



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 04814-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 20622-17
Date	Signature 84-10-11	Reception 84-10-18	Durée	Du 84-10-11	Au 86-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 215

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Démocratique des employés de Donohue Saint-Félicien 136, rue St-Jean Jonquière, Qc G7X 3J4	<input type="checkbox"/> Déposant Donohue Saint-Félicien Inc. Secteur Chibougamau Kilomètre 85 Route Chibougamau
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Beauvais, Truchon et Associés 55, rue D'Auteuil C.P. 1000, Haute-Ville Québec, Qc G1R 4T4 Att: Me Claude Côté V/D: 84-361 CC	Région <u>02-01</u> Activité <u>2513 (5)</u> Affiliation <u>CSD (9)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>S. Tremblay</i>	Date 84-10-19

Pour renseignements

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

CONVENTION COLLECTIVEINTERVENUE

'84 OCT 18 14:44

PAR MESSAGEUR

ENTRE:DONOHUE ST-FELICIEN INC.,
Secteur Chibougamau,
Division Scieries,

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET:LE SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
EMPLOYES DE DONOHUE ST-FELICIEN INC.
(C.S.D.)

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

Atteste que les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

ARTICLE 1.00 DEFINITIONS (SUITE):

1.10 TAUX DE SALAIRE REGULIER:

Le taux de salaire horaire spécifié à l'appendice "B" de la convention.

1.11 GRIEF: Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

1.12 JOUR OUVRABLE:

Aux fins de la présente convention, dans le calcul des délais, les dimanches, samedis et les fêtes chômées (article 18) ne sont pas considérés comme jours ouvrables. Les autres jours sont considérés comme étant ouvrables.

1.13 Chef d'équipe:

Le terme "chef d'équipe", désigne un salarié nommé par l'Employeur et détenant certains pouvoirs en ce qui concerne la surveillance et le contrôle d'un certain groupe d'employés, et leurs affectations de travail. Les chefs d'équipe sont régis par la convention collective et en conséquence peuvent effectuer les travaux régis par la présente convention.

ARTICLE 2.00 VALIDITE:

2.01 La nullité de l'une ou de l'autre des dispositions de la convention, par suite d'un loi applicable, ou règlement d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 3.00 BUT DE LA CONVENTION:

- 3.01 La convention est conclue dans l'intérêt mutuel de l'Employeur et de ses salariés représentés par le Syndicat.
- 3.02 La convention a pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties et de déterminer les conditions de travail des salariés visés par la convention.
- 3.03 Les parties à la convention s'engagent à assurer, par un effort concerté:
1. une exploitation profitable de l'entreprise,
 2. par des méthodes de nature à promouvoir:
 - a) la sécurité des salariés;
 - b) le bien-être des salariés;
 - c) la qualité et la quantité dans la production;
 - d) la protection de la propriété..

ARTICLE 4.00 ACCREDITATION ET JURIDICTION:

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur représentant tous les salariés visés par l'accréditation syndicale émise le dix (10) décembre 1979, laquelle est reproduite à l'appendice "A" de la convention.

4.02 La convention s'applique à tous les salariés visés par ladite accréditation syndicale.

ARTICLE 5.00 COOPERATION-DROITS DE GERANCE-GREVE-LOCK-OUT:

5.01 Coopération:

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et justice; le Syndicat s'engage à favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

5.02 Droits de gérance:

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

Dans l'exercice de ses droits de gérance, l'Employeur doit se conformer aux dispositions de la convention.

5.03 a) Aucune grève, ni ralentissement de travail, ni lock-out ne peuvent être déclarés pendant la durée de la présente convention.

b) Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher une interruption de travail qui ne constitue pas une grève ou un lock-out.

5.04 Les employés cadres ne doivent pas accomplir de tâches normalement exécutées par les salariés dont ils ont la charge sauf dans le cas d'entraînement ou dans le cas d'urgence.

ARTICLE 6.00 SECURITE SYNDICALE- PRECOMPTE:

- 6.01 Tout salarié à l'emploi de l'Employeur, au moment de la signature de la convention, doit, comme condition de maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat pour toute la durée de la convention.
- 6.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition de maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours de son emploi et en demeurer membre en règle pour la durée de la convention.
- 6.03 L'Employeur retient, sur la paie de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à la cotisation syndicale. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois comptable suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux.
- 6.04 Retrait d'adhésion:
- Si un salarié cesse son adhésion au Syndicat, au cours de la période de convention ou s'oppose au paiement de la cotisation syndicale, l'officier autorisé du Syndicat donne avis par écrit, à l'Employeur et celui-ci doit, dans les quinze (15) jours suivant cet avis, mettre fin à l'emploi de ce salarié, sauf dans les cas d'exception prévus au Code du Travail (S.R. 1964, C. 141) ou dans le cas où un salarié se conforme aux dispositions du présent paragraphe, à l'intérieur du délai de quinze (15) jours.
- 6.05 Lorsqu'un salarié est embauché ou lorsqu'un salarié quitte son emploi, l'Employeur en avise le Syndicat par écrit, dans la semaine suivante.

ARTICLE 7.00 DROIT D'ACCES:

7.01 L'Employeur ou son représentant autorisé convient de recevoir, sur rendez-vous, le représentant syndical pour discuter des problèmes concernant l'interprétation et l'application de la convention.

7.02 Le représentant syndical peut accéder aux terrains de l'Employeur pour s'occuper de questions relevant de l'application de la présente convention. Il doit cependant obtenir au préalable, une autorisation du représentant autorisé de l'Employeur.

Après entente avec l'Employeur, il peut, durant les heures de travail, accompagné d'un officier du Syndicat, visiter les opérations de l'Employeur se rapportant à la convention.

Il est entendu que de telles visites ne doivent pas nuire à la bonne marche des opérations.

ARTICLE 8.00 DELEGUES SYNDICAUX:

- 8.01 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner des délégués syndicaux.
- 8.02 Le Syndicat fournir à l'Employeur une liste de ses délégués syndicaux. Il peut nommer un (1) délégué par groupe de salariés relevant d'un contremaître, à l'exception de l'usine de sciage où il peut y avoir un (1) délégué pour le tronçonnage et un (1) délégué pour le sciage. Il devra informer, avec diligence, par écrit, l'Employeur de tout changement dans la liste.
- 8.03 Le délégué syndical a pour principale responsabilité de porter tout grief ou plainte, venant d'un salarié, à l'attention de l'Employeur, d'en discuter du bien-fondé avec les représentants de l'Employeur, dans le but d'obtenir un règlement des griefs. A cet effet, le délégué syndical peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour rencontrer l'Employeur à la condition qu'il obtienne au préalable, la permission de son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans raison valable.
- 8.04 Sujet aux conditions prévues au paragraphe 8.03, un officier du Syndicat peut, après avoir pris un rendez-vous, rencontrer l'Employeur pour discuter de problèmes pouvant survenir entre l'Employeur et le Syndicat et ce, sans perte de salaire.
- 8.05 Lorsqu'un salarié est convoqué par l'Employeur pour discuter d'une mesure disciplinaire, il peut, s'il le désire, se faire accompagner d'un délégué syndical.

ARTICLE 9.00 ACTIVITES SYNDICALES - CONGES SANS SOLDE (SUITE):

9.03

- 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 supérieur immédiat ou son remplaçant pour obtenir un tel congé.
- c) L'Employeur accorde au salarié qui en fait la demande par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois, pour suivre des cours de formation professionnelle, à condition que ces cours soient en relation directe avec le travail à exécuter à la scierie.

L'Employeur ne peut être tenu d'octroyer un tel congé à plus de deux (2) salariés à la fois lesquels doivent être de département différent, et lorsqu'il accepte une telle demande, il en avise le Syndicat par écrit.

Sur demande écrite du salarié, un tel congé peut être prolongé par l'Employeur d'une période supplémentaire maximale de six (6) mois. Lorsqu'il accorde une prolongation, l'Employeur en avise le Syndicat par écrit.

ARTICLE 10.00 AFFICHAGE:

10.01

Le Syndicat peut afficher sur les tableaux fournis par l'Employeur, les avis de convocation aux assemblées et l'information syndicale. Toute autre communication doit être soumise au représentant de l'Employeur avant d'être affichée.

ARTICLE 11.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS:

11.01 Avant d'utiliser la procédure ci-après décrite, un salarié peut tenter de régler son grief avec son supérieur immédiat.

11.02 PREMIERE ETAPE:

Tout salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la convention et qui désire soumettre un grief, doit dans les quinze (15) jours ouvrables de l'occurrence des faits qui y ont donné lieu ou du moment où le salarié a pu raisonnablement en prendre connaissance, présenter, seul ou accompagné de son délégué syndical, son grief par écrit, au contremaître de son département. Le contremaître rend sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de sa présentation.

11.03 DEUXIEME ETAPE:

Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa présentation ou si le représentant syndical n'est pas satisfait de la décision, le Syndicat peut poursuivre le grief en le présentant par écrit au directeur d'usine ou son représentant dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration de ce délai de dix (10) jours. Le directeur d'usine ou son représentant rend la décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de sa présentation.

11.04 GRIEF DE GROUPE:

Le Syndicat peut soumettre directement à l'Employeur un grief de groupe.

11.05 Le Syndicat peut loger un grief lorsqu'il a un intérêt direct qui découle des dispositions de la convention lui conférant des droits distincts de ceux des salariés.

ARTICLE 11.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (SUITE)

(11.05) Ce grief doit être signé par le président ou par le secrétaire du Syndicat et soumis au directeur d'usine ou son représentant dans les trente (30) jours de l'occurrence des faits qui y ont donné lieu. Le directeur d'usine ou son représentant a quinze (15) jours de l'expiration de ce délai de trente (30) jours pour communiquer sa réponse écrite au Syndicat. Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, ou si le directeur d'usine ne répond pas au grief, le Syndicat doit, dans les vingt (20) jours d'expiration du délai accordé au directeur d'usine ou son représentant, soumettre le grief à l'arbitrage.

11.06 TROISIEME ETAPE (ARBITRAGE):

A défaut d'entente écrite ou de réponse, ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage en avisant l'Employeur par écrit, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'expiration du délai accordé au directeur d'usine ou son représentant pour répondre. A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, le Syndicat peut référer le grief à un arbitre nommé par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, en faisant la demande par écrit au Ministre du Travail, avec copie à l'Employeur, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'expiration du délai de vingt (20) jours ouvrables prévu au présent paragraphe.

11.07 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs au sens de la convention; conséquemment, l'arbitre n'a pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

11.08 POUVOIRS DE L'ARBITRE:

L'arbitre a les pouvoirs qui sont accordés aux arbitres de griefs dans le Code du Travail notamment dans le cas des mesures disciplinaires; il peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

ARTICLE 11.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (SUITE):

- 11.09 L'arbitre désigné a un délai de soixante (60) jours de calendrier de la date d'audition du ou des grief(s) pour rendre sa décision, sauf dans le cas de congédiement ou de suspension où cette décision doit être rendue dans les trente (30) jours de calendrier. Cependant, les parties peuvent, après entente, prolonger le délai. La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. La décision doit prendre effet dans les dix (10) jours ouvrables, sauf s'il y a entente contraire entre les parties.
- 11.10 L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part, assument leurs propres frais d'arbitrage. Les deux (2) parties défraient à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 11.11 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.
- 11.12 Les délais prévus à la présente procédure sont de rigueur. Cependant, les parties peuvent, par entente écrite, extensionner ces délais.

ARTICLE 12.00 MESURES DISCIPLINAIRES:

12.01 Les parties conviennent que la réprimande verbale, la réprimande écrite, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur.

Ces mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité et la fréquence de l'offense reprochée de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise. Dans le cas de grief relatif à une mesure disciplinaire, la preuve incombe à l'Employeur.

