

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

05528-5

Nère convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances

H-3132-09

Date: 85-05-22 Réception: 85-05-23 Durée: Du 85-05-22 Au 86-11-15 Nombre de salariés réglés par la convention collective: 25

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant La Fraternité Nationale des Charpentiers-Menuisiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines Att.: Monsieur Mibbel Ferras 3750 Crémazie Est, ch. 200 Montréal, Qué H2A 1B6	<input type="checkbox"/> Déposant La Compagnie Eagle Lumber Limited Case Postale 510 120 boul Mélangon St-Jérôme, Qué J7E 5V2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 06-09 Activité: 6268 (0) Affiliation: 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Signature: Céline Carrette /sg Date: 85-05-31

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

RECHERCHE

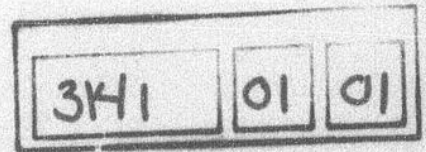
ET:

FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIER-S-MENUISIERS, FORESTIERS ET TRAVAILLEURS D'USINE
3750 est, Boul. Crémazie, #200
Montréal, Québec
H2A 1B6

Partie de deuxième Part

INTERVENUE LE 21 MAI 1985

313209



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LA COMPAGNIE EAGLE LUMBER LIMITEE, corporation légalement constituée ayant une place d'affaires au numéro 100, rue Mélançon, à Saint-Jérôme, Province de Québec, ci-après appelée "LA COMPAGNIE",

Partie de Première Part

ET:

FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIERSMENUISIERS, FORESTIERS ET TRAVAILLEURS D'USINE

3750 est, Boul. Crémazie, #200
Montréal, Québec
H2A 1B6

Partie de deuxième Part

INTERVENUE LE 21 MAI 1985

TABLE DES MATIERES

1	But de la convention
2	Reconnaissance et juridiction
3	Droit de gérance
4	Sécurité syndicale
5	Officiers et délégués
6	Continuité des opérations
7	Heures de travail
8	Equipes de soir et de nuit
9	Surtemps
10	Période de repos
11	Salaires
12	Indemnité de présence
13	Fêtes chômées et payées
14	Vacances
15	Congés de mortalité
16	Fonction de juré
17	Tableau d'affichage
18	Affichage des emplois
19	Ancienneté
20	Procédure de grief et d'arbitrage
21	Sécurité et santé
22	Droits acquis
23	Divers
24	Durée de la convention
	Annexe "A"
	Annexe "B"

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 *neuf* Le but de cette convention est de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie et ses salariés représentés par le Syndicat et de maintenir des conditions de travail justes et équitables pour tous et chacun et de régler à l'amiable, de la façon prévue ci-après, les différents ou griefs qui peuvent survenir de temps à autre.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'employeur reconnaît la Fraternité Nationale des Charpentiers-Menusiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines, Section Locale 29 comme le seul agent négociateur de ses salariés au sens du Code du Travail tel qu'il appert à l'accréditation émise par le Ministère du Travail de la province de Québec, le 26 novembre 1984 et qui se lit comme suit:-

"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau, des caissières et des acheteurs."

ARTICLE 3 DROIT DE GERANCE

- 3.01 Le Syndicat reconnaît et convient que c'est la fonction de la gérance de diriger et gérer les affaires de son entreprise, de diriger la main-d'oeuvre. Sans limiter la portée générale de ce qui précède, cette disposition comprend le maintien de l'ordre, de la discipline et du rendement efficace, le droit de diriger, de planifier et de contrôler les opérations, d'embaucher, de promouvoir, de rétrograder, de transférer et de mettre à pied les employés à cause de manque de travail ou pour toute autre raison légitime et de suspendre ou de congédier les employés pour une cause juste et raisonnable. La Compagnie convient que toutes ces fonctions seront exercées conformément aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4 SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tous les salariés qui sont visés par les termes de la présente convention deviendront membres du Syndicat dans un délai de dix (10) jours à compter de la date de leur embauchage initial.
- 4.02 Tous les membres du Syndicat employés par la Compagnie, doivent se maintenir membres en règle du Syndicat comme condition d'emploi pendant toute la durée de la présente convention.
- 4.03 Déductions syndicales
L'employeur s'engage à déduire du salaire de chaque salarié la cotisation hebdomadaire payable à la Fraternité de même que dans le cas d'un nouveau membre de la Fraternité.
- 4.04 Toutes les sommes déduites par l'employeur en vertu des dispositions de l'article 4.03 seront remises à la Fraternité mensuellement dans les quinze (15) jours qui suivront la dernière déduction, par chèque payable à la Fraternité Nationale des Charpentiers-Menusiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines, Section Locale 29.

