



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°:

8	6	0	6	0	6	3
---	---	---	---	---	---	---

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

032474

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 15354-02
Date	Signature: 86-06-04 Réception: 86-06-05 Durée: Du 85-09-24 Au 87-09-23 Nombre de salariés régis par la convention collective: 70	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Fraternité Nationale des Charpentiers-Menuisiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines 3750 est, Crémazie, Ste 200 Montréal, Qc H2A 1B6 Att: M. Florian C. Lebel	<input type="checkbox"/> Déposant Maisons Mobiles de Beauce, Ltée Parc Industriel, Route Kennedy C.P. 729 St-Joseph de Beauce, Qc G0S 2V0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <div style="text-align: center; font-size: 2em; margin-top: 20px;">35pp</div>	Région: <u>03-05</u> Activité: <u>3242-05</u> Affiliation: <u>10 IND</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
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

 Voir au verso pour les codes →

Remarques

1. La copie de ce document est retournée au déposant par le commissaire général du travail.

2. Le dépôt est retourné au déposant par le commissaire général du travail.

3. Le dépôt est retourné au déposant par le commissaire général du travail.

4. Le dépôt est retourné au déposant par le commissaire général du travail.

5. Le dépôt est retourné au déposant par le commissaire général du travail.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Boisjean</i>	Date: 86-06-11

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

MAISONS MOBILES BEAUCE LTEE

St-Joseph

Cté Beauce-Nord, P.Qué.

ci-après appelée "l'Employeur"

'86 JUN -5 14:31

cm

PAR MESSAGEUR

ET:

LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIERIS

MENUISIERS FORESTIERS ET TRAVAILLEURS

D'USINE, Section locale 29 (F.T.Q.-C.T.C.)

ci-après appelée: "le Syndicat"

3141	01	01
------	----	----

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente convention est de déterminer les conditions de travail des salariés visés par l'accréditation, de faciliter la solution des griefs, d'assurer la sécurité des salariés et de favoriser l'efficacité des opérations de l'entreprise.

ARTICLES 2 - DÉFINITION DES TERMES

2.01

a) Salarié régulier

Pour les fins de la présente convention collective, un salarié régulier se définit comme étant celui qui a terminé la période de probation prévue à l'article 10.02 des présentes.

b) Salarié à l'essai

Pour les fins de la présente convention collective, un salarié à l'essai se définit comme étant celui qui n'a pas terminé la période de probation prévue à l'article 10.02 des présentes.

c) Salarié

Pour les fins de la présente convention collective, un salarié se définit comme étant celui qui a terminé la période de probation prévue à l'article 10.02 des présentes.

d) Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

e) Représentant syndical

Désigne les agents d'affaires et/ou autres permanents syndicaux désignés par le Syndicat.

f) Département

Pour les fins de la présente convention collective, l'usine sera divisée en cinq (5) départements, à savoir:

1. Fabrication des planchers;
2. Plomberie;
3. Fabrication des murs; isolation;
4. Revêtement extérieur;
5. Finition.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 L'Employeur reconnaît la Fraternité Nationale Charpentiers-Menuisiers, Forestiers et Travailleurs d'usine, section locale 29 comme étant le seul et unique agent négociateur, aux fins de négocier et de conclure une convention collective, au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail, le 31 août 1983.
- 3.02 Tout employé non membre de l'unité de négociation ne peut accomplir du travail habituellement fait par les salariés de l'unité de négociation qui aurait comme conséquence de causer des mises à pied, empêcher le rappel ou de diminuer les heures régulières de travail des salariés, sauf en ce qui a trait au plâtrage, à l'électricité et au filage des maisons.
- 3.03 A compter de la signature des présentes, l'Employeur s'engage à ne pas donner de contrat ou de sous-contrat pour du travail habituellement fait par les salariés de l'unité de négociation travaillant dans les départements décrits à l'article 2.01 f).

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout salarié qui, lors de la signature et après la signature de la présente convention, est membre en règle du Syndicat devra comme condition du maintien de son emploi, le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.02 Tous les salariés visés par la présente convention deviennent membre du Syndicat dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à compter de la date de leur embauchage initial comme condition du maintien de son emploi.
- 4.03 Sur réception d'une autorisation écrite dûment signée par tout salarié, l'employeur convient de déduire des gages de tel salarié la cotisation hebdomadaire payable au Syndicat de même que dans le cas d'un nouveau membre du Syndicat.
- 4.04 Toutes les sommes déduites par l'Employeur en vertu des dispositions de l'article 4.04 seront remises au Syndicat mensuellement dans les quinze (15) jours qui suivront la dernière déduction, par chèque payable à la Fraternité Nationale des Charpentiers-Menusiers, Forestiers et Travailleurs d'usines, section locale 29. Chaque remise sera accompagnée d'une liste en duplicata, indiquant les noms de chaque salarié à l'égard duquel une déduction a été faite et le montant déduit à l'égard de chaque salarié.
- 4.05 Sous réserve du Code du travail, l'Employeur n'a pas à congédier un salarié expulsé ou suspendu des rangs de la Fraternité

ARTICLE 5 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX, REPRÉSENTANT SYNDICAL ET COMITÉ DE NÉGOCIATION.

5.01

Le Syndicat a le droit d'être représenté par un ou des délégués syndicaux dont la nomination, la reconnaissance, la fonction ainsi que l'ancienneté préférentielle sont stipulées ci-dessous:

a) Nomination

Le ou les délégué(s) syndical(aux) est(sont) nommé(s) parmi les salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur, au nombre de deux (2) jusqu'à concurrence de soixante (60) employés et si plus de soixante (60) employés, on pourra y ajouter un délégué syndical additionnel. Si une équipe de nuit était instituée, il devra y avoir un délégué pour cette équipe.

b) Reconnaissance

Le Syndicat avise, par écrit, l'Employeur du nom du ou des délégué(s) syndical(aux) et maintient cet avis à jour. De même, le Syndicat avise, par écrit, l'Employeur, du nom et de son représentant syndical.

D'autre part, l'Employeur avise le Syndicat par écrit, des noms des personnes à qui les délégués et/ou le représentant syndical doivent s'adresser et maintient, elle aussi, cette liste à jour.

c) Fonction des délégués syndicaux

Le ou les délégué(s) syndical(aux) sont dûment autorisés à voir à l'application de la présente convention collective et pour ce faire ils peuvent s'absenter de leur travail, à l'intérieur des limites du parc industriel de St-Joseph, sans perdre de salaire après en avoir avisé leur supérieur immédiat.

L'Employeur consent à ce que le délégué fasse signer la carte d'adhésion syndicale des nouveaux travailleurs sur les lieux du travail, pendant les périodes de repos.

d) Ancienneté préférentielle

Les parties conviennent que le ou les délégués syndical(aux) bénéficie(nt) de l'ancienneté préférentielle, c'est-à-dire qu'il(s) est (sont) le(s) dernier(s) mis à pied et le(s) premier(s) rappelé(s) au travail.

FC. h M.C.

5.02

Comité de négociation

- a) Le Syndicat peut désigner un ou des salariés jusqu'à concurrence de trois (3) salariés couverts par le certificat d'accréditation pour participer aux négociations. Les dits salariés doivent provenir de départements différents et pas plus d'un salarié par département.
- b) Le ou les salarié(s) concerné(s) est(sont) rémunérés selon l'horaire de travail établi pour chaque jour de négociation entre l'Employeur et le Syndicat à la condition qu'il(s) y participe(nt) physiquement.
- c) Le ou les salarié(s) qui participe(nt) aux négociations durant la totalité ou une partie de ses (leurs) vacances annuelles peut(vent) reprendre ces dites vacances à une date ultérieure après entente avec l'Employeur.
- d) Les dispositions ci-dessus mentionnées n'ont pas pour effet d'empêcher le Syndicat de s'adjoindre ou des conseillers extérieurs à la table de négociation.

5.03

Représentant syndical

- a) Sur rendez-vous, l'Employeur s'engage à recevoir à ses bureaux, le représentant syndical du Syndicat afin de discuter de tout sujet d'intérêt pour les membres du Syndicat.
- b) Le dit représentant syndical peut rencontrer tout salarié sur les emplacements de l'Employeur pour affaires syndicales, après autorisation de l'Employeur.

ARTICLE 6 - CONGÉS SYNDICAUX ET TABLEAUX D'AFFICHAGES

- 6.01 Tout salarié membre du Syndicat, peut obtenir un permis d'absence, sans paie, pour participer aux cours de formation, conférences et conventions syndicales.
- 6.02 Ce permis d'absence est accordé à condition que le représentant syndical avise l'Employeur, par écrit, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance et qu'il spécifie la durée de cette absence qui ne doit pas excéder cinq (5) jours consécutifs.
- Deux salariés à la fois peuvent obtenir un tel permis d'absence, en autant qu'ils proviennent de département différents.
- Ce permis d'absence n'est pas indûment refusé par l'Employeur.
- 6.03 Le salarié qui obtient un permis d'absence en vertu du présent article, continue d'accumuler son ancienneté conformément aux dispositions de la présente convention.
- 6.04 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage. Tout affichage doit être signé par le délégué syndical. Tout affichage doit être légal et non discriminatoire.