12.02 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après sept (7) jours ouvrables de la survenance ou de la connaissance des faits ou de la connaissance de l'auteur de ces faits par l'Employeur. L'Employeur peut, 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.

12.03 Une mesure disciplinaire est effacée du dossier du salarié lorsqu'il s'écoule neuf (9) mois sans inscription d'une autre mesure disciplinaire de même nature. Dans le calcul du délai de neuf (9) mois, seuls sont comptés les mois aux cours desquels un salarié travaille.

NOTE: Le salarié doit avoir travaillé au moins une (1) journée dans un mois pour que soit considéré un mois sans inscription.

12.04 Toutes les mesures disciplinaires sont sujettes à la procédure de règlement des griefs prévues à l'article 11.00

12.05 Les avis de mesures disciplinaires sont confirmés par écrit au salarié concerné et copies de ces avis sont transmis au Syndicat en y spécifiant l'infraction commise de même que la sanction prise. Lorsque le salarié signe l'avis disciplinaire, ceci ne veut pas dire qu'il reconnaît être coupable d'une infraction, mais seulement qu'il est avisé d'un tel avis.

12.06 Un salarié peut, après avoir pris rendez-vous avec le Responsable du personnel, vérifier le contenu de son dossier disciplinaire.

ARTICLE 13.00 ANCIENNETE:

13.01 Aux fins de la présente convention, il y a une (1) sorte d'ancienneté, soit l'ancienneté générale.

L'ancienneté générale d'usine, signifie le nombre d'années et de jours travaillés ou accumulés par un salarié au service de l'Employeur à compter de sa date d'embauchage suivant les dispositions du présent article.

13.02 Dans le cas des salariés travaillant sur des horaires moyens de quarante (40) heures ou plus, ils accumulent cinq (5) jours d'ancienneté pour chaque semaine de travail effectuée suivant leur horaire normal.

Dans le cas des salariés travaillant sur un horaire moyen de moins de quarante (40) heures par semaine, ils accumulent une journée d'ancienneté par période de huit (8) heures de travail.

Un salarié ne peut accumuler plus de cinq (5) jours d'ancienneté par semaine de calendrier.

13.03 Une année d'ancienneté est constituée de deux cent soixante (260) jours travaillés ou accumulés.

13.04 L'ancienneté d'un salarié régulier s'accumule les jours de fêtes chômées et payées, les jours de congés annuels payés et lors des autres jours d'absences prévus à la convention collective.

Lorsqu'un salarié est absent à cause de sa maladie ou accident, il continue d'accumuler de l'ancienneté jusqu'au temps où il serait normalement mis à pied sans toutefois pouvoir excéder douze (12) mois consécutifs. Dans le cas d'accident de travail, un salarié accumule son ancienneté jusqu'au moment où il aurait normalement été mis à pied.

ARTICLE 13.00 ANCIENNETE (SUITE):

13.05 Un salarié perd son ancienneté:

- a) s'il est renvoyé pour cause;
- b) s'il quitte volontairement son emploi;
- c) s'il est absent trois (3) jours ouvrables ou plus, sans raison valable et sans donner d'avis, à moins de force majeure dont la preuve incombe au salarié;
- d) s'il est absent pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail, pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs;

Cette période peut être prolongée de douze (12) mois en autant que le salarié fasse la demande par écrit trente (30) jours avant l'expiration de la période initiale. Durant cette période supplémentaire, le salarié maintient son ancienneté sans l'accumuler;

- e) s'il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois. Cette période peut être prolongée de douze (12) mois en autant que le salarié en fasse la demande par écrit trente (30) jours avant l'expiration de la période initiale. Durant cette période supplémentaire, le salarié maintient son ancienneté sans l'accumuler;
- f) s'il ne donne pas suite à un rappel au travail, dans les délais prévus à 13.20;
- g) sujet à 13.08, lorsqu'un salarié est promu par l'Employeur à une fonction exclue de l'unité de négociation, après six (6) mois de la promotion.

13.06 Aux fins d'application de l'ancienneté, les parties reconnaissent les huit (8) départements suivants:

ARTICLE 13.00 ANCIENNETE:

- (13.06)
1. Usine de tronçonnage et écorçage; usine de sciage; cour
 2. Usine de rabotage, cour et séchoir.
 3. Cuisine
 4. Garage
 5. Machinerie lourde
 6. Maintenance
 7. Transport de copeaux
 8. Copeaux (machineries mobiles)

- 13.07
- a) Un nouveau salarié est à l'essai jusqu'à ce qu'il ait exécuté trente (30) jours de travail dans une période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier.

A la fin de cette période, il devient régulier et son ancienneté est calculée rétroactivement à sa date d'embauche, sans toutefois pouvoir rétroagir de plus de trois (3) mois.

- b) Un salarié à l'essai est régi par la convention, sauf qu'il n'a pas le droit à la procédure de grief dans le cas de mesure disciplinaire, mise à pied et congédiement.

- 13.08
- a) Lorsqu'un salarié est promu par l'Employeur à une fonction non couverte par la présente convention,

ARTICLE 13.00 ANCIENNETE (SUITE):

(13.08 b)

il maintient et accumule son ancienneté pendant une période de six (6) mois consécutifs. Au terme de cette période, si le salarié n'a pas été ramené dans une fonction couverte par la présente convention, il perd son ancienneté.

- b) A l'intérieur de ce délai de six (6) mois, le salarié qui retourne à l'intérieur de l'unité de négociation sur décision de l'Employeur, ou à sa demande, est réintégré à l'occupation qu'il détenait au moment de sa nomination ou à défaut, à toute autre occupation que son ancienneté lui permet d'occuper.
- c) L'Employeur avise par écrit le Syndicat dans les cas suivants en indiquant le nom du contremaître et celui de son remplaçant:
 - I- lorsqu'un contremaître s'absente temporairement pour plus de deux (2) périodes de travail consécutives et qu'il le remplace par un salarié;
 - II- lorsqu'un contremaître quitte définitivement son emploi et qu'il le remplace par un salarié;
- d) Les dispositions du paragraphe a) ne s'applique pas dans le cas où un salarié remplace temporairement un contremaître absent, auquel cas il maintient et accumule son ancienneté pour toute la durée de tel remplacement. Lorsqu'un salarié remplace ainsi temporairement un contremaître pour une durée de plus de deux (2) périodes de travail consécutives, l'Employeur en avise par écrit le Syndicat en indiquant le nom du salarié choisi.

13.09

L'Employeur fournira au Syndicat deux (2) listes d'ancienneté, soit: une (1) par ordre d'ancienneté et une (1) par ordre alphabétique. Ces listes seront remises au cours du mois de février et mois d'août de chaque année.

ARTICLE 13.00 ANCIENNETE (SUITE):

(13.09) Ces listes comprendront la date d'engagement, le nombre d'années et de jours d'ancienneté, l'adresse du salarié, le numéro d'employé du salarié et le numéro de téléphone à moins que le salarié ne s'y oppose.

Ces listes seront également affichées au tableau afin que lessalariés en prennent connaissance.

13.10 La mise à date de ces listes 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 pendant ces trente (30) jours. Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs au dernier six (6) mois. Une fois définitive, la liste régit les mouvements de main-d'oeuvre jusqu'à ce que la liste suivante devienne définitive.

13.11 Les étudiants embauchés durant la période comprise entre le 1er mai et le quinze (15) septembre pour la période des vacances d'été n'acquièrent pas d'ancienneté et n'ont pas droit à la procédure de grief dans le cas de mise à pied, mesure disciplinaire ou congédiement. Si un étudiant désire demeurer au travail après le quinze (15) septembre et que l'Employeur consent, il commence alors sa période de probation.

13.12 Lorsque l'Employeur doit effectuer des mises à pied, il met d'abord à pied les étudiants avant d'effectuer toute mise à pied de salarié régulier.

- 13.13 a). Dans le cas de promotion, rétrogradation, mise à pied, rappel au travail, l'Employeur tient compte de l'ancienneté et des capacités de remplir les exigences normales de la tâche.
- b) Si un emploi devient vacant par suite d'une absence temporaire d'un salarié dont la durée prévisible est de plus d'une (1) semaine, mais moins d'un (1) mois, l'Employeur ne procède pas à l'affichage de l'emploi, mais il affecte, sujet à la bonne marche des opérations, un salarié du même département relevant du même contremaître

ARTICLE 13.00 ANCIENNETE (SUITE)

(13.13) sur la même faction. Lorsque l'Employeur affecte un salarié d'un groupe inférieur, il accorde la préférence au salarié qualifié du groupe ayant le plus d'ancienneté.

- c) Une fois qu'il a effectué une telle affectation suivant le sous-paragraphe a), l'Employeur peut procéder par rappel au travail ou embauche pour combler l'occupation devenue temporairement vacante, plutôt que de recourir au salarié relevant de d'autres contremaîtres.

L'Employeur ne peut être tenu d'effectuer plus d'un (1) déplacement.

- d) Dans le cas d'absence temporaire se prolongeant au-delà d'un (1) mois, l'Employeur convient alors d'afficher l'emploi conformément aux dispositions de l'article 13.16 et 13.17 en mentionnant sur l'avis d'affichage qu'il s'agit d'un emploi temporaire. Parmi les salariés qui ont postulé, l'Employeur sélectionne suivant les principes énoncés.

13.14

- a) Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants de façon permanente 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 à leur ancienneté et en autant qu'ils aient les qualifications requises pour remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 13.00 ANCIENNETE: (suite):

13.14 b) La priorité dans le choix du salarié est d'abord accordée aux salariés de l'échelle de progression concernée suivant les critères prévus à l'article 13.13 a), c'est-à-dire en accordant d'abord la préférence aux salariés du groupe concerné, et si le poste ne peut être comblé par un salarié de ce groupe, aux salariés du groupe précédent dans l'échelle de progression, et ce, de façon à ce que la promotion dans l'échelle se fasse un groupe à la fois. Si l'emploi ne peut être comblé par un salarié de la ligne de progression, la préférence est accordée aux salariés des autres départements qui ont postulé en autant qu'ils aient les qualifications requises pour remplir les exigences normales de la tâche.

13.15 L'Employeur affiche dans tous les départements tel que stipulé à l'article 13.06 et en conformité avec l'article 13.16

13.16 Les nouveaux emplois ou les emplois vacants sont affichés au tableau d'affichage pour une période de dix (10) jours ouvrables. L'avis fournit les renseignements pertinents, à savoir:

1. Le titre de l'emploi;
2. Un énoncé des devoirs à assumer;
3. Les qualifications requises pour remplir le poste;
4. Le taux de salaire.

N.B.: Les qualifications requises sont établies par l'Employeur suivant des facteurs objectifs et en relation avec le travail à accomplir.

ARTICLE 13.00 ANCIENNETE (SUITE):

Il est entendu que l'Employeur n'a pas à afficher les postes des groupes de base des départements 1 et 2 de l'article 13.06 (Usine de tronçonnage et écorçage; usine de sciage; cour - Usine de rabotage, cour et séchoir). Dans ces cas, il procède par rappel au travail ou embauche.

13.17 Les salariés intéressés à postuler pour ces emplois, doivent poser leur candidature par écrit, pendant la période d'affichage.

L'Employeur remet au Syndicat la liste des postulants ainsi que le nom de celui qui a été choisi dans les cinq (5) jours qui suivent la sélection.

Si l'Employeur décide de ne pas combler un poste qu'il a affiché, il en avise par écrit le Syndicat.

13.18 Un salarié promu suite à un affichage a droit à une période d'essai maximum de trente (30) jours pour établir qu'il est capable de remplir les exigences normales de la tâche. Au cours de cette période, l'Employeur peut retourner à son ancienne occupation, le salarié qui ne peut remplir les exigences normales de la tâche. Pendant cette période, un salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction.