Chaque remise sera accompagnée d'une liste en duplicata, indiquant les noms de chaque salarié à l'égard duquel une déduction a été faite, le montant déduit à l'égard de chaque salarié et les heures travaillées par le salarié durant la période.

- 4.05 Tous les ans, l'employeur calcule les montants de retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février de chaque année.
- 4.06 La Compagnie consent à ce que les officiers puissent faire signer des cartes d'adhésion aux nouveaux salariés sur les lieux de la Compagnie en dehors des heures de travail.
- 4.07 L'employeur doit informer le délégué de l'embauche de tout nouveau salarié et doit présenter chaque nouveau salarié au délégué. L'employeur doit faire visiter au nouveau salarié son poste de travail et il l'informe de son occupation et de ses responsabilités.

ARTICLE 5 OFFICIERS ET DELEGUES

- 5.01 Les délégués syndicaux sont dûment autorisés à voir à l'application de la présente convention collective, à cet effet, les délégués syndicaux peuvent, sans perte de salaire, durant leurs heures normales de travail, s'acquitter de leurs responsabilités syndicales mais après en avoir avisé leur supérieur immédiat.
- 5.02 La Compagnie consent à accorder un congé sans solde au délégué principal désigné par la Fraternité pour lui permettre de participer à une activité de la Fraternité en autant qu'il donne un préavis d'une semaine.
- 5.03 Le délégué principal bénéficie de l'ancienneté préférentielle c'est-à-dire qu'il est le dernier salarié mis à pied et le premier rappelé au travail.

ARTICLE 6 CONTINUITE DES OPERATIONS

- 6.01 Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune grève ou lock-out durant la présente convention collective.
- 6.02 Aucun salarié, ou groupe de salariés, n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activité destiné à limiter la production.

ARTICLE 7 HEURES DE TRAVAIL

- 7.01 *l' mds* La semaine normale de travail pour les salariés des Groupes A et B est de 44 heures réparties sur 5 jours ^A

Les heures de travail des salariés des groupes A et B sont réparties quotidiennement suivant l'horaire déterminé par l'employeur:-

Du lundi au mercredi inclusivement de 7:30 heures à 18:00 heures.

Les jeudi et vendredi entre 7:30 heures à 21:00 heures.

Et le samedi entre 8:00 heures et 17:00 heures.

Les camionneurs ne seront pas tenus de travailler les jeudi soir et vendredi soir et leur semaine normale de travail sera de quatre (4) jours de neuf (9) heures et une journée de huit (8) heures.

- 7.02 La semaine normale de travail pour les salariés groupe "C" sera de quarante-quatre (44) heures. Les heures normales seront de 7:00 heures a.m. à 17:00 heures p.m. avec une heure d'arrêt pour le repas du midi, du lundi au vendredi inclusivement, le vendredi, les salariés finiront à 16:00 heures p.m..
- 7.03 La semaine normale de travail pour les gardiens de nuit sera de cinquante (50) heures réparties quotidiennement entre 18:00 heures p.m. à minuit et de minuit à 6:00 heures a.m., du lundi au vendredi matin. Du vendredi 18:00 heures p.m. au lundi 8:00 heures a.m.. Cependant, dans le cas où le projet de règlement de la Loi sur les Normes du Travail paru dans la Gazette Officielle du 16 avril 1980, aux pages 1897 et suivantes, ne serait pas adopté ou un règlement similaire comportant la réglementation pour la semaine normale de travail du gardien, le maximum de la semaine normale de travail sera alors le nombre d'heures requis pour la semaine normale de travail de toute réglementation ou Loi subséquente à la signature des présentes.
- 7.04 L'employeur établira des cédules ou horaires de travail pour chaque groupe afin de permettre à chacun des salariés d'effectuer une rotation pour les jours de la semaine travaillés.
- 7.05 Dans le cas d'urgence, où les salariés doivent travailler pendant la période régulière des repas, on devra allouer ce même temps aussitôt que possible dès que l'urgence a cessé, et à tout événement pas plus d'une heure après la période régulière de repas.
- 7.06 Le signal annonçant la fin de la journée sera donné cinq (5) minutes avant la fin des heures de travail, tel que ci-haut spécifié. Le présent article ne s'applique qu'aux groupes "B" et "C". Le groupe "A" devra rester en fonction tant et aussi longtemps que des clients sont à l'intérieur du magasin et suivant le nombre déterminé par le gérant.
- 7.07 Les retards de plus de 5 minutes entraîneront une perte de salaire de 15 minutes. Le salarié reprendra son poste à l'expiration de ce 15 minutes.
- 7.08 L'employeur pourra réduire la semaine normale de travail en autant que cette dernière ne soit pas inférieure à quarante (40) heures. Si l'employeur désire réduire la semaine en bas de quarante (40) heures, dans le cas où la semaine sera réduite en bas de quarante (40) heures, il devra y avoir une entente avec le Syndicat.

