

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 8 2 1 8

ste que le Commissaire Général du Travail a reçu
ant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

04068-3

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> Première convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17910-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-08-06	84-08-09		84-08-06	87-08-06	8

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant La Fraternité Nationale des Charpentiers, Menuisiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines, sect. locale 29 490 rue Lavoie, 1er étage Ville Vanier, Qué GM 1B5	<input type="checkbox"/> Déposant Cuisine Fortin Inc 2249 boul Brunelle Carignan, Qué J3L 4A7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Heenan, Blaikie, Jolin, Potvin, Trépanier, Cobbett Att.: Me Louis Leclerc 1001 de Maisonneuve O., ste 1400 Montréal, Qué H3A 3C8	Région <u>06-06</u> Activité <u>2544 (5)</u> Affiliation <u>10</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

ENTENTE: Protocole de retour au travail, signée le 6 août 1984
Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Fraternité Nationale des Charpentiers Menuisiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative.
Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen /sg <i>Odette M.</i>	84-08-27

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

TABLE DES MATIERES

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES	2
ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL	4
ARTICLE 5 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX, REPRÉSENTANT SYNDICAL ET COMITÉ DE NÉGOCIATION	6
ARTICLE 6 CONGÉS SYNDICAUX ET TABLEAU D'AFFICHAGE	8
ARTICLE 7 DROITS DE LA DIRECTION	9
ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES	10
ARTICLE 9 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE	10
ARTICLE 10 ANCIENNETÉ	14
ARTICLE 11 CLASSIFICATION	16
ARTICLE 12 SALAIRES	17
ARTICLE 13 PROCÉDURE DE PROMOTION, MUTATION TRANSFERT, POSTE VACANT	19
ARTICLE 14 PRÉSENTATION AU TRAVAIL ET RAPPEL	21
ARTICLE 15 HEURES DE TRAVAIL, TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET PÉRIODES DE REPOS	23

ARTICLE 16	JOURS DE FETES	25
ARTICLE 17	VACANCES	26
ARTICLE 18	CONGÉS SOCIAUX	29
ARTICLE 19	SÉCURITE ET SANTÉ	30
ARTICLE 20	DISPOSITIONS SPÉCIALES CONCERNANT LES PEINTRES ET LES CAMIONNEURS	31
ARTICLE 21	DISPOSITIONS DIVERSES	32
ARTICLE 22	ASSURANCE GROUPE	32
ARTICLE 23	DURÉE DU CONTRAT	33
ANNEXE "A"		
ANNEXE "B"		
ANNEXE "C"		

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de cette convention dans l'intérêt de l'employeur et du salarié est d'établir des négociations pacifiques et ordonnées, la solution des griefs, afin de maintenir l'efficacité des opérations de la compagnie, la sécurité des salariés, l'économie des opérations, la qualité et la quantité du rendement, la propreté de l'usine et la protection des biens de la compagnie et du salarié. C'est le désir des parties de travailler ensemble en bon accord pour favoriser leurs intérêts mutuels dans le maintien d'opérations efficaces à leur usine.

1.02 L'employeur, tout comme le syndicat et les salariés, s'engagent à respecter les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES

2.01 a) Salariés réguliers

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) Salariés 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) Jour

Jour ouvrable

d) Mesures disciplinaires

Pour les fins de la présente convention collective, une mesure disciplinaire se définit comme étant une réprimande écrite, une suspension, un congédiement ou un renvoi.

e) Grief

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

f) Représentant syndical

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

g) Classification

Pour les fins de la présente convention collective, la classification des emplois est celle apparaissant à l'Annexe "B" de la présente.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.01 L'employeur reconnaît la Fraternité Nationale des charpentiers-menuisiers, forestiers et travailleurs d'usine, section locale 29 comme le seul agent négociateur de ses salariés au sens du Code du Travail tel qu'il appert à l'accréditation émise par le Ministère du travail de la province du Québec, le 13 octobre 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.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, le propriétaire et un contremaître pourront en tout temps accomplir du travail habituellement fait par les salariés de l'unité de négociations.