13.19 Un salarié qualifié est celui qui est capable de remplir les exigences normales de la tâche.

13.20

RAPPEL AU TRAVAIL A LA SUITE D'UNE MISE A PIED:

- 1- Lorsqu'un rappel au travail est effectué à l'occasion d'une augmentation des effectifs ou de la reprise des opérations, l'Employeur avise le salarié par téléphone ou s'il ne peut être rejoint par ce moyen, un avis écrit lui est transmis par lettre certifiée à sa dernière adresse connue, avec copie au Syndicat.

Le salarié doit se présenter au travail dans un délai de dix (10) jours de la date d'envoi de la lettre, à moins qu'il n'y soit prévu un délai plus long.

Le salarié doit accuser réception de cet avis trois (3) jours avant la date d'ouverture ou de rappel et se rapporter au travail à la date spécifiée, à moins que d'autres arrangements n'aient été faits par écrit.

- 2- Dans le cas où l'Employeur doit rappeler au travail temporairement des salariés pour remplacer des salariés qui s'absentent, il procède au rappel par téléphone. Le salarié qui est rejoint par l'Employeur et qui est disponible, doit se présenter au travail au moment requis.

Si le remplacement se prolonge au-delà de dix (10) jours ouvrables, et qu'il y a des salariés qualifiés qui n'ont pu être rejoints par l'Employeur au moment de l'appel initial, et qui ont plus d'ancienneté que le salarié qui effectue le remplacement, l'employeur doit tenter de les contacter à nouveau pour leur offrir le remplacement.

13.21

Dans le cas de mise à pied, lorsque l'Employeur réduit les effectifs dans une ou plusieurs occupations, un salarié d'une échelle de progression déplace d'abord les occupations des groupes inférieurs à son échelle en autant qu'il soit qualifié et qu'il ait plus d'ancienneté.

S'il est mis à pied dans son département, il peut alors déplacer les salariés occupant une fonction dans un groupe non protégé d'une autre échelle de progression en autant qu'il soit qualifié.

NOTE: Les groupes non protégés sont au tronçonnage, les groupes 4, 5, 6 et au rabotage, les groupes 3 et 4 ainsi qu'à la fonction d'aide-cuisinier en autant que le salarié rencontre les exigences de l'Employeur pour cette tâche.

Un salarié des usines de sciage ou de rabotage ne peut déplacer dans le département de machinerie lourde, maintenance, cuisine ou garage. Dans le cas des salariés de ces départements, ils peuvent déplacer au sciage ou rabotage dans les fonctions non protégées s'ils sont qualifiés.

13.22

- a) Le salarié qui travaille dans le département des copeaux accumule son ancienneté sur la même base que les autres salariés, c'est-à-dire, qu'il lui est reconnu une (1) journée d'ancienneté pour chaque période de huit (8) heures travaillées à l'intérieur de son horaire régulier, ou cinq (5) jours d'ancienneté pour chaque semaine normale de travail.
- b) Dans le cas des employés à temps partiel travaillant à la cuisine les fins de semaine et les jours fériés, l'Employeur leur reconnaît une (1) journée d'ancienneté par période de huit (8) heures de travail effectué à l'intérieur de leur horaire normal de travail.
- c) Ces salariés peuvent se servir de leur ancienneté pour postuler des fonctions à l'occasion d'affichage. Cependant, lorsqu'ils sont mis à pied, ils ne peuvent se servir de leur ancienneté pour déplacer les autres salariés; par contre, les autres salariés ne peuvent se servir de leur ancienneté pour déplacer les salariés à temps partiel.

ARTICLE 14.00 REMUNERATION- SALAIRE:

14.01 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 quatre (4) heures de paie à son taux de salaire, à moins qu'il n'ait refusé de faire un travail demandé.

14.02 RAPPEL:

Le salarié qui a quitté les lieux de travail et qui est rappelé en dehors de ses heures normales de travail est rémunéré au taux et demi pour toute les heures travaillées avec un minimum de quatre (4) heures à taux régulier

Le présent paragraphe ne s'applique pas si le travail précède ou suit immédiatement le début ou la fin de sa journée normale de travail ou si le salarié est demandé pour faire du temps supplémentaire avant de quitter son travail.

14.03

Si au cours d'une journée, un salarié est affecté temporairement par l'Employeur à une occupation mieux rémunérée pour plus de quatre (4) heures consécutives, il est payé pour cette journée sur la base du taux supérieur.

Tout salarié assigné temporairement par l'Employeur à une classification ou une occupation moins rémunérée, conserve son taux de salaire horaire régulier.

Lorsqu'un salarié rétrograde suite à une mise à pied ou un autre mouvement de main-d'oeuvre, il est rémunéré au salaire de la fonction à laquelle il déplace.

ARTICLE 14.00 REMUNERATION - SALAIRES (SUITE):

14.04 TAUX DE SALAIRE MINIMA:

Le taux de salaire minima des salariés régis par la convention avec leur classification, sont contenus à l'appendice "B" qui fait partie intégrante de cette convention.

14.05 Paiement des salaires:

Le salaire est payable le jeudi après-midi de chaque semaine, par chèque ou par dépôt bancaire dans une institution bancaire offrant ce service, au choix du salarié. Si le jeudi est un jour férié, la paie est remise le mercredi. La paye est remise dans une enveloppe scellée.

14.06 BULLETIN DE PAIE:

Sur le bordereau de chèque de paie ou sur le bulletin de paie du salarié doivent figurer les items suivants:

- a) Nom de l'employeur;
- b) Nom et prénom du salarié;
- c) Date de la période de paie;
- d) Nombre d'heures de travail régulières;
- e) Nombre d'heures de travail supplémentaires;
- f) Taux de salaire effectif;
- g) Date du chèque;
- h) Salaire net et les retenues autorisées;
- i) Lors de la remise de T.-4, l'Employeur fournit à chaque salarié le montant cumulatif de ses cotisations syndicales.

ARTICLE 14.00 REMUNERATION- SALAIRE (SUITE):

14.07 CESSATION D'EMPLOI:

Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi doit recevoir son salaire auquel il a droit et tout document pertinent, dans un délai maximal d'une (1) semaine.

14.08 NOUVELLE CLASSIFICATION:

S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle tâche ou de modifier substantiellement une tâche, l'Employeur établira un taux de salaire temporaire pour une durée de trente (30) jours. Ensuite, si le Syndicat n'est pas d'accord avec le taux déterminé par l'Employeur, les parties doivent se rencontrer pour négocier un taux permanent.

A défaut d'entente, l'Employeur met en vigueur le taux qu'il a fixé et l'une ou l'autre des parties peut référer le cas à l'arbitrage suivant la clause 11.06 de la convention.

Le taux convenu par les parties ou fixé par l'arbitre est rétroactif au premier jour travaillé dans cette nouvelle tâche.

Dans l'établissement du taux de salaire, on doit se baser sur les tâches comparables prévues dans la présente convention s'il y a lieu.

14.09 CHANGEMENT D'OCCUPATION:

Un salarié à taux horaire qui est transféré à sa propre demande est rémunéré au taux de l'emploi auquel il est transféré. Si en raison d'une mise à pied dans son emploi, un salarié se voit offrir et accepte un travail dont le taux est moindre que celui qu'il reçoit normalement, il doit être payé au taux moindre immédiatement. Cependant, lorsque les opérations redeviennent normales, le salarié qui avait été déplacé, reprend alors le poste qu'il occupait avant la mise à pied

ARTICLE 14.00 REMUNERATION- SALAIRES (SUITE):

- 14.10 Si un salarié ne reçoit pas sa paie ou s'il y a une erreur de plus de \$25.00 sur sa paie et que cette erreur est imputable à l'Employeur, celui-ci convient de 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 pourra par la suite effectuer la correction et le réajustement exact, s'il y a lieu, sur la paie suivante. L'Employeur se rembourse de son avance à même la paie suivante du salarié.
- 14.11 Aux fins d'application de la convention collective, ne sont pas considérés comme les lieux de travail, les dortoirs, cuisines, (sauf pour les employés de cuisine durant leurs heures régulières de travail), le centre récréatif et les endroits autres que les lieux d'exécution de leur travail.

ARTICLE 15.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL :

- 15.01 a) Dans le cas des opérations s'effectuant sur une (1) ou deux (2) équipes, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures.
- b) Dans le cas des opérations s'effectuant sur trois (3) équipes, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures moyenne sur une période de trois (3) semaines (45, 33 3/4, 41½).
- c) Dans le cas des opérations s'effectuant sur quatre (4) équipes, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures moyenne sur une période de huit (8) semaines
- 15.02 Les horaires de travail sont ceux prévus à l'appendice "C".
- 15.03 On désigne comme heure de travail à être rémunérée non seulement les heures ou fraction d'heure où en fait un salarié travaille, mais encore, celles où il est, à la demande de l'Employeur, disponible à son poste de travail et qu'il attend qu'on lui donne du travail.
- 15.04 Pour une opération continue sur trois (3) ou quatre (4) équipes, chaque salarié doit être à son poste au début de sa faction. Aucun salarié ne peut quitter son poste à la fin de sa faction avant que son remplaçant ne soit prêt à 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.
- 15.05 Si un salarié est empêché de se rapporter à temps à son travail à cause de circonstances incontrôlables (force majeure), il doit en aviser son contremaître, ou le service du personnel avant le début de sa faction.

ARTICLE 15.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL (SUITE):

(15.05) Un employé qui est en absence pour maladie ou accident soit aviser l'Employeur de son retour au travail aussitôt que sa date de retour lui est connue.

Il doit se rapporter à son contremaître dès son arrivée.

15.06 Les horaires de travail peuvent être modifiés par entente écrite entre les parties.

ARTICLE 16.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

16.01 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.

16.02

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

b) Cette disposition ne s'applique pas aux salariés à temps partiel de la cuisine. Dans leur cas, lorsqu'ils travaillent un jour férié, ils sont rémunérés à taux régulier pour les heures travaillées, et reçoivent en plus huit (8) heures à leur taux régulier à titre de paiement de la fête.

16.03

TAUX DOUBLE:

a) Sauf pour les salariés affectés à des opérations s'effectuant sur quatre (4) équipes, tout travail exécuté un dimanche est rémunéré aux taux double soit au taux de cent pour cent (100%) du salaire régulier du salarié.

b) Dans le cas des salariés travaillant sur quatre (4) équipes, tout travail effectué le dimanche est rémunéré à taux et demi. Aux fins d'application, est considéré comme dimanche, la période de vingt-quatre (24) heures s'étendant de 6.00 heures le dimanche matin à 6.00 heures le lundi matin.

c) Cette disposition n'est pas applicable aux salariés à temps partiel de la cuisine.

ARTICLE 16.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE (SUITE) :

16.04 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 payée avant de débiter le travail supplémentaire.

16.05 Un salarié travaillant sur l'équipe 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.

16.06 REPARTITION:

- a) A compter du lundi de chaque semaine, l'Employeur affiche pour chaque département une liste sur laquelle les salariés du département concernés à effectuer du travail supplémentaire inscrivent leur nom en mentionnant les jours pour lesquels ils sont disponibles.
- b) Lorsque du travail supplémentaire est requis dans les classifications d'entretien mécanique et réparation (maintenance) et qu'il s'agit d'un travail commencé durant les heures régulières, l'Employeur l'offre d'abord aux salariés qui ont débuté le travail, qu'ils aient ou non inscrit leur nom sur la liste. Il est entendu que l'Employeur peut requérir ces salariés s'il reste une heure ou moins de travail à effectuer pour terminer le travail plutôt que de l'offrir à d'autres salariés.
- c) Sous réserve du sous-paragraphe b), le travail supplémentaire est octroyé d'abord aux salariés de la classification concernée ayant terminé leur faction régulière qui ont inscrit leur nom sur la liste à cet effet et qui sont présents sur les installations de la Compagnie, en tenant compte de l'ancienneté.