ARTICLE 8 EQUIPES DE SOIR ET DE NUIT

- 8.01 Lorsque la Compagnie cédulera une équipe de soir ou de nuit, elle devra aviser les salariés deux (2) jours ouvrables à l'avance.
- 8.02 Lorsque la Compagnie a besoin de salariés pour effectuer un travail de soir et de nuit, elle devra choisir les salariés volontaires pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche. Si la Compagnie n'arrive pas à obtenir le nombre de salariés nécessaire, elle assignera le nombre de salariés ayant le moins d'ancienneté dans la même classification pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.
- 8.03 Tout salarié effectuant un travail le soir et la nuit aura droit à une prime dont le montant sera le suivant:-

Equipe de soir: \$0.40
Equipe de nuit: \$0.40

- 8.04 Les heures de travail des salariés travaillant sur une équipe de nuit seront réparties de la manière suivante: du lundi au vendredi inclusivement de 17:00 heures p.m. à 3:00 heures a.m. ou suivant entente mutuelle entre les parties avec une heure d'arrêt pour le repas.

ARTICLE 9 SURTEMPS

- 9.01 Toutes les heures travaillées en dehors des heures de travail régulières programmées de la journée seront payées au taux honoraire majoré de cinquante pour cent (50%).
- 9.02 Tout travail effectué le samedi, en dehors des heures régulières cédulées de l'employé, sera rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50%).
- 9.03 Le travail accompli le dimanche en dehors des heures régulières sera payé au taux horaire régulier majoré de cent pour cent (100%) sauf pour le gardien.
- 9.04 Un salarié requis de travailler un jour de congé férié sera payé au taux de salaire majoré de cinquante pour cent (50%) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du paiement du congé. Sauf pour les employés cédulés qui bénéficient d'un congé compensatoire dans la semaine.
- 9.05 Le temps supplémentaire est effectué sur une base volontaire. Tel travail est offert aux salariés selon l'ordre d'ancienneté. Dans le cas où trop de salariés refusent d'effectuer du temps supplémentaire, les salariés ayant le moins d'ancienneté sont alors tenus d'effectuer le temps supplémentaire, sauf en cas d'urgence où le temps supplémentaire ne sera pas volontaire mais obligatoire.

ARTICLE 10 PERIODE DE REPOS

- 10.01 La Compagnie accordera deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes, la première sera dans la première moitié de son équipe, l'autre dans la seconde moitié de chaque équipe. Ce repos sera pris sur le terrain de l'employeur aux endroits indiqués par l'employeur. Une cantine mobile sera autorisée sur le terrain de la Compagnie. Pour le groupe "A" de salariés, une période de repos sera prise selon une cédule préparée par l'employeur de façon à permettre une rotation de la période de repos parmi les employés. Cette période de repos sera prise l'avant-midi entre 9:30 heures et 10:30 heures et l'après-midi entre 14:45 heures et 15:45 heures.
- 10.02 Les salariés inscrits à l'horaire pour surtemps d'une durée de deux heures et demi (2½) ou plus auront droit à une période de repos additionnelle de quinze (15) minutes.

ARTICLE 11 SALAIRES

- 11.01 Les classifications et les taux de salaires seront énumérés à l'Annexe "A" attachée aux présentes, laquelle forme partie intégrante de cette convention.

- 11.02 Un salarié qui est transféré temporairement recevra le taux de salaire de sa propre classe ou le taux de salaire de la classe à laquelle il est transféré, le plus élevé des deux (2).
- 11.03 Un salarié transféré à sa propre demande dans une fonction prévoyant un taux de salaire inférieur, reçoit le taux de salaire de sa nouvelle fonction.
- 11.04 Les salariés seront payés chaque jeudi avant-midi sur une base horaire.

ARTICLE 12 INDEMNITE DE PRESENCE

- 12.01 Début de la période de travail
Tout salarié qui se rapporte à son travail à l'heure conventionnelle et qui n'a pas été avisé avant la fin de la journée normale de travail précédente que ses services n'étaient pas requis, ou dont les heures de travail durant une journée sont inférieures à quatre (4) heures, a droit à une rémunération équivalente à quatre (4) heures de travail. La Compagnie peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.
- 12.02 Si le manque de travail est dû à un cas de feu, de panne d'électricité de l'Hydro, ouragan, inondation ou tout fléau de la nature (act of God), cet article ne s'appliquera pas.
- 12.03 Tout salarié ayant quitté les lieux du travail et étant par la suite rappelé au travail recevra un minimum de paie de deux (2) heures régulières de travail au taux de temps et demi et s'il travaille plus que deux (2) heures, il sera aussi rémunéré au taux de temps et demi.

