

NOM

NO

06069-9

C.A.E. 2542    NO.CONV.    60699  
AFFIL.    7    NB.EMPL.    40  
EMP.CDUV. 0    ET.GEDG. 49380    61  
PERS.VIS. 7    NO.ACC. M18867003  
DATE ENR.841015

**DÉPÔT**

Dépôt N°:

06069-9  
8 4 0 8 0 8 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 checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-18867-03</b>
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				84-07-10	85-12-31	40

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Fraternité Nationale des Charpentiers Menuisiers, Forestiers et Travailleurs d'Usine, section locale 29</b> 3750 Crémazie Est, ch. 200 Montréal, Qué H2A 1B6	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Parquets Dubeau Limitée</b> St-Norbert Cté Berthier, Qué J0K 3C0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Me Pierre Perrault</b> 75 rue St-Pierre Nord Joliette, Qué J6E 5X8	Région <u>06-08</u> Activité <u>1360 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 
2 
3 
4 
5 
6 
7 
8 
9 
10 
11 
Voir au verso pour les codes

**Remarques**

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association est: La Fraternité Nationale des Charpentiers-Menuisiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

**Pour le commissaire général du travail**

Signature	Date
Pierratte David /sg	84-08-20

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

'84 .III. 17 11 31

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LES PARQUETS DUBEAU LTEE.  
St-Norbert  
Comté Berthier (Québec)  
JOK 3C0

ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET

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

ci-après appelée "LE SYNDICAT"

-----

OBJET DE LA CONVENTION

Le but de cette convention, dans l'intérêt mutuel de l'Employeur et du salarié, est d'établir des relations de travail harmonieuses, des conditions de travail justes et équitables, des mécanismes de règlement pour les mésententes qui pourraient survenir au cours de la présente convention.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 1.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat a dûment été accrédité par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, en date du 23 janvier 1984, comme seul agent négociateur pour représenter les salariés en conformité avec l'accréditation, aux fins de conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés visés par l'accréditation: "Tous les employés salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des manutentionnaires de bois dans la cour et de tous ceux exclus par la Loi."
- 1.02 Tout employé non membre de l'unité de négociation ne peut accomplir du travail habituellement fait par les salariés de l'unité de négociation qui aurait comme conséquence de causer des mises à pied, empêcher "le rappel" ou de diminuer les heures régulières de travail des salariés. Cependant, tel article ne s'applique pas dans les cas d'urgence, d'entraînement de salariés, pour des fins éducationnelles et dans le cas de rappel pour une journée ou moins.
- 1.03 L'Employeur s'engage à ne pas donner à contrat ou à sous-contrat les travaux habituellement faits par les salariés faisant partie de l'unité de négociation et qui aurait pour conséquence de causer des mises à pied, de diminuer les heures de travail ou d'empêcher le rappel des salariés.

- 1.04 L'Employeur doit informer le Syndicat par avis écrit de l'embauche de tout nouveau salarié.

ARTICLE 2 - DEFINITION DES TERMES

2.01 a) Salariés réguliers:

Pour les fins de la présente convention collective, un salarié régulier se définit comme étant celui qui a terminé la période de probation prévue à l'article 11.05 des présentes.

b) Salariés à l'essai:

Pour les fins de la présente convention collective, un salarié à l'essai se définit comme étant celui qui n'a pas terminé la période de probation prévue à l'article 11.05 des présentes.

c) Mesures disciplinaires:

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

d) Grief:

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

e) Représentant syndical:

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

f) Chef de groupe

Pour les fins de la présente convention, le chef de groupe est celui qui est préposé à la maintenance, à l'entretien et à la réparation des équipements, de l'outillage et de la machinerie. Le chef de groupe est aussi un salarié qui est appelé à remplacer temporairement tout autre salarié dans l'usine. De plus, le chef de groupe remplit toute autre tâche assignée par l'Employeur