ARTICLE 16.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE (SUITE):

(16.06) Si l'Employeur ne peut combler ses besoins suivant les sous-paragraphes A, B. et c, il peut requérir les salariés de la ou les classifications concernées présents sur les installations dans l'ordre inverse de l'ancienneté.

d) Le présent article ne doit pas être interprété comme obligeant l'Employeur à faire effectuer du travail supplémentaire plutôt que procéder au rappel temporaire des salariés ou autres moyens.

16.07 Dans le cas des salariés à temps partiel de la cuisine, ils ont droit au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour les heures de travail effectuées en plus de douze (12) heures dans une (1) journée. L'article 16.02 ne leur est pas applicable.

ARTICLE 17.00 CONGES ANNUELS:

17.01 Comme rémunération des congés annuels, les salariés ont droit à un pourcentage de leurs gains bruts de la période comprise entre le premier (1er) janvier et le trente et un (31) décembre de l'année précédant celle de la prise des vacances. Ce pourcentage varie suivant la durée de service des salariés depuis leur embauche, calculé au trente et un (31) décembre de l'année précédant celle de la prise des congés annuels, selon l'échelle suivante:

0 à moins de 4 ans: 4 % 1 jour par mois
maximum 2 semaines.

4 à moins de 10 ans: 6% 3 semaines

10 ans et plus: 8% 4 semaines

- 17.02
- a) Les salariés qui ont droit à des vacances prennent leurs deux (2) premières semaines de vacances au cours de la période comprise entre le quinze (15) juin et le quinze (15) septembre, à moins d'entente avec l'Employeur pour les prendre à une autre période.
 - b) Ceux qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances, prennent leur(s) semaine(s) supplémentaire(s) en dehors de la période mentionnée ci-dessus à moins d'entente avec l'Employeur.
 - c) Dans le choix des dates de prise de vacances, l'Employeur maintient la politique actuelle, c'est-à-dire, qu'il tient compte de l'ancienneté au niveau de chaque occupation, sujet à la bonne marche des opérations. Cependant, l'Employeur peut décréter une fermeture de ses opérations de deux (2) semaines au cours du mois de juillet, pour la prise des deux (2) premières semaines de vacances des salariés de l'usine. Dans un tel cas, il doit aviser le Syndicat de la date de la fermeture avant le premier (1er) mai.

ARTICLE 17.00 CONGES ANNUELS (SUITE):

- (17.02) d) Le choix de la date de prise de vacances s'effectue avant le premier (1er) mai.

17.03 CESSATION D'EMPLOI:

Si un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération de congés annuels payés, accumulés jusqu'à la date de son départ conformément au présent article.

ARTICLE 18.00 FETES CHOMEES ET PAYEES:

18.01 Les salariés ont droit à dix (10) congés payés répartis de la façon suivante:

- . La veille de Noël
- . Le 25 décembre
- . Le 26 décembre
- . Le 1er janvier
- . Le 2 janvier
- . Le Lundi de Pâques
- . La St-Jean-Baptiste
- . La Confédération
- . La Fête du Travail
- . L'Action de Grâce

18.02 Tout salarié régulier ayant travaillé au moins trois (3) mois dans l'année a droit à un congé mobile. Ce congé mobile est pris un jour de travail cédulé du salarié à un moment convenant aux deux parties.

Les demandes de congé mobile sont faites par les salariés le mercredi de chaque semaine pour la semaine suivante.

L'Employeur ne peut être tenu d'accorder un congé mobile à plus d'un salarié par équipe relevant d'un même contre-maître, par jour.

Si plus d'un salarié désire prendre son congé mobile en même temps, priorité est accordée suivant l'ancienneté.

- 18.03
- a) La rémunération pour un congé férié est égale au salaire perdu par le salarié, la journée au cours de laquelle survient un congé férié.
 - b) Dans le cas des salariés travaillant sur des opérations s'effectuant sur trois ou quatre (3 ou 4) équipes, lorsqu'un congé férié survient un jour de congé prévu à leur horaire de travail et qu'ils sont éligibles au paiement du congé, ils reçoivent, comme paiement du congé, huit (8) heures à leur taux horaire régulier.

Dans le cas de ces salariés, le congé mobile prévu au paragraphe 18.02 est rémunéré au taux de huit (8) heures à leur taux horaire régulier.

ARTICLE 18.00 FETES CHOMEES ET PAYEES (SUITE):

- 18.03 c) Dans le cas des salariés travaillant sur des opérations sur quatre (4) équipes, lorsqu'un congé survient le dimanche et qu'il n'est pas reporté, les salariés éligibles à la fête, qui étaient cédulés cette journée sont rémunérés suivant le nombre d'heures de travail perdues au taux régulier.
- 18.04 Pour avoir droit aux congés fériés et payés énumérés, le salarié doit être régulier et avoir travaillé la journée ouvrable qui suit la fête, à moins d'être absent pour une des raisons suivantes:
- a) absence pour vacances;
 - b) absence pour congé autorisé en autant qu'il ait travaillé au moins dix (10) jours dans les quarante-cinq (45) 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 dix (10) jours dans les quarante-cinq (45) 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 C.S.S.T., ou en vertu du régime d'assurance collective, ou de tout autre régime d'assurance, l'Employeur ne paiera que la différence entre ce que le salarié reçoit de la C.S.S.T. 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 dix (10) jours dans les quarante-cinq (45) jours de congé précédant la fête.
- 18.05 Si l'un ou l'autre de ces congés survient un samedi ou un dimanche, le lundi qui suit ou le vendredi qui 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 lundi qui précède ou au vendredi qui suit la fête.

ARTICLE 18.00 FETES CHOMEES ET PAYEES (SUITE)

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

Cependant, dans un tel cas, pour les salariés travaillant sur des opérations s'effectuant sur trois (3) équipes, ils ne peuvent prendre un congé mobile, mais ils reçoivent à titre de paiement de la fête, huit (8) heures à leur taux horaire régulier, lequel montant leur est remis à la première paie suivant leur retour de vacances.

18.07 Dans le cas des salariés à temps partiel de la cuisine, ils n'ont pas droit à la rémunération des fêtes chômées et payées, sous réserve des dispositions de l'article 16.02. Les dispositions de l'article 18.02 ne leur sont pas applicables.

ARTICLE 19.00 CONGES SOCIAUX ET AUTRES:

19.01

DEUIL:

Tout salarié régulier peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, après en avoir avisé son supérieur immédiat, à l'occasion des événements suivants et pour la durée qui y est mentionnée:

- a) Un salarié a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables, à compter du jour du décès, à l'occasion du décès de son conjoint de droit ou de fait (article 1, paragraphe 3, loi sur les normes du travail) et de son enfant.
- b) Trois (3) jours consécutifs entre le jour du décès et les funérailles, pourvu qu'il s'agisse de jour ouvrable à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère.
- c) Deux (2) jours consécutifs entre le jour du décès et les funérailles pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables à l'occasion du décès de son beau-frère ou sa belle-soeur.
- d) Un (1) jour lors du décès de son grand-père, de sa grand-mère, soit le jour des funérailles, en ayant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable et que le salarié y assiste.

Tout salarié devra fournir sur demande écrite de l'Employeur, un certificat attestant le décès.

19.02

NAISSANCE:

Un salarié peut s'absenter du travail, sans perte de salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant, soit le jour de la naissance ou le jour précédent ou suivant.

ARTICLE 19.00 CONGES SOCIAUX ET AUTRES (SUITE):

19.03 Toute salariée enceinte a droit à un congé sans solde conformément à l'ordonnance no. 17. Pendant ce congé sans solde, l'ancienneté s'accumule.

19.04 SERVICE DE JURE:

Lorsqu'un salarié régulier est requis de servir comme juré, l'Employeur convient de lui verser la différence entre son indemnité de juré et son salaire quotidien pour chaque jour qu'il aurait normalement travaillé, à l'intérieur de son horaire normal durant cette période, pourvu qu'il se rapporte au travail le plus tôt possible après avoir été libéré et qu'il travaille suivant son horaire régulier lorsque sa présence n'est pas requise comme juré.

ARTICLE 20.00 MESURES DE SECURITE- BIEN-ETRE- HYGIENE:

20.01 PRINCIPE GENERAL:

1. L'Employeur convient de prendre et observer les mesures prévues par les lois de la Province et les règlements passés en vertu d'icelles de mêmes que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité et l'hygiène des salariés. Les salariés doivent respecter les mesures de sécurité prises par l'Employeur.
2. Le Syndicat et les salariés conviennent de coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application des mesures de sécurité au travail.

20.02

- a) 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 sous (\$16.50) à titre de compensation pour les dépenses.

- b) Un salarié accidenté au travail ne subit pas de perte de salaire la journée de son accident.

20.03

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.

ARTICLE 20.00 MESURES DE SECURITE- BIEN-ETRE - HYGIENE (SUITE)

- (20.03) 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 nécessaire, des appareils protecteurs de l'ouïe.

4. 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 6); 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.

5. L'Employeur fournit aux salariés des équipes d'entretien et aux mécaniciens de garage, des "couvre-tout" et il en assume l'entretien.

6. 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 d'accident et à la condition que le salarié rapporte l'équipement dont il demande le remplacement.

- 20.04 L'Employeur fournit au cuisinier et assistant-cuisinier trois (3) pantalons, trois (3) chemises et cinq (5) tabliers par année normale d'opération.

Dans le cas des aide-cuisiniers, l'Employeur fournit trois (3) chemises et cinq (5) tabliers.

Ces vêtements demeurent la propriété de la Compagnie.

ARTICLE 20.05 MESURES DE SECURITE- BIEN-ETRE, HYGIENE (SUITE):

20.05

L'Employeur convient de maintenir une assurance feu couvrant le coût des outils fournis par les mécaniciens lorsqu'ils sont entreposés dans une bâtisse autorisée par l'Employeur.

A cet effet, les mécaniciens doivent fournir une liste de leurs outils qu'ils utilisent dans leur travail, laquelle liste est vérifiée occasionnellement par l'Employeur. Le mécanicien doit de plus aviser l'Employeur de tout nouvel outil qu'il ajoute à cette liste.

ARTICLE 21.00 SOUS-CONTRAT:

21.01 L'Employeur convient qu'aucune mise à pied ou empê-
chement de rappel au travail d'un salarié régulier
peut résulter du seul fait qu'il confie à un sous-
traitant l'exécution du travail normalement effec-
tué par les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 22.00 COMITE D'INTERET MUTUEL:

- 22.01 Un comité d'intérêt mutuel est formé pour étudier et discuter de toutes questions d'intérêt mutuel concernant les conditions de travail et le bien-être entre les parties.
- 22.02 Le comité comprendra trois (3) membres choisis par l'Employeur et trois (3) membres choisis par le Syndicat. L'une ou l'autre des parties peuvent changer n'importe lequel de ses membres à sa discrétion.
- 22.03 Ce comité se rencontrera tel que requis à une date cédulée d'avance par les parties, au moins une fois par mois, ou par arrangement mutuel.
- 22.04 Les représentants du Syndicat sur ce comité ne subissent aucune perte de salaire pour le temps perdu occasionné par leur assistance aux réunions du comité.

ARTICLE 23.00 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE:

23.01 Dans le cas de changements technologiques pouvant entraîner des déplacements ou des mises à pied, l'Employeur convient d'aviser le Syndicat au moins un (1) mois avant la mise en vigueur d'un tel changement.

Les parties conviennent de se rencontrer afin de discuter des conséquences d'un tel changement, d'envisager des mesures à prendre et, s'il y a lieu, d'établir un programme d'entraînement pour favoriser l'intégration des salariés à de nouvelles fonctions et pour assurer que les intérêts de l'Employeur et des salariés soient protégés de façon juste et efficace.