ARTICLE 13 FETES CHOMEES ET PAYEES

- 13.01 Les jours suivants seront observés comme jours de fête chômés et payés au taux régulier du salarié et aucun salarié ne sera requis de travailler ce jour-là, sauf urgence:-
- Action de Grâce
 - 24 décembre après-midi observé le jour-même
 - Noël
 - noté* - 26 décembre
 - 31 décembre
 - Jour de l'An
 - lendemain du Jour de l'An
 - Lundi de Pâques
 - St-Jean Baptiste
 - Confédération
 - Fête du travail

Quant au congé de l'Action de Grâces, pour les salariés appelés à travailler à l'Action de Grâces, ledit congé sera remplacé par un congé mobile que l'employé devra désigner à l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.

- 13.02 Ces jours de congés payés et chômés, s'il y a lieu, seront accordés au salarié ayant travaillé trente (30) jours ouvrables, à condition que le salarié soit à son travail le jour ouvrable précédant et suivant la fête à moins de raison valable, dont la preuve incombe au salarié.
- 13.03 a) Si un jour de fête chômée et payée coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé est ajouté aux vacances du salarié. Le salarié prendra ce congé après avoir avisé l'employeur.
- b) Un congé tombant une journée non travaillée pourra être férié et payé immédiatement avant la fête ou immédiatement après la fête et ce suivant l'entente survenue entre l'employeur et le délégué.
- 13.04 Il est entendu et convenu que la journée observée comme congé sera celle qui sera observée en vertu de la Loi des heures d'affaires des établissements commerciaux.

ARTICLE 14 VACANCES

- 14.01 La période de référence pour la rémunération des vacances sera du 1er juillet au 30 juin de l'année en cours.
- 14.02 Tout salarié régulier qui, au 1er juillet, aura travaillé pour l'employeur moins d'un an, aura droit à quatre pour cent (4%) de salaire et à une journée de congé par mois jusqu'à un maximum de dix (10) jours. Pour les salariés justifiant une année ou plus de service, au 1er juillet, ils auront droit aux vacances suivantes:-
- | <u>Années de service</u> | <u>Indemnité</u> | <u>Semaines</u> |
|--------------------------|------------------|-----------------|
| 1 an à 5 ans | 4% | 2 semaines |
| 5 ans à 8 ans | 6% | 3 semaines |
| 8 ans à 12 ans | 8% | 3 semaines |
| 12 ans et plus | 8% | 4 semaines |
- 14.03 Les vacances seront accordées aux dates désirées par les salariés, mais lorsque plus de quatre (4) salariés demanderont la même période de vacances, l'ancienneté déterminera ceux qui auront la préférence. Par contre, pas plus d'un salarié dans la même classification ne pourra prendre leurs vacances en même temps. Cependant, plus d'un employé par classification pourront prendre leurs vacances en même temps avec l'accord de l'employeur.
- 14.04 Les salariés devront faire connaître leurs choix pour la période de vacances au moment de l'affichage d'une cédule.
- 14.05 Les salariés ayant droit à trois (3) semaines ou plus de vacances ne pourront prendre trois (3) semaines consécutives qu'entre le 1er octobre et le 30 mai de chaque année.
- 14.06 L'indemnité qui est due pour les vacances des salariés sera payée en totalité au salarié avant son départ pour les vacances.

ARTICLE 15 CONGES DE MORTALITE

- 15.01 Advenant le décès d'un père, d'une mère, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une soeur ou d'une épouse, il sera accordé au salarié trois (3) jours d'absence avec paie et une journée supplémentaire sans paie.
- 15.02 Advenant le décès d'un beau-père ou d'une belle-mère, il sera accordé au salarié deux (2) jours d'absence avec paie et deux (2) jours supplémentaires sans paie.
- 15.03 Dans le cas du décès du grand-père, de la grand-mère, d'une belle-soeur ou d'un beau-frère d'un salarié, celui-ci aura droit à un jour de congé payé au taux régulier.
- 15.04 Ces jours d'absence seront accordés et payés pourvu qu'ils soient des jours ouvrables et non déjà payés en vertu de toutes autres dispositions de la présente convention collective, y compris les vacances du salarié.
- 15.05 Dans la computation du délai afin de déterminer si une absence justifiée pour cas de mortalité sera payée ou non, la journée de base de référence sera la journée des funérailles.

ARTICLE 16 FONCTION DE JURE

- 16.01 Devoir de juré
Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, la Compagnie lui paiera, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire régulier pour le nombre d'heures qu'il travaille normalement et les honoraires qu'il reçoit comme juré. Pour être payé, le salarié devra présenter une preuve de service ou le montant qu'il a retiré.
- 16.02 Le salarié régulier convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible et il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire régulier qu'il aurait reçu s'il avait travaillé. Cependant, il lui appartient de prouver que la durée de l'absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.
- 16.03 Un salarié incapable de se présenter au travail à l'heure régulière prévue devra avertir la Compagnie dans les deux (2) heures.

