

'81 DEC -2 11 16

ARTICLE 1 - BUT GENERAL

L'objet de la présente convention est de clarifier les droits respectifs de la Compagnie, de son Syndicat et de chaque employé, de favoriser une meilleure exploitation pour l'entreprise et de garantir un meilleur système de travail négocié.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE 2 - IDENTIFICATION

2.01 La présente convention est conclue entre  
CAMILLE RICHARD INC.  
Scierie, cuisine, garage et préposés  
à l'entretien des bâtisses

2.02 Les deux parties conviennent de reconnaître les droits des employés dans l'exercice de ses fonctions, répondre aux besoins des employés.

et

2.03 avoir conjointement la responsabilité d'une section de l'application.

2.04 Le SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA SCIERIE  
CAMILLE RICHARD INC. (CSN)

2.05 Le présent accord a été conclu par l'engagement de la Compagnie et de l'Union de gauche avec le Syndicat.

2.06 Lorsque il se produit une panne ou tout autre urgence, ou encore pour des raisons d'entretien, il est entendu qu'un employé choisi de l'unité de production peut remplir les fonctions requises, tout en continuant à faire partie de l'unité de production.

2.07 De plus le chef d'atelier, le chef d'entretien, le chef d'équipe et le chef d'atelier peuvent être certains cas, exercer de ces fonctions normalement assurées par un employé couvert par l'unité de production.

2.08 Il est entendu qu'en vertu de ce travail de contremaître ou de surveillant n'est de nature à causer de préjudice aux autres à titre de chef d'atelier, de chef d'équipe, de contremaître.

## ARTICLE 1 - BUT GENERAL

1.01 Le but de cette convention collective est de clarifier les droits respectifs de la Compagnie, comme ceux du Syndicat et de chaque employé, de favoriser les meilleures méthodes d'exploitation pour l'entreprise, et d'assurer le respect des conditions de travail négociées et le règlement des problèmes pendant son cours.

## ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme représentant exclusif de "tous les salariés travaillant à la scierie, à la cuisine, au garage, et les préposés à l'entretien des bâtisses, à l'exception des employés de bureau, des commis, de l'acheteur, des mesureurs, des préposés à la sécurité, des gardiens, des préposés à la balance, des concierges, des techniciens forestiers et de ceux automatiquement exclus par la Loi."

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

- a) avoir continuellement la responsabilité d'une section de l'opération;
- b) pouvoir autoriser ou faire des recommandations pertinentes quant à la promotion, les mises à pied ou au licenciement d'un employé;
- c) posséder suffisamment d'autorité pour engager la Compagnie en matière de griefs avec le Syndicat.

2.03 Lorsqu'il se produit une panne ou tout autre urgence, ou encore pour des raisons d'entraînement, il est entendu qu'un employé exclu de l'unité de négociation peut remplir les fonctions normalement exécutées par des membres de l'unité de négociation.

De plus le chef mécano, le chef millwright, le chef électricien et le chef cuisinier peuvent dans certains cas, exécuter du travail normalement accompli par un employé couvert par l'unité de négociation.

Il est convenu qu'en aucun cas, le travail de contremaître ou de surveillant n'est de nature à causer ou prolonger une mise à pied ou de nature à éviter du surtemps.

2.04 Lorsque la Compagnie procédera avec l'octroi de sous-contrats affectant des salariés couverts par la présente accréditation, elle en avisera le Syndicat un mois à l'avance et fera les démarches nécessaires pour leur permettre de se relocaliser compte tenu de leur ancienneté et en autant que ce ou cesdits salariés aient les qualifications requises et remplissent les exigences de la tâche.

#### ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Le Syndicat reconnaît le droit de la Compagnie à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

Le salarié qui se croit lésé par l'exercice des droits de gérance peut faire un grief.

3.02 Le droit d'émettre des directives et le droit de faire des règlements afin de maintenir l'ordre et la discipline sur les opérations et propriétés de la Compagnie ainsi que le droit de faire des règlements concernant la sécurité au travail est du ressort exclusif de la Compagnie. L'inobservance de ces directives ou règlements est sujet aux mesures disciplinaires de l'article 15 de la présente convention.

Toutefois les parties conviennent que les règlements actuels de sécurité au travail pourraient être modifiés sur recommandation du Comité de Sécurité.

#### ARTICLE 4 - CONTINUITE DE TRAVAIL

4.01 Il ne devra y avoir ni grève, ni contre-grève, ni ralentissement de travail partiel ou général, ni arrêt spontané de travail ou tout autre interruption similaire de travail, de part et d'autre, pendant la durée de cette convention exception faite de mises-à-pied pour réduction de personnel tel que prévu à l'article 11.05.

#### ARTICLE 5 - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET SURTEMPS

5.01 a) La semaine normale de travail sera de quarante-sept (47) heures, réparties selon l'annexe "A".

A compter du 1er novembre 1982, la semaine normale de travail sera de quarante-six (46) heures et sera diminuée à quarante-cinq (45) heures à compter du 1er novembre 1983;

Lorsque la semaine normale de travail est diminuée, les horaires prévus à l'annexe "A" sont modifiés en enlevant une (1) heure sur la fin de chaque quart de travail le vendredi.

5.01 b) La Compagnie pourra, si elle le désire, opérer avec une troisième équipe de travail une partie ou la totalité des départements compris dans l'unité de négociation.

Dans telle éventualité, la Compagnie en avisera le Syndicat trois mois à l'avance et les parties conviennent de se rencontrer pour discuter du nouvel horaire de travail nécessaire.