ARTICLE 24.00 ASSURANCE-GROUPE:

- 24.01 L'Employeur convient de maintenir le plan d'assurance en vigueur au moment de la signature de la convention.
- 24.02 La contribution de l'Employeur au paiement de la prime d'assurance est de 50% du coût total de la prime jusqu'à un maximum de \$5.00 par semaine pour un salarié inscrit sur le plan familial et \$4.00 par semaine pour un salarié inscrit sur le plan individuel.
- Le salarié défraie la différence du coût de la prime d'assurance.
- L'Employeur retient la contribution des salariés sur leur paie.
- 24.03 Sujet au délai d'attente prévu au plan d'assurance, l'adhésion au plan d'assurance est obligatoire pour tout salarié régi par la convention.
- 24.04 Dans le cas de mise à pied, maladie ou accident, l'employé doit maintenir les bénéfices d'assurance autre que l'assurance-salaire. Il défraie le coût total de la prime.

ARTICLE 25.00 PRIME DE NUIT:

25.01 Une prime de nuit de trente-cinq cents l'heure (\$0.35) à compter de la signature est accordée à tout salarié travaillant sur l'équipe de nuit, pour toutes les heures travaillées sur la faction de nuit.

ARTICLE 26.00 DUREE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature et le demeurera jusqu'au trente (30) septembre 198~~6~~⁵. *mc R.*

26.02 Sujet à l'article 26.03 suivant, tout salarié a droit, à titre de rétroactivité, à un montant égal à cinq pour cent (5%) du salaire horaire ou journalier, selon le cas, qu'il a gagné, y incluant le paiement des congés autre que les vacances annuelles, entre le premier (1er) juillet 1984 et le trente (30) septembre 1984, et huit pour cent (8) entre le premier (1er) octobre et la date de la signature.

26.03 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.

La rétroactivité est payable dans les trente (30) jours de la signature de la convention.

26.04 La convention demeure en vigueur pendant les négociations visant à son renouvellement, sous réserve de l'exercice du droit à la grève et lock-out.

Dalbeau

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A ~~ST-FELICIE~~ ST-FELICIE, CE 11

OCTOBRE 1984

DONOHUE ST-FELICIE INC.
SECTEUR CHIBOUGAMAU
DIVISION SCIERIES

[Signature]
[Signature]
[Signature]

SYNDICAT DEMOCRATIQUE
DES EMPLOYES DE DONOHUE
ST-FELICIE INC. (C.S.D.)
SECTEUR CHIBOUGAMAU

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

APPENDICE "A"

GOUVERNEMENT DU QUEBEC

BUREAU
DU COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIERS: Q-20622(5)-17
AFFAIRE: QUR-20-08-79

QUEBEC, le 10 décembre 1979.

PRESENT:

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL:
ADRIEN PLOURDE

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES EMPLOYES
DE DONOHUE ST-FELICIEIN INC (C.S.D.)
136, rue St-Jean,
JONQUIERE, Qué.
G7X 3J4

Par les pouvoirs qui me sont accordés,

J'ACCREDITE LE SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES EMPLOYES DE DONOHUE ST-FELICIEIN
INC. (C.S.D.), POUR REPRESENTER LE GROUPE SUIVANT DE SALARIES:

" Tous les salariés au sens du Code du travail des usines de
sciage, rabotage et leurs dépendances, des séchoirs, des cours,
de la cuisine et du garage du camp numéro 1, à l'exclusion du
chef des classificateurs, des employés de bureau et des gar-
diens de barrière " .

de: DONOHUE ST-FELICIEIN INC.
Secteur Chibougamau
Kilomètre 85
Route Chibougamau
Usines de sciage et rabotage

Adrien Plourde
Commissaire général du travail

APPENDICE B-1
TRONCONNAGE ET ECORCAGE, SCIAGE, COUR

	<u>SIGNATURE</u>	<u>01-08-1985</u>
<u>GROUPE 1</u>	11.81	12.28
Préposé au retour (carte) Op. d'ébouteuse (carte)		
<u>GROUPE 2</u>	11.65	12.11
Op. déc. jumelle à billots Op. déc. déligneuse Op. refendeuse scies multiples op. refendeuse scie simple		
<u>GROUPE 3</u>	10.70	11.12
Op. chargeuse mât articulé fixe Op. d'écorceur Op. tronçonneuse		
<u>GROUPE 4</u>	10.22	10.63
Démêleur sortie écorceur Entêteur d'écorceur		
<u>GROUPE 5</u>	10.12	10.53
Op. d'empileuse automatique Op. cases de démêlage		
<u>GROUPE 6</u>	10.03	10.43
Journalier Nettoyeur Prép. charg. copeaux		

APPENDICE B-2

RABOTAGE, COUR, SECHOIR

	<u>SIGNATURE</u>	<u>01-08-1985</u>
<u>GROUPE 1</u>		
Classificateur Classificateur-éboueur	11.81	12.28
<u>GROUPE 2</u>	10.70	11.12
Entêteur de planeur Opérateur décanteur Préposé aux séchoirs		
<u>GROUPE 3</u>	10.12	10.53
Op. d'attacheuse Op. d'empileuse Op. d'éboueuse		
<u>GROUPE 4</u>	10.03	10.43
Journalier Nettoyeur Prép. charg. des wagons		

APPENDICE B-3

MACHINERIES LOURDES

SIGNATURE

01-08-1985

GROUPE 1

12.11

12.60

- Op. chargeuse à mât articulé
- Op. chariot élévateur
- Op. chargeuse à pinces
- Op. chargeuse à gravier
- Op. camion

APPENDICE B-4

MAINTENANCE

	<u>SIGNATURE</u>	<u>01-08-1985</u>
Mécanicien d'entretien A	12.78	13.29
Mécanicien d'entretien B	12.22	12.71
Mécanicien d'entretien C	11.65	12.11
Mécanicien d'entretien app.	11.05	11.50
Electricien A	12.78	13.29
Electricien B	12.22	12.71
Electricien C	11.45	11.91
Electricien app.	10.71	11.14
Limeur A- affûteur	110.56	114.98
Limeur B- affûteur	105.23	109.44
Limeur C- affûteur	102.62	106.73
Limeur app. - affûteur	99.56	103.55
Affûteur A- limeur	107.06	111.34
Affûteur B- limeur	96.73	100.60
Affûteur C- limeur	91.40	95.05
Affûteur app. limeur	86.18	89.63
Entretien construction A	13.16	13.69
Entretien construction B	12.23	12.72
Entretien construction C	10.83	11.26
Entretien construction App.	9.90	10.29

APPENDICE B-5

CUISINE

	<u>SIGNATURE</u>	<u>01-08-1985</u>
Cuisinier	12.73	13.24
Assistant-cuisinier	11.41	11.87
Aide-cuisinier	10.18	10.58

APPENDICE B-6

GARAGE

	<u>SIGNATURE</u>	<u>01-08-1985</u>
Mécanicien A soudeur	13.26	13.79
Mécanicien B soudeur	12.49	12.99
Mécanicien C soudeur	11.82	12.29
Mécanicien App. soudeur	10.77	11.20
Soudeur A mécanicien	13.26	13.79
Soudeur B mécanicien	12.49	12.99
Soudeur C mécanicien	11.82	12.29
soudeur app. mécanicien	10.77	11.20
Mécanicien A	12.78	13.29
Mécanicien B	12.22	12.71
Mécanicien C	11.54	12.00
Mécanicien App.	10.49	10.91
Soudeur A	12.78	13.29
Soudeur B	12.22	12.71
Soudeur C	11.54	12.00
Soudeur App.	10.49	10.91
Machiniste A	12.78	13.29
Machiniste B	12.22	12.71
Machiniste C	11.54	12.00
Machiniste App.	10.49	10.91
Préposé aux pneus	11.46	11.92
Magasinier	11.82	12.29

APPENDICE "C-1"
HORAIRES DE TRAVAIL

LES SALARIES TRAVAILLANT SUR DES OPERATIONS S'EFFECTUANT SUR
 TROIS (3) EQUIPES DE TRAVAIL.

QUARANTE (40) HEURES PAR SEMAINE REPARTIES COMME SUIT:

<u>1ère SEMAINE:</u>		<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>
6.00 à 12.00 hres et	JOUR	-	A	A	A	A	C	C/2 *
12.45 à 18.00 hres								
18.00 à 24.00 hres et	NUIT	-	C	C	B	B	B	-
00.45 à 6.00 hres								
 <u>2e SEMAINE:</u>								
6.00 à 12.00 hres et	JOUR	-	C	C	C	C	B	B/2 *
12.45 à 18.00 hres								
18.00 à 24.00 hres et	NUIT	-	B	B	A	A	A	-
00.45 à 6.00 hres								
 <u>3e SEMAINE:</u>								
6.00 à 12.00 hres et	JOUR	-	B	B	B	B	A	A/2 *
12.45 à 18.00 hres								
18.00 à 24.00 hres et	NUIT	-	A	A	C	C	C	
00.45 à 6.00 hres								

* L'horaire du samedi sera le suivant: de 6.00 hres à 12.00 hres et de 12.45 hres à 14.15 hres

NOTES:

1. L'Employeur accorde aux salariés, à l'intérieur de cet horaire de travail, une période de quinze (15) minutes, sans perte de salaire, pour la période de repos par demi-journée de travail, à l'exception du samedi après-midi.

L'Employeur peut octroyer cette période de repos aux salariés alternativement entre 9.00 hres et 10.00 hres pour la première (1e) demie et entre 15.00 hres et 16.00 hres pour la deuxième (2e) demie, et ce, de façon à maintenir la production.

Pour les salariés affectés sur des équipes de nuit, l'Employeur peut octroyer cette période de repos aux salariés alternativement entre 21.00 heures et 22.00 heures pour la première (1e) demie et entre 3.00 hres et 4.00 hres pour la deuxième (2e) demie et ce, de façon à maintenir la production.

2. La période de repas peut être déplacée d'au plus quinze (15) minutes. Dans le cas des employés d'équipes d'entretien mécanique, la période de repas et les périodes de repos peuvent être déplacées avant ou après les périodes des autres salariés.

APPENDICE "C-2"

HORAIRES DE TRAVAIL

LES SALARIES TRAVAILLANT SUR DES OPERATIONS S'EFFECTUANT SUR DEUX (2) EQUIPES (A) ou (B).

A) QUARANTE (40) HEURES PAR SEMAINE REPARTIES COMME SUIV :

		<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>
<u>1ère SEMAINE</u>								
NOTE 1	JOUR	-	A	A	A	A	-	-
	NUIT	-	B	B	B	B	-	-
<u>2e SEMAINE:</u>								
NOTE 1	JOUR	-	B	B	B	B	-	-
	NUIT	-	A	A	A	A	-	-

NOTE 1	<u>JOUR</u>	<u>NUIT</u>
LUNDI	7-18 hres (10 hres)	19-6 hres (10 hres)
MARDI	7-18 hres (10 hres)	19-6 hres (10 hres)
MERCREDI	7-18 hres (10 hres)	19-6 hres (10 hres)
JEUDI	7-18 hres (10 hres)	19-6 hres (10 hres)

NOTES:

- L'Employeur accorde aux salariés, à l'intérieur de cet horaire de travail, une période d'une (1) heure non rémunérée pour la période de repas.
- L'Employeur accorde une période de repos de quinze (15) minutes à chaque demi-journée de travail.

L'Employeur peut octroyer cette période de repos aux salariés alternativement entre 9.00 hres et 10.00 hres pour la première (1e) demie et entre 15.00 et 16.00 hres pour la deuxième (2e) demie, et ce, de façon à maintenir la production.

Pour les salariés affectés sur des équipes de nuit, l'Employeur peut octroyer cette période de repos aux salariés alternativement entre 21.00 hres et 22.00 hres pour la première (1e) demie et entre 3.00 hres et 4.00 hres pour la deuxième (2e) demie, et ce, de façon à maintenir la production.