ARTICLE 3 - REGIME SYNDICAL

- 3.01 Tous les salariés membres de l'Union au moment de l'accréditation, qui le deviennent ou le redeviennent, doivent en demeurer membres en règle pour la durée de cette convention, comme condition d'emploi.
- 3.02 Tout salarié embauché par la Compagnie après la signature de la présente convention devra, comme condition du maintien de son emploi, joindre les rangs du Syndicat immédiatement après la période de trente (30) jours ouvrables de son embauchage, demeurer membre en règle du Syndicat jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 3.03 Sous réserve des exigences de toute loi provinciale ou fédérale pertinente, l'employeur prélève la cotisation hebdomadaire due par le salarié à chaque semaine et il remet chaque mois ladite cotisation aux autorités pertinentes du Syndicat.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de diriger, d'administrer ses affaires, d'engager, de suspendre et de congédier ses salariés, en conformité avec ses obligations et les stipulations de la présente convention.

ARTICLE 5 - GREVE ET LOCK-OUT

- 5.01 Pendant la durée de la convention, il ne devra y avoir ni grève, ni contre-grève, ni lock-out, ni ralentissement de travail partiel ou général, ni arrêt spontané de travail ou toute autre interruption similaire de travail.

ARTICLE 6 - DELEGUES SYNDICAUX

- 6.01 Le Syndicat a droit d'être représenté par un ou des délégués syndicaux (maximum 3) dont la nomination est faite parmi les salariés réguliers à l'emploi de l'employeur.

- 6.02 Le délégué syndical est dûment autorisé à voir à l'application de la présente convention collective et à cet effet, le délégué syndical peut, sans perte de salaire, durant les heures normales de travail, et en autant que l'urgence de la situation le justifie, s'acquitter de ses responsabilités syndicales, mais avec l'autorisation de son supérieur immédiat qui ne peut refuser sans motif raisonnable. Advenant refus, le délégué peut recourir à la procédure de grief.
- 6.03 L'employeur consent à ce que le délégué fasse signer la carte d'adhésion syndicale des nouveaux travailleurs sur les lieux du travail, pendant la période de repos.
- 6.04 Sur rendez-vous, l'employeur s'engage à recevoir à ses bureaux le représentant syndical du syndicat afin de discuter de tout sujet d'intérêt pour les membres du Syndicat.
- Ledit représentant syndical peut rencontrer tout salarié sur les emplacements de l'employeur pour affaires syndicales et ce, avec l'autorisation de l'employeur.

#### ARTICLE 7 - 'CONGES SYNDICAUX ET TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 7.01 A la demande du représentant syndical, l'Employeur peut accorder un congé sans solde au salarié désigné par le représentant syndical pour participer à une activité du Syndicat, en autant que ça ne dérange pas les opérations du service.
- 7.02 La demande doit être faite par écrit en mentionnant la date de départ du salarié, le motif et la durée de l'absence prévue. Elle doit parvenir à l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables avant le départ prévu du salarié.
- Dans les cas d'urgence, l'Employeur consent à libérer de salarié désigné à l'article 7.01, sur un avis oral du représentant syndical. Tel avis oral doit être confirmé par écrit dans les cinq (5) jours suivants.

Dans les cas d'urgence, l'Employeur peut annuler le congé du salarié désigné à l'article 7.01 sur un avis oral du supérieur immédiat. Tel avis oral doit être confirmé par écrit dans les cinq (5) jours suivants.

- 7.03 Durant le congé sans solde, le salarié désigné à l'article 7.01 continue d'accumuler son ancienneté.
- 7.04 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage pour y afficher toute communication relative aux affaires du Syndicat.

#### ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 a) Toute mesure disciplinaire, tel que définie à l'article 2.01 c), est soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage, s'il y a lieu; dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- b) Une copie de la mesure disciplinaire, s'il s'agit d'une mesure écrite, est transmise immédiatement au salarié et acheminée dans les plus brefs délais au délégué syndical.
- c) Dans l'administration des mesures disciplinaires, l'Employeur ne tiendra pas compte des infractions passées, après une période de neuf (9) mois.
- 8.02 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'avis écrit transmis au salarié doit mentionner le motif à l'appui de la mesure disciplinaire.

#### ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

- 9.01 Opération sur une équipe, jour seulement:
- La semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement: lundi de 8 A.M. à 17 heures
- De 7:00 A.M. à 17:00 P.M. (mardi, mercredi)  
De 7:00 A.M. à 16:00 P.M. (jeudi et vendredi)  
avec arrêt d'une heure pour le repas du midi.

Malgré les termes employés ci-haut, tel article ne constitue pas une garantie minimum de travail.

9.02 Equipe du soir:

L'Employeur a également droit d'établir un deuxième horaire de travail. Les parties se rencontreront au moment de la formation de la deuxième équipe, pour déterminer la répartition des heures de la semaine normale de travail. et des primes du soir.

ARTICLE 10 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 10.01 Tout travail effectué en plus des heures de la journée normale de travail sera rémunéré au taux et demi.
- 10.02 Tout travail effectué en dehors de la semaine normale de travail sera rémunéré au taux de temps et demi.
- 10.03 Tout travail effectué le dimanche sera rénuméré au taux de temps double.
- 10.04 Tout travail effectué un jour de congé sera rémunéré au taux de temps et demi, en plus de la paye du congé.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

- 11.01 Le terme "ancienneté" pour les fins de la présente convention signifie la durée de service continu d'un salarié au service de l'Employeur. Dans le cas de mise à pied par suite d'une diminution dans les opérations, l'ancienneté sera le facteur déterminant, en autant que le salarié rappelé pourra remplir les exigences normales de la tâche.

- 11.02 Un salarié perd toute son ancienneté accumulée dans les cas suivants:
- a) s'il quitte volontairement son emploi auprès de l'employeur;
  - b) s'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;
  - c) s'il refuse le poste dans lequel on veut le réintégrer, suite à une mise à pied;
  - d) s'il ne se présente pas au travail dans les quatre (4) jours après avoir été avisé par courrier recommandé, d'un avis de rappel au travail;
  - e) s'il est mis en disponibilité au-delà de douze (12) mois consécutifs;
  - f) s'il s'absente pour cause de maladie, grossesse ou accident, autre que accident de travail, pendant plus de dix-huit (18) mois. Cependant, cet employé qui revient dans les délais prévus au présent article devra accepter que l'employeur le réembauche à l'endroit qu'il occupait ou à une place similaire en autant que faire se peut et à la condition aussi qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche que l'employeur veut lui confier.
- 11.03 Un salarié en congé autorisé pour affaires syndicales continue d'accumuler son ancienneté pendant toute la durée de tel congé.
- 11.04 Un salarié qui a accumulé de l'ancienneté conserve cette ancienneté pour une période maximum de neuf (9) mois, quand il est à l'emploi du Syndicat.
- 11.05 Un nouveau salarié est stagiaire ou en période d'essai jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours ouvrables continus. A la fin de cette période, l'ancienneté est établie et devient effective depuis la première journée d'emploi.
- 11.06 Un salarié qui, après avoir été promu à une fonction non couverte par la présente convention et qui dans les neuf (9) mois suivant une telle promotion, se voit de nouveau confier une fonction couverte par ladite convention, reprend son rang sur la liste d'ancienneté, comme s'il y était toujours apparu et on ajoutera les jours qu'il a passé au poste ou fonction non couvert par la présente convention.

- 11.07 L'Employeur envoie au Syndicat, par la poste, au cours du mois de janvier de chaque année, la liste contenant, par ordre alphabétique, pour fin de mouvement de main-d'oeuvre, le nom, l'adresse et la date d'embauchage, ainsi que le nombre de jours d'ancienneté de tous les salariés assujettis à cette convention. Cette liste est également affichée au tableau afin que les salariés en prennent connaissance.
- 11.08 La mise à date de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive pour les deux parties, trente (30) jours après sa mise à la poste par l'Employeur à l'adresse du Syndicat, à moins que le Syndicat ne fasse des représentations à l'Employeur pendant ces trente (30) jours. Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière année d'emploi et il appartient aux salariés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste d'ancienneté.

