



DÉPÔT

8961-5

Dépôt N°: 86 04 203

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

08961-5

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	M-27431-01
Date	Signature 86-04-01	Reception 86-04-04	Durée	Du 86-03-01	Au 87-02-28	Nombre de salariés régis par la convention collective 12

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs et Travail- leuses des Scies Richelieu CSN 900 rue de l'Eglise Tracé, Québec J3R 3R9	<input type="checkbox"/> Déposant Les Scies Richelieu Inc. 1116 St-Jean Baptiste St-Roch Sur Richelieu, Québec JOL 2M0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération de la Métallurgie Att: Gérald Thivierge 900 rue de l'Eglise Tracé, Québec J3R 3R9	Région <u>06-07</u> Activité <u>3060(5)</u> Affiliation <u>1</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Voir au verso pour les codes →

Remarques	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Pierrette David/ms</td> <td style="text-align: center;">86-04-21</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Pierrette David/ms	86-04-21
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Pierrette David/ms	86-04-21						

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

RECHERCHE

*Recu le 26-04-04
Montreal
P. H.*

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LES SCIES RICHELIEU INC.

ET

3141 01 01

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES
DES SCIES RICHELIEU C.S.N.

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 La présente convention s'applique à tous les salariés assujettis par l'accréditation syndicale.
- 1.02 L'employeur reconnaît que le syndicat est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui au nom des salariés mentionnés à 1.01.
- 1.03
- a) Toutes les tâches faisant l'objet de la présente convention, selon les termes de l'accréditation syndicale, sont exécutées par les salariés régis par cette convention et les travailleurs autres que ceux qui sont régis par l'unité de négociation n'accomplissent aucun travail qui est compris dans l'unité de négociation, si cela a pour effet de provoquer des mises à pied ou d'empêcher le rappel de salariés pendant l'exécution de ces travaux.
 - b) Les travaux qui sont régis par la présente convention et qui sont exécutés normalement ou ceux qui peuvent le devenir, sont exécutés par les salariés de l'unité de négociation et ne peuvent, en aucun temps, être exécutés à l'extérieur, si cela a pour effet de provoquer des mises à pied ou d'empêcher le rappel de salariés pendant l'exécution de ces travaux.
 - c) Nonobstant a) et b) ci-dessus, les contremaîtres et le président de la compagnie peuvent accomplir du travail à l'occasion.
- 1.04 Les annexes et les ententes déposées au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 2.- BUT

- 2.01 Cette convention a pour but de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et ses salariés et leurs représentants respectifs, et d'établir les normes de salaire, les heures et les autres conditions de travail.

ARTICLE 3.- NON DISCRIMINATION

- 3.01 L'employeur et le syndicat n'exercent aucune discrimination à l'endroit d'un salarié.

ARTICLE 4.- DROITS MUTUELS

- 4.01 Le Français est la langue du travail. Aucun salarié ne subit de préjudice du fait qu'il ne parle pas une autre langue que le Français.
- 4.02 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit:-
- a) De gérer l'entreprise et d'en diriger les opérations.
 - b) De faire et d'appliquer des règlements raisonnables.
 - c) D'embaucher et diriger la main-d'oeuvre.
 - d) D'appliquer les décisions en matière de congédiement, suspension ou autre mesure disciplinaire, en matière de mise à pied, réembauchage, promotion, transfert.
- Dans l'exercice de ses droits, l'employeur doit se conformer aux dispositions de la convention.
- 4.03 Dans tous les cas de congédiement ou de suspension pour cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'employeur, celui-ci avise, par écrit, le salarié concerné en y indiquant les motifs qui ont provoqué cette décision et remet, en même temps, cet avis au syndicat.
- 4.04 Aucune plainte ou grief de l'employeur contre un salarié n'est inscrit au dossier de ce salarié, ni n'est invoqué contre lui dans l'exercice de ses droits, sans qu'il en ait été expressément averti par écrit par son supérieur immédiat, dans les quarante-huit (48) heures de l'incident, et que le syndicat en ait été mis au fait en recevant, dans la même journée, une copie du même document écrit, faute de quoi, telle mention ne peut être invoquée contre lui est rayée de son dossier.