ARTICLE 7 - DROIT DE LA DIRECTION

7.01 L'Employeur se réserve la responsabilité exclusive et absolue pour l'exploitation de son entreprise. Toutefois, l'exercice des fonctions de direction ne doit pas aller à l'encontre des dispositions de la présente convention.

F.C.W. M.E.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01
- a) Dans tous les cas d'avis et de mesures disciplinaires, l'Employeur doit indiquer, par écrit, la ou les raisons de la mesure ou de l'avis et en transmettre une copie au Syndicat et au salarié; le tout pouvant être soumis à la procédure de grief. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
 - b) L'avis disciplinaire doit être transmis immédiatement au salarié et acheminé au délégué syndical et au représentant syndical dans les plus brefs délais
 - c) Tout avis disciplinaire inscrit au dossier salarié, doit être soustrait du dossier après un délai de six (6) mois effectivement travaillés, sauf s'il y a récidive.
- 8.02
- Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'avis écrit transmis au salarié doit mentionner le motif à l'appui de la mesure disciplinaire.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE

9.01 Tout grief peut être soumis à la procédure d'arbitrage par le salarié accompagné ou non d'un délégué syndical, par un délégué ou un représentant syndical autorisé par le salarié visé. Le grief est soumis à l'arbitrage selon la procédure suivante:

9.02

Première étape

Tout grief doit être soumis par écrit au supérieur immédiat du salarié dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle le dit grief prend naissance ou de la connaissance de l'évènement ayant donné naissance au grief.

Le supérieur immédiat aura dix (10) jours ouvrables depuis la date de présentation du grief pour communiquer sa réponse par écrit.

9.03

Deuxième étape

Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante ou s'il n'a pas communiqué sa réponse dans les délais prévus, le grief est alors soumis au directeur général par le représentant syndical dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

Le directeur général aura alors dix (10) jours ouvrables depuis la date de soumission du grief pour communiquer sa réponse par écrit au représentant syndical.

9.04

Lorsque le représentant syndical présente un grief par écrit, il le fait directement à la deuxième (2ième) étape et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle le dit grief prend naissance ou de la connaissance de l'évènement ayant donné naissance au grief.

Le directeur général doit alors communiquer sa réponse conformément à l'article 9.03.

9.05

Si le grief ne se règle pas dans les délais prévus ci-haut ou si le directeur général ne rend pas décision dans les délais prévus à 9.04 ou si celle-ci n'est pas satisfaisante, le représentant syndical peut alors, dans les dix (10) jours suivant l'échéance des délais prévus au dit paragraphe 9.04, référer le grief à l'arbitrage selon la procédure suivante:

- a) Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours suivant la demande d'arbitrage. A défaut d'entente ou d'agir sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut faire une demande au Ministère du Travail d'en nommer un d'office.
- b) Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas.
- c) L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant l'audition du grief, à moins que les parties ne consentent par écrit à extensionner ce délai, d'un nombre de jours précis. La sentence arbitrale est finale et lie les parties.
- d) L'arbitrage ne fait qu'interpréter ou appliquer les dispositions de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier.
- e) Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties au litige. L'arbitre ne peut réclamer tels honoraires ou frais s'il n'a pas rendu sa décision.
- f) A toute étape au cours de la procédure du mécanisme du règlement des griefs, une entente peut être arrêtée par écrit entre le Syndicat et l'Employeur et telle entente lie les parties au litige au même titre qu'une décision arbitrale.

- g) Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre 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; de plus, l'arbitre peut ordonner le remboursement du salaire perdu à cause de la suspension ou du congédiement, sous réserve que le montant ne doit pas être supérieur à ce que le salarié aurait effectivement gagné moins les revenus qu'il a reçus d'ailleurs.

Les intérêts légaux s'ajoutent au moment décidé par l'arbitre.

- h) Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble.
- i) Toute correspondance entre l'Employeur et le Syndicat est expédiée sous pli recommandé et la date du cachet postal fait foi de la date de l'avis; le récépissé du bureau de poste sert d'accusé de réception, ou sur reçu copie par l'Employeur ou son représentant ou par le délégué du Syndicat; la date du reçu copie faisant foi de la date de réception.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

- 10.01 L'ancienneté correspond à la durée du service continu, dans l'unité de négociation pour l'Employeur. Elle se compte en années, en mois et en jours effectivement travaillés à partir de la première date d'embauchage.
- 10.02 L'ancienneté d'un salarié ne sera reconnue par l'Employeur qu'à compter du jour où le salarié aura été à l'emploi de l'Employeur dans l'un de ses départements pendant quarante (40) jours effectivement travaillés à l'intérieur de douze mois. Une fois complétée, cette période est comptée aux fins de calcul de l'ancienneté.
- Une fois sa période de probation complétée, le nom du salarié est inscrit sur la liste d'ancienneté
- 10.03 Les étudiants ne sont pas assujettis à la présent convention.
- 10.04 La liste d'ancienneté sera établie par ordre d'ancienneté et remise au Syndicat à tous les six (6) mois ou au besoin.
- 10.05 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:
1. S'il est congédié pour cause juste et raisonnable.
 2. S'il quitte volontairement son emploi.
 3. S'il s'absente sans permission et sans excuse valable pendant plus d'une (1) journée.
 4. Si, ayant complété sa période d'essai, il est mis à pied pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs.
 5. S'il néglige de reprendre son travail, dans les sept (7) jours qui suivent la réception d'un rappel par l'Employeur par lettre recommandée, à moins d'une raison valable.
 6. Dans le cas d'accident de travail, de maladie ou d'accident, le salarié accumule son ancienneté pendant douze (12) mois; cette période terminée, le salarié cessera d'accumuler son ancienneté mais la perdra qu'après vingt-quatre (24) mois.

10.06

L'Employeur accorde un permis d'absence sans solde de douze (12) mois à un salarié désigné par la Fraternité pour exercer une fonction au sein de la Fraternité.

A cet effet, la Fraternité en fait la demande à l'Employeur, par écrit, un (1) mois avant la date de libération prévue.

Le salarié libéré qui désire reprendre son emploi chez l'Employeur doit aviser celui-ci par écrit, au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail.

Le salarié libéré qui désire reprendre son travail à la fin de son permis d'absence de douze (12) mois doit en aviser l'Employeur par écrit durant le onzième (11 ième) mois de son absence.

Le salarié s'étant conformé au deux (2) paragraphes précédents reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ.

Durant son absence, le salarié continue d'accumuler de l'ancienneté. S'il ne reprend pas le travail, une fois la période de douze (12) mois terminée, son nom est rayé de la liste d'ancienneté. Cet article vaut pour les employés ayant atteint cinq (5) ans d'ancienneté ou plus au moment de la signature de la convention.

10.07

MISE À PIED

Si à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour la compagnie de réduire son personnel, la procédure suivante devra être suivie:

1. L'Employeur met d'abord à pied les employés en probation dans le département concerné.
2. Par la suite l'Employeur met à pied les employés en probation dans d'autres départements.
3. Par la suite, sujet à 10.11, l'Employeur met à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté générale.

- 10.08 Lorsque l'Employeur doit procéder à une mise à pied, il en avise les employés concernés au moins le jour précédent à l'exception des mises à pieds temporaires dûes à des circonstances hors du contrôle de l'Employeur.
- 10.09 Rappel au travail
Sujet à 10.11, lorsqu'un rappel au travail doit être effectué le salarié ayant le plus d'ancienneté générale est rappelé le premier.
- 10.10 Sujet à 10.11, lors d'un rappel au travail après un arrêt de production, l'Employeur rappelle d'abord les salariés ayant le plus d'ancienneté. Les rappels s'effectuent par téléphone et sont confirmés par lettre certifiée au moins sept (7) jours avant la date d'entrée au travail. La date précise de présentation au travail doit être spécifiés lors de tout rappel.
- 10.11 Les rappels au travail lors de la mise en marche ou fermeture de la ligne de production se font de façon progressive, selon l'avancement de la ligne et inversement les mises à pied se font de la même façon.
- 10.12 Les rappels au travail après la mise en marche de la ligne complète de production se font le lundi ou le vendredi.

ARTICLE 11 - SALAIRES

- 11.01 Les taux de salaires en vigueur pour la durée de la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe "A" et font partie de la convention.
- 11.02 Les étudiants affectés à la production pendant la durée des vacances estivales sont rémunérés au taux du salaire minimum majoré de 0,10 \$ de l'heure.
- En tout temps, avant de procéder à l'embauche d'un étudiant, l'Employeur doit avoir rappelé au travail, tous les salariés réguliers inscrits sur la liste de rappel.
- 11.03 Le salaire est remis au salarié par chèque, le jeudi midi de chaque semaine.
- 11.04 L'Employeur doit remettre au salarié, avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes:
1. les nom et prénom du salarié
 2. le numéro d'assurance sociale du salarié
 3. le nom de l'Employeur
 4. la date de paiement et la période de travail qui correspond au paiement.
 5. le nombre d'heures régulières de travail.
 6. le nombre d'heures supplémentaires de travail.
 7. le salaire horaire régulier
 8. le salaire brut et cumulatif.
 9. les déductions faites et cumulatif
 10. le montant net payé.