- 3.03 L'employeur doit informer le syndicat, par avis écrit, de l'embauche de tout nouveau salarié et de présenter chaque nouveau salarié au délégué. L'employeur doit faire visiter au nouveau salarié son poste de travail et il l'informe de son occupation et de ses responsabilités.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout salarié, qui, lors de 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 Tout salarié qui, après la signature de la présente convention, deviendra membre en règle du syndicat devra, comme condition du maintien de son emploi, le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.03 De plus, tout salarié embauché par l'employeur après la signature de la présente convention devra, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au syndicat, à l'expiration d'une période de trente-cinq (35) jours, et demeurer membre en règle du syndicat jusqu'à l'expiration de la présente convention.

- 4.04 L'employeur s'engage à déduire du salaire de chaque salarié la cotisation hebdomadaire payable au syndicat de même que dans le cas d'un nouveau membre du syndicat.
- 4.05 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-menuisiers, forestiers et travailleurs d'usine, 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, le montant déduit à l'égard de chaque salarié, et le nombre d'heures travaillées pour la période correspondante.
- 4.06 L'employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié suspendu ou expulsé du syndicat sauf dans les cas suivants:
- a) Le salarié est embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
 - b) Le salarié participe, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

ARTICLE 5 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX, REPRÉSENTANT SYNDICAL ET
COMITÉ DE NÉGOCIATION

5.01 Le syndicat a le droit d'être représenté par un maximum de deux (2) délégués syndicaux dont la nomination, la reconnaissance et la fonction sont stipulées ci-dessous:

a) Nomination

Ces deux (2) délégués syndicaux sont nommés parmi les salariés à l'emploi de l'employeur;

b) Reconnaissance

Le syndicat avise par écrit l'employeur du nom de ces délégués syndicaux et maintient cet avis à jour;

c) Fonctions des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux sont dûments autorisés à voir à l'application de la présente convention collective. A cet effet, les délégués syndicaux peuvent, sans perte de salaire, durant leurs heures normales de travail, s'acquitter de leurs responsabilités syndicales après avoir obtenu l'autorisation préalable de leur supérieur

immédiat, autorisation qui ne pourra être refusée sans un motif valable. Les absences des représentants syndicaux devront toutefois être d'une durée raisonnable compte tenu des circonstances.

L'employeur consent à ce que les délégués syndicaux fassent signer la carte d'adhésion syndicale des nouveaux travailleurs pendant les périodes de repos.

5.02

Comité de négociation

- a) Les membres du comité de négociation peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire dans le but de rencontrer les représentants de l'employeur pour fin de négociation directe. Il est entendu que pas plus de deux (2) salariés font partie du comité syndical de négociation.
- b) Les dispositions ci-dessus mentionnées n'ont pas pour effet d'empêcher le syndicat de s'adjoindre un 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 afin de discuter de tout sujet d'intérêt pour les membres du syndicat ou pour l'employeur.
- b) Ledit représentant syndical peut rencontrer tout salarié sur les emplacements de l'employeur pour affaire syndicale mais après avoir obtenu l'autorisation de l'employeur.

ARTICLE 6 CONGÉS SYNDICAUX ET TABLEAU D'AFFICHAGE

6.01 A la demande du représentant syndical, l'employeur accorde un congé sans solde au salarié désigné par le représentant syndical pour participer à une activité du syndicat en autant que les opérations de l'employeur le permettent.

6.02 La demande doit être faite par écrit en mentionnant la date de départ du salarié, le motif et la durée de l'absence prévue. Elle doit parvenir à l'employeur au moins cinq (5) jours avant le départ prévu du ou des salariés.