- 4.06 Aucune plainte ou grief de l'employeur contre un salarié d'autant de plus de six (6) mois n'est invoqué(e) contre lui dans l'exercice de ses droits et est rayé(e) de son dossier. Tout grief, plainte ou mesure disciplinaire sur lesquels un salarié aurait eu gain de cause, sont rayé(e)s de son dossier.

ARTICLE 5.- DROIT D'AFFICHAGE ET DE DISTRIBUTION

- 5.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau d'affichage. Le syndicat affiche ses documents tels que:- avis d'assemblée, convocation.

ARTICLE 6.- GREVE ET LOCK-OUT

- 6.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur s'engage à ne pas recourir au lock-out et le syndicat s'engage à ne pas recourir à la grève.

ARTICLE 7.- REPRESENTATION

- 7.01 a) Les officiers du syndicat (maximum deux (2) peuvent, durant les heures régulières de travail, s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour assister aux assemblées avec l'employeur et pour enquêter, pour une période de temps raisonnable dans l'établissement, sur une plainte ou un grief qui relève de leur juridiction. Ils doivent en aviser leur contremaître avant de quitter ainsi leur poste de travail et avoir, au préalable, obtenu la permission de leur contremaître avant de quitter ainsi leur poste de travail. Cette permission n'est pas refusée de façon déraisonnable.
- b) Le paiement est limité à un (1) officier pour les assemblées consacrées à la négociation ou au renouvellement de la convention collective.

- 7.01 c) Un salarié à la fois peut s'absenter de son travail, sans rémunération, pour assister aux congrès de la CSN, de la Fédération de la Métallurgie (CSN), et du Conseil Central, maximum cinq (5) jours ouvrables consécutifs pour chaque absence, avec un préavis de cinq (5) jours.
- d) Le syndicat fournit, par écrit, à l'employeur la liste des officiers et délégués et l'employeur est avisé par écrit de tout changement, à la suite d'une modification.
- 7.02 Un salarié à la fois peut s'absenter de l'usine pour accomplir d'autres fonctions syndicales, mais sans rémunération pour la perte de temps. Le nombre total de jours pour de telles absences ne doit pas dépasser cinq (5) jours par année. Ils doivent en aviser leur contremaître au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance.
- 7.03 Si le syndicat requiert les services d'un représentant extérieur, l'employeur s'engage à le recevoir, sur rendez-vous, comme représentant officiel du syndicat. Il doit alors être accompagné d'un représentant du syndicat et ce, sans perte de salaire pour ce dernier.

ARTICLE 8.- SECURITE SYNDICALE

- 8.01 Tout salarié qui, au moment de la signature de la convention, est membre du syndicat doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre pour la durée de la convention, à moins qu'il ne soit expulsé par le syndicat, auquel cas, il peut conserver son emploi tout en continuant à payer la cotisation syndicale.
- 8.02 Tout nouveau salarié doit, lors de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du syndicat et le demeurer pour la durée de la convention.
L'employeur fait signer, dès l'embauchage, la formule d'autorisation de retenue de cotisations syndicales et en remet une copie au syndicat.
- 8.03 Tout salarié qui, au moment de la signature de la convention, n'est pas membre du syndicat, doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du syndicat et le demeurer pour la durée de la convention, à moins d'être refusé ou d'en être expulsé par le syndicat, auquel cas, il peut conserver son emploi tout en continuant à payer la cotisation syndicale.

- 8.04 Tout salarié assujéti à la présente convention, membre ou non du syndicat, doit comme condition d'emploi, autoriser par écrit l'employeur à prélever, chaque semaine, sur sa paie, sa contribution syndicale. Ces montants ainsi perçus par l'employeur sont remis, une fois le mois, au trésorier du syndicat, dans les quinze (15) jours du mois qui suit ledit prélèvement. En même temps, l'employeur fournit au syndicat une liste de tous les salariés sur les gages desquels un tel prélèvement a été fait.
- 8.05 L'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié qui a été exclu des cadres du syndicat, mais il est sujet aux conditions prévues à 8.04.