#### ARTICLE 12 - TRANSFERT ET PROMOTION

- 12.01 Tout salarié qui est transféré temporairement, à la demande de l'Employeur, à une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux ordinaire, conservera son taux.
- 12.02 Un salarié temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire reçoit le taux de cette tâche, dès le début de la première journée complète de travail.
- 12.03 Tout salarié 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 tâche après sa période d'essai.
- 12.04 Tout salarié qui est transféré à sa propre demande à une autre tâche dont le taux de rémunération est inférieur à son taux de rémunération ordinaire, recevra le taux de cette tâche dès le début de la première journée complète de travail.

12.05 Dans les cas de promotion, l'Employeur doit considérer l'ancienneté de l'employé qui postule le poste. L'Employeur doit aussi considérer le fait que l'employé postulant a les capacités de remplir les exigences normales de la tâche.

12.06 Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants permanents, ou la création de nouveaux postes à l'intérieur de l'unité de négociation, l'Employeur accordera la préférence aux salariés inclus dans l'unité de négociation, avant de recruter hors des cadres de l'unité de négociation. Cependant, les postulants devront se soumettre aux critères de l'Employeur quant spécifiquement à la capacité de remplir les exigences normales de la tâche.

Dans tel cas, l'Employeur affiche ce poste pendant une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs. L'avis comprend le poste, les exigences, le salaire du poste. Le salarié qui désire postuler doit inscrire son nom sur l'avis durant la période d'affichage.

12.07 Si, en raison d'une mise à pied dans son emploi, un salarié se voit offrir et accepte un travail dont le taux de rémunération est moindre que celui qu'il reçoit normalement, il doit être payé aux taux moindre immédiatement. Cependant, lorsque les opérations redeviennent normales, le salarié qui avait été déplacé reprend alors le poste qu'il occupait avant la mise à pied.

12.08 Dans tous les cas de promotion, de mutation, de transfert ou de poste vacant, le salarié appelé à passer d'une fonction à une autre bénéficie d'une période d'essai de vingt (20) jours ouvrables. Suite à cette période d'essai ou pendant cette période d'essai, le salarié peut choisir de demeurer dans cette nouvelle fonction, avec l'accord de l'employeur ou de demander que l'employeur le retourne à son ancienne fonction, toujours sans perte d'ancienneté.

Il est entendu que suite ou pendant cette même période, l'Employeur pourra également exiger que le salarié retourne à son ancienne fonction, toujours sans perte d'ancienneté.

ARTICLE 13 - PERIODE DE REPOS

- 13.01 Une période de repos intercalaire de quinze (15) minutes l'avant-midi et de dix (10) minutes l'après-midi sera accordée à tous les salariés régis par la présente convention.

ARTICLE 14 - CONGES CHOMES ET PAYES

- 14.01 Tous les salariés régis par la présente convention bénéficieront des jours de fêtes chômés et payés suivants:

- la veille du Jour de l'An;
- le jour de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An;
- le lundi de Pâques;
- la St-Jean-Baptiste;
- la Confédération;
- la Fête du Travail;
- le jour d'Action de grâces;
- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël.

- 14.02 Si l'un ou l'autre de ces congés tombe un samedi ou un dimanche, le lundi qui suit doit être considéré comme étant un congé, à l'exception de Noël et du Jour de l'An. Si le congé tombe au milieu de la semaine, il peut également, après entente entre les parties, être reporté au lundi qui suit ou précède.

Si l'un ou l'autre de ces congés tombe dans une période d'arrêt ou de diminution des opérations de moins de trois (3) mois, les salariés reçoivent la rémunération de ces jours à la première paie qui suit leur rappel au travail

- 14.03 Si un de ces jours de fête tombe durant la période de vacances du salarié, le salarié recevra une rémunération additionnelle d'une journée de revenu pour son jour de fête.