ARTICLE 12 - PRÉSENTATION AU TRAVAIL ET RAPPEL AU TRAVAIL.

- 12.01 Tout salarié qui se présente au travail et qui est appelé à travailler moins longtemps que la journée régulière de travail a droit à une rémunération minimale de quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, si les heures effectivement travaillées sont inférieures à quatre (4).
- 12.02 La rémunération prévue au paragraphe 12.01 ci-dessus ne s'applique pas lorsque la journée de travail est écourtée pour une raison indépendante de la volonté de l'Employeur et hors de son contrôle
- 12.03 Tout salarié qui, à la demande de la compagnie est rappelé d'urgence au travail en-dehors de ses heures régulières de travail a droit à une rémunération minimale de quatre (4) heures de travail à son taux de salaire régulier majoré de 50%.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL, TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

ET PÉRIODE DE REPOS.

- 13.01 a) La semaine normale de travail sera de quarante-quatre (44) heures.
- b) La semaine normale de travail sera répartie en cinq (5) jours à savoir:
- du lundi au jeudi inclusivement, de 7 heures a.m. à 12 heures et de 13 à 17 heures;
- le vendredi, de 7 heures a.m. à 12 heures et de 13 heures à 15 heures 45, puisqu'il n'y a pas de période de repos le vendredi après-midi.
- 13.02 a) Tout travail effectué par les employés en sus des heures régulières quotidiennes ou en sus de la semaine normale de travail sera rémunéré suivant leur taux de salaire régulier majoré de 50%.
- b) Tout travail effectué en plus des quatre (4) premières heures consécutives de surtemps d'une journée sera rémunéré suivant le taux régulier de salaire majoré de 100%
- c) Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré suivant le taux régulier de salaire majoré de 100%
- 13.03 Il sera loisible à l'Employeur d'instaurer une équipe de travailleurs dont le travail sera effectué exclusivement de nuit. Une prime additionnelle de 0,20 \$ l'heure sera payée à chaque employé pour tout travail effectué au sein d'une équipe cédulée entre 17 et 7 heures.
- Il est bien entendu que cette prime ne sera payée qu'à un employé faisant partie d'une équipe régulièrement cédulée pour travailler entre les heures ci-haut mentionnée.
- L'équipe de nuit doit effectuer du travail déjà commencé par l'équipe de jour.

- 13.04 Le travail en temps supplémentaire est volontaire. Il est accordé aux salariés en tenant compte de leur disponibilité habituelle à travailler en surtemps, de leur ancienneté et de leur compétence à remplir la fonction disponible.
- 13.05 Tous les employés auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire, et ce, une fois l'avant-midi et une fois l'après-midi. Cette période de repos se prendra de la façon suivante:
- de 9 heures 45 a.m. à 10 heures a.m.;
 - de 3 heures 15 p.m. à 3 heures 30 p.m.;
- 13.06 Une période additionnelle de 15 minutes de repos sans perte de salaire sera accordée à la fin de chaque période de trois heures de temps supplémentaire.

ARTICLE 14 - LES JOURS FÉRIÉS

- 14.01 a) Tous les employés au service de la compagnie et ayant terminé leur probation bénéficieront des jours fériés et payés suivants:
- le Jour de l'an
 - le lendemain du Jour de l'an
 - le lundi de Pâques
 - le 1er mai
 - la Saint-Jean Baptiste
 - la Confédération
 - la Fête du travail
 - la veille de Noël
 - le jour de Noël
 - le lendemain de Noël
 - l'Action de Grâces.
- 14.02 Un employé qui travaille un de ces jours fériés et payés sera rémunéré suivant son taux de salaire régulier majoré de 100%, pour toutes les heures de travail effectuées pendant une telle journée, en plus de la rémunération prévue au paragraphe 14.01 ci-dessus.
- 14.03 Si un jour férié tombe pendant la semaine de vacances d'un employé, celui-ci recevra, en plus de sa rémunération de vacances, une journée additionnelle de salaire pour le dit jour férié.
- 14.04 Pour avoir droit à l'indemnité afférente à un jour férié ci-haut mentionné, le salarié doit avoir complété la période d'essai prévue à l'article 10.02, avoir travaillé sa journée normale complète qui précède immédiatement le jour férié et durant celle qui le suit. Une absence autorisée par l'Employeur n'affecte pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié.

F. c. v. K. c.

- 14.05 Sauf pour Noel, le Jour de l'an, les fêtes qui tombent au milieu d'une semaine ou sur un jour non ouvrable sont reportées au lundi suivant ou précédent, à moins d'entente entre les parties quant à une autre date ou d'une ordonnance du Gouvernement.
- 14.06 Le salarié qui, au moment d'un jour férié prévu ci-haut, reçoit une rémunération en vertu d'une loi ou d'un plan quelconque d'indemnisation, n'a pas droit à la rémunération prévue pour un tel jour férié.

F. C. U. M. C.

ARTICLE 15 - CONGÉS DE MORTALITÉ

- 15.01 a) Advenant le décès de son conjoint ou de son enfant, le salarié régulier a droit à quatre (4) jours consécutifs de congé payé se terminant au plus tard le lendemain des funérailles, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables et programmés.
- b) Advenant le décès de son père, sa mère, son beau-père, sa belle-mère, son frère ou sa soeur, le salarié régulier a droit à trois (3) jours de congé payé, dont l'un est le jour des funérailles et les deux autres précédents, en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables et programmés.
- 15.02 Advenant le décès de son beau-frère ou sa belle-soeur, le salarié régulier a droit à une journée de congé payé, soit le jour des funérailles, en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable et programmé.
- 15.03 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à un jour de congé payé à l'occasion de la naissance de son enfant, plus un jour de congé sans solde dans les quinze (15) jours de la naissance.
- 15.04 Un salarié ayant complété sa période de probation a droit à un jour de congé payé à l'occasion de son mariage.

ARTICLE 16 - VACANCES

- 16.01 Tous les employés ayant plus d'une année de service continu auprès de l'employeur à la fin d'une période de référence auront droit à deux semaines de vacances. Le salarié a droit pour ses vacances annuelles à une allocation équivalente à 4% du salaire total gagné pendant la dite période de référence.
- 16.02 Tous les employés ayant moins d'une année de service continu auprès de l'employeur à la fin d'une période de référence recevront, en guise de rémunération de vacances, 4% du salaire total gagné pendant la dite période de référence. Ces employés auront droit à une journée ouvrable de vacances par mois de service continu auprès de l'Employeur au cours de la période de référence, avec un maximum de 10 jours ouvrables.
- 16.03 Tous les employés ayant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté au service de l'employeur à la fin d'une période de référence auront droit à trois semaines de vacances. Ces employés recevront pour leurs vacances une allocation équivalente à 7% du salaire total gagné pendant la dite période de référence.
- 16.04 La période de référence s'étendra du premier juin au 31 mai.
- 16.05 La troisième semaine de vacances sera prise après entente entre l'employé y ayant droit et l'employeur.
- Il n'y aura pas plus de deux employés par département en vacances au même moment.
- L'ancienneté départementale servira à établir la préférence dans les cas où plus de deux employés feraient la demande pour une même période de vacances.
- La troisième semaine de vacances devra être prise avant le 31 décembre de l'année en cours.
- 16.06 L'Employeur fermera l'usine pour deux semaines entières à la fin du mois de juillet pour permettre aux employés de prendre leurs vacances. Les dates exactes seront déterminées par entente entre le Syndicat et l'Employeur.

- 16.07 La totalité de la paie de vacances sera versée au salarié une (1) semaine complète avant son départ en vacances.
- 16.08 Les salariés qui quittent l'entreprise volontairement recevront leur paie de vacances au moment de leur départ.
- 16.09 Les salariés mis à pied qui désirent recevoir leur paie de vacances au moment de leur mise à pied devront, pour toucher leur paie de vacances signer, au bureau du personnel de la compagnie en présence du délégué syndical, un document par lequel ils reconnaîtront avoir touché leur paie de vacances.