ARTICLE 9.- PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

- 9.01 Pour les fins de la présente convention collective, le mot grief se définit comme étant toute mésentente entre les deux parties relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 9.02 Une erreur dans la formulation ou la rédaction d'un grief n'entraîne pas son annulation. Dans ce cas, le grief peut être amendé avant l'arbitrage, afin d'avoir un règlement ou une décision sur le fond du grief.
- 9.03 Le salarié peut présenter son grief ou sa plainte à la Direction, soit personnellement, soit accompagné de son délégué, dans les vingt (20) jours ouvrables de la date à laquelle son grief ou sa plainte a pris naissance.
- Lors de cette étape de la procédure, un grief peut être présenté soit verbalement ou par écrit.
- Si le grief soumis verbalement à la Direction n'est pas réglé de façon satisfaisante, il peut être soumis par écrit.
- 9.04 Dans le cas où un salarié est absent de son travail, un représentant du syndicat peut agir en son nom.
- 9.05 Un grief de groupe de salariés, du syndicat et les griefs collectifs sont soumis directement à la Direction, par les officiers du syndicat, dans les vingt (20) jours ouvrables de la date à laquelle le grief a pris naissance.
- 9.06 La Direction donnera sa réponse au grief par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables de sa présentation.

- 9.07 Si le grief n'est pas réglé dans le délai prévu à 9.06, il peut être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivants.
- 9.08 Le représentant extérieur du syndicat peut demander une rencontre avec l'employeur pour discuter du grief, avant de recourir à l'arbitrage. Le représentant extérieur est accompagné par un représentant du syndicat et ce, sans perte de salaire pour ce dernier.

ARTICLE 10.- ARBITRAGE

- 10.01 Tout grief qui n'a pas été réglé, selon l'article 9, peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions du Code du Travail.
- 10.02 La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties et, le cas échéant, tout salarié concerné. En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir d'ajouter, soustraire ou amender les dispositions de cette convention.
- 10.03 Dans les cas de congédiement ou de suspension ou de toute autre mesure disciplinaire, l'arbitre a la juridiction et le pouvoir de:-
- a) Confirmer la décision de l'employeur.
 - b) Annuler la décision de l'employeur et réintégrer le salarié avec tous ses droits, y compris la pleine compensation pour toute perte de salaire et de bénéfices qu'il a subie.
 - c) Modifier la décision de l'employeur pour la rendre plus appropriée dans les circonstances.
- 10.04 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont payés à part égale par les parties.

ARTICLE 11.- SALAIRES

Les taux horaires de salaire de tous les salariés régis par la convention sont majorés de la façon suivante:-

- 11.01
- a) A compter de la signature de la convention, une augmentation de 0,40\$ l'heure pour les salariés qui ont un salaire inférieur à 6,00\$ l'heure.
 - b) A compter de la signature de la convention, une augmentation de 0,25\$ l'heure pour les salariés qui ont un salaire supérieur à 6,00\$ l'heure.
 - c) A compter de la signature de la convention, le taux d'embauche pour tout nouveau salarié est porté à 5,70\$ l'heure.
- 11.02
- Aucun salarié ne voit son taux de salaire réduit pour quelque raison que ce soit, pendant la durée de la présente convention.
- 11.03
- a) Le salaire est payable par chèque, toutes les semaines, avec une semaine d'arrérage, le jeudi ou le mercredi si le jeudi est un jour non ouvrable.
 - b) L'employeur doit remettre au salarié, avec sa paie, un bulletin contenant les mentions suivantes:-
 - 1) Nom et prénoms
 - 2) Période de paie
 - 3) Total des heures de travail
 - 4) Heures supplémentaires
 - 5) Taux de salaire
 - 6) Montant des déductions
 - 7) Montant net versé.

ARTICLE 12.- HEURES DE TRAVAIL

- 12.01
- La semaine de travail est de quarante (40) heures par semaine du lundi au vendredi inclusivement.

12.02

- a) Les horaires de travail de l'équipe de jour sont de 7.30 heures à 16.00 heures.
Les salariés ont droit à une demi-heure non payée pour le repas, entre 12.00 heures et 12.30 heures.
- b) Les horaires de travail de l'équipe de soir sont de 16.00 heures à 24.00 heures.
Les salariés ont droit à une demi-heure pour le repas, entre 20.00 heures et 20.30 heures. Cette demi-heure est payée et considérée comme travaillée.
- c) Dans le cas où l'employeur ajoute une troisième équipe, les heures de travail sont les suivantes:-
1ère équipe:- 8.00 heures à 16.00 heures
2ième équipe:- 16.00 heures à 24.00 heures
3ième équipe:- 24.00 heures à 8.00 heures
Les salariés ont droit à une demi-heure pour le repas. Cette demi-heure est payée et considérée comme travaillée.
La période de repas se situe entre 12.00 heures et 12.30 heures pour la première équipe, entre 20.00 heures et 20.30 heures pour la deuxième équipe, et entre 4.00 heures et 4.30 heures pour la troisième équipe.
Les salariés qui travaillent sur la deuxième et la troisième équipes reçoivent une prime de vingt-cinq cents (0,25\$) l'heure pour toutes les heures travaillées.
- d) Par entente mutuelle, les heures de travail prévues à 12.02 b) peuvent être changées.