- 14.04 La rémunération pour les jours de fête chômés et payés sera la paie normale du salarié.
- 14.05 Pour être éligible aux congés chômés et payés, le salarié doit avoir été à l'emploi de l'Employeur depuis au moins trente (30) jours ouvrables, avoir travaillé la journée ouvrable qui précède immédiatement la fête et la journée ouvrable qui suit immédiatement la fête. Le salarié ayant subi un accident compensable, le salarié absent pour cause de maladie pendant moins de deux (2) mois précédant ou suivant la fête, aura également droit à ce congé chômé et payé.

ARTICLE 15 - CONGES SOCIAUX

- 15.01 A) Advenant le décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, un salarié a droit à quatre(4) jours de congés payés, dont l'un sera le jour des funérailles et les trois(3) jours précédents, en autant qu'il s'agit de jours ouvrables. Par membre de la famille, on entend le conjoint, le père, la mère, les enfants.
- B) Advenant le décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, un salarié a trois (3) jours de congés payés, dont l'un sera le jour des funérailles et les deux (2) autres jours précédents, en autant qu'il s'agit de jours ouvrables. Pour les fins du présent article, par membre de la famille, on entend le frère et la soeur.
- C) A l'occasion du décès des grands-parents propres du salarié ou des grands-parents du conjoint, ou d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, le salarié sera en congé le jour des funérailles, s'il s'agit d'un jour ouvrable.
- D) Le salarié bénéficie d'un jour de congé payé, à son choix, le jour de l'entrée ou de la sortie de l'hôpital de sa femme, lors de la naissance d'un enfant.
- E) Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances, en vertu de la présente convention;

15.02 Il est entendu cependant que ces clauses ne s'appliquent que si le salarié prend part ou participe aux funérailles ou à ses arrangements.

ARTICLE 16 - VACANCES

16.01 Tous les salariés régis par la présente convention bénéficieront de vacances chômées et payées sur la base suivante:

ETAT DE SERVICE	INDEMNITE	SEMAINES
Moins de un an de service	4%	---
Un an mais moins de quatre ans	4%	2 semaines
Quatre ans mais moins de sept ans	5%	2 semaines
Sept ans mais moins de dix ans	6%	3 semaines
Dix ans mais moins de quinze ans	7%	3 semaines
Quinze ans et plus	8%	3 semaines

Les pourcentages ci-dessus s'appliquent au salaire brut gagné pendant l'année de référence.

L'indemnité de vacances acquise sera payée à chaque salarié la semaine qui précède immédiatement les vacances ou lors de la résiliation de son contrat de travail

- 16.02 L'année de référence pour chaque salarié se calcule du trente (30) avril de l'année précédente au premier mai de l'année en cours.
- 16.03 L'usine ferme ses portes les deux dernières semaines complètes du calendrier du mois de juillet. La semaine de calendrier commence à 00.01 le dimanche et se termine à 23.59 minutes le samedi et en plus, l'usine ferme ses portes entre Noël et le Jour de l'An et cette semaine sera considérée comme vacances aux salariés qui y ont droit.

ARTICLE 17 - MECANISME DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 17.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.
- 17.02 Première étape:  
Tout grief doit être soumis par écrit par le salarié au supérieur immédiat dudit salarié dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance dudit grief ou de la connaissance des événements qui y ont donné lieu.
- 17.03 Deuxième étape:  
Si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la soumission du grief, ou si la décision est jugée insatisfaisante, le grief peut être soumis, par écrit, à la direction dans les dix (10) jours ouvrables suivant les délais ci-haut mentionnés. La direction aura alors cinq (5) jours depuis la date de soumission du grief pour communiquer sa réponse par écrit au salarié et au représentant syndical.
- 17.04 Grief collectif:  
Lorsqu'un grief de même nature concerne plus d'un salarié, il pourra être soumis par le Syndicat immédiatement à la deuxième étape.

- 17.05 A toute étape, au cours de la procédure du règlement d'un grief, une entente peut être arrêtée par écrit, entre le Syndicat et l'Employeur et elle lie ces derniers comme une décision arbitrale.
- 17.06 Si la décision de l'employeur n'est pas rendue dans le délai imparti, ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage, selon de Code du Travail, dans les quinze (15) jours suivant la décision de l'Employeur.
- 17.07 Le défaut de présenter un grief dans les délais prévus au présent article entraîne la déchéance du grief. Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement des deux parties, l'Employeur et le Syndicat.
- 17.08 Aucune erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide.
- 17.09 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours ouvrables de la déférence à l'arbitrage. A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé par le Ministère du Travail.
- 17.10 Pouvoirs de l'arbitre:  
L'arbitre est maître de la procédure; il convoque et réunit les parties aux présentes afin d'entendre les dépositions de celles-ci. L'Arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause. La sentence arbitrale est finale et lie les parties en cause.
- 17.11 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant l'audition du grief, à moins que les parties ne consentent par écrit à extensionner ce délai.

- 17.12 Chacune des parties assume ses propres frais pour tout grief soumis à l'arbitrage. Les dépenses de l'arbitre sont partagées également entre les deux parties aux présentes.
- 17.13 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire; de plus, l'arbitre peut ordonner le remboursement du salaire perdu à cause de la suspension ou du congédiement, sous réserves que le montant ne doit pas être supérieur à ce que le salarié aurait effectivement gagné, moins les revenus qu'il a pu gagner ailleurs et moins toute compensation qu'il a pu recevoir pendant la période de suspension ou de congédiement.

ARTICLE 18 - CONDITIONS GENERALES

- 18.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent mutuellement par les présentes à se rencontrer sur demande dans des réunions ayant pour but de prévenir les accidents, de discuter de sécurité, de remédier aux conditions et pratiques insalubres et de prévenir et combattre les incendies; dans un tel cas, un salarié peut s'attendre à être assigné par l'Employeur à n'importe quelle tâche où ses services sont requis.
- 18.02 Dans le cas d'accident de travail, le transport de l'accidenté à l'Hôpital et le retour à l'usine ou à son domicile, s'il y a lieu sera défrayé par l'Employeur. Dans un tel cas, l'Employeur doit aviser le conjoint ou le plus proche parent du salarié blessé et ce, en autant que faire se peut.
- 18.03 L'Employeur s'engage à placer des troussees de premiers soins en des endroits stratégiques.
- 18.04 Tous les accessoires de sécurité exigés par la compagnie devront être fournis et payés par cette dernière.

- 18.05 L'Employeur devra mettre à la disposition des salariés un endroit propre, chauffé et muni de tables, chaises, poubelles afin de permettre aux salariés de prendre leurs repas.

ARTICLE 19 - VALIDITE

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

ARTICLE 20 - REMUNERATION

- 20.01 Les salaires de tous les salariés régis par la présente convention seront tels qu'apparaissant à l'appendice "A" qui fait partie intégrante de la convention.
- 20.02 Tout salarié appelé à travailler moins longtemps que la journée régulière aura droit à au moins quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, à moins qu'il n'ait refusé de faire le travail demandé, sauf naturellement dans les cas de pannes d'électricité, d'inondation, d'incendie ou de tempête de neige.
- 20.03 Les interruptions de travail de moins de soixante (60) minutes ne pourront être cause de retranchement de temps. Toutefois, pendant cette période, les salariés devront rester à leur poste de travail ou exécuter tout autre travail que l'Employeur jugera bon de leur confier. Pour les interruptions de soixante (60) minutes et plus, l'Employeur pourra aviser les salariés de quitter les lieux de travail et le temps cessera d'être compté à partir de cet avis.
- 20.04 Les salariés recevront leur paie à toutes les semaines, au plus tard le jeudi, avec un retard d'une semaine. Si le jour de paie est chômé, la paie aura lieu le jour précédent. Les détails suivants seront communiqués aux

salariés avec leur chèque de paie:

- 1.- le nom et prénom du salarié;
- 2.- la période de paie;
- 3.- le total des heures de travail;
- 4.- les heures supplémentaires, s'il y a lieu;
- 5.- le taux de salaire;
- 6.- le salaire gagné;
- 7.- le montant total des déductions;
- 8.- le montant versé;

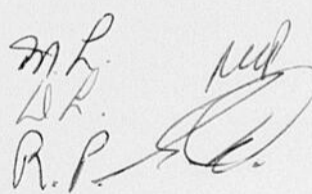
20.05 S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification, l'Employeur établira un taux de salaire temporaire pour une durée maximum de vingt (20) jours ouvrables et pendant ce temps, il négociera un taux de salaire permanent avec le Syndicat. S'il n'y a pas d'entente entre les parties, le tout sera référé à un arbitre. La rétroactivité sera payée à compter de la première journée ouvrable travaillée à cette nouvelle classification.

20.06 Tout nouveau salarié recevra, en guise de salaire, cinquante sous (0,50\$) l'heure de moins que le taux de sa classification et ce, pour sa période de probation de trente (30) jours ouvrables.

#### ARTICLE 21 - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur à la signature de ladite convention et se termine le trente-et-un décembre mil neuf cent quatre-vingt-~~six~~<sup>six</sup> (31 décembre 198~~5~~), ~~sauf quant aux salaires seulement qui seront renégociés pour l'année mil neuf cent quatre-vingt-six(1986). Telle renégociation des salaires devant cependant être faite entre le premier janvier 1986 et le trente-et-un (31) mars 1986.~~

M.L.  
D.R.  
R.P.



La présente convention collective se renouvellera automatiquement par la suite, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties.

La dénonciation doit se faire à la manière prévue au Code du Travail. En cas de dénonciation, les

dispositions de la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

ARTICLE 22 - RETROACTIVITE

22.01 Tous les salariés de l'Employeur bénéficient d'une rétroactivité sur le salaire (les heures travaillées) et ce, depuis le premier (1er) janvier 1984, payable au plus tard le quinze (15) juin 1984.

*ML  
R.P.  
R.P.*

EN FOI DE QUOI, les représentants respectifs des parties aux présentes ont signé à St-Norbert, province de Québec, ce 10 ième jour du mois de juillet 1984.

LES PARQUETS DUBEAU LTEE  
Employeur

Le Syndicat

Par: \_\_\_\_\_

Par: Murielle Leflamme

\_\_\_\_\_  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

A N N E X E " A "

<u>ECHELLE DES SALAIRES:</u>	01-01-84	01-07-84	01-01-85
<u>PREPARATION DU BOIS</u>			
2 opérateurs de scies	7,25	7,35	7,75
1 classeur	7,25	7,35	7,75
<u>TUILE MOSAIQUE</u>			
1 tronçonnage	7,25	7,35	7,75
1 aide tronçonnage	7,25	7,35	7,75
1 opérateur de planneur	7,25	7,35	7,75
7 classificatrices	6,95	7,05	7,45
1 aide classificatrice	7,05	7,15	7,55
2 opérateurs de machines à assembler (1)	7,25	7,35	7,75
1 opérateur d'équarrisseuse	7,25	7,35	7,75
1 opérateur de sableuse	7,25	7,35	7,75
2 opérateurs de machines à assembler (2)	7,25	7,35	7,75
1 empaqueteur	7,25	7,35	7,75
1 chef de groupe et maintenance	7,45	7,55	7,95
1 charriot élévateur	7,55	7,65	8,05

Les salariés qui, pendant certaines périodes de temps, deviennent manutentionnaires de bois dans la cour ou vernisseurs bénéficient de l'article 11.06.