

Doc 071351

DÉPÔT

Dépôt N°: **84 09 115**

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	20428-02
Date	Signature: 84-08-31	Reception: 84-09-07	Durée: Du 84-08-31 Au 87-08-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 105

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Fraternité Nationale des Charpentiers-menusiers, forestiers et travailleurs d'usines 3750 est, Crémazie, Chambre 200 Montréal, Qc H2A 1B6 Att: M. Florian Ferland	<input type="checkbox"/> Déposant Henri Bonneville & Fils Inc. 274, Duchesnay Sainte-Marie de Beauce, Qc G0S 2Y0 <i>273-387-5487</i> <i>q/s Jean-Louis Bonneville</i>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 03-03 Activité: 2541 (5) Affiliation: FTQ (7)

41pp

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Dans l'accréditation l'association, n'est pas identifiée par la "section locale 29"; demander une modification s'il y a lieu.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>J. Tremblay</i>	Date: 84-09-07

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

003(113)

RECHERCHE

LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIER -
Menuisiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines

(section locale 29)

ayant sa principale place d'affaires à
3750 est, Crémazie, Chambre 200
Montréal, H2A 1B6

Ci-après appelé: "Le Syndicat"

PAR MESSAGEUR

84 SEP -7 10:55

cm
B.C.G.T.
QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

HENRI BONNEVILLE & FILS INC.

*ayant sa principale place d'affaires à**Ste-Marie de Beauce, Québec*

G0S 2Y0

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET

LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIERIS -
Menuisiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines*(section locale 29)**ayant sa principale place d'affaires à**3750 est, Crémazie, Chambre 200**Montréal, H2A 1B6**Ci-après appelé: "Le Syndicat"***PAR MESSAGER**

84 SEP -7 10:55

lm
B.C.G.T.
QUEBEC

"TABLE DES MATIERES"

OBJET DE LA CONVENTION.....	1
1. RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	2
2. DEFINITIONS.....	3
3. SECURITE SYNDICALE.....	5
4. RETENUE SYNDICALE.....	6
5. DROIT DE GERANCE.....	7
6. GREVE ET LOCK-OUT.....	8
7. HEURES DE TRAVAIL.....	9
8. TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	10
9. ANCIENNETE.....	11
10. TRANSFERT ET PROMOTION.....	14
11. PERIODE DE REPOS.....	15
12. JOURS CHOMES ET PAYES.....	16
13. CONGES SOCIAUX	17
14. VACANCES.....	18
15. REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....	20
16. DISPOSITIONS GENERALES.....	23
17. AVIS D'AFFICHAGE.....	24
18. FRAIS DE VOYAGE.....	25
19. NULLITE D'UNE CLAUSE.....	26
20. INTERPRETATION.....	27
21. DUREE DE LA CONVENTION.....	28
22. SALAIRES ET CLASSIFICATION.....	30
23. MESURES DISCIPLINAIRES.....	36

OBJET DE LA CONVENTION

Cette convention est intervenue entre les parties aux présentes, aux fins ci-après:

- a) De promouvoir les relations industrielles et sociales entre l'Employeur, ses employés et le syndicat.
- b) De régler dans la paix, la justice et l'harmonie leurs rapports réciproques en précisant leurs droits et leurs devoirs.
- c) De déterminer clairement les taux de salaires ainsi que les heures et les conditions générales de travail.

Les parties reconnaissent de plus qu'il est de l'intérêt de l'Employeur, du syndicat et des employés de pourvoir à ce que les usines de l'Employeur opèrent d'après les méthodes et dans des conditions qui sauvegardent la sécurité, le bien-être et la santé des employés, l'économie dans l'opération, la qualité du rendement, la propreté de l'usine et la protection de la propriété.

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.01

L'Employeur reconnaît que le syndicat a dûment été accrédité par le Ministère du Travail en date du 23 février 1984 comme seul agent négociateur pour représenter les employés en conformité avec l'accréditation, aux fins de conclure une convention collective de travail au nom de tous les employés visés par l'accréditation, soit tous les employés au sens du Code du Travail, à l'exception du personnel employé à titre de surintendant, gérant, assistant-gérant, contremaître ou représentant de l'Employeur dans ses relations avec ses employés, des employés de bureau et des directeurs de la compagnie.

ARTICLE 2

DEFINITIONS

- 2.01 Pour les fins de la présente convention, le terme "employé" signifie toute personne de l'unité de négociation de sexe masculin ou féminin, dont l'occupation est mentionnée dans la présente convention.
- 2.02 Nouvelles occupations ou classifications:
De nouvelles occupations ou classifications selon les besoins de l'entreprise pourront être ajoutés à la convention pendant sa durée.
- 2.03 Grief:
Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 2.04 Employé "Etudiant"
Un employé qui n'accumule pas d'ancienneté aux fins de la présente convention.
- 2.05 EMPLOYE REGULIER
Tout employé qui a complété la période de probation définie à la clause 9.04 A) de la présente convention.
- 2.06 EMPLOYE A L'ESSAI
Tout employé qui ne satisfait pas aux exigences de la clause 2.05 de la présente convention.
L'employeur peut en tout temps, au cours ou au terme de la période de probation de cet employé mettre un terme à son emploi. Aucun grief ne peut être logé suite à une telle décision de la part de l'employeur.
- 2.07 EMPLOYE REMPLACANT
Tout employé engagé comme tel, pour remplacer un employé en congé autorisé en vertu de la présente convention.
Tel employé est exclu des droits et avantages prévus à la présente convention et il n'a pas à payer de cotisation syndicale

2.08 DELEGUE SYNDICAL

Un employé régulier ayant au moins une (1) année d'ancienneté. Tel employé est désigné par le syndicat aux fins d'exercer des fonctions syndicales et de représenter les employés visés par l'accréditation auprès de l'employeur.

2.09 REPRESENTANT SYNDICAL

Toute personne (agents d'affaires ou autres permanents syndicaux) désignée par le syndicat aux fins d'exercer des fonctions syndicales.

2.10 EMPLOYE TEMPORAIRE

Tout employé engagé comme tel pour une période n'excédant pas quatre (4) mois, sauf après entente avec le délégué syndical.

A défaut d'entente, l'employé dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe précédent obtient le statut d'employé régulier.

Tel employé est engagé notamment, pour répondre à des besoins lors de la mise en marche d'un nouveau projet ou lors de surcroît de travail.

ARTICLE 3

SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Les employés membres du syndicat à la date de signature de la présente convention, et ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3.03.
- 3.02 L'employé embauché après la date de signature de la présente convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3.03, et ce, dans les vingt (20) jours ouvrables à compter de la date de leur embauchage initial.
- 3.03 Le fait d'adhérer, d'être refusé, d'être expulsé du syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre l'employé et l'employeur.

ARTICLE 4

RETENUE SYNDICALE

- 4.01 *Sous réserve de la clause 3.02, l'employeur déduit hebdomadairement sur le salaire régulier de chaque employé visé par l'accréditation et assujetti à la présente convention, le taux de cotisation fixé par le syndicat.*
- 4.02 *Au plus tard, le quinzième jour de chaque mois, l'employeur transmet par chèque payable à l'ordre de la FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIER-SMENUISIER, FORESTIER ET TRAVAILLEURS D'USINES, section locale 29, le montant des cotisations prélevées le mois précédent.*
- Tel chèque est accompagné d'un relevé en duplicata indiquant pour chaque mois visé, le montant total des retenues, la liste des noms des employés cotisés ainsi que leur numéro d'assurance-sociale.*
- 4.03 *Pour la durée de la présente convention le taux de cotisation à déduire est de 1.5%.*
- 4.04 *Le syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser l'employeur contre toute réclamation qui pourrait être faite par un ou plusieurs employés au sujet des montants retenus par ce dernier, en vertu des dispositions du présent article.*

ARTICLE 5

DROIT DE GERANCE

5.01

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

ARTICLE 6

GREVE ET LOCK-OUT

- 6.01 Il ne devra y avoir ni grève, ni ralentissement de travail, ni interruption de travail destinés à limiter la production pendant la durée de cette convention.
- 6.02 Il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de la convention.

ARTICLE 7

HEURES DE TRAVAIL

7.01 La semaine normale de travail pour les employés régis par la présente convention est de quarante-deux heures et demie (42 1/2).

7.02 Les heures normales de travail sont réparties en cinq (5) jours, soit du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

LUNDI	7:30 hre à 12:00 hre et 13:00 hre à 17:00 hre
MARDI	7:30 hre à 12:00 hre et 13:00 hre à 17:00 hre
MERCREDI	7:30 hre à 12:00 hre et 13:00 hre à 17:00 hre
JEUDI	7:30 hre à 12:00 hre et 13:00 hre à 17:00 hre
VENDREDI	7:30 hre à 12:00 hre et 13:00 hre à 17:00 hre

7.03 A) La semaine normale des employés affectés à une équipe autre que celle de jour, est répartie ainsi:

Quarante-deux heures et demi (42 1/2) par semaine,

- Du lundi au jeudi inclusivement; de 17:00 hre à 2:30 heure;
- Le vendredi de 17:00 heure à 0 heure.

B) Sous réserve du paragraphe A) de la présente clause, les employés bénéficient pour le lunch d'un temps d'arrêt non-rénuméré d'une demi-heure entre 22 heure et 22 heure 30.

C) Sous réserve du paragraphe A) de la présente clause, les employés reçoivent en plus du taux horaire prévu pour leur emploi, une prime horaire de (0.25) l'heure pour les heures de travail effectuées entre 17 heure et la fin de leur horaire de travail. Le droit à la prime ne s'applique pas au gardien.

7.04 Malgré les dispositions des clauses 7.02 et 7.03 A), l'employeur peut, après consultation du délégué syndical modifier les horaires de travail. Telle modification est effective à compter du dixième jour qui suit l'affichage à cet effet.

Telle modification d'horaire est justifiée notamment, pour répondre à des impératifs de production ou pour la mise sur pied d'une troisième équipe de travail.

ARTICLE 8

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 8.01 Tout travail effectué en dehors des heures de la journée normale de travail telle que définie aux clauses 7.02 et 7.03A de la présente convention et en dehors de la semaine normale de travail définie à la clause 7.01 est rémunéré de la manière suivante:
- au taux horaire simple de l'employé pour son emploi à exécuter majoré d'une demi (150 %)
- 8.02 Tout travail effectué le dimanche est rémunéré de la façon suivante:
- au taux horaire double de l'employé pour son emploi à exécuter (200 %)
- 8.03 Tout employé rappelé au travail après ses heures normales de travail et ce, sans avoir été avisé préalablement à son départ qu'il était requis de faire du temps supplémentaire, reçoit une rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures au taux horaire simple pour son emploi à exécuter ou au taux du temps supplémentaire pour les heures effectivement travaillées, selon le calcul le plus avantageux.
- Toutefois, le minimum de quatre (4) heures ne s'applique pas lorsque les heures de travail effectuées précèdent immédiatement les heures de la journée normale de travail de l'employé, alors que ce dernier est rémunéré selon la clause 8.01.
- 8.04 Dans la mesure du possible le travail en temps supplémentaire est réduit au minimum. Advenant que pour satisfaire à des impératifs de production et des échéances de livraison dans une ou plusieurs occupations(s) (classification(s)), l'employé qui s'est vu confier le travail sur sa cédule de production l'exécute sous réserve de la clause 8.05 et ce, après autorisation du chef d'équipe, du coordonnateur de la production, ou du gérant de la production.
- 8.05 Dans le cas où l'employé ne peut effectuer ce travail en temps supplémentaire, l'employeur offre ce travail par ordre d'ancienneté à un employé de la même classification (occupation) qu'il juge apte à effectuer ce travail. En cas de refus, l'employeur désigne l'employé ayant le moins d'ancienneté qu'il juge apte à effectuer ce travail.