B) QUARANTE (40) HEURES PAR SEMAINE REPARTIES COMME SUIT:

		<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>
<u>1ère SEMAINE</u>								
NOTE 1	JOUR	-	A	A	A	A	A/2	-
	NUIT	-	B	B	B	B		-

2e SEMAINE:

NOTE 1	JOUR	-	B	B	B	B	B/2	
	NUIT	-	A	A	A	A	-	-

NOTE 1	<u>JOUR</u>	<u>NUIT</u>
LUNDI	8-17 hres (8 hres)	19-6 hres (10 hres)
MARDI	7-17 hres (9 hres)	19-6 hres (10 hres)
MERCREDI	7-17 hres (9 hres)	19-6 hres (10 hres)
JEUDI	7-17 hres (9 hres)	19-6 hres (10 hres)
VENDREDI	7-12 hres (5 hres)	

NOTES:

- L'Employeur accorde aux salariés, à l'intérieur de cet horaire de travail, une période d'une (1) heure non rémunérée pour la période de repas.
- L'Employeur accorde une période de repos de quinze (15) minutes à chaque demi-journée de travail.

L'Employeur peut octroyer cette période de repos aux salariés alternativement entre 9.00 hres et 10.00 hres pour la première (1e) demie et entre 15.00 et 16.00 hres pour la deuxième (2e) demie, et ce, de façon à maintenir la production.

Pour les salariés affectés sur des équipes de nuit, l'Employeur peut octroyer cette période de repos aux salariés alternativement entre 21.00 hres et 22.00 hres pour la première (1e) demie et entre 3.00 hres et 4.00 hres pour la deuxième (2e) demie, et ce, de façon à maintenir la production.

APPENDICE "C-3"

HORAIRES DE TRAVAIL

A) LES SALARIES TRAVAILLANT SUR DES OPERATIONS S'EFFECTUANT SUR UNE (1) EQUIPE DE TRAVAIL:

QUARANTE (40) HEURES REPARTIES COMME SUIT:

LUNDI	8 - 17 hres (8 hres)
MARDI	7 - 17 hres (9 hres)
MERCREDI	7 - 17 hres (9 hres)
JEUDI	7 - 17 hres (9 hres)
VENDREDI	7 - 12 hres (5 hres)

NOTES: 1. Une (1) heure non payée pour la période de repas

2. Quinze (15) minutes de repos par demi-journée.

L'Employeur peut octroyer cette période de repos aux salariés alternativement entre 9.00 hres et 10.00 hres pour la première (1e) demie et entre 15.00 hres et 16.00 hres pour la deuxième (2e) demie, et ce, de façon à maintenir la production.

B) SI LES BESOINS DE L'OPERATION L'EXIGENT, LES SALARIES TRAVAILLANT SUR LES OPERATIONS S'EFFECTUANT SUR UNE (1) FACTION A DEUX (2) EQUIPES:

	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>
	-	7.00 h. à 18.00 h.	7.00 h. à 18.00 h.	7.00 h. à 18.00 h.	7.00 h. à 18.00 h.	7.00 h. à 18.00 h.	-
<u>1e SEMAINE</u>	-	A	A	A	A	-	-
	-	-	B	B	B	B	-
<u>2e SEMAINE</u>	-	B	B	B	B	-	-
	-	-	A	A	A	A	-

- NOTE: 1. Une (1) heure non payée pour la période de repas
2. Quinze (15) minutes de repos par demi-journée

L'Employeur peut octroyer cette période de repos aux salariés alternativement entre 9.00 hres et 10.00 hres pour la première (1e) demie et entre 15.00 hres et 16.00 hres pour la deuxième (2e) demie et ce, de façon à maintenir la production.

- C) SI LES BESOINS DE L'OPERATION L'EXIGENT, LES SALARIES TRAVAILLANT SUR LES OPERATIONS S'EFFECTUANT SUR UNE (1) FACTION A UNE (1) EQUIPE:

Une (1) équipe:

LUNDI	de	7.00 hres à 18.00 hres
MARDI		7.00 hres à 18.00 hres
MERCREDI		7.00 hres à 18.00 hres
JEUDI		7.00 hres à 18.00 hres

- NOTE: 1. Une (1) heure non payée pour la période de repas.
2. Quinze (15) minutes de repos par demi-journée.

L'Employeur peut octroyer cette période de repos aux salariés alternativement entre 9.00 hres et 10.00 hres pour la première (1e) demie et entre 15.00 hres et 16.00 hres pour la deuxième (2e) demie et ce, de façon à maintenir la production.

APPENDICE "C-4"

HORAIRES DE TRAVAIL

LORSQUE LES OPERATIONS S'EFFECTUENT SUR TROIS (3) EQUIPES DE TRAVAIL,
L'HORAIRE DU PERSONNEL DE CUISINE DE JOUR SEULEMENT SERA:

LUNDI	8 hres à 17½ hres	(9 hres)
MARDI	8 hres à 17½ hres	(9 hres)
MERCREDI	8 hres à 17½ hres	(9 hres)
JEUDI	8 hres à 17½ hres	(9 hres)
VENDREDI	8 hres à 12 hres	(4 hres)

- NOTE: 1. Les horaires de travail des autres salariés de la cuisine sont ceux prévus à l'appendice C.-1
2. L'Employeur accorde aux salariés, à l'intérieur de cet horaire de travail une période de trente (30) minutes, non rémunérées, pour chaque période de repas.
3. L'Employeur accorde une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées à chaque demi-journée de travail.

L'Employeur peut octroyer cette période de repos aux salariés alternativement entre 9.00 hres et 10.00 heures pour la première (1e) demie et entre 15.00 heures et 16.00 heures pour la deuxième demie, et ce de façon à maintenir la production.

APPENDICE "C-5"

HORAIRES DE TRAVAIL

LORSQUE LES OPERATIONS S'EFFECTUENT SUR DEUX (2) EQUIPES DE TRAVAIL,
L'HORAIRE DU PERSONNEL DE CUISINE, EN ROTATION SERA:

			<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>
1 ^{ère}									
SEMAINE	NOTE 1	JOUR	-	A	A	A	A	A	-
		NUIT	-	B	B	B	B	-	-

			<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>
2 ^e									
SEMAINE	NOTE 1	JOUR	-	B	B	B	B	B	-
		NUIT	-	A	A	A	A	-	-

<u>NOTE 1</u>	<u>JOUR</u>	<u>NUIT</u>
LUNDI	8- 15 hres (6.5 hres)	15- 2 hres (10 hres)
MARDI	5- 14½ hres (8.5 hres)	15-2 hres (10 hres)
MERCREDI	5- 14½ hres (8.5 hres)	15-2 hres (10 hres)
JEUDI	5- 14½ hres (8.5 hres)	15-2 hres (10 hres)
VENDREDI	5- 14 hres (8 hres)	-

PERSONNEL DE CUISINE DE JOUR SEULEMENT

LUNDI	8 hres à 17½ hres (9 hres)
MARDI	8 hres à 17½ hres (9 hres)
MERCREDI	8 hres à 17½ hres (9 hres)
JEUDI	8 hres à 17½ hres (9 hres)
VENDREDI	8 hres à 12 hres (4 hres)

- NOTE 1. L'Employeur accorde aux salariés, à l'intérieur de cet horaire de travail, une période de trente (30) minutes, non rémunérées, pour chaque période de repas.
- Aucun déjeuner ne sera servi le lundi matin.
 - L'Employeur accorde une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées à chaque demi-journée de travail.
 - L'Employeur peut octroyer cette période de repos aux salariés, alternativement entre 9.00 heures et 10.00 heures pour la première demie et entre 15.00 heures et 16.00 heures pour la deuxième demie et ce, de façon à maintenir la production.

Pour les salariés affectés sur des équipes de nuit, l'Employeur peut octroyer cette période de repos aux salariés alternativement entre 21.00 hres et 22.00 hres pour la première (1^è) demie et entre 3.00 hres et 4.00 hres pour la deuxième (2^e) demie, et ce, de façon à maintenir la production.

APPENDICE "C-6"

HORAIRES DE TRAVAIL

LORSQUE LES OPERATIONS S'EFFECTUENT SUR UNE SEULE EQUIPE DE TRAVAIL,
LES HORAIRES DU PERSONNEL DE CUISINE EN ROTATION SERONT:

		<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>
<u>1ère SEMAINE</u>	NOTE 1	-	A	A	A	A	A	-
		-	B	B	B	B	B	-
<u>2e SEMAINE</u>	NOTE 2	-	B	B	B	B	B	-
		-	A	A	A	A	A	-

	<u>NOTE 1</u>	<u>NOTE 2</u>
LUNDI	8-14½ hres (6½ hres)	10 à 19½ hres (9 hres)
MARDI	5-14½ hres (8½ hres)	10 à 19½ hres (9 hres)
MERCREDI	5-14½ hres (8½ hres)	10 à 19½ hres (9 hres)
JEUDI	5-14½ hres (8½ hres)	10 à 19½ hres (9 hres)
VENDREDI	5-13½ hres (7½ hres)	13½ à 18½ hres (4 hres)

L'EMPLOYEUR PEUT ASSIGNER DU PERSONNEL DE CUISINE SUR L'UNE OU L'AUGRE
DES HORAIRES SUIVANTS:

A) PERSONNEL DE CUISINE DE JOUR SEULEMENT

LUNDI	8 à 17½ hres (9 hres)
MARDI	8 à 17½ hres (9 hres)
MERCREDI	8 à 17½ hres (9 hres)
JEUDI	8 à 17½ hres (9 hres)
VENDREDI	8 à 12 hres (4 hres)

B) PERSONNEL DE CUISINE DE JOUR SEULEMENT

LUNDI	7.00 hres à 17.30 hres (10 heures)
MARDI	7.00 hres à 17.30 hres (10 heures)
MERCREDI	7.00 hres à 17.30 hres (10 heures)
JEUDI	7.00 hres à 17.30 hres (10 heures)

APPENDICE C-6

SUITE

- NOTE: 3. L'Employeur accorde aux salariés, à l'intérieur de cet horaire, une période de trente (30) minutes non rémunérées pour chaque période de repas.
4. Aucun déjeuner ne sera servi le lundi matin
5. L'Employeur accorde une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées à chaque demi-journée de travail

L'Employeur peut octroyer cette période de repos aux salariés alternativement entre 9.00 heures et 10.00 heures pour la première demie et entre 15.00 heures et 16.00 heures pour la deuxième (2e) demie et ce, de façon à maintenir la production.

Pour les salariés affectés sur des équipes de nuit, l'Employeur peut octroyer cette période de repos aux salariés alternativement entre 21.00 hres et 22.00 hres pour la première (1e) demie et entre 3.00 hres et 4.00 hres pour la deuxième demie et ce, de façon à maintenir la production.

APPENDICE C-7
HORAIRE DE TRAVAIL

Horaire de travail des salariés travaillant sur des opérations s'effectuant sur quatre (4) équipes, sept (7) jours par semaine.

La rotation complète des quatre (4) équipes s'effectue sur seize (16) semaines. Sur la base de huit (8) semaines, la semaine moyenne de travail est de quarante (40) heures.