12.03

Les salariés ont droit à deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune, la première située vers le milieu de la première moitié de la journée de travail et la deuxième située vers le milieu de la deuxième moitié de la journée de travail.

12.04

Dans le cas où on ajoute l'équipe de soir ou l'équipe de nuit mentionnées à 12.02 sur certaines opérations, on établit un système de rotation des équipes entre les salariés concernés. Cette rotation se fait toutes les deux (2) semaines.

ARTICLE 13.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 13.01 Un salarié qui travaille plus de huit (8) heures par journée de travail, est payé au taux de temps et demi (150%) de son taux horaire régulier pour les heures effectuées au-delà de ces huit (8) heures.
- 13.02 Tout travail exécuté le dimanche et les jours fériés et payés, est payé au taux de temps double (200%) du taux horaire régulier du salarié.
- 13.03 Si un salarié vient à l'usine pour exécuter un travail quelconque en dehors des heures régulières prévues à l'article 12, ce travail est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré comme tel. Quel que soit le temps travaillé, le salarié reçoit au moins l'équivalent de trois (3) heures de travail au taux régulier. Une fois que le travail pour lequel le salarié a été appelé est terminé, il peut retourner chez lui immédiatement sans être obligé d'exécuter aucun autre travail.
- 13.04 Le temps supplémentaire est fait sur une base volontaire.

ARTICLE 14.- JOURS FERIES ET PAYES

- 14.01 Les jours suivants sont chômés et payés huit (8) heures au taux régulier du salarié:-
- 1) Jour de l'An
 - 2) Lendemain du Jour de l'An
 - 3) Vendredi Saint
 - 4) St-Jean Baptiste
 - 5) Confédération
 - 6) Fête du Travail
 - 7) Action de Grâces
 - 8) Veille de Noel
 - 9) Noel
 - 10) Lendemain de Noel.
- 14.02 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est reporté au premier jour ouvrable suivant.
- S'il coïncide avec un jour de période de vacances, le jour chômé et payé s'ajoute à la période de vacances et le salarié doit prendre une journée de congé additionnelle.
- 14.03 Tout salarié qui est sur la liste de paye ou tout salarié qui est absent pour moins de quinze (15) jours ouvrables dans les cas de maladie ou accident, ou en mise à pied depuis moins de quinze (15) jours ouvrables, a droit au paiement de ces jours fériés.

- 14.04 Tout travail exécuté pendant un jour férié est rémunéré au taux de temps double (200%) du taux horaire régulier du salarié, en plus du paiement du jour férié.

ARTICLE 15.- VACANCES

- 15.01 Tous les salariés couverts par la présente convention ont droit à des vacances basées sur les années d'ancienneté qu'ils ont au premier (1er) juillet de chaque année, de la façon suivante:-

<u>Ancienneté</u>	<u>Nombre de jours ouvrables</u>	<u>Pourcentage</u>
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables	4 %
1 an à 5 ans	10	4%
5 ans et plus	15	6%

La rémunération pour ces jours de vacances est basée sur les gains bruts des douze (12) mois précédant le premier juillet de chaque année.

- 15.02
- a) Si l'usine ferme ses portes, pour fins de vacances, cette fermeture d'une durée de deux (2) semaine s'effectue durant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet. Dans le cas où l'employeur décide de poursuivre les opérations durant cette période, les vacances sont prises par ordre d'ancienneté, parmi les salariés, en commençant par les salariés qui en possèdent le plus. Au moins deux (2) salariés à la fois ont le droit de partir en vacances pendant une même période.
 - b) Le salarié qui a droit à trois (3) semaines de vacances peut prendre cette troisième semaine à une période de son choix entre le 30 avril et le 1er mai de chaque année.
- 15.03
- a) L'allocation de vacances est remise aux salariés avant leur départ pour vacances.
 - b) Tout salarié laissant son emploi ou qui est congédié pour cause, a droit de recevoir sa paie de vacances et ce, en conformité avec cet article.
 - c) Lors d'une mise à pied, le salarié peut, s'il le désire, avoir sa paie de vacances à laquelle il a droit.