ARTICLE 17 - PROCÉDURE DE PROMOTION, MUTATION, TRANSFERT ETPOSTE VACANT

- 17.01 Dans le cas de promotion, de mutation, de transfert, ou d'un poste qui devient vacant, l'ancienneté est le critère dans le cas où les employés ont les qualifications et aptitudes normales.
- 17.02 Une promotion est une mutation d'un salarié d'un poste compris dans l'unité de négociation à un autre poste également compris dans l'unité de négociation et comportant un taux de salaire supérieur.
- 17.03
- a) Le poste est affiché sur les tableaux d'affichage de l'Employeur durant une période de trois (3) jours ouvrables.
 - b) Les salariés intéressés peuvent, durant la période d'affichage, soumettre leur nom par écrit au représentant de l'employeur. Toutefois, le salarié qui est absent pour une raison autorisée par l'employeur au moment de l'affichage du poste, peut réclamer ce poste s'il remplit les exigences normales de l'emploi et s'il possède le plus d'ancienneté parmi les salariés remplissant les exigences de l'emploi.
 - c) L'Employeur doit, dans un délai de trois (3) jours ouvrables, afficher le nom du salarié choisi sur ses tableaux d'affichage. Le nom du salarié choisi doit être affiché pendant trois (3) jours ouvrables.
- 17.04 Dans le cas de promotion, mutation, transfert ou poste vacant, l'Employeur doit offrir le poste au salarié s'étant inscrit sur le formulaire à cette fin, en autant que celui-ci remplisse les exigences normales de l'emploi et qu'il possède le plus d'ancienneté parmi les salariés remplissant les exigences de l'emploi.
- 17.05 Dans tous les cas de promotion, de mutation, de transfert, ou de poste vacant, le salarié appelé à passer d'une fonction à une autre, bénéficie d'une période d'essai de trente (30) jours, ou pendant cette période, le salarié peut choisir de demeurer dans cette nouvelle fonction ou demander à l'employeur de retourner à son ancienne fonction toujours sans perte d'ancienneté, et la réciproque s'applique à l'Employeur s'il apparaît que l'employé ne peut remplir cette fonction.

F.C.L. G.C.

ARTICLE 18 - CONGÉ SANS SOLDE

18.01 Un permis d'absence, sans solde, peut être accordé à un salarié, pour des raisons jugées légitimes par l'Employeur.

Ce permis d'absence est transmis, par écrit, au salarié et une copie est remise au Syndicat.

Ce permis d'absence est accordé à condition que le salarié avise l'Employeur dix (10) jours à l'avance et qu'il spécifie la durée de cette absence qui ne doit pas excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Ces absences ou congés ne doivent pas excéder plus de dix (10) jours ouvrables par année pour l'ensemble des salariés sauf après entente entre le salarié et l'employeur.

18.02 Toute personne détenant une telle permission écrite conservera son ancienneté accumulée à la date de son départ. A son retour au travail, l'employé sera affecté au poste qu'il occupait au moment de son départ.

ARTICLE 19 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 19.01 a) L'Employeur devra fournir l'équipement, les gants ordinaires (pas en caoutchouc) et les lunettes nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail.
- b) Nonobstant les dispositions de l'article 19.06 de la présente convention collective, les employés travaillant sur les couvertures bénéficieront d'une période de cinq minutes avant la fin de chaque période de travail aux fins de se laver les mains. La compagnie fournira un liquide efficace à cette fin et non nuisible (gaz).
- 19.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent de nommer un comité de sécurité et d'hygiène, comprenant un nombre égal de représentants de l'Employeur et de salariés. Les fonctions du comité seront de promouvoir la sécurité et l'hygiène industrielles dans l'usine. Ce comité devra faire des vérifications de l'usine et de l'équipement et devra tenir au moins une assemblée par mois.
- 19.03 La compagnie, le Syndicat et les employés conviennent de collaborer en encourageant et en donnant tout leur appui en vue de l'application des mesures de sécurité et d'hygiène au travail applicable à l'entreprise.
- 19.04 L'Employeur verse au salarié victime d'une lésion professionnelle, son salaire net pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle le salarié devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, lorsque celui-ci aurait normalement travaillé pendant cette partie de journée, n'eut été de son incapacité, à condition que celui-ci fournisse l'attestation médicale requise par la loi. Tel salarié est rémunéré au taux de salaire régulier.
- La présente disposition s'applique également au salarié à l'essai.
- 19.05 Le comité de sécurité aura accès aux dossiers de chaque accidenté ou blessé et devra enquêter et faire un rapport aussitôt que possible sur la nature et les causes de l'accident et de la blessure.
- 19.06 Les employés qui jugent avoir besoin de s'épousseter ou de se laver les mains pourront prendre deux minutes pour ce faire à la fin de chaque demi journée de travail.

F.C. 6 G.C.

19.07

L'Employeur doit, pour un salarié victime d'une lésion professionnelle sur les lieux de travail, assurer le transport, s'il y a lieu, dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à la résidence du salarié, selon que le requiert son état.

Si la gravité de l'état du salarié accidenté nécessite qu'il se rende à l'hôpital ou à un autre endroit pour qu'il reçoive les soins appropriés, le représentant dûment autorisé désigne une personne pour ce faire, le tout sans perte de salaire.

Les frais de transport du dit salarié sont assumés par l'Employeur.

F.C.L. u.c.

ARTICLE 20 - ASSURANCE GROUPE

- 20.01 Un plan d'assurance groupe est en vigueur dans l'entreprise et est obligatoire pour tous les employés régis par la présente convention; l'Employeur s'engage à remettre une copie de la police maitresse au délégué syndical dans les quinze (15) jours de sa réception.
- 20.02 Ce plan d'assurance-groupe sera enregistré à la Commission d'Assurance-Chômage.
- 20.03 L'Employeur paiera jusqu'à deux jours et demi (2 $\frac{1}{2}$) de congé-maladie, soit 50% du délai de carance prévu au plan d'assurance salaire. Ces jours de congé-maladie ne seront payés que si le salarié concerné retire effectivement des prestations d'assurance-salaire et ne seront utilisables que pour combler une partie du dit délai de carence.
- 20.04 Nonobstant ce qui est prévu à 20.01, la fraternité et l'employeur se réuniront en vue d'étudier la possibilité d'améliorer le régime d'assurance actuel en autant que les coûts à l'employeur demeurent les mêmes.

ARTICLE 21 - FOURNITURES D'OUTILS

21.01 Tous les outils sont fournis gratuitement par l'Employeur, à l'exception du marteau et du gallon à mesurer.

L'Employeur remplace les lames cassées sur retour de gallon endommagé, en autant que le bris soit survenu sur les heures d'ouvrage.

F.C.6

M.C.

ARTICLE 22 - DISPOSITIONS DIVERSES.

22.01

Grèves et lock-out

Le Syndicat et l'Employeur conviennent que pendant la durée de la présente convention collective, il n'y aura aucune grève, lock-out ou grève perlée ou toute action qui pourrait nuire aux opérations de l'Employeur.

22.02

Validité

La présente convention collective ne sera pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses causes.

22.03

L'Employeur devra remettre des copies de la convention collective à tous les salariés réguliers dans un délai de trente (30) jours après la signature des présentes si possible, ainsi qu'en nombre suffisant au Syndicat.

De plus, l'employeur remet une copie de la convention collective à tout salarié en probation, une fois qu'il a complété cette période.

ARTICLE 23 - DURÉE

La présente convention se terminera le 23 septembre 1987. et est rétroactive au 24 septembre 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Joseph de Beauce,
ce 4/ ième jour de *juin* 1986.

MAISONS MOBILES BEAUCE LTÉE

Par:

Mommand Cloutier

[Signature]

LA FRATERNITÉ UNIE DES CHARPENTIER-SMENUISIERS,
FORESTIERS ET TRAVAILLEURS D'USINE,
Local 29

Par:

Jacques Robit

Gilles Cloutier

Floren. P. Lebel

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

MAISONS MOBILES BEAUCE LTÉE

ET:

LA FRATERNITÉ NATIONALE DES CHARPENTIER-S-
MENUISIERS, FORESTIERS ET TRAVAILLEURS
D'USINES, Section locale 29
(F.T.Q.-C.T.C.)

Les parties conviennent de ce qui suit:

- A l'article 3.02 de la dite convention collective, il est convenu que tout employé non membre de l'unité de négociation ne peut accomplir du travail habituellement fait par les salariés de l'unité de négociation;

- ATTENDU que messieurs Régis Roy et Roger Labbé sont des employés qui depuis longue date travaillaient pour Maisons Mobiles Beauce Ltée, ayant fait partie de l'unité de négociation et qu'ils agissent actuellement à titre de contre-maîtres et à l'inspection de la qualité lorsque la production est plus élevée, il est convenu que ces deux employés bénéficieront d'une ancienneté de cinq (5) ans sur la liste d'ancienneté annexée à la présente convention.

- Au surplus ces deux employés ne pourront pas travailler sur la ligne de production tant et aussi longtemps que les salariés ayant plus d'ancienneté qu'eux n'auront pas été rappelés.

EN FOI DE QUOI, les parties on signé à Saint-Joseph de Beauce,
ce 4th ième jour de Juin 1986.

MAISONS MOBILES BEAUCE LTÉE

Par:

Normand Stutis

LA FRATERNITÉ NATIONALE DES CHARPENTIER-S-MENUISIERS,
FORESTIERS ET TRAVAILLEURS D'USINES.
Section locale 29 (F.T.Q. - C.T.C.)

Par:

François C. Lebel

A N N E X E "A"

<u>Mois d'expérience chez M.M.B</u>	<u>0-3</u>	<u>3-6</u>	<u>6-9</u>	<u>9-12</u>	<u>12 et plus</u>
24 septembre 1985	6.57	6.97	7.22	7.48	9.22
24 septembre 1986	6.82	7.23	7.48	7.75	9.60

Chef de groupe: 0.60 \$ additionnels

Chauffeur de lift: 0.25 \$ additionnels

F.C.H. K.C.