- Dans les cas d'urgence, l'employeur consent à libérer les salariés désignés à l'article 6.01 sur un avis oral et motivé du représentant syndical. Cet avis doit être confirmé par écrit dans les cinq (5) jours suivants.
- 6.03 Durant le congé sans solde, les salariés désignés à l'article 6.01 continuent d'accumuler leur ancienneté.
- 6.04 L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau d'affichage par département pour y afficher toute communication relative aux affaires du syndicat.

ARTICLE 7 DROITS DE LA DIRECTION

- 7.01 L'employeur possède exclusivement tous les droits et privilèges d'administrer et de diriger efficacement ses opérations présentes et futures sauf si ses droits et privilèges sont limités par une disposition expresse de la présente convention et dans la mesure où ils le sont.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 a) Toute mesure disciplinaire, telle que définie à l'article 2.01 d) est soumise à la procédure de grief et à l'arbitrage s'il y a lieu. Dans ce cas le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- b) Une copie de la mesure disciplinaire est transmise immédiatement au salarié et acheminée dans les plus brefs délais aux délégués syndicaux.
- c) Sauf dans les cas de récidive, la mention d'une mesure disciplinaire est rayée du dossier d'un salarié après dix (10) mois.

ARTICLE 9 PROCÉDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

9.01 Le salarié seul ou le salarié accompagné de son délégué syndical ou un délégué syndical seul ou le représentant syndical peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement.

9.02 Première étape

Tout grief doit être soumis par écrit au supérieur immédiat du salarié dans les douze (12) jours de la date à laquelle ledit grief prend naissance ou de la connaissance de l'événement ayant donné naissance au grief.

Le supérieur immédiat aura cinq (5) jours depuis la date de la 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 président par le représentant syndical dans les dix (10) jours suivants.

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

9.04

Lorsqu'un représentant syndical présente un grief par écrit, il le fait directement à la deuxième (2e) étape et le fait, dans les douze (12) jours de la date à laquelle ledit grief prend naissance ou de la connaissance de l'événement ayant donné naissance au grief. Le président doit alors communiquer sa réponse conformément à l'article 9.03.

9.05 Arbitrage

Si le grief ne se règle pas dans les délais prévus ci-haut ou si le président ne rend pas sa décision dans les délais prévus à 9.04 ou si celle-ci n'est pas satisfaisante, le représentant syndical peut alors, dans les quinze (15) jours suivant l'échéance des délais prévus audit 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'arbitre ne peut en aucun temps modifier ou amender l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective, ni ajouter ou en retrancher quoi que ce soit et rendre une décision qui ne serait pas conforme à ses termes.

- 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 montant 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 récipissé du bureau de poste sert d'accusé de réception.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

- 10.01 L'ancienneté signifie la durée de l'emploi continu calculé en année, mois et jour de travail pour l'employeur depuis la date d'embauche du salarié par l'employeur.
- 10.02 L'ancienneté d'un salarié ne sera reconnue par l'employeur qu'à compter du jour où le salarié aura été au travail pendant trente-cinq (35) jours consécutifs. 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 présente convention. L'employeur revisera la liste d'ancienneté aux mois de mai et novembre et copie de cette liste révisée sera fournie par l'employeur au syndicat.

10.04 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1. S'il est congédié pour cause;
2. S'il quitte volontairement son emploi;
3. S'il s'absente pour plus de trois (3) jours consécutifs sans permission ou avertissement;
4. S'il est mis à pied pour plus de quinze (15) mois consécutifs;

Au cours de cette période de quinze (15) mois, le salarié conserve son ancienneté acquise au moment de sa mise à pied.

5. S'il néglige de reprendre son travail dans les cinq (5) jours qui suivent la réception d'un avis de rappel par l'employeur par lettre recommandée, à moins d'une raison valable.

6. Dans le cas d'accident de travail, le salarié accumule son ancienneté pendant douze (12) mois; cette période terminée, le salarié cessera d'accumuler son ancienneté mais ne la perdra pas.

10.05

Mise à pied et rappel

- a) Lorsqu'une mise à pied doit être effectuée, le salarié ayant le moins d'ancienneté est mis à pied à la condition que les salariés qui demeurent au travail rencontrent les exigences normales des fonctions qui leurs sont assignées.
- b) Lors d'un rappel au travail par suite d'une mise à pied, le salarié ayant le plus d'ancienneté en mise à pied sera rappelé à la condition qu'il rencontre les exigences normales de la fonction.

ARTICLE 11 CLASSIFICATION

11.01

Chaque salarié est classifié conformément à la classification des emplois apparaissant à l'annexe "B".

La liste des salariés classifiés apparaît à l'annexe "C".

ARTICLE 12 - SALAIRES

- 12.01 Les taux de salaire en vigueur pour la durée de la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe "A"; celle-ci fait partie intégrante de la convention collective.
- 12.02 Aucun salarié ne devra gagner un salaire horaire inférieur au décret du bois ouvrier ou à tout autre décret pouvant être applicable aux parties aux présentes pendant la durée de la présente convention.
- 12.03 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.
- 12.04 Le salaire est remis au salarié par chèque le jeudi de chaque semaine au plus tard à la fin des heures normales de travail du salarié.
- 12.05 L'employeur doit remettre au salarié, avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie qui doit contenir les mentions suivantes:
- a) Le nom de l'employeur,

- b) Le nom et prénom du salarié,
- c) L'emploi du salarié,
- d) La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement,
- e) Le nombre d'heures normales,
- f) Le nombre d'heures au taux majoré de cinquante pour cent (50%),
- g) Le nombre d'heures au taux majoré de cent pour cent (100%),
- h) Le taux horaire du salarié,
- i) la nature et le montant des retenues opérées,
- j) Le montant du salaire brut,
- k) Le montant du salaire net.

12.06

Lorsque la paie d'un salarié contient une erreur de dix pour cent (10%) ou plus, la correction devra être effectuée le jour suivant la journée de paie, et dans les autres cas à la paie suivante.

12.07 Affectation temporaire

Tout salarié autre qu'un salarié polyvalent, affecté à un emploi qui entraîne un taux de salaire supérieur au sien, touche ce taux supérieur pour toute la durée de l'affectation. Il ne subit aucune diminution de salaire, lorsqu'il est affecté, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines consécutives, à un emploi qui entraîne un taux de salaire inférieur au sien.

Sauf pour le gardien, tout salarié touche en plus de son taux horaire, une prime de vingt-cinq (\$0.25) cents l'heure pour chaque heure normale effectuée entre 19h00 et 07h00.

ARTICLE 13 PROCÉDURE DE PROMOTION, MUTATION, TRANSFERT,
POSTE VACANT

13.01 Dans les cas de promotion, mutation, transfert, et poste vacant, l'employeur devra tenir compte des deux facteurs mentionnés ci-dessous dans leur ordre respectif:

- 1) L'ancienneté;
- 2) L'habileté; qualifications et compétence.

- 13.02 Les deux (2) facteurs auxquels il est référé au paragraphe 13.01 devront s'interpréter de la façon suivante:

Si un salarié n'est pas capable de remplir une tâche donnée d'une façon aussi satisfaisante qu'un autre employé dont la durée des services serait plus courte, le deuxième facteur devra prévaloir.

- 13.03 Un salarié ayant le plus d'ancienneté, dont les qualifications et la compétence sont discutées sera alloué une période raisonnable d'essai de cinq (5) jours de travail si demandé par l'employé dans le seul but de démontrer ses qualifications, son habileté et sa connaissance de la tâche. Cependant, il est entendu que rien dans ce paragraphe ne devra être interprété comme voulant dire qu'un employé qui échoue bénéficiera d'une période d'apprentissage. L'employeur devra être le seul juge de la compétence des salariés pour accomplir la tâche.

- 13.04 Il est entendu et convenu que toute position nouvelle ou vacante, excepté les étudiants, manoeuvres et/ou aides générales, devra être affichée durant un minimum de trois (3) jours. La position sera accordée à l'employé conformément aux dispositions des articles 13.01 et 13.02. L'employeur devra faire connaître sa décision au cours des deux (2) jours suivant la fin de l'affichage.

- 13.05 Le salarié qui remplit un nouveau poste pourra à sa demande ou à la demande de l'employeur réintégrer son ancien poste pendant une période de trente (30) jours sans perte de salaire par rapport à son ancien poste.
- 13.06 Aucun salarié ne pourra faire application pour une nouvelle tâche à un taux inférieur à moins qu'il ne soit consentant à accepter le taux inférieur.

ARTICLE 14 PRÉSENTATION AU TRAVAIL ET RAPPEL

- 14.01 Tout salarié qui se rapporte au travail comme à l'ordinaire sans avoir été avisé du contraire au préalable, sera payé pour au moins trois (3) heures de travail à son taux régulier, excepté si l'arrêt de travail est causé par un événement hors du contrôle de l'employeur, tel que:

Manque d'électricité par l'Hydro-Québec;
Inondation;
Feu;
Vandalisme;
Vol;
Dommages par le vent;
Violente tempête de neige.

Les exceptions ne s'appliquent pas si le travail est débuté.

14.02 Si, avant de débiter le travail, l'employeur demande aux salariés d'attendre que telle ou telle situation redevienne normale, le temps d'attente sera alors payé pour tout salarié qui s'est rendu au travail.

14.03 Tout salarié qui a quitté les lieux de travail sans avoir été avisé avant son départ qu'il devait exécuter du travail supplémentaire et qui est rappelé après ses heures normales, reçoit une rémunération minimale égale au plus élevé des montants suivants:

soit quatre (4) heures à son taux de salaire effectif, soit les heures de travail effectuées au taux majoré pour les heures supplémentaires.

Toutefois, le minimum de quatre (4) heures ne s'applique pas lorsque les heures effectuées précèdent immédiatement la journée de travail du salarié alors que ce dernier est rémunéré à son taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%).

ARTICLE 15 HEURES DE TRAVAIL, TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET
PÉRIODES DE REPOS

15.01 La semaine normale de travail pour tous les salariés pour la durée de la présente convention est de quarante (40) heures par semaine et de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement et réparties de la façon suivante:

de 07h30 à 12h00 et

de 12h30 à 16h00

15.02 Si l'employeur effectue ses inventaires durant les journées normales de travail, les salariés ne pourront pas de ce fait, être renvoyés à domicile et perdre la rémunération à laquelle ils auraient normalement droit. Nonobstant ce qui précède, les travailleurs devront faire l'inventaire à la demande de l'employeur.

15.03 Tous les salariés auront droit à une période de cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-journée de travail le midi et le soir pour se préparer au départ et ils seront libres d'en disposer à leur gré. Cependant, aucun salarié de ne devra quitter son endroit de travail avant la cloche annonçant l'heure de préparation au départ.

15.04 Temps supplémentaire

- a) Les heures effectuées en sus des heures de la journée ou de la semaine normale entraîne une majoration du taux horaire du salarié de cinquante pour cent (50%).
- b) Les heures supplémentaires effectuées le dimanche ou un jour férié, chômé et payé entraînent une majoration du taux horaire du salarié de cent pour cent (100%).
- c) Le temps supplémentaire est volontaire. Toutefois, lorsqu'aucun salarié n'est disponible pour exécuter le temps supplémentaire demandé, le salarié ayant le moins d'ancienneté et rencontrant les exigences normales du travail devra exécuter le travail requis.

15.05 Tous les salariés auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes au cours de chaque demi-journée de travail et le repos devra être observé obligatoirement par tous les salariés.

ARTICLE 16 -- JOURS DE FETES

16.01 Tout salarié couvert par la présente convention collective de travail sera payé une journée de salaire à son taux régulier pour chacune des fêtes ci-après mentionnées:

 Jour de l'An
 2 janvier
 Vendredi Saint
 Lundi de Pâques
 Saint-Jean-Baptiste
 Confédération
 Fête du Travail
 Action de Grâces
 24 décembre
 Jour de Noël
 26 décembre
 31 décembre

16.02 Si un des congés ci-haut mentionnés tombe un jour non ouvrable, sa célébration sera reportée au premier jour ouvrable précédant ou suivant, après entente entre les parties.

16.03

Pour avoir droit à l'indemnité afférente à un jour férié, le salarié doit être au service de l'employeur depuis vingt (20) jours ouvrables et avoir travaillé durant la journée normale complète qui précède le jour férié et durant celle qui le suit. Une absence permise par le ^{g.t.l.} ~~décret~~ ^{CONVENTION} ou autorisée par l'employeur, durant l'un de ces jours, ainsi qu'un licenciement ou une mise à pied, dans les quinze (15) jours de calendrier qui précèdent, n'affecte pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié.

16.04

Sauf pour Noël et le Jour de l'An, si un jour de fête chômé et payé tombe au milieu de la semaine, il peut être reporté au lundi ou au vendredi suivant ou précédant, après entente entre les parties.

16.05

La fête de la Saint-Jean-Baptiste est observée selon les dispositions de Loi sur la Fête Nationale.

ARTICLE 17 VACANCES

17.01

Tous les salariés auront droit à deux (2) semaines de vacances en même temps que les vacances de la construction du Québec.

17.02

Les salariés qui au premier (1er) mai de chaque année auront complété plus d'une année de service continu pour le compte de l'employeur auront droit à des vacances dont la durée et la rémunération seront déterminées conformément au tableau suivant:

<u>Année(s) de service</u>	<u>rémunération</u>	<u>semaine(s) de vacances</u>
Un à trois ans	4%	deux semaines
Trois ans à cinq ans	5%	deux semaines
Six ans et plus	6%	deux semaines

17.03

Les salariés qui à la date du 1er avril précédant les vacances n'ont pas un an de service continu pour l'employeur ont droit à un congé annuel continu et payé d'une durée minimum d'autant de jours qu'ils ont de mois de calendrier de service pour l'employeur sans que la durée exigible du congé n'excède deux (2) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est égale à quatre pour cent (4%) de la rémunération du salarié durant la période de référence.

17.04 La période de service continu pour l'employeur pendant laquelle le salarié acquiert le droit au congé s'étend du premier (1er) avril de l'année précédente au trente-et-un (31) mars de l'année courante.

17.05 Le salaire brut global comprend la rémunération qu'un salarié a gagnée ou reçue avant les déductions, incluant le temps supplémentaire.

17.06 La durée de service continu signifie la période pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail même si l'exécution de celui-ci a été interrompue sans qu'il y ait résiliation de contrat.

Ne saurait notamment être considérés comme interrompant la durée des services continus, les jours de maladie, si le contrat n'a pas été résilié, les jours de fermeture, les périodes de congé annuel, le délai congé et les absences autorisées et mises à pied temporaires.

17.07 Durant les vacances de son salarié, l'employeur doit continuer à lui procurer les avantages auxquels il a droit, tel que la contribution à un fonds de pension, s'il y a lieu.

- 17.08 L'indemnité afférente au congé payé doit être versée au salarié avant son départ en vacances.
- 17.09 Il est interdit à l'employeur de remplacer par une indemnité compensatrice la ou les période(s) de vacances prescrite(s) par la présente convention.
- 17.10 Lorsque l'emploi d'un salarié prend fin, il doit toucher l'indemnité afférente aux congés payés acquis avant le premier (1er) avril précédent, s'il n'ont pas été pris, en plus de l'indemnité qui lui est due pour la période écoulée depuis cette date.