ARTICLE 16.- SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE

- 16.01 L'employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs, en tout temps, sur les lieux de travail.
- 16.02 L'employeur s'engage à respecter, comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail, les lois et règlements en vigueur.
- 16.03
- a) Tout salarié a le droit de refuser de travailler dans des conditions qu'il juge dangereuses pour sa sécurité.
 - b) De même, tout salarié qui constate une situation susceptible de mettre en danger la sécurité d'un ou de plusieurs autres salariés, doit en aviser sans délai le ou les salariés concernés et l'employeur.
 - c) Aucune perte de droits, de bénéfices, de salaire, de revenu et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit, sauf si l'exercice de ce droit n'a pas été exercé de bonne foi.
 - d) Advenant l'exercice de ce droit, l'employeur doit faire les corrections nécessaires avant que le travail ne reprenne.
- 16.04
- a) Les parties s'engagent à former un comité de sécurité composé de deux (2) membres, dont un (1) désigné par l'employeur. Lors de leur participation à tous travaux du comité de sécurité, les représentants syndicaux de ce comité ne subissent aucune perte de droits, de bénéfices, de salaire, de revenu, etc. auxquels ils ont droit en vertu de la convention collective.
 - b) Le comité doit aussi enquêter sur tous les accidents avec blessures ou avec dommages matériels au salarié, de même que tous les incidents qui peuvent ou qui pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels au salarié.
 - c) Le comité de sécurité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties, mais pas plus d'une fois par mois, sauf en cas d'urgence.

- 16.04 d) La présidence de chaque séance de ce comité est assurée de façon alternative par les parties. Chaque réunion ou travail du comité est suivi d'un procès-verbal. Chaque membre du comité reçoit tous les procès-verbaux des réunions, ainsi que tous les documents de recherches relatifs à la sécurité, à la santé et au bien-être sur les lieux de travail.
- 16.05 Les rencontres du comité de sécurité ont normalement lieu durant les heures de travail ou, en cas d'urgence, en dehors des heures normales de travail.
- 16.06 L'employeur s'engage à rédiger, le jour même de l'accident ou au plus tard le jour ouvrable suivant celui de l'accident de travail, la déclaration à la C.S.S.T. et en remet, en même temps, une copie au salarié concerné et une copie au comité de sécurité.
- 16.07 Un salarié victime d'un accident de travail est compensé pour les heures régulières de travail perdues le jour de l'accident, en autant que le salarié soit obligé d'aller à la clinique ou à l'hôpital et en autant qu'il soit incapable de retourner au travail; l'employeur fournit gratuitement au salarié les premiers soins et le transport (aller-retour) alors nécessités par son état.
L'employeur s'engage à dédommager tout salarié qui subit une perte d'objet personnel lors d'un accident de travail, en autant que telle perte ne soit pas compensée par une tierce personne. La valeur de tel objet doit être raisonnable et chaque cas est étudié à son mérite.
- 16.08 Aucune perte d'ancienneté ne peut résulter d'un accident de travail.
- 16.09 L'employeur met à la disposition des salariés, pendant toutes les heures de travail, une trousse complète de premiers soins.
- 16.10 Si le salarié absent est admissible, en vertu de la loi de la C.S.S.T., à des prestations pour tenir lieu de salaire hebdomadaire, l'employeur lui verse hebdomadairement, à titre d'avance, pendant la période d'attente du versement desdites prestations par la C.S.S.T. des montants équivalents auxdites prestations. En retour, le salarié s'engage à remettre à l'employeur une cession de sa créance à l'endroit de la C.S.S.T., pour compenser les sommes reçues à ce titre. L'employeur remet au salarié concerné une photocopie du chèque reçu de la C.S.S.T.

- 16.11 L'employeur fournit aux salariés un local propre et bien éclairé, pour leur permettre de prendre leurs périodes de repos et leur permettre de prendre des repas.
- 16.12 L'employeur fournit gratuitement les gants.
- 16.13 Si l'employeur oblige les salariés à porter des équipements ou vêtements, ils sont fournis gratuitement.