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 86 06 063

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

032474

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 15354-02
Date	Signature 86-06-04	Réception 86-06-05	Durée	Du 85-09-24	Au 87-09-23	Nombre de salariés régis par la convention collective 70	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Fraternité Nationale des Charpentiers-Menuisiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines 3750 est, Crémazie, Ste 200 Montréal, Qc H2A 1B6 Att: M. Florian C. Lebel	<input type="checkbox"/> Déposant Maisons Mobiles de Beauce, Ltée Parc Industriel, Route Kennedy C.P. 729 St-Joseph de Beauce, Qc G0S 2V0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <div style="text-align: center; font-size: 2em;">35pp</div>	Région <u>03-05</u> Activité <u>3242-05</u> Affiliation <u>10 1ND</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

1. La copie de ce document est retournée au déposant par le commissaire général du travail.

2. Le dépôt est retourné au déposant par le commissaire général du travail.

3. Le dépôt est retourné au déposant par le commissaire général du travail.

4. Le dépôt est retourné au déposant par le commissaire général du travail.

5. Le dépôt est retourné au déposant par le commissaire général du travail.

Pour le commissaire général du travail	
Signature 	Date 86-06-11

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

MAISONS MOBILES BEAUCE LTEE

St-Joseph

Cté Beauce-Nord, P.Qué.

ci-après appelée "l'Employeur"

'86 JUN -5 14:31

cm

PAR MESSAGEUR

ET:

LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIERIS

MENUISIERS FORESTIERS ET TRAVAILLEURS

D'USINE, Section locale 29 (F.T.Q.-C.T.C.)

ci-après appelée: "le Syndicat"

3141	01	01
------	----	----

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente convention est de déterminer les conditions de travail des salariés visés par l'accréditation, de faciliter la solution des griefs, d'assurer la sécurité des salariés et de favoriser l'efficacité des opérations de l'entreprise.

ARTICLES 2 - DÉFINITION DES TERMES

2.01

a) Salarié régulier

Pour les fins de la présente convention collective, un salarié régulier se définit comme étant celui qui a terminé la période de probation prévue à l'article 10.02 des présentes.

b) Salarié à l'essai

Pour les fins de la présente convention collective, un salarié à l'essai se définit comme étant celui qui n'a pas terminé la période de probation prévue à l'article 10.02 des présentes.

c) Salarié

Pour les fins de la présente convention collective, un salarié se définit comme étant celui qui a terminé la période de probation prévue à l'article 10.02 des présentes.

d) Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

e) Représentant syndical

Désigne les agents d'affaires et/ou autres permanents syndicaux désignés par le Syndicat.

f) Département

Pour les fins de la présente convention collective, l'usine sera divisée en cinq (5) départements, à savoir:

1. Fabrication des planchers;
2. Plomberie;
3. Fabrication des murs; isolation;
4. Revêtement extérieur;
5. Finition.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 L'Employeur reconnaît la Fraternité Nationale Charpentiers-Menuisiers, Forestiers et Travailleurs d'usine, section locale 29 comme étant le seul et unique agent négociateur, aux fins de négocier et de conclure une convention collective, au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail, le 31 août 1983.
- 3.02 Tout employé non membre de l'unité de négociation ne peut accomplir du travail habituellement fait par les salariés de l'unité de négociation qui aurait comme conséquence de causer des mises à pied, empêcher le rappel ou de diminuer les heures régulières de travail des salariés, sauf en ce qui a trait au plâtrage, à l'électricité et au filage des maisons.
- 3.03 A compter de la signature des présentes, l'Employeur s'engage à ne pas donner de contrat ou de sous-contrat pour du travail habituellement fait par les salariés de l'unité de négociation travaillant dans les départements décrits à l'article 2.01 f).

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout salarié qui, lors de la signature et après la signature de la présente convention, est membre en règle du Syndicat devra comme condition du maintien de son emploi, le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.02 Tous les salariés visés par la présente convention deviennent membre du Syndicat dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à compter de la date de leur embauchage initial comme condition du maintien de son emploi.
- 4.03 Sur réception d'une autorisation écrite dûment signée par tout salarié, l'employeur convient de déduire des gages de tel salarié la cotisation hebdomadaire payable au Syndicat de même que dans le cas d'un nouveau membre du Syndicat.
- 4.04 Toutes les sommes déduites par l'Employeur en vertu des dispositions de l'article 4.04 seront remises au Syndicat mensuellement dans les quinze (15) jours qui suivront la dernière déduction, par chèque payable à la Fraternité Nationale des Charpentiers-Menusiers, Forestiers et Travailleurs d'usines, section locale 29. Chaque remise sera accompagnée d'une liste en duplicata, indiquant les noms de chaque salarié à l'égard duquel une déduction a été faite et le montant déduit à l'égard de chaque salarié.
- 4.05 Sous réserve du Code du travail, l'Employeur n'a pas à congédier un salarié expulsé ou suspendu des rangs de la Fraternité

ARTICLE 5 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX, REPRÉSENTANT SYNDICAL ET COMITÉ DE NÉGOCIATION.

5.01

Le Syndicat a le droit d'être représenté par un ou des délégués syndicaux dont la nomination, la reconnaissance, la fonction ainsi que l'ancienneté préférentielle sont stipulées ci-dessous:

a) Nomination

Le ou les délégué(s) syndical(aux) est(sont) nommé(s) parmi les salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur, au nombre de deux (2) jusqu'à concurrence de soixante (60) employés et si plus de soixante (60) employés, on pourra y ajouter un délégué syndical additionnel. Si une équipe de nuit était instituée, il devra y avoir un délégué pour cette équipe.

b) Reconnaissance

Le Syndicat avise, par écrit, l'Employeur du nom du ou des délégué(s) syndical(aux) et maintient cet avis à jour. De même, le Syndicat avise, par écrit, l'Employeur, du nom et de son représentant syndical.

D'autre part, l'Employeur avise le Syndicat par écrit, des noms des personnes à qui les délégués et/ou le représentant syndical doivent s'adresser et maintient, elle aussi, cette liste à jour.

c) Fonction des délégués syndicaux

Le ou les délégué(s) syndical(aux) sont dûment autorisés à voir à l'application de la présente convention collective et pour ce faire ils peuvent s'absenter de leur travail, à l'intérieur des limites du parc industriel de St-Joseph, sans perdre de salaire après en avoir avisé leur supérieur immédiat.

L'Employeur consent à ce que le délégué fasse signer la carte d'adhésion syndicale des nouveaux travailleurs sur les lieux du travail, pendant les périodes de repos.

d) Ancienneté préférentielle

Les parties conviennent que le ou les délégués syndical(aux) bénéficie(nt) de l'ancienneté préférentielle, c'est-à-dire qu'il(s) est (sont) le(s) dernier(s) mis à pied et le(s) premier(s) rappelé(s) au travail.

FC. h M.C.

5.02

Comité de négociation

- a) Le Syndicat peut désigner un ou des salariés jusqu'à concurrence de trois (3) salariés couverts par le certificat d'accréditation pour participer aux négociations. Les dits salariés doivent provenir de départements différents et pas plus d'un salarié par département.
- b) Le ou les salarié(s) concerné(s) est(sont) rémunérés selon l'horaire de travail établi pour chaque jour de négociation entre l'Employeur et le Syndicat à la condition qu'il(s) y participe(nt) physiquement.
- c) Le ou les salarié(s) qui participe(nt) aux négociations durant la totalité ou une partie de ses (leurs) vacances annuelles peut(vent) reprendre ces dites vacances à une date ultérieure après entente avec l'Employeur.
- d) Les dispositions ci-dessus mentionnées n'ont pas pour effet d'empêcher le Syndicat de s'adjoindre ou des conseillers extérieurs à la table de négociation.

5.03

Représentant syndical

- a) Sur rendez-vous, l'Employeur s'engage à recevoir à ses bureaux, le représentant syndical du Syndicat afin de discuter de tout sujet d'intérêt pour les membres du Syndicat.
- b) Le dit représentant syndical peut rencontrer tout salarié sur les emplacements de l'Employeur pour affaires syndicales, après autorisation de l'Employeur.

ARTICLE 6 - CONGÉS SYNDICAUX ET TABLEAUX D'AFFICHAGES

- 6.01 Tout salarié membre du Syndicat, peut obtenir un permis d'absence, sans paie, pour participer aux cours de formation, conférences et conventions syndicales.
- 6.02 Ce permis d'absence est accordé à condition que le représentant syndical avise l'Employeur, par écrit, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance et qu'il spécifie la durée de cette absence qui ne doit pas excéder cinq (5) jours consécutifs.
- Deux salariés à la fois peuvent obtenir un tel permis d'absence, en autant qu'ils proviennent de département différents.
- Ce permis d'absence n'est pas indûment refusé par l'Employeur.
- 6.03 Le salarié qui obtient un permis d'absence en vertu du présent article, continue d'accumuler son ancienneté conformément aux dispositions de la présente convention.
- 6.04 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage. Tout affichage doit être signé par le délégué syndical. Tout affichage doit être légal et non discriminatoire.

ARTICLE 7 - DROIT DE LA DIRECTION

7.01 L'Employeur se réserve la responsabilité exclusive et absolue pour l'exploitation de son entreprise. Toutefois, l'exercice des fonctions de direction ne doit pas aller à l'encontre des dispositions de la présente convention.

F.C.W. M.E.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01
- a) Dans tous les cas d'avis et de mesures disciplinaires, l'Employeur doit indiquer, par écrit, la ou les raisons de la mesure ou de l'avis et en transmettre une copie au Syndicat et au salarié; le tout pouvant être soumis à la procédure de grief. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
 - b) L'avis disciplinaire doit être transmis immédiatement au salarié et acheminé au délégué syndical et au représentant syndical dans les plus brefs délais
 - c) Tout avis disciplinaire inscrit au dossier salarié, doit être soustrait du dossier après un délai de six (6) mois effectivement travaillés, sauf s'il y a récidive.
- 8.02
- Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'avis écrit transmis au salarié doit mentionner le motif à l'appui de la mesure disciplinaire.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE

9.01 Tout grief peut être soumis à la procédure d'arbitrage par le salarié accompagné ou non d'un délégué syndical, par un délégué ou un représentant syndical autorisé par le salarié visé. Le grief est soumis à l'arbitrage selon la procédure suivante:

9.02

Première étape

Tout grief doit être soumis par écrit au supérieur immédiat du salarié dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle le dit grief prend naissance ou de la connaissance de l'évènement ayant donné naissance au grief.

Le supérieur immédiat aura dix (10) jours ouvrables depuis la date de présentation du grief pour communiquer sa réponse par écrit.

9.03

Deuxième étape

Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante ou s'il n'a pas communiqué sa réponse dans les délais prévus, le grief est alors soumis au directeur général par le représentant syndical dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

Le directeur général aura alors dix (10) jours ouvrables depuis la date de soumission du grief pour communiquer sa réponse par écrit au représentant syndical.

9.04

Lorsque le représentant syndical présente un grief par écrit, il le fait directement à la deuxième (2ième) étape et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle le dit grief prend naissance ou de la connaissance de l'évènement ayant donné naissance au grief.

Le directeur général doit alors communiquer sa réponse conformément à l'article 9.03.

9.05

Si le grief ne se règle pas dans les délais prévus ci-haut ou si le directeur général ne rend pas décision dans les délais prévus à 9.04 ou si celle-ci n'est pas satisfaisante, le représentant syndical peut alors, dans les dix (10) jours suivant l'échéance des délais prévus au dit paragraphe 9.04, référer le grief à l'arbitrage selon la procédure suivante:

- a) Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours suivant la demande d'arbitrage. A défaut d'entente ou d'agir sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut faire une demande au Ministère du Travail d'en nommer un d'office.
- b) Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas.
- c) L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant l'audition du grief, à moins que les parties ne consentent par écrit à extensionner ce délai, d'un nombre de jours précis. La sentence arbitrale est finale et lie les parties.
- d) L'arbitrage ne fait qu'interpréter ou appliquer les dispositions de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier.
- e) Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties au litige. L'arbitre ne peut réclamer tels honoraires ou frais s'il n'a pas rendu sa décision.
- f) A toute étape au cours de la procédure du mécanisme du règlement des griefs, une entente peut être arrêtée par écrit entre le Syndicat et l'Employeur et telle entente lie les parties au litige au même titre qu'une décision arbitrale.

- g) Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre 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; de plus, l'arbitre peut ordonner le remboursement du salaire perdu à cause de la suspension ou du congédiement, sous réserve que le montant ne doit pas être supérieur à ce que le salarié aurait effectivement gagné moins les revenus qu'il a reçus d'ailleurs.

Les intérêts légaux s'ajoutent au moment décidé par l'arbitre.

- h) Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble.
- i) Toute correspondance entre l'Employeur et le Syndicat est expédiée sous pli recommandé et la date du cachet postal fait foi de la date de l'avis; le récépissé du bureau de poste sert d'accusé de réception, ou sur reçu copie par l'Employeur ou son représentant ou par le délégué du Syndicat; la date du reçu copie faisant foi de la date de réception.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

- 10.01 L'ancienneté correspond à la durée du service continu, dans l'unité de négociation pour l'Employeur. Elle se compte en années, en mois et en jours effectivement travaillés à partir de la première date d'embauchage.
- 10.02 L'ancienneté d'un salarié ne sera reconnue par l'Employeur qu'à compter du jour où le salarié aura été à l'emploi de l'Employeur dans l'un de ses départements pendant quarante (40) jours effectivement travaillés à l'intérieur de douze mois. Une fois complétée, cette période est comptée aux fins de calcul de l'ancienneté.
- Une fois sa période de probation complétée, le nom du salarié est inscrit sur la liste d'ancienneté
- 10.03 Les étudiants ne sont pas assujettis à la présent convention.
- 10.04 La liste d'ancienneté sera établie par ordre d'ancienneté et remise au Syndicat à tous les six (6) mois ou au besoin.
- 10.05 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:
1. S'il est congédié pour cause juste et raisonnable.
 2. S'il quitte volontairement son emploi.
 3. S'il s'absente sans permission et sans excuse valable pendant plus d'une (1) journée.
 4. Si, ayant complété sa période d'essai, il est mis à pied pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs.
 5. S'il néglige de reprendre son travail, dans les sept (7) jours qui suivent la réception d'un rappel par l'Employeur par lettre recommandée, à moins d'une raison valable.
 6. Dans le cas d'accident de travail, de maladie ou d'accident, le salarié accumule son ancienneté pendant douze (12) mois; cette période terminée, le salarié cessera d'accumuler son ancienneté mais la perdra qu'après vingt-quatre (24) mois.

10.06

L'Employeur accorde un permis d'absence sans solde de douze (12) mois à un salarié désigné par la Fraternité pour exercer une fonction au sein de la Fraternité.

A cet effet, la Fraternité en fait la demande à l'Employeur, par écrit, un (1) mois avant la date de libération prévue.

Le salarié libéré qui désire reprendre son emploi chez l'Employeur doit aviser celui-ci par écrit, au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail.

Le salarié libéré qui désire reprendre son travail à la fin de son permis d'absence de douze (12) mois doit en aviser l'Employeur par écrit durant le onzième (11 ième) mois de son absence.

Le salarié s'étant conformé au deux (2) paragraphes précédents reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ.

Durant son absence, le salarié continue d'accumuler de l'ancienneté. S'il ne reprend pas le travail, une fois la période de douze (12) mois terminée, son nom est rayé de la liste d'ancienneté. Cet article vaut pour les employés ayant atteint cinq (5) ans d'ancienneté ou plus au moment de la signature de la convention.

10.07

MISE À PIED

Si à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour la compagnie de réduire son personnel, la procédure suivante devra être suivie:

1. L'Employeur met d'abord à pied les employés en probation dans le département concerné.
2. Par la suite l'Employeur met à pied les employés en probation dans d'autres départements.
3. Par la suite, sujet à 10.11, l'Employeur met à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté générale.

- 10.08 Lorsque l'Employeur doit procéder à une mise à pied, il en avise les employés concernés au moins le jour précédent à l'exception des mises à pieds temporaires dûes à des circonstances hors du contrôle de l'Employeur.
- 10.09 Rappel au travail
Sujet à 10.11, lorsqu'un rappel au travail doit être effectué le salarié ayant le plus d'ancienneté générale est rappelé le premier.
- 10.10 Sujet à 10.11, lors d'un rappel au travail après un arrêt de production, l'Employeur rappelle d'abord les salariés ayant le plus d'ancienneté. Les rappels s'effectuent par téléphone et sont confirmés par lettre certifiée au moins sept (7) jours avant la date d'entrée au travail. La date précise de présentation au travail doit être spécifiés lors de tout rappel.
- 10.11 Les rappels au travail lors de la mise en marche ou fermeture de la ligne de production se font de façon progressive, selon l'avancement de la ligne et inversement les mises à pied se font de la même façon.
- 10.12 Les rappels au travail après la mise en marche de la ligne complète de production se font le lundi ou le vendredi.

ARTICLE 11 - SALAIRES

- 11.01 Les taux de salaires en vigueur pour la durée de la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe "A" et font partie de la convention.
- 11.02 Les étudiants affectés à la production pendant la durée des vacances estivales sont rémunérés au taux du salaire minimum majoré de 0,10 \$ de l'heure.
- En tout temps, avant de procéder à l'embauche d'un étudiant, l'Employeur doit avoir rappelé au travail, tous les salariés réguliers inscrits sur la liste de rappel.
- 11.03 Le salaire est remis au salarié par chèque, le jeudi midi de chaque semaine.
- 11.04 L'Employeur doit remettre au salarié, avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes:
1. les nom et prénom du salarié
 2. le numéro d'assurance sociale du salarié
 3. le nom de l'Employeur
 4. la date de paiement et la période de travail qui correspond au paiement.
 5. le nombre d'heures régulières de travail.
 6. le nombre d'heures supplémentaires de travail.
 7. le salaire horaire régulier
 8. le salaire brut et cumulatif.
 9. les déductions faites et cumulatif
 10. le montant net payé.