ARTICLE 18 CONGÉS SOCIAUX

- 18.01 a) L'employeur convient de donner un congé avec paie à leur taux de salaire régulier à ses salariés pour un maximum de trois (3) jours ouvrables qui suivent immédiatement le décès de leur conjoint, fils ou fille, père, mère, belle-mère, beau-père, frère, soeur et parents adoptifs.
- b) Un (1) jour ouvrable, suivant le décès d'un beau-frère, belle-soeur, gendre et bru.

- 18.02 Une journée ouvrable sera aussi payée à tout salarié lorsque son épouse donnera naissance à un enfant.

ARTICLE 19 SÉCURITE ET SANTÉ

- 19.01 L'employeur, le syndicat et le comité de santé-sécurité du travail coopéreront afin de prévenir les accidents de travail et encourageront toutes les mesures sanitaires et sécuritaires nécessaires pour la santé et la sécurité des salariés.
- 19.02 Le syndicat et l'employeur s'entendent pour former un comité paritaire de santé et sécurité du travail composé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants patronaux. Ce comité se réunira à la demande de l'une des parties et fera à cette occasion une visite de l'usine, le tout sur les heures de travail, sans perte de salaire pour les représentants syndicaux.
- 19.03 L'employeur s'engage à mettre en marche et à exécuter les recommandations du comité de sécurité.
- 19.04 Les parties conviennent que la loi et les règlements sur la santé et la sécurité du travail font partie intégrante de la convention collective de travail.

- 19.05 Un salarié accidenté pendant qu'il est au travail, recevra son salaire horaire régulier programmé pour le temps perdu le jour de son accident.
- 19.06 Le transport de l'accidenté sera fait à la charge de l'employeur et l'accidenté sera transporté à l'hôpital du Haut-Richelieu à Saint-Jean et retour à l'usine ou à son domicile selon le cas.

ARTICLE 20 DISPOSITIONS SPÉCIALES CONCERNANT LES PEINTRES
ET LES CAMIONNEURS

- 20.01 Les salariés affectés au département de la peinture doivent avoir en tout temps, un tablier de peinture à leur disposition.
- 20.02 Les chauffeurs de camion et leurs aides recevront une allocation de quatre (\$4.00) dollars chacun quand ils seront à l'extérieur pour souper, en autant que ces derniers soient de retour à l'usine après 19h30.
- 20.03 A l'occasion d'une livraison dans une habitation à logements multiples (bloc-appartement) ayant au moins deux (2) étages et comprenant au moins quatre (4) logements, le chauffeur de camion sera accompagné d'un aide camionneur.

ARTICLE 21 - DISPOSITIONS DIVERSES21.01 Stationnement

L'employeur aménagera un terrain gratuit pour tous les salariés qui utilisent leur voiture pour se rendre au travail. L'entretien du stationnement est à la charge de l'employeur.

21.02 L'employeur aménagera une pièce propre, éclairée, chauffée et bien ventilée pour les périodes de repas et de repos des salariés. Cette pièce ne doit pas servir à l'entreposage de matériaux, équipements ou outils. Cette pièce devra être nettoyée une fois par semaine par chaque salarié à tour de rôle ainsi que les toilettes et cela sur les heures de travail.

ARTICLE 22 ASSURANCE GROUPE

22.01 Les parties conviennent de discuter d'un régime d'assurance groupe et de fonds de pension, après que le syndicat accrédité en aura avisé par écrit l'employeur.

ARTICLE 23 DURÉE DU CONTRAT

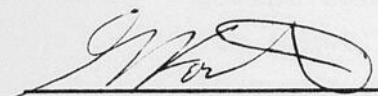
23.01 La présente convention entre en vigueur au jour de sa signature et le demeurera jusqu'au jour 6^e d'août 1987.

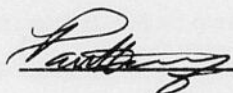
23.02 La présente convention collective continue de s'appliquer pendant les négociations pour son renouvellement et ce, jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou de lock-out.