- 9.01
- A) Le terme ancienneté, pour les fins de la présente convention, signifie la durée des services continus d'un employé au service de l'Employeur.
 - B) Dans le cas de mise à pied, ré-embauchage, promotion ou transfert, l'Employeur prendra en considération la compétence, l'habileté et l'efficacité. Lorsque ces facteurs seront considérés relativement égaux ou équivalents, l'ancienneté sera le facteur déterminant.
 - C) L'ancienneté s'applique en premier lieu à l'intérieur des départements ci-dessous mentionnés, "en second lieu l'ancienneté générale s'applique"
 - A) Châssis
 - B) Portes
 - C) Vitrierie
 - D) Moulure
 - E) Cour à bois
 - F) Camionnage, expédition

- 9.02
- A) Un employé régulier perd toute son ancienneté accumulée:
 - 1) s'il est congédié;
 - 2) s'il quitte lui-même le service de l'Employeur;
 - 3) s'il refuse une offre d'emploi dans son occupation;
 - 4) s'il ne se présente pas au travail, aux cours de son emploi régulier, et ce sans autorisation auparavant;
 - 5) si à la suite d'une mise à pied temporaire, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours suivant un avis écrit à cet effet transmis sous pli recommandé à sa dernière adresse connue, étant entendu que la date du récépissé émis par la poste à l'employeur constitue le début du délai.
L'employé informe sans délai, l'employeur de tout changement d'adresse.
 - 6) s'il est mis à pied temporairement pour une période de douze (12) mois consécutifs.
 - B) Un employé régulier:
 - 1) conserve son ancienneté durant les six (6) premiers mois d'un accident ou d'une maladie;
 - 2) accumule son ancienneté durant les six (6) premiers mois d'une maladie industrielle ou accident de travail et la conserve durant les six (6) mois qui suivent;En vertu des paragraphes 1 et 2 qui précèdent, l'employé qui ne revient pas au travail perd son ancienneté.
L'employeur et le syndicat peuvent toutefois convenir par écrit d'extensionner les délais prévus aux paragraphes 1 et 2 qui précèdent.

9.03

- A) Un employé en congé autorisé pour affaires syndicales continue d'accumuler son ancienneté pendant la durée de tel congé.

B) LA REPRESENTATION

L'Employeur accepte d'accorder une permission de s'absenter sans paye à l'employé élu par le syndicat pour assister aux conventions et conférences de son syndicat, une fois l'an, pourvu que de l'avis de l'Employeur, cette absence ne nuise d'aucune façon à l'opération efficace de l'atelier.

Telle permission ne devant pas excéder cinq (5) jours ouvrables.

Cette permission d'absence devra être obtenue de l'employeur au moins une (1) semaine avant le départ de tel délégué pour ladite convention.

A compter de la signature de la présente convention, le syndicat informe par écrit l'employeur du nom de son délégué syndical et de son substitut qui agit en cas d'absence du délégué syndical ainsi que celui du représentant syndical. Par la suite, il informe l'employeur de tout changement.

Après avoir pris rendez-vous, auprès du coordonnateur ou gérant de la production, le délégué syndical peut s'absenter pour discuter avec ce dernier de tout problème relatif à l'application de la présente convention

Sur rendez-vous, le représentant syndical peut rencontrer l'employeur à ses bureaux pour discuter avec lui de toute question relative à la présente convention.

9.04

- A) Aux fins d'application de la présente convention, la période de probation pour tout nouvel employé est de soixante (60) jours ouvrables continus de travail.

Tout jour chômé et payé ainsi que les jours de vacances pouvant survenir durant cette période n'interrompent pas le service continu. Toutefois, dans telle circonstance la période de probation est retardée proportionnellement de ce nombre de jour (s).

Au terme de cette période, la durée des services continus qui précède immédiatement, est reconnue à titre d'ancienneté et ce, à compter du dernier engagement.

9.04 B) Dans le cas de réduction du nombre de salariées à cause d'un manque de travail, les salariées en période de probation seront les premiers à être mis à pied, à moins d'un employé compétent.

C) Dans le cas de ré-embauchage, les employés rappelés les premiers seront ceux qui jouissent d'une plus grande ancienneté, sujet à l'article 9.01 B.

9.05 Un employé assigné à une fonction non couverte par la présente convention, continue d'accumuler son ancienneté durant les douze (12) premiers mois suite à son affectation hors unité. Au terme de ces douze (12) mois, l'employé conserve son ancienneté.

9.06 A) L'employeur envoie au Syndicat par la poste, au cours du mois de janvier de chaque année, la liste contenant par ordre alphabétique, pour fins de mouvement de main d'oeuvre, le nom, l'adresse et la date d'embauchage de tous les employés assujettis à cette convention. Cette liste est également affichée au tableau afin que les employés en prennent connaissance.

B) La mise à date de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux parties, quinze (15) jours après sa mise à la poste sous pli recommandé par l'employeur à l'adresse du Syndicat, à moins que le Syndicat fasse des représentations à l'employeur pendant ces quinze (15) jours. Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière année d'emploi et il appartient aux employés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste d'ancienneté.

9.07 Le cas des employés dont la santé ou les capacités sont ou peuvent devenir inférieures à la normale sera étudié par l'employeur et le Syndicat.

ARTICLE 10

TRANSFERT ET PROMOTION

- 10.01 A) Tout employé transféré d'une façon permanente à une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, recevra le taux de la nouvelle tâche après deux (2) semaines complètes de travail.
- B) Tout employé transféré d'une façon permanente à une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, par suite d'une diminution des opérations de l'employeur ou lors d'une nouvelle affectation, recevra son taux de rémunération ordinaire deux (2) semaines complètes, et par la suite, le taux de la nouvelle tâche.
- 10.02 Tout employé transféré d'une façon temporaire à une tâche comportant un taux de rémunération inférieur ou supérieur à son taux de rémunération ordinaire, par suite d'une diminution des opérations de l'employeur, recevra son taux de rémunération ordinaire.
- 10.03 Les employés actuellement au service de l'employeur devront bénéficier des promotions avant tout nouvel employé, pourvu qu'ils aient la compétence et l'habileté nécessaire aux exigences normales de la tâche.
- A cet effet, l'employeur affiche durant une période de trois (3) jours ouvrables tout nouveau poste à combler.
- Les employés réguliers intéressés peuvent poser leur candidature pour l'obtention de ce poste.
- 10.04 Avant de faire appel à un employé remplaçant, l'employeur peut sans afficher, procéder par transfert ou promotion. Dans tel cas, l'employeur peut assigner un employé remplaçant dans la classification (occupation) de l'employé ainsi déplacé.

ARTICLE 11

PERIODE DE REPOS

11.01

Une période de repos intercalaire de dix (10) minutes le matin et de dix (10) minutes l'après-midi sera accordée à tous les employés régis par la présente convention, en autant qu'on voudra bien continuer d'accepter la détermination de la situation de cette période de repos au cours des demi-journées selon le système actuel, soit la sonnette opérée par le responsable de la cantine qui nous dessert ou selon l'heure d'arrivage de cette même cantine.

11.02

Cette période de repos est également accordée aux employés affectés à une équipe autre que celle de jour et elle est prise entre 19:30 heure et 19:40 heure ainsi qu'entre 0.30 heure et 0.40 heure.

ARTICLE 12

JOURS CHOMES ET PAYES

- 12.01 Les employés bénéficient des jours chômés et payés suivants. Ces jours sont ceux énumérés ci-après:
- JOUR DE L'AN
 - LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN
 - LUNDI DE PAQUES
 - FETE DE LA REINE
 - ST-JEAN-BAPTISTE
 - CONFEDERATION
 - FETE DU TRAVAIL
 - ACTION DE GRACES
 - VEILLE DE NOEL
 - NOEL
 - LENDEMAIN DE NOEL
 - VEILLE DU JOUR DE L'AN
- 12.02 A l'exception des jours chômés et payés couvrant la période des fêtes et sous réserve des dispositions légales à ce contraire, dès qu'un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche ou qu'il intervient durant la semaine normale de travail à un jour autre qu'un lundi ou un vendredi, l'employeur peut après entente avec le délégué syndical, convenir du report de ce congé à un lundi ou un vendredi qui suit ou qui précède la date de ce congé. Telle date de report ne peut excéder 8 jours de la date du congé à reporter. A défaut d'entente sur la date de report, l'employeur la détermine.
- 12.03 Sous réserve de la clause 12.02, dès qu'un jour chômé et payé est fixé après entente ou déterminé par l'employeur, ce dernier informe les employés par affichage de la date du congé et ce, au moins huit (8) jours avant la date de prise de ce congé.
- 12.04 L'employé qui travaille lors d'un jour chômé et payé, reçoit pour toutes les heures de travail effectuées lors de ce jour chômé et payé, le taux horaire simple pour l'emploi à exécuter majoré d'une demie (150%) et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé.
- 12.05 Pour bénéficier, de l'indemnité afférente à un jour chômé et payé, l'employé doit être au service de l'employeur depuis vingt (20) jours ouvrables et avoir travaillé durant le jour ouvrable complet qui précède et le jour ouvrable complet qui suit le jour de la fête.
- Une absence autorisée par l'employeur durant l'un de ces jours (c'est à dire celui qui précède ou qui suit le jour chômé et payé) ainsi qu'un licenciement dans les quinze (15) jours qui précède n'affecte pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié.

ARTICLE 13

CONGES SOCIAUX

13.01

L'employeur permet à un employé de s'absenter sans perte de traitement à l'occasion des événements suivants:

- A) Le décès de son conjoint, de son enfant: un maximum de quatre (4) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- B) Le décès de ses père, mère, frère, soeur: un maximum de trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- C) Le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur: le jour des funérailles.

Pour bénéficier des dispositions de la présente clause, l'employé doit assister aux funérailles du défunt.

ARTICLE 14

VACANCES

14.01 Un employé a droit à des vacances dont la durée est ci-après déterminée:

<u>ANCIENNETE</u>	<u>CONGE</u>	<u>INDEMNITE</u>
0 à 1 an	1 jour/mois (max. 10)	4%
1 à 3 ans	Deux semaines	4%
4 à 6 ans	Deux semaines	5%
7 à 10 ans	Trois semaines	6%
10 à 15 ans	Trois semaines	7%
15 ans et plus	Trois semaines	8%

14.02 Aux fins du calcul de la durée du congé et de l'indemnité prévue à la clause 14.01, l'employeur tient compte de l'ancienneté acquise par l'employé au 1er avril pour établir la durée du congé d'une part, et d'autre part du salaire qu'il a payé à l'employé pendant la période du 1er avril au 31 mars qui précède immédiatement les vacances.

14.03 L'employé qui a droit à un minimum de deux (2) semaines de vacances, se voit allouer deux (2) semaines consécutives de vacances durant la période estivale de vacances stipulée par le décret de la construction.
L'employé qui a droit à trois (3) semaines de vacances effectue son choix pour sa troisième semaine de vacances selon les dispositions de la clause 14.08.
L'employé qui a droit à moins de deux (2) semaines de vacances, se voit allouer ses vacances durant la période estivale de vacances stipulée par le décret de la construction. Il n'a pas à se présenter au travail durant cette période de vacances après avoir utilisé ses jours de vacances déterminés à la clause 14.01, sauf si requis par l'employeur.

14.04 Malgré la clause 14.03, l'employé affecté à une équipe autre que celle de jour, se voit allouer ses vacances au terme de son emploi.

14.05 Durant la période estivale de vacances stipulée par le décret de la construction, les employés affectés à une équipe autre que celle de jour voient leur horaire de travail déterminé selon la clause 7.02 de la présente convention.