ARTICLE 12 - PRÉSENTATION AU TRAVAIL ET RAPPEL AU TRAVAIL.

- 12.01 Tout salarié qui se présente au travail et qui est appelé à travailler moins longtemps que la journée régulière de travail a droit à une rémunération minimale de quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, si les heures effectivement travaillées sont inférieures à quatre (4).
- 12.02 La rémunération prévue au paragraphe 12.01 ci-dessus ne s'applique pas lorsque la journée de travail est écourtée pour une raison indépendante de la volonté de l'Employeur et hors de son contrôle
- 12.03 Tout salarié qui, à la demande de la compagnie est rappelé d'urgence au travail en-dehors de ses heures régulières de travail a droit à une rémunération minimale de quatre (4) heures de travail à son taux de salaire régulier majoré de 50%.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL, TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

ET PÉRIODE DE REPOS.

- 13.01 a) La semaine normale de travail sera de quarante-quatre (44) heures.
- b) La semaine normale de travail sera répartie en cinq (5) jours à savoir:
- du lundi au jeudi inclusivement, de 7 heures a.m. à 12 heures et de 13 à 17 heures;
 - le vendredi, de 7 heures a.m. à 12 heures et de 13 heures à 15 heures 45, puisqu'il n'y a pas de période de repos le vendredi après-midi.
- 13.02 a) Tout travail effectué par les employés en sus des heures régulières quotidiennes ou en sus de la semaine normale de travail sera rémunéré suivant leur taux de salaire régulier majoré de 50%.
- b) Tout travail effectué en plus des quatre (4) premières heures consécutives de surtemps d'une journée sera rémunéré suivant le taux régulier de salaire majoré de 100%
- c) Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré suivant le taux régulier de salaire majoré de 100%
- 13.03 Il sera loisible à l'Employeur d'instaurer une équipe de travailleurs dont le travail sera effectué exclusivement de nuit. Une prime additionnelle de 0,20 \$ l'heure sera payée à chaque employé pour tout travail effectué au sein d'une équipe cédulée entre 17 et 7 heures.
- Il est bien entendu que cette prime ne sera payée qu'à un employé faisant partie d'une équipe régulièrement cédulée pour travailler entre les heures ci-haut mentionnée.
- L'équipe de nuit doit effectuer du travail déjà commencé par l'équipe de jour.

- 13.04 Le travail en temps supplémentaire est volontaire. Il est accordé aux salariés en tenant compte de leur disponibilité habituelle à travailler en surtemps, de leur ancienneté et de leur compétence à remplir la fonction disponible.
- 13.05 Tous les employés auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire, et ce, une fois l'avant-midi et une fois l'après-midi. Cette période de repos se prendra de la façon suivante:
- de 9 heures 45 a.m. à 10 heures a.m.;
 - de 3 heures 15 p.m. à 3 heures 30 p.m.;
- 13.06 Une période additionnelle de 15 minutes de repos sans perte de salaire sera accordée à la fin de chaque période de trois heures de temps supplémentaire.

ARTICLE 14 - LES JOURS FÉRIÉS

- 14.01 a) Tous les employés au service de la compagnie et ayant terminé leur probation bénéficieront des jours fériés et payés suivants:
- le Jour de l'an
 - le lendemain du Jour de l'an
 - le lundi de Pâques
 - le 1er mai
 - la Saint-Jean Baptiste
 - la Confédération
 - la Fête du travail
 - la veille de Noël
 - le jour de Noël
 - le lendemain de Noël
 - l'Action de Grâces.
- 14.02 Un employé qui travaille un de ces jours fériés et payés sera rémunéré suivant son taux de salaire régulier majoré de 100%, pour toutes les heures de travail effectuées pendant une telle journée, en plus de la rémunération prévue au paragraphe 14.01 ci-dessus.
- 14.03 Si un jour férié tombe pendant la semaine de vacances d'un employé, celui-ci recevra, en plus de sa rémunération de vacances, une journée additionnelle de salaire pour le dit jour férié.
- 14.04 Pour avoir droit à l'indemnité afférente à un jour férié ci-haut mentionné, le salarié doit avoir complété la période d'essai prévue à l'article 10.02, avoir travaillé sa journée normale complète qui précède immédiatement le jour férié et durant celle qui le suit. Une absence autorisée par l'Employeur n'affecte pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié.

F. c. v. K. c.

- 14.05 Sauf pour Noel, le Jour de l'an, les fêtes qui tombent au milieu d'une semaine ou sur un jour non ouvrable sont reportées au lundi suivant ou précédent, à moins d'entente entre les parties quant à une autre date ou d'une ordonnance du Gouvernement.
- 14.06 Le salarié qui, au moment d'un jour férié prévu ci-haut, reçoit une rémunération en vertu d'une loi ou d'un plan quelconque d'indemnisation, n'a pas droit à la rémunération prévue pour un tel jour férié.

ARTICLE 15 - CONGÉS DE MORTALITÉ

- 15.01 a) Advenant le décès de son conjoint ou de son enfant, le salarié régulier a droit à quatre (4) jours consécutifs de congé payé se terminant au plus tard le lendemain des funérailles, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables et programmés.
- b) Advenant le décès de son père, sa mère, son beau-père, sa belle-mère, son frère ou sa soeur, le salarié régulier a droit à trois (3) jours de congé payé, dont l'un est le jour des funérailles et les deux autres précédents, en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables et programmés.
- 15.02 Advenant le décès de son beau-frère ou sa belle-soeur, le salarié régulier a droit à une journée de congé payé, soit le jour des funérailles, en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable et programmé.
- 15.03 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à un jour de congé payé à l'occasion de la naissance de son enfant, plus un jour de congé sans solde dans les quinze (15) jours de la naissance.
- 15.04 Un salarié ayant complété sa période de probation a droit à un jour de congé payé à l'occasion de son mariage.

ARTICLE 16 - VACANCES

- 16.01 Tous les employés ayant plus d'une année de service continu auprès de l'employeur à la fin d'une période de référence auront droit à deux semaines de vacances. Le salarié a droit pour ses vacances annuelles à une allocation équivalente à 4% du salaire total gagné pendant la dite période de référence.
- 16.02 Tous les employés ayant moins d'une année de service continu auprès de l'employeur à la fin d'une période de référence recevront, en guise de rémunération de vacances, 4% du salaire total gagné pendant la dite période de référence. Ces employés auront droit à une journée ouvrable de vacances par mois de service continu auprès de l'Employeur au cours de la période de référence, avec un maximum de 10 jours ouvrables.
- 16.03 Tous les employés ayant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté au service de l'employeur à la fin d'une période de référence auront droit à trois semaines de vacances. Ces employés recevront pour leurs vacances une allocation équivalente à 7% du salaire total gagné pendant la dite période de référence.
- 16.04 La période de référence s'étendra du premier juin au 31 mai.
- 16.05 La troisième semaine de vacances sera prise après entente entre l'employé y ayant droit et l'employeur.
- Il n'y aura pas plus de deux employés par département en vacances au même moment.
- L'ancienneté départementale servira à établir la préférence dans les cas où plus de deux employés feraient la demande pour une même période de vacances.
- La troisième semaine de vacances devra être prise avant le 31 décembre de l'année en cours.
- 16.06 L'Employeur fermera l'usine pour deux semaines entières à la fin du mois de juillet pour permettre aux employés de prendre leurs vacances. Les dates exactes seront déterminées par entente entre le Syndicat et l'Employeur.

- 16.07 La totalité de la paie de vacances sera versée au salarié une (1) semaine complète avant son départ en vacances.
- 16.08 Les salariés qui quittent l'entreprise volontairement recevront leur paie de vacances au moment de leur départ.
- 16.09 Les salariés mis à pied qui désirent recevoir leur paie de vacances au moment de leur mise à pied devront, pour toucher leur paie de vacances signer, au bureau du personnel de la compagnie en présence du délégué syndical, un document par lequel ils reconnaîtront avoir touché leur paie de vacances.