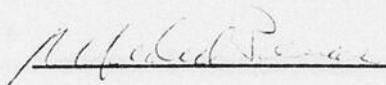
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé ce 6^e jour de août 1984.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT








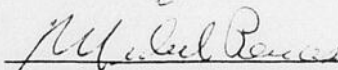
Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. Le conflit de travail se termine à la date de la signature du présent protocole de retour au travail, et les employés sont mis à pied à partir de cette date;
2. Les activités de l'Employeur reprendront progressivement après la date de signature du présent protocole de retour au travail;
3. Lorsque les opérations de l'Employeur reprendront, les employés seront rappelés suivant les besoins de la production, selon l'ancienneté, à la condition que l'employé rencontre immédiatement les exigences normales de la fonction;
4. Le Syndicat convient de se désister dans les cinq (5) jours de calendrier de son grief soulevé le 26 mars 1984 et déferé à l'arbitrage le 5 avril 1984;
5. En considération de ce désistement, et sans admettre aucune responsabilité relativement audit grief, l'Employeur convient de verser la somme de quatre cent cinquante dollars (450\$) dans le compte "in trust" des procureurs désignés du Syndicat, pour que cette somme soit ensuite distribuée au(x) employé(s) impliqué(s) selon le jugement du Syndicat.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 6e jour d'août 1984.

POUR LE SYNDICAT





POUR L'EMPLOYEUR



PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: CUISINE FORTIN INC.
(ci-après appelé "l'Employeur")

ET: LA FRATERNITÉ NATIONALE DES CHARPENTIER,
MENUISIERS, FORESTIERS ET TRAVAILLEURS
D'USINE, SECTION LOCALE 29
(ci-après appelé "le Syndicat")

RECEVU
LE 14/08/84



84 AUG -9 14:34

LETTRE D'ENTENTE

Rétroactivité salariale

Les salariés qui étaient à l'emploi de Cuisine Fortin Inc. le 16 décembre 1983 et qui le demeurent à la date de signature de la présente convention collective, recevront à titre de rétroactivité salariale un montant de vingt (0.20) cents pour chaque heure travaillée par eux au cours de la période s'étendant du 16 décembre 1983 au 30 avril 1984. Ce montant leur sera payé sur un chèque séparé dans les 15 jours suivant la reprise des opérations.

ANNEXE "A"

Les taux de salaire qui seront applicables au cours de la présente convention collective pour les diverses classifications seront de vingt (0.20) cents supérieurs à ceux établis par le décret relatif à l'industrie du bois ouvré au Québec (Décret 3449-75 et amendements) pour des classifications identiques.

Lorsque le décret relatif à l'industrie du bois ouvré au Québec (Décret 3449-75 et amendements) prendra fin, à savoir le 31 mars 1986, les taux alors en vigueur dans la présente convention collective seront majorés par intérim d'un vingt (0.20) cents additionnel.

Lorsque les nouveaux taux du décret relatif à l'industrie du bois ouvré au Québec seront déterminés pour la période postérieure au premier (1er) avril 1986, les taux alors en vigueur à la présente convention collective seront réajustés de façon à être en tout temps maintenus à vingt (0.20) cents en sus des taux du décret relatif à l'industrie du bois ouvré au Québec.

ANNEXE "B"

Classification des emplois

Les classifications prévues et décrites au décret relatif à l'industrie du bois ouvré au Québec (Décret 3449-75 et amendements), font partie intégrante de la convention collective.

ANNEXE "C"

Classification des salariés

Dumaresq, Paul	Vérificateur
Jetté, Normand	Ouvrier atelier B
Bloucard, Gilbert	Ouvrier atelier B
Bisaillon, Alcide	Ouvrier atelier B
Poulin, René	Assembleur
Harvey, Pierre	Peintre B
Tétreault, Gérald	Conducteur machine A
Cloutier, Gilles	Assembleur