ARTICLE 17.- CONGES SOCIAUX

- 17.01 Tout salarié qui a acquis son ancienneté, bénéficie d'un congé payé à son taux régulier, pour les période de temps prévues dans les cas suivants:-
- 1) Le décès de son conjoint légal ou de fait, d'un enfant:- cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
 - 2) Le décès de ses:- père, mère, frères, soeurs, beau-père, belle-mère:- trois (3) jours ouvrables consécutifs.
 - 3) Le jour de la naissance d'un enfant ou le jour de la sortie du conjoint de l'hôpital:- une (1) journée ouvrable.

ARTICLE 18.- ANCIENNETE

- 18.01
- a) L'ancienneté désigne la date d'embauchage d'un salarié ou de réembauchage d'un ancien salarié qui n'a pas de droit d'ancienneté au moment de son réembauchage.
 - b) Dans le cas où deux (2) salariés ou plus sont entrés ou entrent au service de l'employeur le même jour, le salarié le plus âgé a la priorité.

- 18.02 Les changements de nom passés ou futurs de l'employeur ne changent en rien les droits d'ancienneté acquis par les salariés. La date qui désigne le droit d'ancienneté de tous les salariés qui apparaissent sur les listes d'ancienneté, au moment de la signature de la présente convention, est considérée comme finale, à moins d'erreurs reconnues.
- 18.03 L'ancienneté d'un salarié s'acquiert après une période de quarante-cinq (45) jours travaillés cumulatifs au service de l'employeur au cours d'une période de douze (12) mois et durant cette période de quarante-cinq (45) jours, un salarié peut être mis à pied ou congédié sans qu'il ne puisse invoquer de droit d'ancienneté. Après cette période de quarante-cinq (45) jours, la date d'ancienneté du salarié est rétroactive de quarante-cinq (45) jours travaillés.
- 18.04 L'ancienneté d'un salarié s'accumule, sauf dans les cas suivants où elle se perd:-
- a) Remise écrite de la démission du salarié.
 - b) Congédiement pour cause juste et suffisante.
 - c) Mise à pied dépassant la période de l'ancienneté du salarié, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois.
 - d) A moins de raisons incontrôlables, si le salarié ne prévient l'employeur, dans les cinq (5) jours ouvrables, de son intention de revenir au travail suivant l'envoi d'un avis au salarié, par lettre recommandée à la dernière adresse connue du salarié, l'avisant d'un rappel au travail.
Le salarié peut refuser le rappel au travail, sans perdre son ancienneté, si ce rappel est pour une période jugée par l'employeur de moins de dix (10) jours ouvrables.
 - e) Absence pour maladie ou accident non industriel(le) dépassant vingt-quatre (24) mois.

18.05

L'employeur fournit au syndicat, à la signature de la convention collective, une liste de tous les salariés régis par la présente convention, contenant les noms, prénoms, l'adresse, l'ancienneté et le taux de salaire payé. Cette liste doit être affichée dans l'usine par l'employeur, au plus tard quinze (15) jours après l'entrée en vigueur de cette convention. Elle demeure affichée pendant toute la durée de la convention et est révisée à tous les six (6) mois par l'employeur.

L'employeur avise le syndicat au fur et à mesure de l'embauche des nouveaux salariés et de leur statut d'emploi.

La liste d'ancienneté, à la date de la signature de la présente convention, constitue l'annexe "A".

18.06

a) Dans tous les cas de rappel, le salarié ayant le plus d'ancienneté a la priorité. Cependant, le salarié doit posséder les connaissances de base pour accomplir le travail à faire, après une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables.

Dans tous les cas de mise à pied, on procède dans l'ordre inverse.

b) Dans l'application des dispositions de 18.06 a), l'employeur a le fardeau de la preuve.

18.07

a) Dans les cas de mise à pied pour moins de six (6) mois, le salarié ayant de l'ancienneté mais moins d'un (1) an, a droit à un préavis de deux (2) jours ouvrables. Ce même préavis est de cinq (5) jours ouvrables pour le salarié ayant un (1) an et plus d'ancienneté. Le préavis est de un (1) jour ouvrable dans le cas de manque de matériel.

b) Dans les cas de mise à pied de six (6) mois et plus, ce préavis est de cinq (5) jours ouvrables si le salarié a acquis son droit d'ancienneté mais moins d'un (1) an, de dix (10) jours ouvrables si le salarié a un (1) an mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté, de vingt (20) jours ouvrables si le salarié a cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans d'ancienneté, de quarante (40) jours ouvrables si le salarié a dix (10) ans et plus d'ancienneté.

Aucun préavis prévu dans ce sous-paragraphe ne peut être moindre que celui prévu à a) ci-haut.

c) Dans chacun des cas de a) ou b) ci-haut mentionnés, une copie de chaque préavis est envoyée, en même temps, au syndicat.

d) Dans tous les cas de mise à pied, le salarié n'ayant pas acquis son droit initial d'ancienneté reçoit un préavis d'un (1) jour ouvrable.


- 18.07 e) A défaut d'avis, l'employeur paie au salarié en cause son salaire régulier pour chaque jour pour lequel il n'y a pas eu de préavis, en conformité avec cette clause.
- 18.08 Si un ou des salariés cédulés normalement pour travailler se présentent au travail à l'heure habituelle au début de leur équipe de travail ou s'il y a des salariés déjà au travail et que l'employeur n'a pas de travail à leur offrir dans leur occupation régulière, à cause d'un manque d'électricité, d'inondation ou de feu, le préavis de mise à pied est considéré comme étant donné.
- Si le manque de travail dû à ces causes se prolonge au-delà de vingt-quatre (24) heures et que des travaux peuvent s'effectuer, l'ancienneté s'applique.
- Toute mise à pied autre que celle mentionnée dans ce paragraphe est faite en conformité avec 18.07.
- 18.09 Un salarié qui est promu à une position de contremaître ou à une position exclue de l'unité de négociation, perd son ancienneté dès qu'il quitte l'unité de négociation.
- 18.10 Une permission d'absence, sans paie, pouvant aller jusqu'à six (6) mois, peut être accordée à tout salarié, après entente. Telle demande du salarié est accordée à condition que la raison en soit satisfaisante, en autant que son droit d'ancienneté le lui permette.
- Toute permission d'absence de plus de trois(3) jours doit être confirmée par écrit entre l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 19.- DUREE DE LA CONVENTION

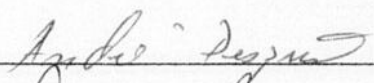
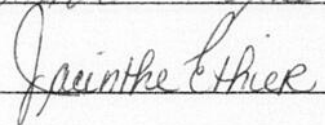
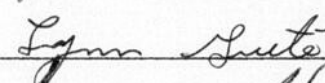
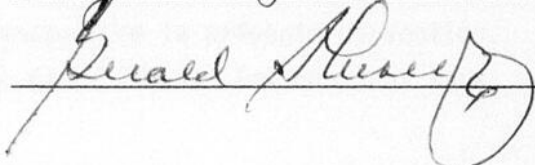
19.01 La présente convention entre en vigueur le 1er mars 1986
jusqu'au 28 février 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Roch sur
Richelieu, ce 1er jour du mois d'avril 1986.

POUR L'EMPLOYEUR



POUR LE SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LES SCIES RICHELIEU INC.

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES SCIES RICHELIEU C.S.N.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:-

Dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention, l'employeur verse la rétroactivité au 1er mars 1986 sur les nouveaux taux de salaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Roch sur Richelieu, ce premier jour du mois d'avril 1986.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT



LES SCIES RICHELIEU INC.

St-Roch de Richelieu, P.Q. J0L 2M0

Tél.: (514) 785-2933

1 Leon Lecler	4 juin 1973	-----
2 Marc A Michauld	1 aout 1973	8.25
3 Courtemanche Micheline	25 mai 1978	6.05
4 Andree Despres	10 oct. 1978	7.10
5 Lyne Guite	8 fev. 1979	6.05
6 Remi Duhamel	20 mai 1980	7.85
7 Ribeau Diane	18 Aout 1983	5.70
8 Suzanne Piette	21 Sept 1983	5.70
9 Jacinthe Ethier	7 Nov. 1983	5.70
10 Yves Bouchard	6 Jan. 1984	7.25
11 Linda Dube	4 Nov. 1985	5.70
12 Robert Durepos	11nov. 1985	5.70