	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>
1) 6 - 18 Heures	A	A	A	A	B	B	B
18 - 6 Heures	D	D	D	D	C	C	C
2) 6 - 18 Heures	B	D	D	D	D	C	C
18 - 6 Heures	C	A	A	A	A	B	B
3) 6 - 18 Heures	C	C	A	A	A	A	B
18 - 6 Heures	B	B	D	D	D	D	C
4) 6 - 18 Heures	B	B	B	D	D	D	D
18 - 6 Heures	C	C	C	A	A	A	A
5) 6 - 18 Heures	C	C	C	C	A	A	A
18 - 6 Heures	B	B	B	B	D	D	D
6) 6 - 18 Heures	A	B	B	B	B	D	D
18 - 6 Heures	D	C	C	C	C	A	A
7) 6 - 18 Heures	D	D	C	C	C	C	A
18 - 6 Heures	A	A	B	B	B	B	D
8) 6 - 18 Heures	A	A	A	B	B	B	B
18 - 6 Heures	D	D	D	C	C	C	C
9) 6 - 18 Heures	D	D	D	D	C	C	C
18 - 6 Heures	A	A	A	A	B	B	B
10) 6 - 18 Heures	C	A	A	A	A	B	B
18 - 6 Heures	B	D	D	D	D	C	C
11) 6 - 18 Heures	B	B	D	D	D	D	C
18 - 6 Heures	C	C	A	A	A	A	B
12) 6 - 18 Heures	C	C	C	A	A	A	A
18 - 6 Heures	B	B	B	D	D	D	D
13) 6 - 18 Heures	B	B	B	B	D	D	D
18 - 6 Heures	C	C	C	C	A	A	A
14) 6 - 18 Heures	D	C	C	C	C	A	A
18 - 6 Heures	A	B	B	B	B	D	D
15) 6 - 18 Heures	A	A	B	B	B	B	D
18 - 6 Heures	D	D	C	C	C	C	A
16) 6 - 18 Heures	D	D	D	C	C	C	C
18 - 6 Heures	A	A	A	B	B	B	B

APPENDICE C-7
HORAIRE DE TRAVAIL

- NOTES:
1. Trente-quatre (34) minutes sans salaire pour repas par faction;
 2. Quinze (15) minutes, sans perte de salaire pour repos par demi-faction;
 3. L'Employeur peut octroyer cette période de repos aux salariés alternativement entre 9.00 heures et 10.00 heures pour la première demie et entre 15.00 heures et 16.00 heures pour la deuxième (2e) demie et ce, de façon à maintenir la production.
 4. Pour les salariés affectés sur des équipes de nuit, l'Employeur peut octroyer cette période de repos aux salariés alternativement entre 21.00 hres et 22.00 hres pour la première demie et entre 3.00 hres et 4.00 hres pour la deuxième (2e) demie et ce, de façon à maintenir la production.

ANNEXE C-3

HORAIRE A 3 EQUIPES

EN ROTATION DE JOUR

Horaire de travail à trois (3) équipes de jour seulement

SEMAINE

	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>
<u>1e Semaine</u>	-	A	A	A	A	-	-
6 à 12.00 hres	-	B	B	-	-	B	B
12.45 à 18.00 hres	-	-	-	C	C	C	-
<u>2e Semaine</u>	-	B	B	B	B	-	-
6 à 12.00 hres	-	C	C	-	-	C	C
12.45 à 18.00 hres	-	-	-	A	A	A	-
<u>3e Semaine</u>	-	C	C	C	C	-	-
6 à 12.00 hres	-	A	A	-	-	A	A
12.45 à 18.00 hres	-	-	-	B	B	B	-

- Note:
1. Cet horaire peut être appliqué à différentes parties des opérations. Avant d'appliquer cet horaire, l'Employeur donne un préavis d'une (1) semaine.
 2. L'Employeur accorde aux salariés, à l'intérieur de cet horaire de travail, une période de quinze (15) minutes, sans perte de salaire, pour la période de repos par demi-journée de travail, à l'exception du samedi après-midi.

L'Employeur peut octroyer cette période de repos aux salariés alternativement entre 9.00 hres et 10.00 hres pour la première (1e) demie et entre 15.00 hres et 16.00 hres pour la deuxième (2e) demie, et ce, de façon à maintenir la production.
 3. La période de repas peut être déplacée d'au plus quinze (15) minutes. La période de repas et les périodes de repos peuvent être déplacées avant ou après les périodes des autres salariés.

GUIDE DE CLASSIFICATION POUR LES HOMMES DE METIER

1. BUT DU PROGRAMME

Ce guide de classification d'hommes de métier a pour but de favoriser d'une façon rationnelle et ordonnée, 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. OCCUPATION(S) ASSUJETTIE(S)

Tous les corps de métiers sont assujettis à ce programme tels que: mécaniciens d'entretien,
(possibilité d'autres métiers selon l'employeur), etc.

4. CLASSIFICATION

- a) Tous les hommes de métiers sont sujets à quatre (4) classes dans leur profession:

Apprenti, Classe C, Classe B, Classe A.

5. 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;
- b) Faire preuve de sa compétence et son efficacité d'une façon scientifique et rationnelle prévue dans ce programme;

- c) 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.

6. EXIGENCES MINIMALES DES CLASSES

Apprenti: Le pré-requis pour accéder au métier est une formation d'une école reconnue dans la spécialisation ou connexe au métier ou formation 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.

7. METHODE D'EVALUATION

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

- 1) Surveillant immédiat,
 - 2) Chef de service concerné,
 - 3) Un représentant syndical,
 - 4) Un représentant du service du personnel,
 - 5) Et possiblement d'un expert dans la matière à évaluer.
- 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;
- 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.

8. PROCEDURE D'EVALUATION

- a) Une fois par année, au plus tard le 1er septembre, 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) 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.
- c) Le ou les comités formés vérifient la recevabilité des demandes en fonction des exigences des classes et procèdent à l'évaluation des candidats selon la méthode prescrite.
- d) 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.

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

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. S'il n'a pas réussi les examens, l'employé retourne à son ancienne fonction. Cette disposition s'applique à la classification de mécanicien apprenti.

9. 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.

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, théorie et pratique, et un minimum de 50% par matière, combinant 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 décrite et expliquée en annexe.

10. L'EVALUATION PROPREMENT DITE

a) Un comité ad hoc assume la responsabilité de reviser les examens afin de les rendre conformes aux métiers tels que pratiqués dans l'industrie.

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

c) Le Comité d'évaluation assume la responsabilité d'appliquer la procédure de classification.

d) 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.

11. ETABLISSEMENT DES EXAMENS THEORIQUES

a) Source de questions

Une banque de questions propres à chaque matière et classe est établie.

b) Structure des examens

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

c) Déroulement des examens

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

APPENDICE "E"

CONDITIONS PARTICULIERES RELATIVES AUX CAMIONNEURS DU DEPARTEMENT
DU TRANSPORT DES COPEAUX:

Les parties reconnaissent que les camionneurs à l'emploi de l'Employeur, préposés au transport des copeaux entre le secteur Chibougamau et l'usine de pâte de St-Félicien, et relevant du secteur Chibougamau, sont, à compter de la signature de la convention, régis par la convention collective.

Les conditions particulières qui leur sont applicables sont les suivantes:

1. Le département du transport de copeaux constitue un département distinct au sens de la convention collective (article 13.06);
2. Le travail qu'ils ont effectué comme camionneurs pour le secteur Chibougamau antérieurement à la signature de la présente convention leur est reconnu aux fins d'établissement de leur ancienneté départementale et générale;
3. Leur rémunération est basée uniquement sur un taux au voyage: un voyage étant un aller-retour entre le secteur Chibougamau et l'usine de pâte de St-Félicien;
4. Ces salariés ont droit à la rémunération suivante:

Signature: \$45.42 du voyage

A compter du 01 août 1985: \$47.24 du voyage

Cette rémunération comprend et inclut les périodes d'attente.
5. Dans le cas de la rétroactivité, l'article 26.02 s'applique.
6. L'horaire de travail est établi entre le lundi matin, six (6.00) heures et le samedi, douze (12.00) heures.

....2/

Enfin, l'Employeur peut requérir les services de camionneurs à temps partiel pour effectuer le travail du vendredi p.m. et du samedi a.m., si les camionneurs ne désirent pas, sur une base régulière, travailler entre vendredi 12.00 heures et le samedi 12.00 heures.

7. Compte tenu du mode de paiement par voyage, il est entendu que les dispositions relatives au temps supplémentaire ou à la semaine normale de travail ne leur sont pas applicables.
8. Dans le cas des congés fériés et sociaux, lorsqu'ils sont éligibles à leur paiement, ils sont rémunérés sur une base de huit (8) heures au taux de l'opérateur de camion ou chargeur à gravier prévu à la convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A DOLBEAU, CE ONZE (11)
OCTOBRE 1984

DONOHUE ST-FELICIEN INC.
SECTEUR CHIBOUGAMAU
DIVISION SC'ERIES.

J. J. P. P. P.
J. J. P. P. P.
J. J. P. P. P.

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
EMPLOYES DE DONOHUE ST-FELICIEN
INC. (C.S.D)
SECTEUR CHIBOUGAMAU

Michel Caron
Normand Lussier
Paul J. J.
Domique Lussier
Charles Lussier

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

ENTRE

DONOHUE ST-FELICIEN INC.
SECTEUR CHIBOUGAMAU,
DIVISION SCIERIES

ET

LE SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
EMPLOYES DE DONOHUE ST-FELICIEN INC.
(C.S.D.) SECTEUR CHIBOUGAMAU

Dans le cas d'absence prévue à l'article 9.02 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 ajoutant le coût des bénéfices ou avantages
sociaux conventionnels et gouvernementaux, mais sans frais d'ad-
ministration.

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

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A DOLBEAU, CE ONZE
(11) OCTOBRE 1984.

DONOHUE ST-FELICIEN INC.
SECTEUR CHIBOUGAMAU
DIVISION SCIERIES

Paul J. J. J.
Maillanquet
Daniel Rodier

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
EMPLOYES DE DONOHUE ST-
FELICIEN INC. (C.S.D)

Michel Caron
Normand Lévesque
Rat Lévesque
Joséphine J. J.
Placide J. J.

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

ENTRE

DONOHUE ST-FELICIEEN INC.,
SECTEUR CHIBOUGAMAU,
DIVISION SCIERIES

ET

LE SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
EMPLOYES DE DONOHUE ST-FELICIEEN INC.
(C.S.D.) SECTEUR CHIBOUGAMAU

1. Aux fins de l'article 13.06 6), malgré le fait que la maintenance constitue un département, il est spécifiquement convenu que dans le cas de mise à pied, les mécaniciens d'entretien affectés aux usines de sciage, tronçonnage et écorçage et les mécaniciens d'entretien affectés à l'usine de rabotage sont considérés comme faisant partie de départements distincts et ne peuvent se déplacer. La présente ne limite pas cependant le droit de l'Employeur d'affecter les salariés concernés dans une usine ou l'autre selon les besoins de la production dans le cadre des opérations, et cette disposition ne s'applique que pour les salariés de cette classification.

2. Aux fins d'application de l'article 6.05, lorsque plusieurs salariés sont embauchés la même journée, l'Employeur indique dans l'avis au Syndicat, l'heure d'embauche de chacun d'eux. Dans le cas de mise à pied lorsque parmi les salariés devant être mis à pied, certains ont une ancienneté indentique, l'Employeur tient compte d'abord de la date d'embauche et si cette date est la même, de l'heure d'embauche apparaissant à l'avis transmis au Syndicat; le tout sujet aux dispositions de la convention relative aux mouvements de main-d'oeuvre.

3- Lorsqu'un salarié ne se conforme pas à l'article 24.04 (s'il n'acquitte pas ses primes dans les trente (30) jours de la facturation par l'Employeur) il cesse dès lors d'être régi par le plan d'assurance-groupe.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A DOLBEAU CE 11
ONZE OCTOBRE 1984

DONOHUE ST-FELICIEN INC.
SECTEUR CHIBOUGAMAU
DIVISION SCIERIES

LE SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
EMPLOYES DE DONOHUE ST-FELICIEN
INC. (C.S.D.) SECTEUR CHIBOUGAMAU

LETTRE D'ENTENTE # 3

ENTRE

DONOHUE ST-FELICINE INC.,
SECTEUR CHIBOUGAMAU
DIVISION SCIERIES

ET

LE SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
EMPLOYES DE DONOHUE ST-FELICIEEN INC.
DIVISION SCIERIES

Aux fins d'application de l'article 14.01, un salarié qui est avisé que ses services ne sont pas requis alors qu'il est au dortoir, à la cuisine ou autres dépendances de la Compagnie avant l'heure du début de son équipe n'a pas droit à ce minimum, sauf s'il s'agit d'un salarié qui s'est rendu au travail à la fin d'une période de congé à l'intérieur de son horaire de travail et que l'Employeur n'a pas tenté de le contacter, ou ne l'a pas rejoint trois (3) heures ou plus avant le début de son horaire de travail.

Si l'Employeur a tenté de contacter un salarié sans le rejoindre plus de trois (3) heures avant le début de son équipe et que ce dernier se rend au travail, l'Employeur n'est pas tenu au paiement de ce minimum.

Il est entendu que les salarié qui reçoivent paiement d'un minimum de quatre (4) heures ou qui sont au travail lorsque survient une interruption des opérations doivent demeurer disponibles dans les installations durant une période minimum de deux (2) heures consécutivement à cette période de quatre (4) heures. Cette période de deux (2) heures est non rémunérée.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A DOLBEAU CE
ONZE (11) 1984

DONOHUE ST-FELICIEEN INC.
DIVISION SCIERIES
SECTEUR CHIBOUGAMAU

J. David Bonavos
W. L. Lacroix
Daniel Rodrigue

LE SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
EMPLOYES DE DONOHUE ST-FELICIEEN INC.
(C.S.D.) SECTEUR CHIBOUGAMAU

Michel Caron
Normand Lacroix
Paul Lacroix
Normand Lacroix Philippe Lacroix

LETTRE D'ENTENTE HORS CONVENTION

ENTRE

DONOHUE ST-FELICIEN INC.,
SECTEUR CHIBOUGAMAU,
DIVISION SCIERIES

ET

LE SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
EMPLOYES DE DONOHUE ST-FELICIEN INC.
(C.S.D.) SECTEUR CHIBOUGAMAU

1. A l'occasion des séances de négociations pour le renouvellement de la convention, les membres du comité de négociation désignés par le Syndicat, au maximum de quatre (4) ne subissent pas de perte de salaire pour les séances de négociations ayant lieu durant leurs heures normales de travail.
2. Tel que convenu lors des négociations, l'Employeur convient de ne charger aucun frais de stationnement pour les véhicules des salariés régis par la convention collective.

De plus, l'Employeur convient de maintenir la politique actuelle à l'effet de mettre à la disposition du Syndicat un local.

3. Aux fins d'application de l'article vingt-six, paragraphe deux (26.02), les montants rétroactifs sont accordés sur toutes les heures travaillées à taux supplémentaire au taux applicable.

4. L'Employeur convient de maintenir la politique relativement à la libération des délégués syndicaux pour des rencontres du Syndicat local.

Il est entendu que de telles absences sont d'une durée maximum de deux (2) heures, et qu'il doit y avoir préalablement entente entre les parties de façon à ce que les opérations ne soient pas affectées.

La lettre d'entente no 1 annexée à la convention collective s'applique à de telles absences.

5. L'Employeur accorde au salarié régulier qui en fait la demande, un congé sans solde pouvant aller jusqu'à trois (3) semaines consécutives, à l'occasion du décès du conjoint ou de son enfant. Ce congé est pris en continuité avec celui prévu à l'article 19.01 a). Le salarié doit formuler une telle demande par écrit en indiquant à l'Employeur la durée du congé demandé.

6. L'Employeur convient que, lorsqu'il mettra en vigueur pour la production un horaire de travail sur quatre (4) équipes, il prendra les dispositions pour qu'une salle à manger mobile soit aménagée près des usines, de façon à réduire le déplacement et ainsi permettre aux salariés de manger à l'intérieur de la période de trente-quatre (34) minutes prévue pour ce faire.

Si certaines opérations devaient être effectuées sur quatre (4) équipes avant que ne soient aménagées de telles salles à manger, ou si le nombre de salariés affectés à de tels horaires ne justifiaient pas l'établissement de telles cuisines, l'Employeur rencontrerait alors le Syndicat pour discuter les modalités ou aménagements d'horaires permettant aux salariés d'avoir suffisamment de temps pour leurs repas.

7. Aux fins d'application de l'article 13.08 d) lorsque le remplacement excède deux (2) période de travail, le salarié cesse de payer des cotisations syndicales.

LETTRE D'ENTENTE HORS CONVENTION

ENTRE

DONOHUE ST-FELICIEIN INC.
SECTEUR CHIBOUGAMAU
DIVISION SCIERIES

ET

LE SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
EMPLOYES DE DONOHUE ST-FELICIEIN INC.
SECTEUR CHIBOUGAMAU

Les salariés suivant sont considérés comme hors-barème et ont droit, lorsqu'ils travaillent dans leurs fonctions régulières, au taux-horaire de leur classification majoré du montant ci-après indiqué à titre de "hors-barème":

<u>NOM</u>	<u>FONCTION OU CLASSIFICATION</u>	<u>DEPARTEMENT</u>	<u>HORS-BAREME</u>
GIRARD Marcel	Op. charg. à pinc.	Tronçonnage	\$ 0.10
BILODEAU Guy	Op. char. M.A.(F)	Tronçonnage	0.10
OUELLET Jean-Marc	Op. tronç.	Tronçonnage	0.45
TREMBLAY Roger	Nettoyeur	Tronçonnage	0.26
LAPIERRE Jules	Affûteur A	Tronçonnage	0.25
BEAUDOIN Eloi	Méc. ent. A	Tronçonnage	0.80
HARVEY Raynald	Méc. ent. A	Tronçonnage	0.75
BOUCHARD Paul	Op. renfendeuse scies multiples	Sciage	0.25
GIRARD Normand	Op. déc. jum. billots	Sciage	0.10
LAMBERT André	Op. déc. jum. billots	Sciage	0.25
LAPRISE Thomas	Nettoyeur	Sciage	0.10
FORTIN Laurent	Limeur A	Sciage	0.23
SIMARD Robert	Limeur A	Sciage	0.23
GAUTHIER Jean-Marie	Op. ch. copeaux	Sciage	0.45
LAMBERT Gustave	Op. char. élév.	Sciage	0.25
BELANGER Dorila	Op. char. élév.	Préparation	0.25
NAUD Richard	Méc. ent. A.	Préparation	0.10
LAFORGE Claude	Méc. ent. A.	Préparation	0.15
SIMARD André	Méc. ent. A.	Préparation	0.15
PAINCHAUD Gilles	Méc. Ent. A.	Préparation	0.25
MARTEL Jean	Char. bois sciage	Prépartion	0.25
PERRON Jacques	Soudeur A.	Garage	0.10



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: 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: Q 20622-17

Date: Signature 86-04-29 Reception 86-05-23

Durée Du Au

Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Démocratique des employés de Donohue St-Félicien 136, rue St-Jean Jonquière, Qc G7X 3J4	<input type="checkbox"/> Déposant Donohue St-Félicien Inc. Secteur Chibougamau/Opérations forestières Rg St-Eusène St-Félicien, Qc GOW 2N0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Beauvais, Truchon et Associés 55, rue D'Auteuil C.P. 1000, Haute-Ville Québec, Qc G1R 4T4 Att: Me Claude Côté V/D: 86-007	Région: 02-01 Activité: 2513-05 Affiliation: 05 (CSD)

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

OBJET: Nouvel horaire de travail pour les employés travaillant sur 4 équipes.

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Therese Dumas* Date: 86-06-06

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

003 (094)

RECHERCHE

3.	6 - 18 heures	D	C	C	C	C
	18 - 6 heures	A	B	B	B	B	D	D
4.	6 - 18 heures	A	A	A	B	B	B	B
	18 - 6 heures	D	D	D	C	C	C	C
5.	6 - 18 heures	B	D	D	D	D	C	C
	18 - 6 heures	C	A	A	A	A	B	B
6.	6 - 18 heures	C	C	C	A	A	A	A
	18 - 6 heures	B	B	B	D	D	D	D
7.	6 - 18 heures	A	B	B	B	B	D	D
	18 - 6 heures	D	C	C	C	C	A	A
8.	6 - 18 heures	D	D	D	C	C	C	C
	18 - 6 heures	A	A	A	B	B	B	B

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

DONOHUE ST-FELICIEN INC.,
SECTEUR CHIBOUGAMAU,
DIVISION SCIERIES

ET

LE SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
EMPLOYES DE DONOHUE ST-FELICIEN INC. (CSD)
ci-après appelé "Le Syndicat"

86 MAI 23 10:15

PAR MESSAGEUR

- . Attendu que la présente lettre d'entente est conforme à l'article 15.06 de la convention collective liant l'employeur et le syndicat.
- . Attendu que l'employeur et le syndicat désirent de nouveaux horaires de travail pour les salariés travaillant sur quatre (4) équipes.
- . Attendu que la présente lettre d'entente n'affecte pas les dispositions prescrites par la convention collective liant l'employeur et le Syndicat.

L'employeur et le syndicat conviennent d'ajouter à la convention collective en vigueur les deux (2) horaires suivants:

- 1) Horaire de travail des salariés travaillant sur des opérations s'effectuant sur quatre (4) équipes, sept (7) jours par semaine, jour et nuit:

	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>
1. 6 - 18 heures	C	A	A	A	A	B	B
18 - 6 heures	B	D	D	D	D	C	C
2. 6 - 18 heures	B	B	B	D	D	D	D
18 - 6 heures	C	C	C	A	A	A	A
3. 6 - 18 heures	D	C	C	C	C	A	A
18 - 6 heures	A	B	B	B	B	D	D
4. 6 - 18 heures	A	A	A	B	B	B	B
18 - 6 heures	D	D	D	C	C	C	C
5. 6 - 18 heures	B	D	D	D	D	C	C
18 - 6 heures	C	A	A	A	A	B	B
6. 6 - 18 heures	C	C	C	A	A	A	A
18 - 6 heures	B	B	B	D	D	D	D
7. 6 - 18 heures	A	B	B	B	B	D	D
18 - 6 heures	D	C	C	C	C	A	A
8. 6 - 18 heures	D	D	D	C	C	C	C
18 - 6 heures	A	A	A	B	B	B	B

La rotation complète s'effectue en huit (8) semaines. La semaine normale moyenne de travail est de quarante (40) heures.

- 2) Horaire de travail des salariés travaillant sur des opérations s'effectuant sur deux (2) équipes, sept (7) jours par semaine, de jour seulement.

	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>
1. 6 - 18 heures	B	A	A	A	A	B	B
2. 6 - 18 heures	B	B	B	A	A	A	A
3. 6 - 18 heures	A	B	B	B	B	A	A
4. 6 - 18 heures	A	A	A	B	B	B	B

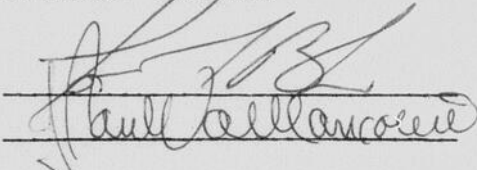
La rotation complète s'effectue en quatre (4) semaines. La semaine moyenne de travail est de quarante (40) heures.

NOTES:

1. Trente-quatre (34) minutes sans salaire pour repas par faction;
2. Quinze (15) minutes, sans perte de salaire pour repos par demie-faction;
3. L'Employeur peut octroyer cette période de repos aux salariés alternativement entre 09:00 heures et 10:00 heures pour la première (1ère) demie et entre 15:00 heures et 16:00 heures pour la deuxième (2ième) demie et ce, de façon à maintenir la production.
4. Pour les salariés affectés sur des équipes de nuit, l'Employeur peut octroyer cette période de repos aux salariés alternativement entre 21:00 heures et 22:00 heures pour la première (1ère) demie et entre 03:00 heures et 04:00 heures pour la deuxième (2ième) demie et ce, de façon à maintenir la production.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A CHIBOUGAMAU, CE
29 avril 1986.

DONOHUE ST-FELICIEU INC.
SECTEUR CHIBOUGAMAU
DIVISION SCIÉRIES



SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
EMPLOYES DE DONOHUE ST-
FELICIEU INC. (CSD) SECTEUR
CHIBOUGAMAU