ARTICLE 17 TABEAU D'AFFICHAGE

- 17.01 Les avis du Syndicat pourront être affichés sur les lieux de travail sur des tableaux désignés exclusivement à cette fin par l'employeur.

ARTICLE 18 AFFICHAGE DES EMPLOIS

- 18.01 Lorsque la Compagnie a besoin de remplir un poste vacant ou un nouveau poste dans son établissement situé au 100, rue Melançon à Saint-Jérôme, la Compagnie affichera au tableau d'affichage mentionné à l'article 17.01, un avis décrit comme suit:-

- la description sommaire de l'emploi;
- l'endroit;
- la classification;
- le taux de salaire;

L'affichage devra être maintenu pour une période minimum de trois (3) jours ouvrables.

- 18.02 Le salarié ayant le plus d'ancienneté ayant fait application aura la préférence, pourvu qu'il possède la compétence, l'habileté et les qualifications requises pour combler le poste et tel salarié aura une période de probation qui pourra durer deux (2) semaines ouvrables. Cette période de probation pourra être prolongée sur entente mutuelle.
- 18.03 Le salarié promu sera alors payé selon le taux de salaire horaire prévu à l'Annexe pour le poste vacant auquel il a été promu.
- 18.04 Tout salarié candidat qui n'aura pas été choisi et qui se croit lésé pourra recourir à la procédure de griefs.
- 18.05 Si aucun candidat ne fait application ou ne remplit les exigences prévues à l'article 18.02, l'employeur peut embaucher un nouveau salarié.

ARTICLE 19 ANCIENNETÉ

- 19.01 Pour les besoins de la convention, l'ancienneté signifie la durée totale de services continus accumulés par le salarié conformément aux conditions suivantes.
- 19.02 Tout nouveau salarié aura une période de probation de quarante (40) jours ouvrables, commençant à la date d'embauchage et il aura droit à l'ancienneté calculée à partir de sa date d'embauchage lorsqu'il aura terminé sa période de probation. Quand le salarié a complété cette période de probation, il devient un salarié régulier et son nom sera placé sur la liste d'ancienneté.
- 19.03 La liste d'ancienneté sera tenue à jour et copie en double exemplaire sera remise au Syndicat sur demande.
- 19.04 L'ancienneté telle que décrite à la clause 19.01 s'appliquera selon le cas, de la façon suivante, pourvu que le salarié soit capable d'accomplir le travail requis:-
- Ancienneté générale: liste qui comprend tous les salariés couverts par la présente convention;
- Ancienneté de groupe: liste qui comprend tous les salariés du groupe "A" ou des groupes "B" et "C", tel que défini à l'Annexe "A";
- a) Dans le cas de promotion ou poste vacant ou transfert, l'ancienneté générale s'appliquera à tous.
- b) Dans le cas de mise à pied et de rappel, l'ancienneté de groupe s'appliquera à tous.

- 19.05 Advenant une mise à pied, la Compagnie en donnera préavis écrit d'une semaine ou à défaut, l'indemnité de préavis équivalente.
- 19.06 Advenant la création de nouveaux emplois, la Compagnie n'embauchera pas de nouveaux salariés, s'il y a des salariés en mise à pied, disponibles et capables d'accomplir le travail requis selon les exigences normales en autant que le salarié n'ait pas perdu son ancienneté.
- 19.07 Tout salarié régulier perdra ses droits d'ancienneté et son emploi sera terminé pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:-
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
 - b) s'il est congédié pour juste cause et que ce congédiement n'est pas infirmé par décision arbitrale;
 - c) s'il est mis à pied pendant plus de neuf (9) mois consécutifs de calendrier;
 - d) S'il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs de calendrier et s'il justifie plus de douze (12) mois d'ancienneté; et pour le salarié justifiant de moins d'une année d'ancienneté pour le nombre égal de mois à son ancienneté.
 - e) S'il fait défaut de se rapporter au travail à la suite d'un rappel par lettre certifiée (avec copie à la Fraternité) dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de cette lettre à moins que son défaut de se présenter au travail ne soit dû à une circonstance qui ne peut dépendre de lui et dont la preuve lui incombe, ou à moins que ce délai ne soit prolongé du consentement des parties.
 - f) s'il s'absente de son travail durant trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans avis à l'employeur à moins que cela ne soit dû à une circonstance qui ne peut dépendre de lui et dont la preuve lui incombe ou à moins que ce délai ne soit prolongé du consentement écrit des parties;
 - g) Un salarié promu à un poste exclu de l'unité de négociation conserve et continue d'accumuler de l'ancienneté pour une période de dix (10) jours ouvrables et durant cette période de temps, le salarié peut revenir à son ancien poste avec tous les droits qu'il avait au moment de sa promotion. Après cette période de dix (10) jours ouvrables, le salarié ne peut revenir à un poste de l'unité de négociation, sauf comme nouveau salarié. Le salarié pourra se prévaloir de la présente clause qu'une seule fois pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 20 PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 20.01 Un grief signifie toutes mécontentes relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, y compris les mesures disciplinaires.
- 20.02 Un grief au sens de la présente convention peut être logé par un salarié, par le Syndicat ou par la Compagnie.
- 20.03 Première étape
Le grief devra être soumis par écrit au gérant du département, dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant l'évènement faisant l'objet du grief. Le gérant du département rendra sa décision par écrit dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.