14.06 L'employé reçoit à son départ pour vacances l'indemnité à laquelle il a droit en vertu de la clause 14.01.

14.07 L'employé qui quitte son emploi ou qui est congédié, reçoit à son départ, les sommes qui lui sont dûes à cette date ainsi que le paiement de ses vacances accumulées et non utilisées.

14.08 *Entre le 15 août et le 1er septembre de chaque année, l'employé soumet par écrit à l'employeur le moment où il désire prendre sa troisième semaine de vacances. Telle semaine doit se situer entre le 1er octobre et la fin de février. Sous réserve des deux alinéas qui suivent, les choix de vacances sont accordés selon l'ancienneté.

L'employeur peut refuser un choix de vacances si plus d'un employé d'une même classification (occupation) oeuvrant dans un même département soumet un même choix de vacances.

Jamais plus de trois (3) employés au niveau de l'entreprise peuvent prendre leur 3ième semaine de vacances simultanément. L'employé qui se voit refuser son choix de vacances en soumet un autre.

* Lire pour la première année de convention collective
"ENTRE LE 1er ET LE 15 SEPTEMBRE 1984"

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

15.01

Dans tous les cas de griefs, l'employeur et le syndicat, conviennent de se conformer à la procédure ci-après prévue.

L'avis de grief doit mentionner les faits à l'origine, la ou les clause (s) de la convention visée (s) et le correctif requis.

A) PREMIERE ETAPE

Tout grief est présenté par écrit au contremaître dans les cinq (5) jours suivant les faits qui y ont donné naissance. Il est signé par l'employé et le représentant syndical.

B) DEUXIEME ETAPE

Si le contremaître ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la première étape, ledit grief est soumis par le représentant syndical au gérant de production.

C) TROISIEME ETAPE

Si le gérant de production ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la deuxième étape, ledit grief est soumis par le représentant syndical au gérant général.

D) QUATRIEME ETAPE

Le gérant général fait connaître sa réponse dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la troisième étape. Si la réponse de ce dernier n'est pas satisfaisante ou s'il ne l'a pas fait connaître au terme de ce délai, le grief est soumis à la procédure d'arbitrage ci-après prévue.

15.02

Le syndicat peut faire et soumettre un grief par écrit au nom de l'ensemble des employés ou de l'ensemble des employés d'un département. Dans un tel cas, le syndicat débute le processus à la troisième étape, définie à la clause 15.01 et le grief doit être soumis dans les cinq (5) jours suivant les faits qui y ont donné naissance.

15.03

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. L'employeur et le syndicat peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger tels délais. Le défaut de se conformer aux délais prévus au présent article rend, le grief nul, non valide et illégal aux fins de la présente convention.

- 15.04 Tout grief soumis dans le cadre du présent article peut faire l'objet de discussion entre l'employeur et le délégué syndical. Le moment de la rencontre est après les heures régulières de travail sauf, après entente entre les parties.

PROCEDURE D'ARBITRAGE

- 15.05 Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu à la quatrième étape aviser l'employeur par courrier recommandé de son intention de recourir à la procédure d'arbitrage.
- 15.06 Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis prévu à la clause 15.05, les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre à qui ils réfèrent le grief. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut adresser une demande au Ministre du Travail en vertu de l'article 100 du Code du Travail, pour faire nommer un arbitre.
- 15.07 Après entente écrite entre les parties, celles-ci peuvent respectivement désigner un assesseur pour siéger avec l'arbitre.
- 15.08 Chacune des parties défraie les dépenses de l'assesseur qu'elle a choisi. Les frais de l'arbitre ainsi que les autres coûts qu'il encoure en rapport avec l'arbitrage sont payés à part égale entre les parties.
- 15.09 Le mandat de l'arbitre est limité aux dispositions de la présente convention. Il ne peut de par sa décision ajouter ou soustraire aux clauses de la présente convention, ni les modifier.

L'arbitre chargé d'adjudger sur un grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler. 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 l'employé aurait effectivement reçu moins les sommes d'argent qu'il a reçues ailleurs.

Le cas échéant, l'arbitre peut ajouter à un tel montant un intérêt au taux légal.

- 15.10 Tout grief logé en vertu du présent article est entendu dans les meilleurs délais. L'arbitre rend sa décision écrite dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la fin de l'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après ce délai.
- 15.11 Les témoins sont à la charge de la partie qui les assigne.
- 15.12 L'arbitre procède à l'instruction du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés.

ARTICLE 16

DISPOSITIONS GENERALES

- 16.01 L'employeur favorise le maintien d'organismes ayant pour but, de prévenir les accidents, de remédier aux conditions et pratiques insalubres, la prévention des incendies et leur combat; dans ce contexte, un employé peut être assigné à n'importe quelle fonction et ce, en tout temps où ses services sont requis.
- 16.02 Sous réserve de la clause 16.01, le syndicat s'engage à secourir les efforts de l'employeur notamment en cas d'inondation ou autre sinistre.
- 16.03 L'employeur place des troussees de premiers soins au bureau du contremaître.
- 16.04 Tous les accessoires de sécurité exigés par l'employeur devront être fournis et payés par ces derniers, selon les exigences de l'employeur à la signature de la présente convention.
- 16.05 L'employeur met à la disposition des employés un endroit propre, réservé aux fins de cantine.
- 16.06 Accident du travail:
Le salarié victime d'un accident du travail qui nécessite une visite à l'hôpital ou chez le médecin, a droit au paiement de toutes les heures de sa journée normale, le jour de l'accident.

DISPOSITION PARTICULIERE

- 16.07 L'employé en absence autorisée peut, après entente avec le gérant de production ou le coordonnateur de production, récupérer après sa journée ou sa semaine normale de travail, une partie ou l'ensemble des heures perdues lors de telle absence. Tout temps compensé en vertu de la présente clause est rémunéré à taux simple pour l'emploi à effectuer et ce, malgré les dispositions de l'article 8.

ARTICLE 17

AVIS D'AFFICHAGE

- 17.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau d'affichage dans l'usine et ce, près du lieu d'entrée et de sortie des employés.
- 17.02 Le syndicat peut afficher sur ce tableau un avis de convocation d'assemblée. Tout autre document de nature syndicale émanant du syndicat est transmis simultanément à l'employeur lors de l'affichage.
- 17.03 Aucune affiche autre que celle prévue à la clause 17.02, soit de nature visuelle ou littéraire n'apparaît à l'intérieur ou à l'extérieur de l'usine.
- 17.04 Aucune distribution d'avis ou de documentation de quelque nature qu'elle soit n'est permise durant les heures de la journée de travail sauf, avec la permission de l'employeur.

ARTICLE 18

FRAIS DE VOYAGE

18.01

Les frais de repas encourus lors des déplacements des employés assignés pour le transport de la marchandise sur un camion de la compagnie sont remboursés selon les normes prévues par l'employeur existantes à la date de signature de la présente convention:

Cependant, si l'employeur établissait des normes inférieures durant le cours de la présente convention, les normes prévalant au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention continueront de s'appliquer.

ARTICLE 19

NULLITE D'UNE CLAUSE

19.01

La nullité d'une clause de la présente convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.

ARTICLE 20

INTERPRETATION

20.01

Les clauses de la convention s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de tout le contrat.

- 21.01 La présente convention entre en vigueur au moment de sa signature par les parties et elle n'a pas d'effet rétro-actif, sauf pour ce qui est de la clause 21.07.
- 21.02 La présente convention est en vigueur pour une durée de trois (3) ans à compter de la date de signature.
- 21.03 Les conditions de travail prévues à la présente convention continuent de s'appliquer tant que le droit au lock-out n'est pas acquis.

AMENDEMENTS A LA PRESENTE CONVENTION

- 21.04 Les parties signataires de la présente convention peuvent après entente écrite à cet effet, ajouter, modifier ou soustraire aux dispositions de la présente convention.

Telles discussions portant dans le cadre de la réouverture de la présente convention ne peuvent être interprétée comme conférant aux parties signataires le droit à la grève ou au lock-out.

- 21.05 Toute entente écrite est signée par les parties et déposée en vertu de l'article 72 du Code du Travail.

RENOUVELLEMENT DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE

- 21.06 A compter de la date de terminaison de la présente convention, les parties conviennent d'entreprendre les négociations en vue du renouvellement de la présente convention collective, le tout en conformité avec l'article 52.2 du Code du Travail.

- 21.07 RETROACTIVITE

L'employé à l'emploi de l'entreprise à la date de signature de la présente convention, a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre:

le taux de salaire établi à l'annexe "1" pour son emploi à effectuer en vertu de la présente convention pour les heures travaillées durant la période débutant le 1er avril 1984 jusqu'à la date de signature de la présente convention.

et

toutes les sommes perçues pour la période comprise entre le 1er avril 1984 et la date de signature de la présente convention.

21.08 La rétroactivité est versée dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention.

21.09 Aucun employé ne subit de diminution de traitement par suite de l'application des nouveaux taux de salaires apparaissant à la présente convention. L'application des nouveaux taux de salaires s'effectue sur la base du taux de tâche payé à l'employé à la date de signature de la présente convention.

ANNEXE ET LETTRE D'ENTENTE

21.10 Elles font parties intégrante de la présente convention.

ARTICLE 22

SALAIRES ET CLASSIFICATION

22.01 A compter des dates mentionnées, les taux de salaires et la classification des employés sont appliqués selon leur occupation telle que mentionnée ci-dessous:

PERIODE	A COMPTER DE LA DATE DE SIGNATURE DE LA PRESENTE CONVENTION	85-04-01	85-10-01	86-04-01	86-10-01	87-04-01
		8.55	8.85	9.10	9.40	9.70
CHEF D'EQUIPE						
CONDUCTEUR DE MACHINES						
CLASSE A	8.35	8.65	8.90	9.20	9.50	9.85
CLASSE B (2 ans d'expérience)	8.25	8.55	8.80	9.10	9.40	9.75
CLASSE B (moins de deux (2) ans)	7.95	8.25	8.50	8.80	9.10	9.45
APPROVISIONNEUR DE MACHINES	7.75	8.05	8.30	8.60	8.90	9.25
MESUREUR	8.70	9.00	9.25	9.55	9.85	10.20
EBENISTE	8.55	8.85	9.10	9.40	9.70	10.05
<u>OUVRIER D'ATELIER:</u>						
CLASSE A	8.35	8.65	8.90	9.20	9.50	9.85
CLASSE B	7.95	8.25	8.50	8.80	9.10	9.45
ASSEMBLEUR	7.75	8.05	8.30	8.60	8.90	9.25
<u>PEINTRE:</u>						
CLASSE A	8.35	8.65	8.90	9.20	9.50	9.85
CLASSE B	7.95	8.25	8.50	8.80	9.10	9.45
CLASSE C	7.75	8.05	8.30	8.60	8.90	9.25

(SUITE)

PERIODE	A COMPTER DE LA DATE DE SIGNATURE DE LA PRESENTE CONVENTION	85-04-01	85-10-01	86-04-01	86-10-01	87-04-01
		VERIFICATEUR	8.35	8.65	8.90	9.20
EXPEDITIONNAIRE	8.35	8.65	8.90	9.20	9.50	9.85
CHAUFFEUR DE CAMION	8.35	8.65	8.90	9.20	9.50	9.85
APPROVISIONNEUR DE CAMIONS	7.75	8.05	8.30	8.60	8.90	9.25
MECANICIEN DE MACHINES FIXES	8.05	8.35	8.60	8.90	9.20	9.55
MACHINISTE	8.35	8.65	8.90	9.20	9.50	9.85
AIDE MACHINISTE	7.95	8.25	8.50	8.80	9.10	9.45
CONDUCTEUR DE CHARIOT ELEVATEUR	8.25	8.55	8.80	9.10	9.40	9.75
GARDIEN	7.55	7.85	8.10	8.40	8.70	9.05
SALARIE POLYVALENT	8.25	8.55	8.80	9.10	9.40	9.75
PREPOSE AU SERVICE	8.35	8.65	8.90	9.20	9.50	9.85
PREPOSE A L'ENTRETIEN DES UNITES MOBILES	7.75	8.05	8.30	8.60	8.90	9.25
MANOEUVRE	7.35	7.60	7.85	8.10	8.35	8.60
ETUDIANT	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00

TAUX A L'EMBAUCHE

Le taux horaire de salaire payé à un nouvel employé pour sa classification (occupation) est réduit de \$0.25 l'heure durant les trois (3) premiers mois de son emploi. Cette réduction ne s'applique toutefois pas à la classification "ETUDIANT".

22.02

Pour chacune des périodes prévues à la clause 22.01, soit le 85-04-01, le 86-10-01, et le 87-04-01, les taux de salaires apparaissant pour chacune des classifications ou occupations mentionnées sont ceux apparaissant à la présente convention.

Pour la durée de la présente convention et ce, malgré l'alinéa précédent, tels taux de salaires établis pour chacune des périodes y mentionnées peuvent, le cas échéant, être révisés de sorte que l'employeur s'engage à maintenir pour ces taux de salaires, un écart de salaire maximum de \$0.10 l'heure à ceux déterminés par le "Décret relatif à l'industrie du bois ouvré au Québec mis à exécution par: Le Comité paritaire du Bois ouvré de Québec", et applicable à l'entreprise Henri Bonneville & Fils Inc. Advenant que le Décret dont il est fait mention précédemment, prévoit des augmentations pour des périodes autres que celles visées; les taux de salaires s'appliquent à compter de périodes qui y sont déterminées.

22.03

Aux fins d'application des occupations mentionnées à la présente clause, les expressions suivantes désignent:

CHEFS D'EQUIPE:

salarié qui, de façon habituelle, dirige et surveille des salariés, tout en étant affecté lui-même à la production.

CONDUCTEUR DE MACHINES, CLASSE «A»:

salarié qui transpose les données requises, fait la lecture des schémas, scie, rabote, corroye ou façonne le bois et autres matériaux, règle sa machine, les scies ou les couteaux et qui peut en faire l'entretien.

CONDUCTEUR DE MACHINES, CLASSE «B»

salarié qui transpose les données requises, scie, rabote, corroye ou façonne le bois et autres matériaux, règle sa machine, les scies ou les couteaux et qui peut en faire l'entretien.

APPROVISIONNEUR DE MACHINES:

salarié qui approvisionne des machines servant à façonner ou travailler le bois et d'autres matériaux et qui les met en marche et les arrête.

MESUREUR:

salarié qui détient un certificat d'une association attestant de sa capacité pour mesurer ou classer le bois.

EBENISTE:

salarié qui transpose les données requises, agence le bois et en connaît les essences et qui, d'après les tracés de débitage, accomplit de façon habituelle tous les travaux de préparation, d'assemblage et de finition en atelier, d'ouvrages visés par le champ d'application.

OUVRIER D'ATELIER, CLASSE «A»

salarié qui transpose les données requises, fait la lecture des schémas, et qui, au moyen d'outils et de machines qu'il règle et entretient, prépare et assemble le bois et autres matériaux ou produits en éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.

OUVRIER D'ATELIER, CLASSE «B»

salarié qui transpose les données requises et qui, au moyen d'outils et de machines qu'il règle et entretient, prépare et assemble le bois et autres matériaux ou produits en éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.

ASSEMBLEUR

salarié qui transpose les données requises, et qui, au moyen d'outils et de machines, assemble des pièces préparées de bois et autres matériaux en éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.

PEINTRE, CLASSE «A»

salarié qui, au moyen d'équipement qu'il entretient, prépare, assortit ou applique les teintures, les couleurs, les peintures, les vernis, les laques synthétiques et autres produits.

PEINTRE, CLASSE «B»

salarié qui, au moyen d'équipement qu'il entretient, applique les teintures, les couleurs, les peintures, les vernis, les laques synthétiques et autres produits.

PEINTRE, CLASSE «C»

salarié qui applique en série sur tous genres de surfaces, les couches d'apprêt, les teintures au moyen d'équipement qu'il entretient.

VERIFICATEUR

salarié qui transpose les données requises et qui, au moyen d'outils, s'assure de la qualité et des normes de fabrication ou vérifie l'installation d'ouvrage de menuiserie.

EXPEDITIONNAIRE

salarié qui aide à contrôler la réception, l'expédition et l'inventaire de tous les produits ou matériaux pour l'entreprise ; il peut, occasionnellement, conduire un tracteur ou un chariot élévateur :

CHAUFFEUR DE CAMION

Préposé à la livraison de marchandises. A ce titre il conduit le camion de la compagnie.

APPROVISIONNEUR DE CAMION

Salarié qui approvisionne les camions, selon les données écrites, de tous les produits ou matériaux pour l'entreprise et en fait le chargement ou le déchargement.

Il peut occasionnellement se servir d'un chariot élévateur.

MECANICIEN DE MACHINES FIXES

Le mécanicien de machines fixes défini dans la loi des mécaniciens de machines fixes (S.R.Q., 1964, c. M6) et ses modifications.

MACHINISTE

salarié affecté au réglage, à l'entretien ou à la réparation de machines ou de l'outillage manuel, à la fabrication, au modelage ou à l'affûtage des couteaux de machines, à l'affûtage des scies et à la mise en place ou au déplacement de machines ou de leurs accessoires.

AIDE-MACHINISTE

salarié qui, sous la surveillance d'un machiniste est affecté au réglage, à l'entretien ou à la réparation de machine ou de l'outillage manuel à la fabrication, au modelage ou à l'affûtage des couteaux de machines, à l'affûtage des scies et à la mise en place ou au déplacement de machine ou de leurs accessoires.

CONDUCTEUR DE CHARIOT ELEVATEUR

salarié qui conduit et entretien les engins de manutention.

GARDIEN

salarié qui fait la surveillance, le ménage, de menus travaux d'entretien ou le chauffage dans le cas d'installation non visés par la Loi des mécaniciens de machines fixes (S.R.Q., 1964, c. M6) et ses modifications.

SALARIE POLYVALENT

salarié qui effectue des travaux qui relève de plusieurs emplois sans que la durée du travail visé par chacun n'excède 20 heures au cours de la semaine.

PREPOSE AU SERVICE

salarié qui est affecté à la manutention, au montage, au démontage, aux réparations ou aux ajustements des éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.

PREPOSE A L'ENTRETIEN DES UNITES MOBILES

salarié qui, selon les cédules et demandes à cet effet, procède au lavage des véhicules et à leur entretien régulier tels; changements d'huile et de pneus, graissage, remplacement de lumières et toutes autres tâches connexes à l'entretien général.

MANOEUVRE

salarié pour lequel aucun autre emploi n'est prévu dans la présente convention.

ETUDIANT

salarié qui fréquente une maison d'éducation de façon habituelle et dont la durée d'emploi n'excède pas soixante-cinq (65) jours ouvrables par année.

ARTICLE 22.04

Il est entendu entre les parties que l'employeur ne garantie pas à fournir de l'emploi selon les classifications décrites à 22.03 de même que selon les départements décrits à 9.01 C).

ARTICLE 22.05

Les employés recevront chaque jeudi après-midi leur salaire sous forme de chèque couvrant la semaine de travail se terminant le vendredi soir précédent (17 heure) ou se terminant le samedi AM pour ce qui est de l'équipe de nuit, s'il a lieu.

ARTICLE 23

MESURES DISCIPLINAIRES

- 23.01 *Toute mesure disciplinaire écrite peut être soumise à la procédure de règlement de griefs et arbitrage prévue à l'article 15 de la présente convention. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à l'employeur.*
- 23.02 *Copie de la mesure disciplinaire est transmise à l'employé. Elle est également transmise au délégué syndical dans les meilleurs délais à moins que l'employé ne s'y oppose.*
- 23.03 *Sauf pour les cas de récidive sur des actes de même nature, toute mesure disciplinaire est retirée du dossier de l'employé neuf (9) mois après sa signification.*
- 23.04 *Lors de la signification d'une mesure disciplinaire, l'avis écrit à l'employé doit contenir le ou les motif(s) à l'appui de la mesure disciplinaire.*

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention

le 31 août 1984 à Ste-Marie de Beauce, Québec, à 17 heures 5 minutes.

POUR HENRI BONNEVILLE & FILS INC

Joseph Bonneau
Romaine Bonneau
Jay Rousseau
Raymond (Timon)

POUR LA FRATERNITE NATIONALE DES
CHARPENTIER-S-MENUISIERS, FORESTIERS
ET TRAVAILLEURS D'USINE/

St-Jules Roy
André Dubois

ANNEXE "1"

Pour la période débutant le 1er avril 1984, les taux de salaires et la classification des employés sont appliqués selon leur occupation telle que mentionnée ci-dessous:

PERIODE	84-04-01 à la date de signature de la présente convention
CHEF D'EQUIPE	8.30
CONDUCTEUR DE MACHINES	
CLASSE A	8.10
CLASSE B (2 ans d'expérience)	8.00
CLASSE B (moins de deux (2) ans)	7.70
APPROVISIONNEUR DE MACHINES	7.50
MESUREUR	8.45
EBENISTE	8.30
OUVRIER D'ATELIER:	
CLASSE A	8.10
CLASSE B	7.70
ASSEMBLEUR	7.50
PEINTRE:	
CLASSE A	8.10
CLASSE B	7.70
CLASSE C	7.50
VERIFICATEUR	8.10
EXPEDITIONNAIRE	8.10
CHAUFFEUR DE CAMION	8.10
APPROVISIONNEUR DE CAMIONS	7.50
MECANICIEN DE MACHINES FIXES	7.80
MACHINISTE	8.10
AIDE MACHINISTE	7.70
CONDUCTEUR DE CHARIOT ELEVATEUR	8.00
GARDIEN	7.30
SALARIE POLYVALENT	8.00
PREPOSE AU SERVICE	8.10
PREPOSE A L'ENTRETIEN DES UNITES MOBILES	7.50
MANOEUVRE	7.10
ETUDIANT	5.75

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

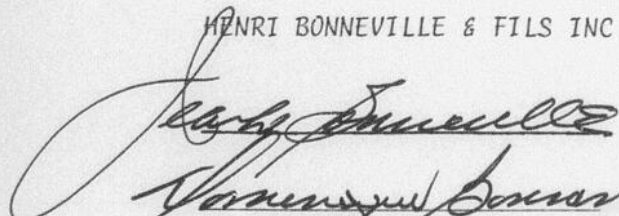
LES PARTIES

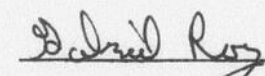
Les parties à la présente conviennent du statut particulier régissant les conditions de travail d'un homme de maintenance affecté à divers travaux de réparation des unités mobiles de l'employeur. Cet employé a un horaire et une semaine de travail non-définis à la présente convention. Advenant que dans une même semaine de travail, cet employé effectue sur demande plus de quarante-deux heures et demi (42 1/2) de travail, l'employeur le paie pour chaque heure additionnelle ainsi travaillée de la façon suivante:

- taux horaire simple de l'employé pour son emploi à exécuter majoré d'un demi (150%)

HENRI BONNEVILLE & FILS INC

POUR LE SYNDICAT


Joseph Bonneau
Vice-président (Bonneville)
Joseph Bonneau


André P. Bois

DÉPÔT

74351

Dépôt N°:

8 3 0 6 4 5 4

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input checked="" type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20428-01
Date	Signature 83-06-15	Réception 83-06-23	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
						60

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Local 2353 de la Fraternité Unie des Charpentiers et Menuisiers d'Amérique C.P. 639 Ste-Croix, C ^{té} Lotbinière G0S 2H0 Att: Jean-Luc Demers, représentant	<input type="checkbox"/> Déposant Henri Bonneville & Fils Inc. 283, ave Duchesnay Sainte-Marie (Beauce), Qc G0S 2Y0

Unité de négociation

Modifications apportées à la convention collective: articles 7-00 (heures de travail), 22.00 (salaires et classification).

Région	3-03	Activité	4041 (6)	Affiliation	AUTRES (10)
--------	------	----------	----------	-------------	-------------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voire au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Henriette Barneau</i>	83-06-28

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

003 (011)

RECHERCHE

LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIER -
Menuisiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines

(section locale 29)

ayant sa principale place d'affaires à
3750 est, Crémazie, Chambre 200
Montréal, H2A 1B6

Ci-après appelé: "Le Syndicat"

PAR MESSAGER

84 SEP -7 10:54

en
B.C.G.T.
QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

HENRI BONNEVILLE & FILS INC.

ayant sa principale place d'affaires à

Ste-Marie de Beauce, Québec

G0S 2Y0

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET

LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIERIS -
Menuisiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines

(section locale 29)

ayant sa principale place d'affaires à

3750 est, Crémazie, Chambre 200

Montréal, H2A 1B6

Ci-après appelé: "Le Syndicat"

PAR MESSEAGER

84 SEP -7 10:54

en

B.C.G.T.
QUÉBEC

"TABLE DES MATIERES"

OBJET DE LA CONVENTION.....	1
1. RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	2
2. DEFINITIONS.....	3
3. SECURITE SYNDICALE.....	5
4. RETENUE SYNDICALE.....	6
5. DROIT DE GERANCE.....	7
6. GREVE ET LOCK-OUT.....	8
7. HEURES DE TRAVAIL.....	9
8. TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	10
9. ANCIENNETE.....	11
10. TRANSFERT ET PROMOTION.....	14
11. PERIODE DE REPOS.....	15
12. JOURS CHOMES ET PAYES.....	16
13. CONGES SOCIAUX	17
14. VACANCES.....	18
15. REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....	20
16. DISPOSITIONS GENERALES.....	23
17. AVIS D'AFFICHAGE.....	24
18. FRAIS DE VOYAGE.....	25
19. NULLITE D'UNE CLAUSE.....	26
20. INTERPRETATION.....	27
21. DUREE DE LA CONVENTION.....	28
22. SALAIRES ET CLASSIFICATION.....	30
23. MESURES DISCIPLINAIRES.....	36

OBJET DE LA CONVENTION

Cette convention est intervenue entre les parties aux présentes, aux fins ci-après:

- a) De promouvoir les relations industrielles et sociales entre l'Employeur, ses employés et le syndicat.
- b) De régler dans la paix, la justice et l'harmonie leurs rapports réciproques en précisant leurs droits et leurs devoirs.
- c) De déterminer clairement les taux de salaires ainsi que les heures et les conditions générales de travail.

Les parties reconnaissent de plus qu'il est de l'intérêt de l'Employeur, du syndicat et des employés de pourvoir à ce que les usines de l'Employeur opèrent d'après les méthodes et dans des conditions qui sauvegardent la sécurité, le bien-être et la santé des employés, l'économie dans l'opération, la qualité du rendement, la propreté de l'usine et la protection de la propriété.

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.01

L'Employeur reconnaît que le syndicat a dûment été accrédité par le Ministère du Travail en date du 23 février 1984 comme seul agent négociateur pour représenter les employés en conformité avec l'accréditation, aux fins de conclure une convention collective de travail au nom de tous les employés visés par l'accréditation, soit tous les employés au sens du Code du Travail, à l'exception du personnel employé à titre de surintendant, gérant, assistant-gérant, contremaître ou représentant de l'Employeur dans ses relations avec ses employés, des employés de bureau et des directeurs de la compagnie.

ARTICLE 2

DEFINITIONS

- 2.01 Pour les fins de la présente convention, le terme "employé" signifie toute personne de l'unité de négociation de sexe masculin ou féminin, dont l'occupation est mentionnée dans la présente convention.
- 2.02 Nouvelles occupations ou classifications:
De nouvelles occupations ou classifications selon les besoins de l'entreprise pourront être ajoutés à la convention pendant sa durée.
- 2.03 Grief:
Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 2.04 Employé "Etudiant"
Un employé qui n'accumule pas d'ancienneté aux fins de la présente convention.
- 2.05 EMPLOYE REGULIER
Tout employé qui a complété la période de probation définie à la clause 9.04 A) de la présente convention.
- 2.06 EMPLOYE A L'ESSAI
Tout employé qui ne satisfait pas aux exigences de la clause 2.05 de la présente convention.
L'employeur peut en tout temps, au cours ou au terme de la période de probation de cet employé mettre un terme à son emploi. Aucun grief ne peut être logé suite à une telle décision de la part de l'employeur.
- 2.07 EMPLOYE REMPLACANT
Tout employé engagé comme tel, pour remplacer un employé en congé autorisé en vertu de la présente convention.
Tel employé est exclu des droits et avantages prévus à la présente convention et il n'a pas à payer de cotisation syndicale

2.08

DELEGUE SYNDICAL

Un employé régulier ayant au moins une (1) année d'ancienneté. Tel employé est désigné par le syndicat aux fins d'exercer des fonctions syndicales et de représenter les employés visés par l'accréditation auprès de l'employeur.

2.09

REPRESENTANT SYNDICAL

Toute personne (agents d'affaires ou autres permanents syndicaux) désignée par le syndicat aux fins d'exercer des fonctions syndicales.

2.10

EMPLOYE TEMPORAIRE

Tout employé engagé comme tel pour une période n'excédant pas quatre (4) mois, sauf après entente avec le délégué syndical.

A défaut d'entente, l'employé dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe précédent obtient le statut d'employé régulier.

Tel employé est engagé notamment, pour répondre à des besoins lors de la mise en marche d'un nouveau projet ou lors de surcroît de travail.

ARTICLE 3

SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Les employés membres du syndicat à la date de signature de la présente convention, et ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3.03.
- 3.02 L'employé embauché après la date de signature de la présente convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3.03, et ce, dans les vingt (20) jours ouvrables à compter de la date de leur embauchage initial.
- 3.03 Le fait d'adhérer, d'être refusé, d'être expulsé du syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre l'employé et l'employeur.

ARTICLE 4

RETENUE SYNDICALE

- 4.01 *Sous réserve de la clause 3.02, l'employeur déduit hebdomadairement sur le salaire régulier de chaque employé visé par l'accréditation et assujetti à la présente convention, le taux de cotisation fixé par le syndicat.*
- 4.02 *Au plus tard, le quinzième jour de chaque mois, l'employeur transmet par chèque payable à l'ordre de la FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIERS-MENUISIERS, FORESTIERS ET TRAVAILLEURS D'USINES, section locale 29, le montant des cotisations prélevées le mois précédent.*
- Tel chèque est accompagné d'un relevé en duplicata indiquant pour chaque mois visé, le montant total des retenues, la liste des noms des employés cotisés ainsi que leur numéro d'assurance-sociale.*
- 4.03 *Pour la durée de la présente convention le taux de cotisation à déduire est de 1.5%.*
- 4.04 *Le syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser l'employeur contre toute réclamation qui pourrait être faite par un ou plusieurs employés au sujet des montants retenus par ce dernier, en vertu des dispositions du présent article.*

ARTICLE 5

DROIT DE GERANCE

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

ARTICLE 6

GREVE ET LOCK-OUT

- 6.01 Il ne devra y avoir ni grève, ni ralentissement de travail, ni interruption de travail destinés à limiter la production pendant la durée de cette convention.
- 6.02 Il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de la convention.

ARTICLE 7

HEURES DE TRAVAIL

- 7.01 La semaine normale de travail pour les employés régis par la présente convention est de quarante-deux heures et demie (42 1/2).
- 7.02 Les heures normales de travail sont réparties en cinq (5) jours, soit du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:
- | | |
|----------|---|
| LUNDI | 7:30 hre à 12:00 hre et 13:00 hre à 17:00 hre |
| MARDI | 7:30 hre à 12:00 hre et 13:00 hre à 17:00 hre |
| MERCREDI | 7:30 hre à 12:00 hre et 13:00 hre à 17:00 hre |
| JEUDI | 7:30 hre à 12:00 hre et 13:00 hre à 17:00 hre |
| VENDREDI | 7:30 hre à 12:00 hre et 13:00 hre à 17:00 hre |
- 7.03 A) La semaine normale des employés affectés à une équipe autre que celle de jour, est répartie ainsi:
- Quarante-deux heures et demi (42 1/2) par semaine,
- Du lundi au jeudi inclusivement; de 17:00 hre à 2:30 heure;
 - Le vendredi de 17:00 heure à 0 heure.
- B) Sous réserve du paragraphe A) de la présente clause, les employés bénéficient pour le lunch d'un temps d'arrêt non-rénuméré d'une demi-heure entre 22 heure et 22 heure 30.
- C) Sous réserve du paragraphe A) de la présente clause, les employés reçoivent en plus du taux horaire prévu pour leur emploi, une prime horaire de (0.25) l'heure pour les heures de travail effectuées entre 17 heure et la fin de leur horaire de travail. Le droit à la prime ne s'applique pas au gardien.
- 7.04 Malgré les dispositions des clauses 7.02 et 7.03 A), l'employeur peut, après consultation du délégué syndical modifier les horaires de travail. Telle modification est effective à compter du dixième jour qui suit l'affichage à cet effet.
- Telle modification d'horaire est justifiée notamment, pour répondre à des impératifs de production ou pour la mise sur pied d'une troisième équipe de travail.

ARTICLE 8

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 8.01 Tout travail effectué en dehors des heures de la journée normale de travail telle que définie aux clauses 7.02 et 7.03A de la présente convention et en dehors de la semaine normale de travail définie à la clause 7.01 est rémunéré de la manière suivante:
- au taux horaire simple de l'employé pour son emploi à exécuter majoré d'une demi (150 %)
- 8.02 Tout travail effectué le dimanche est rémunéré de la façon suivante:
- au taux horaire double de l'employé pour son emploi à exécuter (200 %)
- 8.03 Tout employé rappelé au travail après ses heures normales de travail et ce, sans avoir été avisé préalablement à son départ qu'il était requis de faire du temps supplémentaire, reçoit une rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures au taux horaire simple pour son emploi à exécuter ou au taux du temps supplémentaire pour les heures effectivement travaillées, selon le calcul le plus avantageux.
- Toutefois, le minimum de quatre (4) heures ne s'applique pas lorsque les heures de travail effectuées précèdent immédiatement les heures de la journée normale de travail de l'employé, alors que ce dernier est rémunéré selon la clause 8.01.
- 8.04 Dans la mesure du possible le travail en temps supplémentaire est réduit au minimum. Advenant que pour satisfaire à des impératifs de production et des échéances de livraison dans une ou plusieurs occupations(s) (classifications), l'employé qui s'est vu confier le travail sur sa cédule de production l'exécute sous réserve de la clause 8.05 et ce, après autorisation du chef d'équipe, du coordonnateur de la production, ou du gérant de la production.
- 8.05 Dans le cas où l'employé ne peut effectuer ce travail en temps supplémentaire, l'employeur offre ce travail par ordre d'ancienneté à un employé de la même classification (occupation) qu'il juge apte à effectuer ce travail. En cas de refus, l'employeur désigne l'employé ayant le moins d'ancienneté qu'il juge apte à effectuer ce travail.

- 9.01
- A) Le terme ancienneté, pour les fins de la présente convention, signifie la durée des services continus d'un employé au service de l'Employeur.
 - B) Dans le cas de mise à pied, ré-embauchage, promotion ou transfert, l'Employeur prendra en considération la compétence, l'habileté et l'efficacité. Lorsque ces facteurs seront considérés relativement égaux ou équivalents, l'ancienneté sera le facteur déterminant.
 - C) L'ancienneté s'applique en premier lieu à l'intérieur des départements ci-dessous mentionnés, "en second lieu l'ancienneté générale s'applique"

- A) Châssis
- B) Portes
- C) Vitrerie
- D) Moulure
- E) Cour à bois
- F) Camionnage, expédition

- 9.02
- A) Un employé régulier perd toute son ancienneté accumulée:
 - 1) s'il est congédié;
 - 2) s'il quitte lui-même le service de l'Employeur;
 - 3) s'il refuse une offre d'emploi dans son occupation;
 - 4) s'il ne se présente pas au travail, aux cours de son emploi régulier, et ce sans autorisation auparavant;
 - 5) si à la suite d'une mise à pied temporaire, il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours suivant un avis écrit à cet effet transmis sous pli recommandé à sa dernière adresse connue, étant entendu que la date du récépissé émis par la poste à l'employeur constitue le début du délai.
L'employé informe sans délai, l'employeur de tout changement d'adresse.
 - 6) s'il est mis à pied temporairement pour une période de douze (12) mois consécutifs.
 - B) Un employé régulier:
 - 1) conserve son ancienneté durant les six (6) premiers mois d'un accident ou d'une maladie;
 - 2) accumule son ancienneté durant les six (6) premiers mois d'une maladie industrielle ou accident de travail et la conserve durant les six (6) mois qui suivent;En vertu des paragraphes 1 et 2 qui précèdent, l'employé qui ne revient pas au travail perd son ancienneté.
L'employeur et le syndicat peuvent toutefois convenir par écrit d'extensionner les délais prévus aux paragraphes 1 et 2 qui précèdent.

9.03

A) Un employé en congé autorisé pour affaires syndicales continue d'accumuler son ancienneté pendant la durée de tel congé.

B) LA REPRESENTATION

L'Employeur accepte d'accorder une permission de s'absenter sans paye à l'employé élu par le syndicat pour assister aux conventions et conférences de son syndicat, une fois l'an, pourvu que de l'avis de l'Employeur, cette absence ne nuise d'aucune façon à l'opération efficace de l'atelier.

Telle permission ne devant pas excéder cinq (5) jours ouvrables.

Cette permission d'absence devra être obtenue de l'employeur au moins une (1) semaine avant le départ de tel délégué pour ladite convention.

A compter de la signature de la présente convention, le syndicat informe par écrit l'employeur du nom de son délégué syndical et de son substitut qui agit en cas d'absence du délégué syndical ainsi que celui du représentant syndical. Par la suite, il informe l'employeur de tout changement.

Après avoir pris rendez-vous, auprès du coordonnateur ou gérant de la production, le délégué syndical peut s'absenter pour discuter avec ce dernier de tout problème relatif à l'application de la présente convention

Sur rendez-vous, le représentant syndical peut rencontrer l'employeur à ses bureaux pour discuter avec lui de toute question relative à la présente convention.

9.04

A) Aux fins d'application de la présente convention, la période de probation pour tout nouvel employé est de soixante (60) jours ouvrables continus de travail.

Tout jour chômé et payé ainsi que les jours de vacances pouvant survenir durant cette période n'interrompent pas le service continu. Toutefois, dans telle circonstance la période de probation est retardée proportionnellement de ce nombre de jour (s).

Au terme de cette période, la durée des services continus qui précède immédiatement, est reconnue à titre d'ancienneté et ce, à compter du dernier engagement.

- 9.04 B) Dans le cas de réduction du nombre de salariées à cause d'un manque de travail, les salariées en période de probation seront les premiers à être mis à pied, à moins d'un employé compétent.
- C) Dans le cas de ré-embauchage, les employés rappelés les premiers seront ceux qui jouissent d'une plus grande ancienneté, sujet à l'article 9.01 B.
- 9.05 Un employé assigné à une fonction non couverte par la présente convention, continue d'accumuler son ancienneté durant les douze (12) premiers mois suite à son affectation hors unité. Au terme de ces douze (12) mois, l'employé conserve son ancienneté.
- 9.06 A) L'employeur envoie au Syndicat par la poste, au cours du mois de janvier de chaque année, la liste contenant par ordre alphabétique, pour fins de mouvement de main d'oeuvre, le nom, l'adresse et la date d'embauchage de tous les employés assujettis à cette convention. Cette liste est également affichée au tableau afin que les employés en prennent connaissance.
- B) La mise à date de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux parties, quinze (15) jours après sa mise à la poste sous pli recommandé par l'employeur à l'adresse du Syndicat, à moins que le Syndicat fasse des représentations à l'employeur pendant ces quinze (15) jours. Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière année d'emploi et il appartient aux employés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste d'ancienneté.
- 9.07 Le cas des employés dont la santé ou les capacités sont ou peuvent devenir inférieures à la normale sera étudié par l'employeur et le Syndicat.

ARTICLE 10

TRANSFERT ET PROMOTION

- 10.01 A) Tout employé transféré d'une façon permanente à une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, recevra le taux de la nouvelle tâche après deux (2) semaines complètes de travail.
- B) Tout employé transféré d'une façon permanente à une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, par suite d'une diminution des opérations de l'employeur ou lors d'une nouvelle affectation, recevra son taux de rémunération ordinaire deux (2) semaines complètes, et par la suite, le taux de la nouvelle tâche.
- 10.02 Tout employé transféré d'une façon temporaire à une tâche comportant un taux de rémunération inférieur ou supérieur à son taux de rémunération ordinaire, par suite d'une diminution des opérations de l'employeur, recevra son taux de rémunération ordinaire.
- 10.03 Les employés actuellement au service de l'employeur devront bénéficier des promotions avant tout nouvel employé, pourvu qu'ils aient la compétence et l'habileté nécessaire aux exigences normales de la tâche.
- A cet effet, l'employeur affiche durant une période de trois (3) jours ouvrables tout nouveau poste à combler.
- Les employés réguliers intéressés peuvent poser leur candidature pour l'obtention de ce poste.
- 10.04 Avant de faire appel à un employé remplaçant, l'employeur peut sans afficher, procéder par transfert ou promotion. Dans tel cas, l'employeur peut assigner un employé remplaçant dans la classification (occupation) de l'employé ainsi déplacé.

ARTICLE 11

PERIODE DE REPOS

11.01

Une période de repos intercalaire de dix (10) minutes le matin et de dix (10) minutes l'après-midi sera accordée à tous les employés régis par la présente convention, en autant qu'on voudra bien continuer d'accepter la détermination de la situation de cette période de repos au cours des demi-journées selon le système actuel, soit la sonnette opérée par le responsable de la cantine qui nous dessert ou selon l'heure d'arrivage de cette même cantine.

11.02

Cette période de repos est également accordée aux employés affectés à une équipe autre que celle de jour et elle est prise entre 19:30 heure et 19:40 heure ainsi qu'entre 0.30 heure et 0.40 heure.

- 12.01 Les employés bénéficient des jours chômés et payés suivants. Ces jours sont ceux énumérés ci-après:
- JOUR DE L'AN
 - LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN
 - LUNDI DE PAQUES
 - FETE DE LA REINE
 - ST-JEAN-BAPTISTE
 - CONFEDERATION
 - FETE DU TRAVAIL
 - ACTION DE GRACES
 - VEILLE DE NOEL
 - NOEL
 - LENDEMAIN DE NOEL
 - VEILLE DU JOUR DE L'AN
- 12.02 A l'exception des jours chômés et payés couvrant la période des fêtes et sous réserve des dispositions légales à ce contraire, dès qu'un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche ou qu'il intervient durant la semaine normale de travail à un jour autre qu'un lundi ou un vendredi, l'employeur peut après entente avec le délégué syndical, convenir du report de ce congé à un lundi ou un vendredi qui suit ou qui précède la date de ce congé. Telle date de report ne peut excéder 8 jours de la date du congé à reporter. A défaut d'entente sur la date de report, l'employeur la détermine.
- 12.03 Sous réserve de la clause 12.02, dès qu'un jour chômé et payé est fixé après entente ou déterminé par l'employeur, ce dernier informe les employés par affichage de la date du congé et ce, au moins huit (8) jours avant la date de prise de ce congé.
- 12.04 L'employé qui travaille lors d'un jour chômé et payé, reçoit pour toutes les heures de travail effectuées lors de ce jour chômé et payé, le taux horaire simple pour l'emploi à exécuter majoré d'une demie (150%) et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé.
- 12.05 Pour bénéficier, de l'indemnité afférente à un jour chômé et payé, l'employé doit être au service de l'employeur depuis vingt (20) jours ouvrables et avoir travaillé durant le jour ouvrable complet qui précède et le jour ouvrable complet qui suit le jour de la fête.
- Une absence autorisée par l'employeur durant l'un de ces jours (c'est à dire celui qui précède ou qui suit le jour chômé et payé) ainsi qu'un licenciement dans les quinze (15) jours qui précède n'affecte pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié.

ARTICLE 13

CONGES SOCIAUX

13.01

L'employeur permet à un employé de s'absenter sans perte de traitement à l'occasion des événements suivants:

- A) Le décès de son conjoint, de son enfant: un maximum de quatre (4) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- B) Le décès de ses père, mère, frère, soeur: un maximum de trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- C) Le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur: le jour des funérailles.

Pour bénéficier des dispositions de la présente clause, l'employé doit assister aux funérailles du défunt.

ARTICLE 14

VACANCES

14.01 Un employé a droit à des vacances dont la durée est ci-après déterminée:

<u>ANCIENNETE</u>	<u>CONGE</u>	<u>INDEMNITE</u>
0 à 1 an	1 jour/mois (max. 10)	4%
1 à 3 ans	Deux semaines	4%
4 à 6 ans	Deux semaines	5%
7 à 10 ans	Trois semaines	6%
10 à 15 ans	Trois semaines	7%
15 ans et plus	Trois semaines	8%

14.02 Aux fins du calcul de la durée du congé et de l'indemnité prévue à la clause 14.01, l'employeur tient compte de l'ancienneté acquise par l'employé au 1er avril pour établir la durée du congé d'une part, et d'autre part du salaire qu'il a payé à l'employé pendant la période du 1er avril au 31 mars qui précède immédiatement les vacances.

14.03 L'employé qui a droit à un minimum de deux (2) semaines de vacances, se voit allouer deux (2) semaines consécutives de vacances durant la période estivale de vacances stipulée par le décret de la construction.
L'employé qui a droit à trois (3) semaines de vacances effectue son choix pour sa troisième semaine de vacances selon les dispositions de la clause 14.08.
L'employé qui a droit à moins de deux (2) semaines de vacances, se voit allouer ses vacances durant la période estivale de vacances stipulée par le décret de la construction. Il n'a pas à se présenter au travail durant cette période de vacances après avoir utilisé ses jours de vacances déterminés à la clause 14.01, sauf si requis par l'employeur.

14.04 Malgré la clause 14.03, l'employé affecté à une équipe autre que celle de jour, se voit allouer ses vacances au terme de son emploi.

14.05 Durant la période estivale de vacances stipulée par le décret de la construction, les employés affectés à une équipe autre que celle de jour voient leur horaire de travail déterminé selon la clause 7.02 de la présente convention.

14.06 L'employé reçoit à son départ pour vacances l'indemnité à laquelle il a droit en vertu de la clause 14.01.

14.07 L'employé qui quitte son emploi ou qui est congédié, reçoit à son départ, les sommes qui lui sont dûes à cette date ainsi que le paiement de ses vacances accumulées et non utilisées.

14.08 *Entre le 15 août et le 1er septembre de chaque année, l'employé soumet par écrit à l'employeur le moment où il désire prendre sa troisième semaine de vacances. Telle semaine doit se situer entre le 1er octobre et la fin de février. Sous réserve des deux alinéas qui suivent, les choix de vacances sont accordés selon l'ancienneté.

L'employeur peut refuser un choix de vacances si plus d'un employé d'une même classification (occupation) oeuvrant dans un même département soumet un même choix de vacances.

Jamais plus de trois (3) employés au niveau de l'entreprise peuvent prendre leur 3ième semaine de vacances simultanément. L'employé qui se voit refuser son choix de vacances en soumet un autre.

* Lire pour la première année de convention collective
"ENTRE LE 1er ET LE 15 SEPTEMBRE 1984"

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

15.01

Dans tous les cas de griefs, l'employeur et le syndicat, conviennent de se conformer à la procédure ci-après prévue.

L'avis de grief doit mentionner les faits à l'origine, la ou les clause (s) de la convention visée (s) et le correctif requis.

A) PREMIERE ETAPE

Tout grief est présenté par écrit au contremaître dans les cinq (5) jours suivant les faits qui y ont donné naissance. Il est signé par l'employé et le représentant syndical.

B) DEUXIEME ETAPE

Si le contremaître ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la première étape, ledit grief est soumis par le représentant syndical au gérant de production.

C) TROISIEME ETAPE

Si le gérant de production ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la deuxième étape, ledit grief est soumis par le représentant syndical au gérant général.

D) QUATRIEME ETAPE

Le gérant général fait connaître sa réponse dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la troisième étape. Si la réponse de ce dernier n'est pas satisfaisante ou s'il ne l'a pas fait connaître au terme de ce délai, le grief est soumis à la procédure d'arbitrage ci-après prévue.

15.02

Le syndicat peut faire et soumettre un grief par écrit au nom de l'ensemble des employés ou de l'ensemble des employés d'un département. Dans un tel cas, le syndicat débute le processus à la troisième étape, définie à la clause 15.01 et le grief doit être soumis dans les cinq (5) jours suivant les faits qui y ont donné naissance.

15.03

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. L'employeur et le syndicat peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger tels délais. Le défaut de se conformer aux délais prévus au présent article rend, le grief nul, non valide et illégal aux fins de la présente convention.

- 15.04 Tout grief soumis dans le cadre du présent article peut faire l'objet de discussion entre l'employeur et le délégué syndical. Le moment de la rencontre est après les heures régulières de travail sauf, après entente entre les parties.

PROCEDURE D'ARBITRAGE

- 15.05 Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu à la quatrième étape aviser l'employeur par courrier recommandé de son intention de recourir à la procédure d'arbitrage.
- 15.06 Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis prévu à la clause 15.05, les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre à qui ils réfèrent le grief. A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut adresser une demande au Ministre du Travail en vertu de l'article 100 du Code du Travail, pour faire nommer un arbitre.
- 15.07 Après entente écrite entre les parties, celles-ci peuvent respectivement désigner un assesseur pour siéger avec l'arbitre.
- 15.08 Chacune des parties défraie les dépenses de l'assesseur qu'elle a choisi. Les frais de l'arbitre ainsi que les autres coûts qu'il encoure en rapport avec l'arbitrage sont payés à part égale entre les parties.
- 15.09 Le mandat de l'arbitre est limité aux dispositions de la présente convention. Il ne peut de par sa décision ajouter ou soustraire aux clauses de la présente convention, ni les modifier.

L'arbitre chargé d'adjudger sur un grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler. 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 l'employé aurait effectivement reçu moins les sommes d'argent qu'il a reçues ailleurs.

Le cas échéant, l'arbitre peut ajouter à un tel montant un intérêt au taux légal.

- 15.10 Tout grief logé en vertu du présent article est entendu dans les meilleurs délais. L'arbitre rend sa décision écrite dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la fin de l'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après ce délai.
- 15.11 Les témoins sont à la charge de la partie qui les assigne.
- 15.12 L'arbitre procède à l'instruction du grief selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés.

ARTICLE 16

DISPOSITIONS GENERALES

- 16.01 L'employeur favorise le maintien d'organismes ayant pour but, de prévenir les accidents, de remédier aux conditions et pratiques insalubres, la prévention des incendies et leur combat; dans ce contexte, un employé peut être assigné à n'importe quelle fonction et ce, en tout temps où ses services sont requis.
- 16.02 Sous réserve de la clause 16.01, le syndicat s'engage à seconder les efforts de l'employeur notamment en cas d'inondation ou autre sinistre.
- 16.03 L'employeur place des troussees de premiers soins au bureau du contremaître.
- 16.04 Tous les accessoires de sécurité exigés par l'employeur devront être fournis et payés par ces derniers, selon les exigences de l'employeur à la signature de la présente convention.
- 16.05 L'employeur met à la disposition des employés un endroit propre, réservé aux fins de cantine.
- 16.06 Accident du travail:
Le salarié victime d'un accident du travail qui nécessite une visite à l'hôpital ou chez le médecin, a droit au paiement de toutes les heures de sa journée normale, le jour de l'accident.

DISPOSITION PARTICULIERE

- 16.07 L'employé en absence autorisée peut, après entente avec le gérant de production ou le coordonnateur de production, récupérer après sa journée ou sa semaine normale de travail, une partie ou l'ensemble des heures perdues lors de telle absence. Tout temps compensé en vertu de la présente clause est rémunéré à taux simple pour l'emploi à effectuer et ce, malgré les dispositions de l'article 8.

ARTICLE 17

AVIS D'AFFICHAGE

- 17.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau d'affichage dans l'usine et ce, près du lieu d'entrée et de sortie des employés.
- 17.02 Le syndicat peut afficher sur ce tableau un avis de convocation d'assemblée. Tout autre document de nature syndicale émanant du syndicat est transmis simultanément à l'employeur lors de l'affichage.
- 17.03 Aucune affiche autre que celle prévue à la clause 17.02, soit de nature visuelle ou littéraire n'apparaît à l'intérieur ou à l'extérieur de l'usine.
- 17.04 Aucune distribution d'avis ou de documentation de quelque nature qu'elle soit n'est permise durant les heures de la journée de travail sauf, avec la permission de l'employeur.

ARTICLE 18

FRAIS DE VOYAGE

18.01

Les frais de repas encourus lors des déplacements des employés assignés pour le transport de la marchandise sur un camion de la compagnie sont remboursés selon les normes prévues par l'employeur existantes à la date de signature de la présente convention:

Cependant, si l'employeur établissait des normes inférieures durant le cours de la présente convention, les normes prévalant au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention continueront de s'appliquer.

ARTICLE 19

NULLITE D'UNE CLAUSE

19.01

La nullité d'une clause de la présente convention n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou de la convention en son entier.

ARTICLE 20

INTERPRETATION

20.01

Les clauses de la convention s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de tout le contrat.

- 21.01 La présente convention entre en vigueur au moment de sa signature par les parties et elle n'a pas d'effet rétro-actif, sauf pour ce qui est de la clause 21.07.
- 21.02 La présente convention est en vigueur pour une durée de trois (3) ans à compter de la date de signature.
- 21.03 Les conditions de travail prévues à la présente convention continuent de s'appliquer tant que le droit au lock-out n'est pas acquis.

AMENDEMENTS A LA PRESENTE CONVENTION

- 21.04 Les parties signataires de la présente convention peuvent après entente écrite à cet effet, ajouter, modifier ou soustraire aux dispositions de la présente convention.
- Telles discussions portant dans le cadre de la réouverture de la présente convention ne peuvent être interprétées comme conférant aux parties signataires le droit à la grève ou au lock-out.
- 21.05 Toute entente écrite est signée par les parties et déposée en vertu de l'article 72 du Code du Travail.

RENOUVELLEMENT DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE

- 21.06 A compter de la date de terminaison de la présente convention, les parties conviennent d'entreprendre les négociations en vue du renouvellement de la présente convention collective, le tout en conformité avec l'article 52.2 du Code du Travail.

- 21.07 RETROACTIVITE

L'employé à l'emploi de l'entreprise à la date de signature de la présente convention, a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre:

le taux de salaire établi à l'annexe "1" pour son emploi à effectuer en vertu de la présente convention pour les heures travaillées durant la période débutant le 1er avril 1984 jusqu'à la date de signature de la présente convention.

et

toutes les sommes perçues pour la période comprise entre le 1er avril 1984 et la date de signature de la présente convention.

- 21.08 La rétroactivité est versée dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la signature de la présente convention.
- 21.09 Aucun employé ne subit de diminution de traitement par suite de l'application des nouveaux taux de salaires apparaissant à la présente convention. L'application des nouveaux taux de salaires s'effectue sur la base du taux de tâche payé à l'employé à la date de signature de la présente convention.

ANNEXE ET LETTRE D'ENTENTE

- 21.10 Elles font parties intégrante de la présente convention.

ARTICLE 22

SALAIRES ET CLASSIFICATION

22.01

A compter des dates mentionnées, les taux de salaires et la classification des employés sont appliqués selon leur occupation telle que mentionnée ci-dessous:

	PERIODE	A COMPTER DE LA DATE DE SIGNATURE DE LA PRESENTE CONVENTION	85-04-01	85-10-01	86-04-01	86-10-01	87-04-01
CHEF D'EQUIPE		8.55	8.85	9.10	9.40	9.70	10.05
CONDUCTEUR DE MACHINES							
CLASSE A		8.35	8.65	8.90	9.20	9.50	9.85
CLASSE B (2 ans d'expérience)		8.25	8.55	8.80	9.10	9.40	9.75
CLASSE B (moins de deux (2) ans)		7.95	8.25	8.50	8.80	9.10	9.45
APPROVISIONNEUR DE MACHINES		7.75	8.05	8.30	8.60	8.90	9.25
MESUREUR		8.70	9.00	9.25	9.55	9.85	10.20
EBENISTE		8.55	8.85	9.10	9.40	9.70	10.05
<u>OUVRIER D'ATELIER:</u>							
CLASSE A		8.35	8.65	8.90	9.20	9.50	9.85
CLASSE B		7.95	8.25	8.50	8.80	9.10	9.45
ASSEMBLEUR		7.75	8.05	8.30	8.60	8.90	9.25
<u>PEINTRE:</u>							
CLASSE A		8.35	8.65	8.90	9.20	9.50	9.85
CLASSE B		7.95	8.25	8.50	8.80	9.10	9.45
CLASSE C		7.75	8.05	8.30	8.60	8.90	9.25

(SUITE)

PERIODE	A COMPTER DE LA DATE DE SIGNATURE DE LA PRESENTE CONVENTION	85-04-01	85-10-01	86-04-01	86-10-01	87-04-01
		VERIFICATEUR	8.35	8.65	8.90	9.20
EXPEDITIONNAIRE	8.35	8.65	8.90	9.20	9.50	9.85
CHAUFFEUR DE CAMION	8.35	8.65	8.90	9.20	9.50	9.85
APPROVISIONNEUR DE CANTONS	7.75	8.05	8.30	8.60	8.90	9.25
MECANICIEN DE MACHINES FIXES	8.05	8.35	8.60	8.90	9.20	9.55
MACHINISTE	8.35	8.65	8.90	9.20	9.50	9.85
AIDE MACHINISTE	7.95	8.25	8.50	8.80	9.10	9.45
CONDUCTEUR DE CHARIOT ELEVATEUR	8.25	8.55	8.80	9.10	9.40	9.75
GARDIEN	7.55	7.85	8.10	8.40	8.70	9.05
SALARIE POLYVALENT	8.25	8.55	8.80	9.10	9.40	9.75
PREPOSE AU SERVICE	8.35	8.65	8.90	9.20	9.50	9.85
PREPOSE A L'ENTRETIEN DES UNITES MOBILES	7.75	8.05	8.30	8.60	8.90	9.25
MANOEUVRE	7.35	7.60	7.85	8.10	8.35	8.60
ETUDIANT	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00

TAUX A L'EMBAUCHE

Le taux horaire de salaire payé à un nouvel employé pour sa classification (occupation) est réduit de \$0.25 l'heure durant les trois (3) premiers mois de son emploi. Cette réduction ne s'applique toutefois pas à la classification "ETUDIANT".

22.02

Pour chacune des périodes prévues à la clause 22.01, soit le 86-04-01, le 86-10-01, et le 87-04-01, les taux de salaires apparaissant pour chacune des classifications ou occupations mentionnées sont ceux apparaissant à la présente convention.

Pour la durée de la présente convention et ce, malgré l'alinéa précédent, tels taux de salaires établis pour chacune des périodes y mentionnées peuvent, le cas échéant, être révisés de sorte que l'employeur s'engage à maintenir pour ces taux de salaires, un écart de salaire maximum de \$0.10 l'heure à ceux déterminés par le "Décret relatif à l'industrie du bois ouvré au Québec mis à exécution par: Le Comité paritaire du Bois ouvré de Québec", et applicable à l'entreprise Henri Bonneville & Fils Inc. Advenant que le Décret dont il est fait mention précédemment, prévoit des augmentations pour des périodes autres que celles visées; les taux de salaires s'appliquent à compter des périodes qui y sont déterminées.

22.03

Aux fins d'application des occupations mentionnées à la présente clause, les expressions suivantes désignent:

CHEFS D'EQUIPE:

salarié qui, de façon habituelle, dirige et surveille des salariés, tout en étant affecté lui-même à la production.

CONDUCTEUR DE MACHINES, CLASSE «A»:

salarié qui transpose les données requises, fait la lecture des schémas, scie, rabote, corroye ou façonne le bois et autres matériaux, règle sa machine, les scies ou les couteaux et qui peut en faire l'entretien.

CONDUCTEUR DE MACHINES, CLASSE «B»:

salarié qui transpose les données requises, scie, rabote, corroye ou façonne le bois et autres matériaux, règle sa machine, les scies ou les couteaux et qui peut en faire l'entretien.

APPROVISIONNEUR DE MACHINES:

salarié qui approvisionne des machines servant à façonner ou travailler le bois et d'autres matériaux et qui les met en marche et les arrête.

MESUREUR:

salarié qui détient un certificat d'une association attestant de sa capacité pour mesurer ou classer le bois.

EBENISTE:

salarié qui transpose les données requises, agence le bois et en connaît les essences et qui, d'après les tracés de débitage, accomplit de façon habituelle tous les travaux de préparation, d'assemblage et de finition en atelier, d'ouvrages visés par le champ d'application.

OUVRIER D'ATELIER, CLASSE «A»

salarié qui transpose les données requises, fait la lecture des schémas, et qui, au moyen d'outils et de machines qu'il règle et entretient, prépare et assemble le bois et autres matériaux ou produits en éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.

OUVRIER D'ATELIER, CLASSE «B»

salarié qui transpose les données requises et qui, au moyen d'outils et de machines qu'il règle et entretient, prépare et assemble le bois et autres matériaux ou produits en éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.

ASSEMBLEUR

salarié qui transpose les données requises, et qui, au moyen d'outils et de machines, assemble des pièces préparées de bois et autres matériaux en éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.

PEINTRE, CLASSE «A»

salarié qui, au moyen d'équipement qu'il entretient, prépare, assortit ou applique les teintures, les couleurs, les peintures, les vernis, les laques synthétiques et autres produits.

PEINTRE, CLASSE «B»

salarié qui, au moyen d'équipement qu'il entretient, applique les teintures, les couleurs, les peintures, les vernis, les laques synthétiques et autres produits.

PEINTRE, CLASSE «C»

salarié qui applique en série sur tous genres de surfaces, les couches d'apprêt, les teintures au moyen d'équipement qu'il entretient.

VERIFICATEUR

salarié qui transpose les données requises et qui, au moyen d'outils, s'assure de la qualité et des normes de fabrication ou vérifie l'installation d'ouvrage de menuiserie.

EXPEDITIONNAIRE

salarié qui aide à contrôler la réception, l'expédition et l'inventaire de tous les produits ou matériaux pour l'entreprise ; il peut, occasionnellement, conduire un tracteur ou un chariot élévateur:

CHAUFFEUR DE CAMION

Préposé à la livraison de marchandises. A ce titre il conduit le camion de la compagnie.

APPROVISIONNEUR DE CAMION

Salarié qui approvisionne les camions, selon les données écrites, de tous les produits ou matériaux pour l'entreprise et en fait le chargement ou le déchargement. Il peut occasionnellement se servir d'un chariot élévateur.

MECANICIEN DE MACHINES FIXES

Le mécanicien de machines fixes défini dans la loi des mécaniciens de machines fixes (S.R.Q., 1964, c. M6) et ses modifications.

MACHINISTE

salarié affecté au réglage, à l'entretien ou à la réparation de machines ou de l'outillage manuel, à la fabrication, au modelage ou à l'affûtage des couteaux de machines, à l'affûtage des scies et à la mise en place ou au déplacement de machines ou de leurs accessoires.

AIDE-MACHINISTE

salarié qui, sous la surveillance d'un machiniste est affecté au réglage, à l'entretien ou à la réparation de machine ou de l'outillage manuel à la fabrication, au modelage ou à l'affûtage des couteaux de machines, à l'affûtage des scies et à la mise en place ou au déplacement de machine ou de leurs accessoires.

CONDUCTEUR DE CHARIOT ELEVATEUR

salarié qui conduit et entretien les engins de manutention.

GARDIEN

salarié qui fait la surveillance, le ménage, de menus travaux d'entretien ou le chauffage dans le cas d'installation non visés par la Loi des mécaniciens de machines fixes (S.R.Q., 1964, c. M6) et ses modifications.

SALARIE POLYVALENT

salarié qui effectue des travaux qui relèvent de plusieurs emplois sans que la durée du travail visé par chacun n'excède 20 heures au cours de la semaine.

PREPOSE AU SERVICE

salarié qui est affecté à la manutention, au montage, au démontage, aux réparations ou aux ajustements des éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.

PREPOSE A L'ENTRETIEN DES UNITES MOBILES

salarié qui, selon les cédules et demandes à cet effet, procède au lavage des véhicules et à leur entretien régulier tels; changements d'huile et de pneus, graissage, remplacement de lumières et toutes autres tâches connexes à l'entretien général.

MANOEUVRE

salarié pour lequel aucun autre emploi n'est prévu dans la présente convention.

ETUDIANT

salarié qui fréquente une maison d'éducation de façon habituelle et dont la durée d'emploi n'excède pas soixante-cinq (65) jours ouvrables par année.

ARTICLE 22.04

Il est entendu entre les parties que l'employeur ne garantit pas à fournir de l'emploi selon les classifications décrites à 22.03 de même que selon les départements décrits à 9.01 C).

ARTICLE 22.05

Les employés recevront chaque jeudi après-midi leur salaire sous forme de chèque couvrant la semaine de travail se terminant le vendredi soir précédent (17 heure) ou se terminant le samedi AM pour ce qui est de l'équipe de nuit, s'il a lieu.

ARTICLE 23

MESURES DISCIPLINAIRES

- 23.01 *Toute mesure disciplinaire écrite peut être soumise à la procédure de règlement de griefs et arbitrage prévue à l'article 15 de la présente convention. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à l'employeur.*
- 23.02 *Copie de la mesure disciplinaire est transmise à l'employé. Elle est également transmise au délégué syndical dans les meilleurs délais à moins que l'employé ne s'y oppose.*
- 23.03 *Sauf pour les cas de récidive sur des actes de même nature, toute mesure disciplinaire est retirée du dossier de l'employé neuf (9) mois après sa signification.*
- 23.04 *Lors de la signification d'une mesure disciplinaire, l'avis écrit à l'employé doit contenir le ou les motif(s) à l'appui de la mesure disciplinaire.*

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention

le 31 août 1984 à Ste-Marie de Beauce, Québec, à 17 heures 5 minutes.

POUR HENRI BONNEVILLE & FILS INC

Henri Bonneville
Romaine Bonneville
Jm Proesseau
Ryan Lacombe (terminé)

POUR LA FRATERNITE NATIONALE DES
CHARPENTIER-S-MENUISIERS, FORESTIERS
ET TRAVAILLEURS D'USINE/

J. Dubé Roy
André Pellois

ANNEXE "1"

Pour la période débutant le 1er avril 1984, les taux de salaires et la classification des employés sont appliqués selon leur occupation telle que mentionnée ci-dessous :

PERIODE	84-04-01 à la date de signature de la présente convention
CHEF D'EQUIPE	8.30
CONDUCTEUR DE MACHINES	
CLASSE A	8.10
CLASSE B (2 ans d'expérience)	8.00
CLASSE B (moins de deux (2) ans)	7.70
APPROVISIONNEUR DE MACHINES	7.50
MESUREUR	8.45
EBENISTE	8.30
OUVRIER D'ATELIER:	
CLASSE A	8.10
CLASSE B	7.70
ASSEMBLEUR	7.50
PEINTRE:	
CLASSE A	8.10
CLASSE B	7.70
CLASSE C	7.50
VERIFICATEUR	8.10
EXPEDITIONNAIRE	8.10
CHAUFFEUR DE CAMION	8.10
APPROVISIONNEUR DE CAMIONS	7.50
MECANICIEN DE MACHINES FIXES	7.80
MACHINISTE	8.10
AIDE MACHINISTE	7.70
CONDUCTEUR DE CHARIOT ELEVATEUR	8.00
GARDIEN	7.30
SALARIE POLYVALENT	8.00
PREPOSE AU SERVICE	8.10
PREPOSE A L'ENTRETIEN DES UNITES MOBILES	7.50
MANOEUVRE	7.10
ETUDIANT	5.75

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LES PARTIES

Les parties à la présente conviennent du statut particulier régissant les conditions de travail d'un homme de maintenance affecté à divers travaux de réparation des unités mobiles de l'employeur. Cet employé a un horaire et une semaine de travail non-définis à la présente convention. Advenant que dans une même semaine de travail, cet employé effectue sur demande plus de quarante-deux heures et demi (42 1/2) de travail, l'employeur le paie pour chaque heure additionnelle ainsi travaillée de la façon suivante:

- taux horaire simple de l'employé pour son emploi à exécuter majoré d'un demi (150%)

HENRI BONNEVILLE & FILS INC

Joseph Bonneau
Henri Bonneau
Imprévu

POUR LE SYNDICAT

Daniel Roy
André Dubois



BONNEVILLE
PORTES ET FENÊTRES
WINDOWS AND DOORS

Ste-Marie le 18 décembre 1984

Mme Christiane Tremblay
Direction des supports à l'information
425, St-Amable, 2ième Etage
Québec.
G1R 4Z1

OBJET: Votre lettre du 7 novembre 84
relative à certaines informa-
tions prévues à la convention
collective.

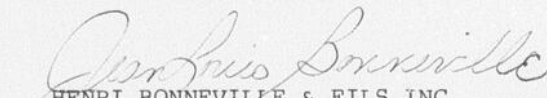
Madame,

Suite à nos récents entretiens, je désire vous communiquer par la présente les réponses suivantes aux questions que vous avez formulées:

- 1) Le taux de salaire du chef d'équipe à la date de signature de la convention collective est de \$8.55.
- 2) Celui du manoeuvre à la même époque est de \$7.35.
- 3) La classification d'assembleur est celle où l'on retrouve le plus d'employés. Leur nombre à la date de signature de la convention est de 18 employés et le taux est de \$7.75.
- 4) Au total 93 employés sont couverts par la convention collective à la date de signature.

Espérant ces réponses conformes à vos attentes, je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations.

Bien à vous.


HENRI BONNEVILLE & FILS INC
Par: Jean-Louis Bonneville