A défaut d'entente sur ce nouvel horaire de travail dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis de la Compagnie, le différend sera soumis à l'arbitrage de grief prévu à la convention collective dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai de trente (30) jours ci-dessus mentionné.

Le Tribunal d'Arbitrage devra être formé et devra rendre sa décision dans les quarante-cinq (45) jours suivants, à défaut de quoi l'employeur pourra mettre en application l'horaire de son choix.

Le Tribunal d'Arbitrage, pour les fins de ce différend, est lié par les dispositions de la convention collective concernant principalement mais non limitativement la semaine normale de travail et les salaires à moins que celles-ci n'en aient convenu autrement au cours de la période des discussions.

5.02 a) Tout travail autorisé effectué en dehors de l'horaire régulier est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux et demi du salaire régulier de l'employé.

5.02 b) Tout travail autorisé effectué un jour de congé payé ou un samedi est rémunéré au taux et demi du salaire régulier de l'employé sauf si le samedi est inclus dans l'horaire régulier de travail.

5.02 c) Tout travail autorisé effectué le dimanche est rémunéré au taux double du salaire régulier de l'employé sauf si le dimanche est inclus dans l'horaire régulier de travail.

5.03 a) Tout employé qui après avoir complété sa journée normale de travail est rappelé par l'employeur pour accomplir un travail défini par le contremaître au moment du rappel reçoit à titre de rémunération un minimum de trois (3) heures de salaire à taux et demi de sa classification. Sauf pour celui qui remplace un employé absent pour activité syndicale ou participation à un comité mixte.

5.03 b) Lorsqu'un employé se rapporte au travail suivant son horaire et qu'il n'y a pas de travail à son occupation, il est alors payé quatre (4) heures de salaire à son taux régulier en autant qu'il accepte de faire un autre travail pour lequel il est qualifié. Ce paragraphe ne s'applique pas si le manque de travail résulte d'un "act of god".

5.04 Le travail effectué en surtemps est distribué aussi équitablement que possible entre les salariés qui exécutent normalement le travail dont il s'agit.

Cependant il sera tenu compte du désir de l'employé ayant manifesté son désintéressement.

Toutefois, s'il n'y a pas suffisamment d'employés disponibles, l'employé exécutant normalement le travail sera tenu de le faire.

#### 5.05 Alternance des équipes à l'usine

a) Chaque semaine les équipes de jour alternent avec les équipes de nuit. Ainsi une équipe travaillant de jour pendant une semaine, travaillera la nuit la semaine suivante, et reprendra le travail de jour à la troisième semaine et ainsi de suite.

b) Lorsque les employés reviennent de vacances, ils reprennent l'horaire qui était en vigueur lors de leur départ c'est-à-dire qu'ils font partie de l'équipe de jour s'ils ont fait leur semaine de nuit avant leur départ en vacances.

#### 5.06 Période de repos

Il y a un arrêt de quinze (15) minutes le matin à 9 h 30 et un autre l'après-midi à 15 h 30 pour permettre aux employés de prendre un repos. La Compagnie se réserve le droit, s'il y a arrêt pour quelque raison que ce soit entre 9 h 15 et 9 h 30 et 15 h 15 et 15 h 30 de considérer un tel arrêt comme période de repos.

Cette même période de repos est accordée à l'équipe de nuit à 21 h 30 et 3 h 30 aux mêmes conditions que le jour.

ARTICLE 6 - SALAIRE

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

6.02 Les salaires sont payés pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée, à quinze (15) minutes près, pour le compte de la Compagnie conformément aux taux mentionnés aux annexes qui font partie intégrante de la présente convention.

6.03 Un employé affecté temporairement à une tâche comportant un taux de salaire inférieur à son taux de rémunération régulier conserve le taux supérieur.

6.04 Un employé qui est muté à sa propre demande est rémunéré au taux de sa nouvelle classification.

6.05 Paye

Les employés reçoivent leur paye toutes les semaines le deuxième jeudi par chèque dans une enveloppe scellée, la paye est disponible le jeudi à compter de midi. Si le jour de paye est un jour chômé la paye est disponible le jour précédent.

Les détails suivants sont communiqués sur un talon:

- 1) le nom et le prénom de l'employé;
- 2) la date et la période de paye;
- 3) le taux de salaire;
- 4) le temps supplémentaire;
- 5) les déductions faites;
- 6) le montant net payé;
- 7) le cumulatif des déductions et des gains.

6.06 Un employé qui est congédié ou quitte son emploi de son propre gré reçoit son salaire à l'échéance de la paye régulière, il reçoit aussi son indemnité de vacances dans le même délai. Le rapport à la Commission d'assurance-chômage est rempli selon les délais prescrits.

ARTICLE 7 - SECURITE SYNDICALE

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

7.02 Tous les nouveaux employés doivent comme condition d'emploi joindre les rangs du Syndicat dès leur embauchage.

7.03 Lors de l'embauchage d'un nouvel employé, la Compagnie déduit sur la première paye la cotisation régulière et sur présentation d'une autorisation dûment signée par l'employé déduit le droit d'entrée.

7.04 Le Syndicat avise par écrit la Compagnie du montant de la cotisation hebdomadaire et du droit d'entrée à prélever sur le salaire de chaque employé. Si le montant de la retenue ou du droit d'entrée est modifié, le Syndicat en avise la Compagnie par écrit deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

7.05 La remise mensuelle des cotisations syndicales et des droits d'entrée se fait par courrier adressé au trésorier du Syndicat au plus tard le 20 du mois suivant les déductions. La remise des cotisations est accompagnée d'un bordereau indiquant le nom de chaque salarié ainsi que le montant déduit. La liste est produite par ordre alphabétique.

Dans le cas de nouveaux employés le numéro d'assurance sociale est indiqué. Les employés ayant quitté l'emploi dans le mois précédent y sont indiqués.

7.06 Les formules d'impôt T4 et TP4 indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisations syndicales.

ARTICLE 8 - LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

8.01 La Compagnie met à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage aux poinçons et dans la salle à manger. Ces avis traitent de questions syndicales ou sociales et sont signés et affichés par les officiers du Syndicat.

8.02 Droit de réunions

L'employeur met gratuitement à la disposition du Syndicat, dans la mesure du possible, la salle communautaire pour la tenue des assemblées syndicales.

8.03 Congés et libérations pour activités syndicales

Le membre du Syndicat, délégué officiel à une instance de la Centrale, peut dans la mesure où la Compagnie peut le remplacer s'absenter sans solde de son travail pour assister aux réunions de cette instance. Pas plus de deux (2) employés peuvent s'absenter en même temps et cette absence ne doit pas dépasser cinq (5) jours consécutifs. Le Syndicat doit prévenir par avis écrit la Compagnie au moins une (1) semaine à l'avance.

8.04 Les représentants autorisés du Syndicat ou d'un organisme auquel il est affilié ont droit de visiter, durant les heures normales de bureau, sans nuire les opérations de l'employeur se rapportant à cette convention collective, à la condition de n'être pas plus de deux (2) à la fois et à la condition d'aviser préalablement le directeur de l'usine dans un délai raisonnable et de s'identifier à l'arrivée.

8.05 Les parties conviennent de se rencontrer au besoin pour discuter de l'application de la convention collective.

8.06 L'employé membre d'un comité formé par la Compagnie et le Syndicat, de même que le salarié appelé par une des parties à un tel comité à participer à ces travaux a le droit, sur avis donné à l'employeur, de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.

8.07 Les horaires réguliers de travail du salarié libéré pour activités syndicales et ceux de son remplaçant ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations à moins d'entente écrite entre les parties.

8.08 Le Syndicat nomme quatre (4) représentants sur le comité syndical pour discuter, avec la Compagnie, de l'application de la convention collective.

- i) Lors des rencontres, un des membres agit à titre de porte-parole.
- ii) Les membres du comité doivent avoir complété leur période de probation.

8.09 Le Syndicat doit communiquer à la Compagnie les noms des membres de son comité syndical et la tenir au courant des changements pouvant survenir avant que la Compagnie ne soit obligée de les reconnaître.

La Compagnie doit, de son côté, aviser le Syndicat du nom de ses contremaîtres et surveillants.

8.10 Il est entendu et convenu que les membres du comité syndical ont des devoirs à remplir à titre d'employés de la Compagnie. S'ils doivent s'absenter de leur travail au sujet d'un grief pour s'informer ou discuter avec les représentants de la Compagnie ils doivent obtenir la permission de leur contremaître et indiquer la durée approximative de l'absence et se présenter au contremaître dès le retour. Cette permission ne sera pas refusée à moins d'un motif valable.

#### ARTICLE 9 - PROCEDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGES

9.01 Pour les fins de cette convention il est convenu que toute plainte ou différend concernant l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective est considéré comme un grief et sujet à la procédure de grief et à l'arbitrage.

##### Première étape

Le salarié tente de régler les griefs verbalement avec son surveillant immédiat. Il peut se faire accompagner par son délégué de département. Si le grief n'est pas déjà réglé le Syndicat ou le salarié concerné, seul ou accompagné d'un officier de son Syndicat, soumet ledit grief par écrit au surintendant ou à son représentant autorisé dans les quinze (15) jours de la naissance du grief ou de la connaissance acquise des événements qui y ont donné lieu. La preuve de la connaissance acquise incombe à celui qui présente le grief.

##### Deuxième étape

Si le surintendant ou son représentant autorisé ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les dix (10) jours après qu'on le lui a présenté, le grief est soumis au gérant ou à son représentant autorisé dans les cinq (5) jours qui suivent la réponse écrite du surintendant ou de son délai de réponse.

Au cours de ces délais, une rencontre peut avoir lieu entre le représentant de la Compagnie et le représentant du Syndicat ainsi que le porte-parole du comité syndical et des personnes impliquées afin de tenter de régler le grief.

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

9.03 Arbitrage

Tout grief peut être porté à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties de la manière prévue ci-après, dans les dix (10) jours qui suivent la réception par le Syndicat de la décision rendue par le gérant ou de l'expiration du délai prévu à la clause 9.02.

9.04 La partie qui désire soumettre un grief à l'arbitrage transmet à l'autre partie un avis écrit de son intention de recourir à l'arbitrage. L'avis doit indiquer le litige en cause, la nature du redressement recherché, ainsi que le nom de son arbitre ou de l'arbitre unique.

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

9.06 Le tribunal d'arbitrage est formé dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis de recourir à l'arbitrage. Il se compose d'un arbitre choisi par l'Employeur, d'un arbitre choisi par le Syndicat et d'un troisième arbitre qui agit comme président et qui est choisi par les deux (2) autres arbitres.

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

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

9.08 Chacune des parties paie les dépenses et honoraires du membre du tribunal choisi par elle et partage à part égale les dépenses et honoraires du président ou de l'arbitre unique.

9.09 La fonction du tribunal d'arbitrage est d'interpréter et d'appliquer la convention collective. Le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique s'occupe de chaque question qui lui est posée et il n'a aucun pouvoir de changer, ajouter ou amender cette convention.

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

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

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

9.13 Toutes décisions constatées par écrit que peuvent prendre le Syndicat et la Compagnie à l'une ou l'autre des stades de la procédure de règlement des griefs sont finales, exécutoires et lient le Syndicat, le salarié et la Compagnie, autant que si telle décision avait été rendue par l'arbitre.

#### ARTICLE 10 - ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté se calcule à compter de la dernière date d'embauche pour Camille Richard Inc. sujet aux dispositions qui suivent.

10.02 Liste d'ancienneté

a) L'employeur prépare et remet au syndicat au cours du mois de janvier de chaque année, deux copies de la liste des employés couverts par la convention collective. La liste est affichée. Cette liste est par ordre d'ancienneté (du plus vieux au plus jeune) et contient les informations suivantes:

1. le nom et le prénom
2. l'occupation
3. la date d'embauche
4. le département

b) Le Syndicat ou un employé peut contester cette liste d'ancienneté dans les trente (30) jours de son affichage en déposant un grief selon le mécanisme prévu à la présente convention. Après cette période de trente (30) jours la liste est considérée valide. La contestation de la liste ne peut porter que sur les changements survenus depuis la liste précédente.

c) Si deux employés sont embauchés le même jour, le plus vieux en âge est le plus ancien.

10.03 Un nouvel employé est à l'essai jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail cumulatifs en-dedans de trois (3) mois. A la fin de cette période, l'ancienneté de l'employé est établie et devient effective depuis la première journée d'emploi.

Pendant cette période, le salarié peut être congédié pour quelque raison que ce soit. Il est entendu que ce salarié ne peut se prévaloir de la procédure du règlement de grief relativement à son congédiement, à l'application de l'ancienneté ainsi qu'au mouvement de main-d'oeuvre.

10.04 Un salarié promu à une fonction non comprise dans l'unité d'accréditation demeure sur la liste d'ancienneté pour une période n'excédant pas trois (3) mois. Après cette période, son nom est rayé de la liste.

10.05 Perte d'ancienneté:

Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent:

- a) s'il quitte volontairement l'employeur;
- b) s'il est congédié pour cause;

- c) s'il est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois consécutifs. Toutefois entre le douzième et le dix-huitième mois, l'ancienneté se conserve mais ne s'accumule pas;
- d) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident non-occupationnel pour une période excédant dix-huit (18) mois consécutifs. Toutefois entre le douzième et le dix-huitième mois, l'ancienneté se conserve mais ne s'accumule pas;
- e) s'il est absent pour accident de travail ou de maladie industrielle plus de vingt-quatre (24) mois. Pour les employés ayant plus de trois (3) ans d'ancienneté lors de l'interruption de travail la perte d'ancienneté se produit lorsque la durée de l'absence équivaut à l'ancienneté acquise au moment du départ. Cependant à compter de la deuxième année de l'interruption de travail, l'ancienneté cesse de s'accumuler;
- f) s'il ne donne pas suite dans les délais et selon les modalités prévus à un avis écrit de rappel au travail dans son occupation pour une durée d'au moins dix jours ouvrables;
- g) s'il s'absente plus de deux jours ouvrables sans permission ou avertissement, exception faite d'une communication impossible.

ARTICLE 11 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

11.01 a) L'employeur reconnaît le principe de l'ancienneté dans les cas de mise-à-pied et de rappel au travail à l'intérieur de chacun des départements prévus à 11.05 "d" en autant que l'employé concerné ait les qualifications requises et remplisse les exigences de la tâche.

b) Dans les cas de promotion et mutation, l'ancienneté est le facteur déterminant lorsque les facteurs qui constituent l'habileté pour accomplir la tâche sont égaux.

11.02 a) Les nouveaux emplois ou emplois vacants sont affichés par la Compagnie au tableau d'affichage dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'ouverture d'un emploi vacant ou du nouvel emploi pour une période de trois (3) jours ouvrables.

L'avis fournit les renseignements suivants:

1. la classification

2. les qualifications requises et les exigences
3. le taux de salaire

b) Les employés intéressés à postuler doivent le faire par écrit pendant cette période.

Quant un employé est assigné sur un poste, sa candidature sur un autre poste est par le fait même annulée.

Si un employé obtient un poste suite à l'affichage, il ne peut poser sa candidature pour un autre poste avant l'expiration d'une période de quatre (4) mois sauf les cas spéciaux, avec entente entre les parties.

c) L'emploi est comblé à même le groupe de postulants conformément à l'article 11.01. Cet employé a alors droit à un essai de cinq (5) jours ouvrables ou à une période plus longue après entente entre les parties.

Un employé qui après cette période d'essai ne peut remplir adéquatement les exigences du poste, a le droit de retourner à son emploi précédent sans perte d'ancienneté ou autres avantages.

Une promotion veut dire un changement de tâche comportant une augmentation de salaire.

11.03 Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants ou de nouveaux emplois, avant de recruter hors des cadres de l'unité de négociation, la Compagnie accorde la préférence aux employés inclus dans l'unité de négociation.

11.04 Durant la période d'affichage, l'employeur peut combler le poste avec l'employé de son choix. Mais, tout en tenant compte autant que possible de l'ancienneté des salariés en place.

11.05 Réduction de personnel

a) Lorsque la Compagnie réduit son personnel à cause d'une réduction de production en enlevant une ou plusieurs équipes de travail, ou pour toute autre cause, il est entendu que les employés déplacés par suite de cette réduction de personnel, conservent leur taux de salaire réel pour une période maximum de six (6) mois tant qu'ils demeurent au service de la Compagnie.

b) A moins de circonstances incontrôlables, les employés devant être mis à pied en sont avisés cinq (5) jours à l'avance et la mise à pied se fait le vendredi.

c) Si la réduction des opérations nécessite des mises à pied, elles se font par ordre d'ancienneté, selon leur classification. Cependant si l'employé est qualifié selon l'article 11.01 pour un poste dans une autre classification, il peut utiliser ses droits d'ancienneté pour déplacer (bumper).

d) Cependant, lors d'une mise à pied temporaire inférieure à sept (7) jours de calendrier, l'ancienneté est appliquée par département, selon les dispositions de l'article 11.01.

Pour cette fin, il y a quatre (4) départements:

1. département scierie (production, limeur, électricien, millwright, huileur, opérateur d'équipement roulant et du charriot élévateur, préposé au nettoyage)
2. département cuisine
3. département entretien (menuisier et plombier)
4. département garage.

11.06 Lors d'un rappel, un employé est avisé selon l'une ou l'autre des façons suivantes:

1. par écrit, sept (7) jours avant la date à laquelle il doit se présenter au travail, à sa dernière adresse connue avec copie de la convocation au Syndicat. L'employé doit accuser réception de cet avis trois (3) jours avant la date d'ouverture et se présenter au travail à la date spécifiée, à moins que d'autres arrangements n'aient été faits par écrit. Cet avis doit indiquer la durée minimum du rappel, si cette durée est de moins de dix (10) jours, le salarié n'est pas tenu de revenir.
2. par téléphone ou tout autre moyen de communication, si une situation exceptionnelle se présente et exige un moyen de communication plus expéditif.

ARTICLE 12 - VACANCES

12.01 a) Tous les salariés régis par la présente convention ont droit à leurs vacances consécutives pendant la période estivale du dernier lundi de juin au premier septembre. L'indemnité de vacances est payée sur la base des gains bruts gagnés au cours de la période de référence du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

12.01 b) La durée et le pourcentage des vacances d'un salarié est basé sur le nombre d'années d'ancienneté d'un salarié au 30 avril de l'année en cours selon la base suivante:

<u>QUALIFICATION</u>	<u>CONGE</u>	<u>INDEMNITE</u>
1 jour à 12 mois	1 jour par mois (maximum dix jours)	4%
1 an à 2 ans	2 semaines	5%
3 ans à 4 ans	2 semaines	6%
5 ans à 7 ans	3 semaines	6½%
8 ans à 14 ans	3 semaines	7½%
15 ans et plus	3 semaines	8½%

12.01 c) Les vacances doivent être prises et ne sont pas transférables. Elles sont également prises à tour de rôle et de manière à ne pas affecter la bonne marche des opérations, étant accordées selon l'ancienneté des salariés.

12.02 a) La Compagnie peut toutefois fermer ses portes pour une période de deux (2) semaines consécutives entre le dernier lundi de juin et le premier septembre afin de permettre aux salariés de prendre leurs vacances annuelles. La Compagnie avise alors les salariés au plus tard le 1er mai de la date de cette période de fermeture. Cette date peut être changée du consentement des parties.

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

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

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

ARTICLE 13 - CONGES FERIES

13.01 a) Tous les salariés régis par la présente convention ont droit à une journée chômée et payée, à raison de dix (10) heures, à chacun des congés statutaires suivants:

    Jour de l'an  
    Lendemain du jour de l'an  
    Lundi de Pâques  
    St-Jean Baptiste  
    Confédération  
    Fête du travail  
    Action de grâces  
    Veille de Noël  
    Noël  
    Lendemain de Noël  
    Veille du jour de l'an

    Pour la troisième année du contrat, le 1er mai est ajoutée comme journée chômée et payée.

13.01 b) Tout jour de fête chômée et payée sera pris de la même façon dans tous les départements.

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

Tout congé qui coïncide avec un jour ouvrable peut être reporté après entente entre les parties. Lorsqu'un jour férié et payé survient un vendredi, il n'est pas reporté.

13.01 c) Pour être éligible aux congés chômés et payés, le salarié doit avoir acquis son statut de salarié régulier, tel que prévu à l'article 10.03, avoir travaillé la journée ouvrable complète qui précède et la journée ouvrable complète qui suit immédiatement la fête.

L'employé absent pour cause de maladie prouvée, le salarié accidenté indemnisable de moins d'un (1) mois, ainsi que l'employé en congé autorisé aura également droit à ces congés chômés et payés, en autant qu'il ait travaillé dans les soixante (60) jours qui précèdent le congé.

L'employé mis à pied moins de deux (2) semaines précédant le jour de congé payé aura droit à ce jour de congé chômé et payé.

13.01 d) Si l'un ou l'autre de ces congés tombe dans la semaine de vacances du salarié, celui-ci bénéficiera d'une journée supplémentaire chômée et payée consécutivement à sa période de vacances.

#### ARTICLE 14 - CONGES SOCIAUX

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

14.01 b) Advenant le décès d'un membre ou simultanément de plus qu'un membre de sa famille, un employé a droit à trois (3) jours de congés payés dont l'un sera le jour des funérailles et les (2) jours précédents ou le jour précédent et le jour suivant les funérailles en autant qu'il s'agit de jours ouvrables.

Par membre de famille on entend: le père, la mère, le frère ou la soeur de l'employé.

14.01 c) L'employé aura droit à deux (2) jours de congés payés, dont l'un doit être la journée des funérailles et en autant qu'il s'agit de jours ouvrables, lors du décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur.

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

14.03 Les employés en probation auront droit aux mêmes absences sans solde.

14.04 a) Le salarié ayant complété sa période de probation et dont la conjointe donne naissance à un enfant a droit à un congé payé d'une journée lors de la naissance ou de la sortie de l'hôpital en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.

14.04 b) Le salarié en période de probation a droit au même congé, mais sans solde.

#### ARTICLE 15 - APPLICATION DE LA DISCIPLINE

15.01 a) La responsabilité de maintenir la discipline incombe à la Compagnie qui décide de la mesure disciplinaire à appliquer sujet à la procédure de grief:

- 1 - réprimande personnelle écrite.
- 2 - suspension du travail sans paie durant une période allant d'un (1) à trois (3) jours réguliers de travail. Cette peine doit s'appliquer dans le cas d'une première infraction grave ou d'infractions mineures constantes et répétées.
- 3 - renvoi: cette peine doit s'appliquer, lorsqu'après enquête approfondie, la culpabilité de l'employé en cause est établie et que la Compagnie est convaincue que le renvoi est le seul moyen de maintenir la discipline.

15.01 b) Dans tous les cas, les motifs de la mesure disciplinaire appliquée doivent être communiqués par écrit à l'employé ainsi qu'au Comité Syndical dans les six (6) jours de l'application de la mesure disciplinaire laquelle prendra effet immédiatement à moins qu'un remplaçant ne soit pas disponible, mais au plus tard dans les six (6) jours ouvrables suivant l'infraction ou de sa connaissance dont la preuve incombe à l'employeur.

15.02 a) Lorsque c'est possible, le salarié signe le dossier de discipline pour indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Une copie sera remise au porte-parole du Comité Syndical.

15.02 b) Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période de douze (12) mois, après quoi il ne peut plus être utilisé contre un salarié.

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

#### ARTICLE 16 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

16.01 Advenant des changements substantiels dans les méthodes de travail, la machinerie ou l'équipement nécessitant une nouvelle classification, l'employeur établira un taux de salaire temporaire. Dans les soixante (60) jours, il négociera un taux de salaire permanent avec le Syndicat. La rétroactivité sera payée à compter de la première journée travaillée selon cette nouvelle classification. S'il n'y a pas entente entre les parties pour établir un taux de salaire, le tout pourra être soumis à l'arbitrage.

#### ARTICLE 17 - EQUIPEMENT, SANTE ET SECURITE

17.01 La Compagnie convient de maintenir le comité conjoint de santé et sécurité actuellement existant, lequel a principalement pour but de prévenir les accidents, de remédier aux conditions et pratiques insalubres et de prévenir et combattre les incendies.

Cedit comité est composé de huit (8) membres partagés également entre l'employeur et le Syndicat, ce dernier devant désigner deux (2) représentants par quart de travail.

Les réunions dudit comité seront tenues au minimum une fois par mois et la procédure suivie sera celle proposée par le manuel du comité de santé et de sécurité paritaire, (selon la loi 17).

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

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

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

- millwright et assistant-millwright
- mécaniciens au garage
- huileurs
- hommes d'entretien
- limeurs
- préposé à l'écorceur

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

17.06 La Compagnie remplacera les outils de travail des mécaniciens, mécaniciens-soudeurs, soudeurs, millwright et hommes d'entretien lorsque brisés ou usés à l'occasion de leur travail pour la Compagnie, sur présentation de l'outil brisé ou usé. L'outil remplacé sera de qualité semblable ou équivalente.

#### ARTICLE 18 - DROITS ACQUIS

18.01 Le(s) salarié(s) qui bénéficie(nt) de traitements, salaires et conditions de travail ou tout autre avantage supérieur à ceux prévus dans la présente convention collective et qui n'ont point fait l'objet de négociation ou d'entente, continuera(ont) à bénéficier des mêmes traitements, salaires, conditions de travail ou autres.

#### ARTICLE 19 - ASSURANCE-GROUPE

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

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

ARTICLE 20 - VALIDITE

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

20.02 Si le contexte le sous-entend, le masculin signifie et comprend le féminin et le singulier signifie et comprend le pluriel.

ARTICLE 21 - DUREE

21.01 La présente convention prendra effet à compter de la signature et se terminera le 31 octobre 1984 inclusivement.

EN FOI DE QUOI, les deux parties ont signé à Beattyville, Province de Québec, le 26 novembre 1981.

CAMILLE RICHARD INC.,

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA  
SCIERIE CAMILLE RICHARD INC. (CSN),

Normand Durocher  
[Signature]  
[Signature]  
\_\_\_\_\_

Robert Doucet  
Clément Fugère  
André Grand F.N.S.B.  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"

HEURES NORMALES DE TRAVAIL (USINE)

JOUR:

Lundi, mardi, mercredi et jeudi	7:00 - 12:00
	13:00 - 18:00
Vendredi	7:00 - 12:00
	13:00 - 15:00

NUIT:

Lundi, mardi, mercredi et jeudi	19:00 - 24:00
	1:00 - 6:00
Vendredi	16:00 - 18:00
	19:00 - 24:00

MECANICIENS ENTRETIENS  
(Spare millwright)

Lundi, mardi, mercredi et jeudi	7:00 - 11:00
	12:00 - 17:00
	18:00 - 19:00
Vendredi	7:00 - 11:00
	12:00 - 15:00

MECANICIENS ENTRETIENS  
(Millwright)  
(Equipe flottante)

J O U R

Jour de repos: jeudi - vendredi

MILLWRIGHT POUR CEDULE A

Lundi, mardi, mercredi	6:00 - 11:00
	12:00 - 17:00
	6:00 - 11:00
	12:00 - 17:00

ASSISTANT MILLWRIGHT POUR CEDULE B

Lundi, mardi, mercredi	7:00 - 11:00
	12:00 - 17:00
	18:00 - 19:00

CEDULE A ET B ENSEMBLE

Samedi	7:00 - 12:00
	13:00 - 18:00
Dimanche	7:00 - 12:00
	13:00 - 15:00

Lorsque la semaine normale de travail est diminuée, les horaires prévus à l'annexe "A" sont modifiés en enlevant une (1) heure sur la fin de chaque quart de travail le dimanche.

MECANICIENS D'ENTRETIENS  
(Millwright)

Jour de travail: dimanche - lundi

J O U R

Mardi 8:00 - 11:00  
12:00 - 17:00  
MILLWRIGHT

Mardi  
Lundi, mardi, mercredi et jeudi 6:00 - 11:00  
12:00 - 17:00  
Vendredi 6:00 - 11:00  
12:00 - 14:00

8:00 - 11:00  
12:00 - 17:00  
ASSISTANT-MILLWRIGHT

Lundi, mardi, mercredi et jeudi 8:00 - 13:00  
14:00 - 19:00  
Vendredi 8:00 - 13:00  
14:00 - 16:00

MECANICIENS D'ENTRETIENS

MECANICIENS D'ENTRETIENS  
(Millwright)

Lundi, mardi, mercredi et jeudi 8:00 - 11:00  
12:00 - 17:00  
Vendredi 8:00 - 11:00  
12:00 - 14:00  
N U I T

Disponible le samedi  
MILLWRIGHT

Lundi, mardi, mercredi et jeudi 18:00 - 23:00  
24:00 - 05:00  
Vendredi 14:00 - 17:00  
18:00 - 22:00

8:00 - 11:00  
12:00 - 17:00  
ASSISTANT-MILLWRIGHT

Lundi, mardi, mercredi et jeudi 20:00 - 01:00  
02:00 - 07:00  
Vendredi 16:00 - 19:00  
20:00 - 24:00

Lundi, mardi, mercredi, jeudi 8:00 - 11:00  
12:00 - 17:00  
Vendredi 8:00 - 11:00  
12:00 - 14:00

HUILLEUR

Jour de repos: dimanche - lundi

Mardi	6:00 - 11:00
	12:00 - 17:00
Mercredi	6:00 - 11:00
	12:00 - 17:00
Jeudi	6:00 - 11:00
	12:00 - 17:00
Vendredi	6:00 - 11:00
	12:00 - 17:00
Samedi	7:00 - 12:00
	13:00 - 15:00

AFFUTEUR PREPOSE ECORCEUR

Lundi, mardi, mercredi, jeudi	6:00 - 11:00
	12:00 - 17:00
Vendredi	6:00 - 11:00
	12:00 - 14:00

- Disponible le samedi

MECANICIENS MATERIELS ROULANT

DE JOUR SEULEMENT

MECANICIENS A AVEC B

Lundi, mardi, mercredi, jeudi	6:30 - 11:30
	12:30 - 17:30
Vendredi	6:30 - 11:30
	12:30 - 14:30

MECANICIENS A AVEC B

Lundi, mardi, mercredi, jeudi	7:30 - 12:30
	13:30 - 18:30
Vendredi	7:30 - 12:30
	13:30 - 15:30

OPERATEUR MACHINERIE LOURDE  
(Classes 5 et 6)

N U I T

CEDULE A ET B

OPERATEUR SUR CEDULE A

Lundi, mardi, mercredi, jeudi	18:00 - 23:00
	24:00 - 05:00
Vendredi	15:00 - 18:00
	19:00 - 23:00

OPERATEUR SUR CEDULE B

Lundi, mardi, mercredi, jeudi	19:00 - 24:00
	01:00 - 06:00
Vendredi	16:00 - 19:00
	20:00 - 24:00

OPERATEUR MACHINERIE LOURDE  
(Classes 5 et 6)

J O U R

CEDULE A ET B

OPERATEUR SUR CEDULE A

Lundi, mardi, mercredi, jeudi	6:00 - 11:00
	12:00 - 17:00
Vendredi	6:00 - 11:00
	12:00 - 14:00

OPERATEUR SUR CEDULE B

Lundi, mardi, mercredi, jeudi	7:00 - 12:00
	13:00 - 18:00
Vendredi	7:00 - 12:00
	13:00 - 15:00

CUISINE

EQUIPE DE JOUR

SECOND CUISINIER

Lundi, mardi, mercredi, jeudi	5:15 - 12:30 15:15 - 18:45
Vendredi une semaine	5:15 - 12:30 15:00 - 18:45
Vendredi l'autre semaine	5:15 - 12:30

AIDE CUISINIER

Lundi, mardi, mercredi, jeudi	5:15 - 13:00 16:15 - 19:00
Vendredi une semaine	5:15 - 13:00 16:00 - 19:00
Vendredi l'autre semaine	5:15 - 13:00

EQUIPE DE NUIT

Lundi, mardi, mercredi, jeudi	19:00 - 05:00
Vendredi	19:00 - 02:00

AFFUTEURS SCIES

J O U R

CEDULE A ET B

Lundi, mardi, mercredi, jeudi	6:30 - 11:30
	12:30 - 17:30
Vendredi	6:30 - 11:30
	12:30 - 14:30

N U I T

CEDULE A ET B

Lundi, mardi, mercredi, jeudi	18:30 - 23:30
	00:30 - 5:30
Vendredi	15:30 - 17:30
	18:30 - 23:30

AFFUTEUR SCIES ET COUTEAUX

CEDULE C

Lundi, mardi, mercredi, jeudi	12:30 - 17:30
	18:30 - 23:30
Vendredi	12:30 - 17:30
	18:30 - 20:30

ANNEXE "B"

Les parties conviennent que les classifications ainsi que le salaire se rapportant à chacune d'elle avant toute augmentation générale décrétée par la présente convention, ont fait l'objet de négociation et d'entente de sorte que le taux horaire prévu en regard de chaque classification représente le taux effectif de chaque salarié de chaque classification en date du 31 octobre 1981.

	Salaire au <u>31 octobre 1981</u>	<u>1er novembre 1981</u>	<u>1er novembre 1982</u>	<u>1er novembre 1983</u>
<b>CLASSE I</b>				
Manoeuvre	6.00	7.70	8.80	9.90
Demeuleur				
Nettoyeur				
Préposé aux cases				
Aide empilleuse				
Electricien moins 4,000 heures				
Homme entretien général moins 2 ans				
<b>CLASSE 2</b>				
Monte billot 2 et 3	6.15	7.85	8.95	10.05
Ecorceur 14"				
Scie de 8'				
Empilleuse				

CLASSE 3

Chippeur (déchiqueteur)	6.24	7.94	9.04	10.14
Ecorceur				
Sélection				
Tronçonneuse (slasheur)				
Monte billot no. 1				
Top Harbor				

CLASSE 4

Spoutnick (charriot élévateur)	6.47	8.17	9.27	10.37
Ebouteur lière scie				
Ebouteur 2ième scie				
Canteur II				
Assistant retour				
Huileur				
Mécanicien apprenti-garage				
Opérateur Super 20				

CLASSE 5

Retour	6.71	8.41	9.51	10.61
Band Saw				
Chippeur Edgeur				
Conducteur Chargeur à billot				
Electricien 4,000 à 6,000 heures				
Homme entretien général 2 ans				

CLASSE 6

Canteur I	6.97	8.67	9.77	10.87
Opérateur Poclair				
Apprenti Assistant Millwright				
Spare				
Scieur Canteur Machine Centre				
Limeur moins d'un an				
Opérateur machinerie lourde et expédition				

CLASSE 7

Limeur 1 an - 2 ans Electricien 6,000 à 8,000 heures Homme entretien général 5 ans exp. Mécanicien garage classe B 3 ans exp.	7.23	8.93	10.03	11.13
---	------	------	-------	-------

CLASSE 8

Limeur 2 ans/3 ans Aiguiseur Couteaux Assistant Millwright Mécanicien Garage classe A 5 ans exp. Electricien 8,000 heures et plus	7.51	9.21	10.31	11.41
--	------	------	-------	-------

CLASSE 9

Limeur 3 ans et plus Millwright	7.79	9.49	10.59	11.69
------------------------------------	------	------	-------	-------

Préposé à la cuisine

Cuisinier second	6.35	8.05	9.15	10.25
Pâtissier	5.99	7.69	8.79	9.89
Aide cuisinier	4.86	6.56	7.66	8.76

N.B.: Le salarié Jean-Marc Gosselin, dont la classification est opérateur machinerie lourde et expédition (classe 6) sera traité hors convention en ce que son salaire en date du 31 octobre 1981 est établi à \$ 7.90 auquel montant il convient d'ajouter les augmentations générales négociées.

**DÉPÔT**

Dépôt N°: **06711-6**  
**8 1 1 2 0 2 1**

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		<b>M-9664-11</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	<b>81-11-26</b>	<b>81-12-02</b>		<b>81-11-26</b>	<b>84-10-31</b>		<b>100</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat des Travailleurs de la Scierie Camille Richard Inc (CSN)</b> 544 - 3 <sup>e</sup> avenue Val d'Or, Qué. J9P 1S4	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Camille Richard Inc</b> Case postale 670 Beattyville, Qué. JOY 1B0

Unité de négociation

"Tous les salariés, travaillant à la scierie, à la cuisine, au garage, et les préposés à l'entretien des bâtisses, à l'exception des employés de bureau, des commis, de l'acheteur, des mesureurs, des préposés à la sécurité, des gardiens, des préposés à la balance, des concierges, des techniciens forestiers et de ceux automatiquement exclus par la loi."

Région	Activité	Affiliation
<b>08-03</b>	<b>2513 (5)</b>	<b>1</b>

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**

Déposant: **Fédération Nationale des Syndicats du Bâtiment et du Bois Inc**  
 Att: **M. André Gravel**  
 1601 rue Delorimier  
 Montréal, Qué.  
 H2K 4M5

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Monique Turcotte</i>	<b>81-12-11</b>

Pour renseignements

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

/dg