- 20.04 Deuxième étape
Si la réponse du gérant du département n'est pas acceptée ou s'il fait défaut de répondre dans le délai, le grief écrit sera référé au président de la Compagnie ou à son représentant dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la réception de la décision du gérant du département ou de l'expiration de son délai de réponse. Le président de la Compagnie ou son représentant rencontrera le président du local et l'agent d'affaires du Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la réception par lui du grief pour en discuter et trouver si possible une solution acceptable aux deux (2) parties. Le président de la Compagnie ou son représentant rendra sa décision par écrit dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la réunion avec le Syndicat.
- 20.05 Si la décision écrite du président de la Compagnie ou son représentant n'est pas acceptée, s'il fait défaut de répondre par écrit dans le délai, le Syndicat pourra soumettre le grief à l'arbitrage dans dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration du délai accordé à la Compagnie.
- 20.06 *adp* Lorsqu'un grief est de même nature et implique l'ensemble ou plus d'un salarié ou s'il s'agit d'un grief d'interprétation, il pourra être soumis par écrit par l'une ou l'autre des parties directement à la deuxième étape.
- 20.07 Dans le cas où un grief est référé à l'arbitrage, il sera entendu par un arbitre unique. Les représentants des deux (2) parties devront, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis demandant l'arbitrage, choisir conjointement un arbitre ou un processus d'arbitrage. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix de l'arbitre, ce dernier sera nommé conformément au Code du Travail.
- 20.08 L'arbitre est lié par les dispositions de la convention collective. Il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention.
- 20.09 La sentence arbitrale sera finale liera les parties en cause.
- 20.10 Dans les cas de mesure disciplinaire, l'arbitre, basé sur la preuve, pourra soit maintenir la décision de la Compagnie, soit la renverser ou la modifier. Dans le cas de perte de bénéfices, l'arbitre pourra décider de faire rembourser le salarié en tout ou en partie en tenant compte des argents reçus par ledit salarié durant son congédiement ou sa suspension.
- 20.11 Les honoraires et dépenses de l'arbitre seront défrayés à parts égales par les deux (2) parties.
- 20.12 Dans le cas d'avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement, la Compagnie convient de communiquer immédiatement par écrit au salarié concerné la ou les raisons d'une telle mesure disciplinaire. Une copie de cet avis sera remise au Syndicat.
- 20.13 Tous les délais sont de rigueur et ne peuvent être modifiés qu'après entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE 21 SECURITE ET SANTE

- 21.01 L'employeur, la Fraternité et le Comité de Santé Sécurité du Travail coopéreront afin de prévenir les accidents de travail et encourageront toutes les mesures sanitaires et sécuritaires nécessaires pour la santé et sécurité des salariés.
- 21.02 La compagnie aura pour guide les règlements et recommandations de la Loi de la Santé et Sécurité au Travail de même que la Loi des Accidents de Travail de même que toutes les autres Lois se rapportant à la Santé et Sécurité au Travail et dans les édifices publics.
- 21.03 Le salarié doit rapporter immédiatement tout accident ou blessure suivant la formule préparée à cet effet par la Compagnie.
- 21.04 La Compagnie assumera le coût de transport d'un salarié à l'hôpital, chez le médecin et à son domicile, s'il y a lieu, le jour de son accident.
- 21.05 Le salarié recevra sa rémunération d'une journée normale de travail, tel que stipulé à l'article sur les heures de travail, lorsqu'il est victime d'un accident au travail et toute autre compensation prévue par la Loi de la Commission des Accidents du Travail.
- 21.06 La Compagnie s'engage à reprendre à son service tout salarié après son complet rétablissement en autant que le travailleur soit en mesure de faire son travail et sur preuve d'un rapport médical fourni par lui à la Compagnie. Le salarié ne perdra aucune ancienneté à cause d'un tel accident.
- 21.07 Des troussees de premiers soins conformes à la Loi devront être installées à l'établissement ainsi que sur tout véhicule de livraison.
- 21.08 La Compagnie prendra les dispositions adéquates et raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des salariés durant les heures de travail afin qu'un salarié blessé soit traité le plus rapidement possible par une personne compétente et dûment qualifiée se trouvant sur les lieux où dans toute clinique ou hôpital.
- 21.09 Ce n'est pas l'intention de la disposition prévue à l'article 21.04 de rendre la Compagnie responsable pour le paiement du temps et du transport qui est indemnisé par la Commission des Accidents du Travail.
- 21.10 Tout salarié surpris à fumer ou à porter à sa bouche pipe ou cigarette allumée en dehors des endroits prescrits, à prendre des boissons alcooliques ou à être au travail en état d'ivresse, sera congédié immédiatement.
- 21.11 Les toilettes mises à la disposition des salariés ne peuvent être utilisées que par ceux-ci.

