION SCIERIES

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE RIVIERE GERVAIS,
SECTEUR GIRARDVILLE

Les parties conviennent ce ce qui suit:

Compte tenu de la situation particulière qui a entraîné la fermeture de l'usine à compter du mois d'août 1980, l'Employeur convient que les salariés qui ont été mis à pied le vingt-neuf (29) août 1980 et qui n'ont pas été rappelés au travail depuis cette date, aux fins d'application de l'article 7.03-4, ne perdront leur ancienneté que si la mise à pied excède trente-quatre (34) mois. Cette disposition n'est pas applicable aux salariés qui ont été mis à pied le vingt-neuf (29) août 1980 et qui ont été rappelés au travail depuis ce temps. Lorsqu'un salarié est rappelé à l'intérieur de ce délai de trente-quatre (34) mois, cette disposition ne s'applique pas lorsqu'il est par la suite mis à pied.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Dolbeau
ce vingt-quatrième (24^{ième}) jour de septembre 1982.

DONOHUE ST-FELICIEN INC.,
Secteur Girardville
Division Scieries

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE RIVIERE GERVAIS.

Marcel Gerard
Bruce Doyon
Daniel Rodus

Edgar Lalonde
Jacques Gaudreault
Philippe Bouchard
Rejean Roy

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

DONOHUE ST-FELICIEN INC.
SECTEUR GIRARDVILLE
DIVISION SCIERIES

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE RIVIERE GERVAIS,
SECTEUR GIRARDVILLE

Les parties reconnaissent qu'à la date de la signature de la Convention qu'aucun salarié n'occupe la fonction de classificateur (carte) et classificateur (carte) ébouteur.

Cependant lorsque l'Employeur jugera nécessaire de rendre effective cette fonction, le taux de salaire applicable sera celui prévu à l'Annexe "D" de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Dolbeau
ce vingt-quatrième (24^{ième}) jour de septembre 1982.

DONOHUE ST-FELICIEN INC.
SECTEUR GIRARDVILLE
DIVISION SCIERIES

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE RIVIERE GERVAIS.

Marcel Gervais
Misès Dufour
Daniel Rodus

Edouard Lalonde
Jacques Gaudreault
Paul-Joël Bergeron
Lydia Roy

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

DONOHUE ST-FELICIEEN INC.
SECTEUR GIRARDVILLE
DIVISION SCIERIES

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE RIVIERE GERVAIS,
SECTEUR GIRARDVILLE

Les parties conviennent ce qui suit:

Les parties reconnaissent que, lorsque MM. André Gaudreault, Laurent Desbien, Jean-Guy Gilbert, Lucien Lavoie, Emile Paquet, Gérard Boivin, Jean-Marc Simard, Rock Tremblay, Richard Alary et Yvon Lemelyn ont été rappelés par l'Employeur pour suivre des cours de formation, aux fins de l'article 7.00 (ancienneté), ce rappel ne constituait pas un rappel au travail et leur mise à pied est présumée ne pas avoir été interrompue.

De plus, les parties reconnaissent, qu'aux fins de l'application de l'article 7.02.4, il a toujours été de leur intention qu'un salarié ne puisse accumuler durant la période d'invalidité plus d'ancienneté qu'il en aurait autrement accumulé.

En application de ce principe les parties conviennent que l'ancienneté reconnue à M. Adrien Marceau en date du trente (30) juillet 1982 est de 2.011.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Dolbeau
ce vingt-quatrième (24^{ième}) jour de septembre 1982.

DONOHUE ST-FELICIEEN INC.
Secteur Girardville
Division Scieries

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE RIVIERE GERVAIS

Michel Guard
Bruce Doudreau
Daniel Roby

Edgar Lalonde
Jacques Gaudreault
Marcel Bouchard
François