ARTICLE 17 - PROCÉDURE DE PROMOTION, MUTATION, TRANSFERT ETPOSTE VACANT

- 17.01 Dans le cas de promotion, de mutation, de transfert, ou d'un poste qui devient vacant, l'ancienneté est le critère dans le cas où les employés ont les qualifications et aptitudes normales.
- 17.02 Une promotion est une mutation d'un salarié d'un poste compris dans l'unité de négociation à un autre poste également compris dans l'unité de négociation et comportant un taux de salaire supérieur.
- 17.03
- a) Le poste est affiché sur les tableaux d'affichage de l'Employeur durant une période de trois (3) jours ouvrables.
 - b) Les salariés intéressés peuvent, durant la période d'affichage, soumettre leur nom par écrit au représentant de l'employeur. Toutefois, le salarié qui est absent pour une raison autorisée par l'employeur au moment de l'affichage du poste, peut réclamer ce poste s'il remplit les exigences normales de l'emploi et s'il possède le plus d'ancienneté parmi les salariés remplissant les exigences de l'emploi.
 - c) L'Employeur doit, dans un délai de trois (3) jours ouvrables, afficher le nom du salarié choisi sur ses tableaux d'affichage. Le nom du salarié choisi doit être affiché pendant trois (3) jours ouvrables.
- 17.04 Dans le cas de promotion, mutation, transfert ou poste vacant, l'Employeur doit offrir le poste au salarié s'étant inscrit sur le formulaire à cette fin, en autant que celui-ci remplisse les exigences normales de l'emploi et qu'il possède le plus d'ancienneté parmi les salariés remplissant les exigences de l'emploi.
- 17.05 Dans tous les cas de promotion, de mutation, de transfert, ou de poste vacant, le salarié appelé à passer d'une fonction à une autre, bénéficie d'une période d'essai de trente (30) jours, ou pendant cette période, le salarié peut choisir de demeurer dans cette nouvelle fonction ou demander à l'employeur de retourner à son ancienne fonction toujours sans perte d'ancienneté, et la réciproque s'applique à l'Employeur s'il apparaît que l'employé ne peut remplir cette fonction.

F.C.L. G.C.

ARTICLE 18 - CONGÉ SANS SOLDE

18.01 Un permis d'absence, sans solde, peut être accordé à un salarié, pour des raisons jugées légitimes par l'Employeur.

Ce permis d'absence est transmis, par écrit, au salarié et une copie est remise au Syndicat.

Ce permis d'absence est accordé à condition que le salarié avise l'Employeur dix (10) jours à l'avance et qu'il spécifie la durée de cette absence qui ne doit pas excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Ces absences ou congés ne doivent pas excéder plus de dix (10) jours ouvrables par année pour l'ensemble des salariés sauf après entente entre le salarié et l'employeur.

18.02 Toute personne détenant une telle permission écrite conservera son ancienneté accumulée à la date de son départ. A son retour au travail, l'employé sera affecté au poste qu'il occupait au moment de son départ.

ARTICLE 19 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 19.01 a) L'Employeur devra fournir l'équipement, les gants ordinaires (pas en caoutchouc) et les lunettes nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail.
- b) Nonobstant les dispositions de l'article 19.06 de la présente convention collective, les employés travaillant sur les couvertures bénéficieront d'une période de cinq minutes avant la fin de chaque période de travail aux fins de se laver les mains. La compagnie fournira un liquide efficace à cette fin et non nuisible (gaz).
- 19.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent de nommer un comité de sécurité et d'hygiène, comprenant un nombre égal de représentants de l'Employeur et de salariés. Les fonctions du comité seront de promouvoir la sécurité et l'hygiène industrielles dans l'usine. Ce comité devra faire des vérifications de l'usine et de l'équipement et devra tenir au moins une assemblée par mois.
- 19.03 La compagnie, le Syndicat et les employés conviennent de collaborer en encourageant et en donnant tout leur appui en vue de l'application des mesures de sécurité et d'hygiène au travail applicable à l'entreprise.
- 19.04 L'Employeur verse au salarié victime d'une lésion professionnelle, son salaire net pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle le salarié devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, lorsque celui-ci aurait normalement travaillé pendant cette partie de journée, n'eut été de son incapacité, à condition que celui-ci fournisse l'attestation médicale requise par la loi. Tel salarié est rémunéré au taux de salaire régulier.
- La présente disposition s'applique également au salarié à l'essai.
- 19.05 Le comité de sécurité aura accès aux dossiers de chaque accidenté ou blessé et devra enquêter et faire un rapport aussitôt que possible sur la nature et les causes de l'accident et de la blessure.
- 19.06 Les employés qui jugent avoir besoin de s'épousseter ou de se laver les mains pourront prendre deux minutes pour ce faire à la fin de chaque demi journée de travail.

19.07

L'Employeur doit, pour un salarié victime d'une lésion professionnelle sur les lieux de travail, assurer le transport, s'il y a lieu, dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à la résidence du salarié, selon que le requiert son état.

Si la gravité de l'état du salarié accidenté nécessite qu'il se rende à l'hôpital ou à un autre endroit pour qu'il reçoive les soins appropriés, le représentant dûment autorisé désigne une personne pour ce faire, le tout sans perte de salaire.

Les frais de transport du dit salarié sont assumés par l'Employeur.

F.C.L. u.c.

ARTICLE 20 - ASSURANCE GROUPE

- 20.01 Un plan d'assurance groupe est en vigueur dans l'entreprise et est obligatoire pour tous les employés régis par la présente convention; l'Employeur s'engage à remettre une copie de la police maitresse au délégué syndical dans les quinze (15) jours de sa réception.
- 20.02 Ce plan d'assurance-groupe sera enregistré à la Commission d'Assurance-Chômage.
- 20.03 L'Employeur paiera jusqu'à deux jours et demi (2 ½) de congé-maladie, soit 50% du délai de carance prévu au plan d'assurance salaire. Ces jours de congé-maladie ne seront payés que si le salarié concerné retire effectivement des prestations d'assurance-salaire et ne seront utilisables que pour combler une partie du dit délai de carence.
- 20.04 Nonobstant ce qui est prévu à 20.01, la fraternité et l'employeur se réuniront en vue d'étudier la possibilité d'améliorer le régime d'assurance actuel en autant que les coûts à l'employeur demeurent les mêmes.

ARTICLE 21 - FOURNITURES D'OUTILS

21.01 Tous les outils sont fournis gratuitement par l'Employeur, à l'exception du marteau et du gallon à mesurer.

L'Employeur remplace les lames cassées sur retour de gallon endommagé, en autant que le bris soit survenu sur les heures d'ouvrage.

F.C.6

M.C.

ARTICLE 22 - DISPOSITIONS DIVERSES.

22.01

Grèves et lock-out

Le Syndicat et l'Employeur conviennent que pendant la durée de la présente convention collective, il n'y aura aucune grève, lock-out ou grève perlée ou toute action qui pourrait nuire aux opérations de l'Employeur.

22.02

Validité

La présente convention collective ne sera pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses causes.

22.03

L'Employeur devra remettre des copies de la convention collective à tous les salariés réguliers dans un délai de trente (30) jours après la signature des présentes si possible, ainsi qu'en nombre suffisant au Syndicat.

De plus, l'employeur remet une copie de la convention collective à tout salarié en probation, une fois qu'il a complété cette période.

ARTICLE 23 - DURÉE

La présente convention se terminera le 23 septembre 1987. et est rétroactive au 24 septembre 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Joseph de Beauce,
ce 4/ ième jour de juin 1986.

MAISONS MOBILES BEAUCE LTÉE

Par:

Monnard Cloutier
[Signature]

LA FRATERNITÉ UNIE DES CHARPENTIER-SMENUISIERS,
FORESTIERS ET TRAVAILLEURS D'USINE,
Local 29

Par:

Jacques Robit
Gilles Cloutier
Florien P. Lebel

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

MAISONS MOBILES BEAUCE LTÉE

ET:

LA FRATERNITÉ NATIONALE DES CHARPENTIER-S-
MENUISIERS, FORESTIERS ET TRAVAILLEURS
D'USINES, Section locale 29
(F.T.Q.-C.T.C.)

Les parties conviennent de ce qui suit:

- A l'article 3.02 de la dite convention collective, il est convenu que tout employé non membre de l'unité de négociation ne peut accomplir du travail habituellement fait par les salariés de l'unité de négociation;

- ATTENDU que messieurs Régis Roy et Roger Labbé sont des employés qui depuis longue date travaillaient pour Maisons Mobiles Beauce Ltée, ayant fait partie de l'unité de négociation et qu'ils agissent actuellement à titre de contre-maîtres et à l'inspection de la qualité lorsque la production est plus élevée, il est convenu que ces deux employés bénéficieront d'une ancienneté de cinq (5) ans sur la liste d'ancienneté annexée à la présente convention.

- Au surplus ces deux employés ne pourront pas travailler sur la ligne de production tant et aussi longtemps que les salariés ayant plus d'ancienneté qu'eux n'auront pas été rappelés.

EN FOI DE QUOI, les parties on signé à Saint-Joseph de Beauce,
ce 4th ième jour de Juin 1986.

MAISONS MOBILES BEAUCE LTÉE

Par:

Normand Stutis

LA FRATERNITÉ NATIONALE DES CHARPENTIER-S-MENUISIERS,
FORESTIERS ET TRAVAILLEURS D'USINES.
Section locale 29 (F.T.Q. - C.T.C.)

Par:

François C. Lebel

A N N E X E "A"

<u>Mois d'expérience chez M.M.B</u>	<u>0-3</u>	<u>3-6</u>	<u>6-9</u>	<u>9-12</u>	<u>12 et plus</u>
24 septembre 1985	6.57	6.97	7.22	7.48	9.22
24 septembre 1986	6.82	7.23	7.48	7.75	9.60

Chef de groupe: 0.60 \$ additionnels

Chauffeur de lift: 0.25 \$ additionnels

F.C.H. V.C.