ARTICLE 22 DROITS ACQUIS

- 22.01 Les privilèges suivants seront maintenus, pour les employés qui y participaient, pendant la présente convention collective, de la même façon qu'ils étaient appliqués au moment de la signature de la convention et pour les mêmes bénéficiaires, à savoir:-
- a) Fonds de pension pour ceux qui l'ont déjà aux conditions du 28 juin 1980;
 - b) Assurance-groupe-maladie payée en partie par l'employeur pour ceux qui l'ont déjà au 28 juin 1980 et aux mêmes conditions;
 - c) Assurance-groupe-vie payée en partie par l'employeur pour ceux qui l'ont déjà au 28 juin 1980 et aux mêmes conditions;
 - d) Obligations d'épargne déduites sur le salaire;
 - e) Vestons fournis par la Compagnie aux vendeurs;
 - f) Echange de congés entre employés avec le consentement de l'employeur;
 - g) Escompte de quinze pour cent (15%) accordé sur le prix de vente régulier des objets de quincaillerie et quant aux matériaux, pour tous les salariés bénéficieront du même prix que le prix fait aux contracteurs;
 - h) Assurance-invalidité pour les employés qui l'avaient au 28 juin 1980.
- 22.02 L'employeur s'engage à étudier les coûts pour une assurance-groupe et à recevoir les documents de la Fraternité relativement à l'assurance et à demander des soumissions afin d'être prêt pour négocier une telle assurance-groupe à la prochaine convention collective le 15 novembre 1986.

ARTICLE 23 DIVERS

- 23.01 Les camionneurs et leurs aides requis de livrer de la marchandise en dehors d'un rayon de huit (8) kilomètres de St-Jérôme recevront une allocation de \$5.00 pour le repas du midi pour la durée de la convention, et ce, sur présentation d'un reçu.
- 23.02 La Compagnie devra fournir un imperméable, des gants et un ruban à mesurer à chaque salarié dont la fonction l'exige. Les salariés qui voudront changer de gants ou de ruban à mesurer devront rapporter les rubans à mesurer ou gants usagés. La Compagnie fournira tous les outils nécessaires au travail de chaque salarié sauf pour le mécanicien qui devra fournir ses petits outils.
- 23.03 Le Syndicat fournira à la Compagnie une liste écrite des noms des officiers et la Compagnie, de son côté, fournira au Syndicat la liste à date des noms des contremaîtres et autres membres de la direction.

ARTICLE 24 DUREE DE LA CONVENTION

- 24.01 La présente convention entrera en vigueur au moment de la signature et le demeurera jusqu'au 15 novembre 1986.

24.02

Les parties conviennent que la présente convention restera en vigueur jusqu'a ce que le droit de grève ou lock-out soit acquis conformément à la Loi.

24.03

C. K. S.

La compagnie versera un montant forfaitaire de 100,00\$ aux employés ayant fait cinq cent (500) heures et plus entre le 15 novembre 1984 et ce jour et versera un montant de 50,00\$ aux autres employés à l'emploi de la compagnie au 1er avril 1985.

ET LES PARTIES ONT SIGNE, A SAINT-JEROME, CE 22 mai 1985

LA COMPAGNIE EAGLE LUMBER LTEE
Par:-

[Signature]

[Signature]

[Signature]

LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIERES
MENUISIERS, FORESTIERS ET TRAVAILLEURS
D'USINE
Par:-

Edelard Cyr

[Signature]

Michel Perras
Jan Charbonneau

ANNEXE "A"

GROUPE "A" MAGASIN - DETAIL

<u>Classification</u>	<u>Taux actuel</u>	<u>A la signature</u>	<u>15-04-86</u>
Commis-vendeur estimation et pricing			
-début	8,00\$	8,15\$	8,40\$
-après 4 mois	8,25\$	8,40\$	8,65\$
-après 8 mois	8,50\$	8,65\$	8,90\$
Commis-vendeur et pricing			
-début	7,65\$	7,80\$	8,05\$
-après 4 mois	7,85\$	8,00\$	8,25\$
-après 8 mois	8,00\$	8,15\$	8,40\$
Commis-vendeur sénior et représentant			
-début	7,05\$	7,20\$	7,45\$
-après 4 mois	7,35\$	7,50\$	7,75\$
-après 8 mois	7,65\$	7,80\$	8,05\$
Répartiteur			
-début	6,65\$	6,80\$	7,05\$
-après 4 mois	7,05\$	7,20\$	7,45\$
-après 8 mois	7,45\$	7,60\$	7,85\$
Commis-vendeur junior et commis-réception			
-début	6,25\$	6,40\$	6,65\$
-après 4 mois	6,65\$	6,80\$	7,05\$
-après 8 mois	7,05\$	7,20\$	7,45\$
Temps partiel			
-début	4,85\$	5,00\$	5,25\$
-après 4 mois	5,15\$	5,30\$	5,55\$
-après 8 mois	5,45\$	5,60\$	5,85\$

GROUPE "B" EMPLOYES DE COUR-DETAIL
GROUPE "C" EMPLOYES DES SECHOIRS

Maintenance-machinerie			
-début	6,85\$	7,00\$	7,25\$
-après 4 mois	7,25\$	7,40\$	7,65\$
-après 8 mois	7,65\$	7,80\$	8,05\$
Opérateur de chariot-élévateur			
-début	6,60\$	6,75\$	7,00\$
-après 4 mois	7,00\$	7,15\$	7,40\$
-après 8 mois	7,40\$	7,55\$	7,80\$
Camionneur			
-début	6,50\$	6,65\$	6,90\$
-après 4 mois	6,90\$	7,05\$	7,30\$
-après 8 mois	7,30\$	7,45\$	7,70\$
Commis-cour			
-début	6,45\$	6,60\$	6,85\$
-après 4 mois	6,85\$	7,00\$	7,25\$
-après 8 mois	7,25\$	7,40\$	7,65\$
Journalier, vérificateur et gardien			
-début	6,40\$	6,55\$	6,80\$
-après 4 mois	6,80\$	6,95\$	7,20\$
-après 8 mois	7,20\$	7,35\$	7,60\$

ANNEXE "B"

SALARIES A TEMPS PARTIEL

- 1.01 Cette annexe décrit les conditions de travail dans cette convention collective qui sont applicables aux salariés à temps partiel, tel que défini plus bas.
- 1.02 a) Un salarié à temps partiel
Un salarié à temps partiel est défini comme étant une personne travaillant moins de quarante (40) heures par semaine.
- b) Un salarié à temps partiel peut remplacer un salarié régulier pendant la période de vacances ou pendant la maladie d'un salarié régulier et dans ces cas, ledit salarié à temps partiel pourra alors faire plus de quarante (40) heures au taux horaire du salarié régulier.
- c) L'employeur consent à ce que le salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté effectue le plus grand nombre d'heures en autant que ledit salarié puisse remplir les exigences de la tâche et qu'il soit disponible.
- 1.03 Un salarié à temps partiel devra devenir et demeurer membre en règle du Syndicat pour toute la durée de cette convention collective une fois qu'il aura complété sa période de probation.
- 1.04 Un salarié à temps partiel qui pour toute autre raison qu'une maladie prouvable, accident ou mise à pied, ou pour le retour aux études, n'est pas actif pour la Compagnie pour une période en excès de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, sera considéré séparé de la Compagnie et non membre du Syndicat pour les objectifs et fins de cette Annexe.
- 1.05 Il est entendu et convenu que les premiers soixante (60) jours travaillés constituent pour le salarié à temps partiel sa période d'essai et qu'un tel salarié peut être renvoyé par la Compagnie pour toute raison durant cette période de probation et ce, sans aucun recours.
- 1.06 Lorsqu'il y aura un poste vacant du côté du personnel à plein temps, la préférence sera accordée aux salariés à temps partiel par ordre d'ancienneté pourvu qu'ils en fassent la demande par écrit au gérant.
- 1.07 Dans les cas de mise à pied, les salariés à temps partiel seront remerciés dans l'ordre inverse.
- 1.08 Lors d'une mise à pied parmi les salariés à plein temps, un tel salarié aura le droit de se servir de son ancienneté pour obtenir du travail à temps partiel s'il en fait la demande. Alors qu'il est salarié à temps partiel, il maintient son ancienneté pour fin de rappel à un emploi à plein temps. De plus, un tel salarié, alors qu'il est à l'emploi à temps partiel, bénéficie de son ancienneté à plein temps pour les avantages de salarié à temps partiel. Il est entendu et convenu que le salarié à plein temps utilisant la présente clause et effectuant un travail de salarié à temps partiel, effectuera le travail au taux de salaire horaire du temps partiel suivant l'Annexe "A" et ce, après que le salarié aura travaillé quatre (4) semaines à la nouvelle tâche et ce, dans le cas d'un transfert temporaire.
- 1.09 L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux.