

No.

15354-01

NOM

Maisons Mobiles France Ltee.



Code de transaction		A01 Numéro de la convention		A02 Date de dépôt	
30 Nouvelle convention	1	3	-	9	-
31 Renouvellement	3	1032474	820504		

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	MAISONS MOBILES	8/30/923	8/20/423	3242
A2	BEAUCE LTÉE			Employeur
A3	PARC INDUSTRIEL SIT-JOSEPH DE BEAUCE	A08 No. C.C. maîtresse		
		A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés	
	Code postal	Q15354001	000030	
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	FRATERNITE CHARP & MEN	3242		
A5	D'AME	Convention	#2124	

*Production*

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 09	A16 1310	A17 2354	A18 030	A19 4	A20 00	A21 07	A22	A23 12
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab un syndicat un certif plus synd plus certif 02 Un empl. un etab plus synd plus certif un syndicat un certif 03 Un empl. plus etab un syndicat un certif 04 Un empl. plus etab un synd plus certif 05 Plus empl. un etab un synd plus certif 06 Plus empl. plus etab un synd plus certif 07 Plus empl. plus etab plus synd plus certif	01 Sans objet 02 FAT-CDI 03 FAT-CDI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prévue a cet effet	Inscrire le code de la localite en referant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Maurice — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec  Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Cassiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Cassiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn 10 Prof. et soutien adm 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		
Carte Codificateur	Date				Verificateur					
A6 0105	8/20/528				101		102			

Q-15354-01

A

32 MAI -4 9 25

PAR MESSENGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

MAISONS MOBILES BEAUCE LTEE

St-Joseph

Cté Beauce-Nord, P. Q.

- ET -

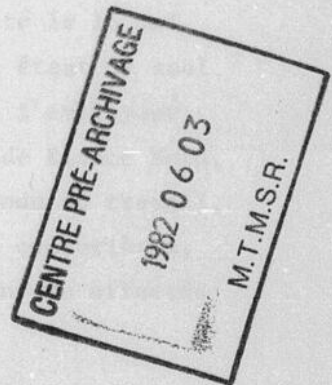
LA FRATERNITE UNIE DES CHARPENTERS

ET MENUISIERS D'AMERIQUE

Local 2124

St-Joseph

Cté Beauce-Nord, P.Q.



Expiration: 23 septembre 1983

ARTICLE 1

- BUT DE LA CONVENTION

Le but de la présente convention, dans l'intérêt mutuel de l'employeur et des employés, est d'établir des négociations paisibles et méthodiques, de promouvoir la solution des griefs, de maintenir l'efficacité des opérations de l'employeur, la sécurité des employés, l'économie des opérations, la qualité et la quantité de la production, la propreté de l'usine et la protection de sa propriété.

ARTICLE 2

- RECONNAISSANCE

- 2.01 Considérant que le syndicat a été accrédité le 16 mai 1975, l'employeur reconnaît l'Union comme étant le seul agent négociateur de tous les employés de l'employeur dans son usine située à St-Joseph, comté de Beauce Nord, province de Québec, salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des couturières, du concierge, du magasinier et des camionneurs affectés au transport des maisons mobiles.
- 2.02 Dans les cas de sous-contrats exécutés à l'intérieur de l'usine, les anciens salariés de Maisons Mobiles Beauce Ltée oeuvrant pour les sous-traitants à qui s'est appliqué l'article 45 du Code du travail pourront, advenant la fin de telle sous-traitance, revenir à l'emploi de Maisons Mobiles Beauce; l'ancienneté acquise chez tel sous-traitant pendant leur travail en usine sera alors valable chez Maisons Mobiles Beauce.

Les salariés de l'employeur non régis par la présente convention collective, à l'exception toutefois de deux contremaîtres, ne pourront exécuter un travail normalement accompli par un salarié régi par la présente convention collective et dont l'effet serait de provoquer des mises à pied ou d'empêcher des rappels au travail.

ARTICLE 3

- SECURITE SYNDICALE - PERCEPTION A LA BASE

3.01 Tous les employés qui sont visés par les termes de la présente convention collective deviendront membres de l'Union dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de leur embauchage initial.

- 3.02 Tous les salariés employés par l'employeur doivent se maintenir membres en règle de l'Union comme condition du maintien de leur emploi pendant la durée de la présente convention.
- 3.03 L'employeur convient avec l'Union que pendant la durée de la présente convention, il déduira le droit d'entrée dans l'Union et les cotisations syndicales hebdomadaires régulières de l'Union, aux montants recommandés par le Secrétaire Financier de l'Union, à même les salaires de tous les employés et ce, sur réception d'une autorisation écrite de l'employé, en duplicata.
- 3.04 Lesdites déductions seront remises à l'officier autorisé du Local de l'Union et accompagnées d'une liste des employés et des montants déduits pour chacun d'eux. La liste et le chèque seront remis à l'officier autorisé du Local de l'Union le ou avant le dixième (10ième) jour du mois suivant celui au cours duquel les prélèvements auront été effectués. La liste sera faite par ordre alphabétique.
- 3.05 L'employeur doit aviser l'Union, par écrit, dans les cinq (5) premiers jours ouvrables suivant la date de l'embauchage ou du départ d'un employé.

ARTICLE 4

- LES DROITS DE LA GERANCE

- 4.01 L'employeur se réserve la responsabilité exclusive et absolue pour l'exploitation de son entreprise sauf en ce qu'elle peut être spécifiquement modifiée aux termes de la présente convention.

4.02 Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, les droits de gérance de l'employeur comprennent, entre autres, l'opération de l'usine, le choix des produits à être fabriqués, les méthodes, les processus, les matériaux, les moyens et les moments de fabrication, les parties constituantes, finies et semi-finies, qui peuvent être incorporées aux produits fabriqués, le droit de faire l'achat des produits, des parties constituantes, des assemblages et des appareils, le droit de maintenir la qualité et l'efficacité de l'exploitation, d'attribuer le travail, de céduer la production, d'engager, de déplacer conformément aux termes de la présente convention, de provouvoir, de discipliner, suspendre ou renvoyer tout employé pour une cause juste et raisonnable, de distituer tout employé de ses fonctions à cause du manque de travail, de limiter ou de restreindre ses opérations, d'établir, d'amender et de mettre en vigueur les règles et les règlements nécessaires au fonctionnement de l'usine et à la sécurité dans l'usine.

4.03 Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, tout employé ayant terminé sa période de probation qui se croit injustement traité lors de la mise en application de l'un ou de l'autre des droits ci-haut mentionnés, pourra se prévaloir de la procédure de grief.

ARTICLE 5

- DISCRIMINATION ET INTIMIDATION

5.01 Il est convenu qu'il n'y aura pas de discrimination, coercition ou intimidation de la part de la compagnie ou de ses représentants à l'intérieur de l'usine, à l'endroit d'aucun employé à cause de son activité ou inactivité au sein de l'Union.

- 5.02 Il est convenu d'éviter tout favoritisme ou menace envers les employés de la compagnie, aussi bien de la part de la Compagnie ou de ses représentants que de l'Union ou de ses officiers.
- 5.03 Il est également convenu que la Compagnie accordera la permission au secrétaire financier de l'Union, le premier vendredi de chaque mois, en après-midi, de s'absenter de son travail sans perte de salaire, afin qu'il puisse procéder à la signature des documents nécessaires par les nouveaux membres, sur les lieux de travail après avoir obtenu la permission du Surintendant de l'usine.
- 5.04 La Compagnie ne fera pas faire de surtemps lors de la tenue d'une assemblée régulière de l'Union mais à pas plus d'une occasion par mois. L'avis d'assemblée sera affiché au moins une semaine à l'avance, sauf cas exceptionnels.

ARTICLE 6

- HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

- 6.01 a) La semaine normale de travail sera de quarante-quatre (44) heures.
- b) La semaine normale de travail sera répartie en cinq (5) jours à savoir:
- du lundi au jeudi inclusivement, de 7 heures a.m. à 12 heures et de 13 à 17 heures;
  - le vendredi, de 7 heures a.m. à 12 heures et de 13 heures à 15 heures 45, puisqu'il n'y a pas de période de repos le vendredi après-midi.

- 6.02 a) Tout travail effectué par les employés en sus des heures régulières quotidiennes ou en sus de la semaine normale de travail sera rémunéré suivant leur taux de salaire régulier majoré de 50%.
- b) Tout travail effectué en plus des trois premières heures consécutives de surtemps d'une journée sera rémunéré suivant le taux régulier de salaire majoré de 100%.
- c) Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré suivant le taux régulier de salaire majoré de 100%.
- 6.03 Il sera loisible à l'employeur d'instaurer une équipe de travailleurs dont le travail sera effectué exclusivement de nuit. Une prime additionnelle de 0.20ç l'heure sera payée à chaque employé pour tout travail effectué au sein d'une équipe cédulée entre 17 heures et 7 heures. Il est bien entendu que cette prime ne sera payée qu'à un employé faisant partie d'une équipe régulièrement cédulée pour travailler entre les heures ci-haut mentionnées.
- 6.04 L'Union fera tout en son pouvoir afin d'encourager les employés à accomplir du temps supplémentaire, lorsque la Compagnie en fera la demande, afin de rencontrer le cahier des commandes.
- 6.05 Le travail en temps supplémentaire sera accordé aux employés en tenant compte de leur disponibilité habituelle à travailler en surtemps, de leur compétence à remplir la fonction disponible et de leur ancienneté.

ARTICLE 7

- PERIODE DE REPOS

7.01 Tous les employés auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire, et ce, une fois l'avant-midi et une fois l'après-midi. Cette période de repos se prendra de la façon suivante:

- de 9 heures 45 a.m. à 10 heures a.m.;
- de 3 heures 15 p.m. à 3 heures 30 p.m.;

7.02 Une période additionnelle de 15 minutes de repos sans perte de salaire sera accordée à la fin de chaque période de trois heures de temps supplémentaire.

ARTICLE 8

- LES JOURS FERIES

8.01 a) Tous les employés au service de la compagnie et ayant terminé leur probation bénéficieront des jours de Fêtes chômés et payés suivants:

- le Jour de l'an;
- le lendemain du Jour de l'An;
- le lundi de Pâques;
- le 1er mai;
- la St-Jean Baptiste;
- la Confédération;
- la Fête du Travail;
- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- l'Action de Grâce;

- b) Sous réserve des dispositions de l'article 8.04, un salarié qui, au moment de sa mise à pied avant la période des Fêtes de Noël et du Jour de l'An, a atteint quatre années d'ancienneté pour l'employeur et complété au cours de l'année de calendrier en cours (depuis le 1er janvier précédent) trente-six (36) semaines de service pour l'employeur, aura droit à la pleine rémunération des cinq fêtes prévues au paragraphe a) ci-dessus pour la période de Noël et du Jour de l'An, la rémunération pour lesdites cinq Fêtes devant lui être versée à son retour au travail lors de la reprise des opérations, après les fêtes;
- c) La rémunération pour un jour de fête chômé et payé est celle prévue à l'annexe "A" des présentes;

- 8.02 Un employé qui travaille un de ces jours fériés et payés sera rémunéré suivant son taux de salaire régulier majoré de 100%, pour toutes les heures de travail effectuées pendant une telle journée, en plus de la rémunération prévue au paragraphe 8.01 ci-dessus.
- 8.03 Si un jour férié tombe pendant la semaine de vacances d'un employé, celui-ci recevra, en plus de sa rémunération de vacances, une journée additionnelle de salaire pour ledit jour férié.
- 8.04 Pour que lui soient payés les jours fériés ci-haut mentionnés, l'employé devra accomplir sa journée normale de travail le jour ouvrable précédant immédiatement le jour férié et le jour ouvrable suivant immédiatement le jour férié, sauf absence autorisée en vertu de la présente convention collective ou en vertu d'une autorisation spéciale écrite de l'employeur.

8.05 Sauf pour Noël, le Jour de l'An et la Saint-Jean-Baptiste, les fêtes qui tombent au milieu d'une semaine ou sur un jour non ouvrable sont reportées au lundi suivant ou précédant, à moins d'entente entre les parties quant à une autre date ou d'une ordonnance du Gouvernement.

8.06 L'employé qui, au moment du jour de fête chômé et payé, reçoit une rémunération en vertu de la Loi des accidents de travail ou du plan d'assurance collective, n'a pas droit à la rémunération prévue pour tel jour de fête chômé et payé.

ARTICLE 9

- CONGES DE MORTALITE

- 9.01 a) Dans le cas du décès dans la famille immédiate d'un employé, du conjoint, d'un enfant, pouvant nécessiter que l'employé soit absent de son travail, celui-ci, ayant complété sa période de probation, pourra réclamer pour la période d'heures régulières de son travail, le tout n'excédant pas quatre (4) jours consécutifs; l'absence ne devra pas s'étendre au-delà du lendemain du jour des funérailles; le paiement pour le temps ainsi perdu sera calculé selon son taux régulier de salaire.
- b) Dans le cas du décès dans la famille immédiate d'un employé, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la soeur, pouvant nécessiter que l'employé soit absent de son travail, celui-ci, ayant complété sa période de probation, pourra réclamer pour la période d'heures régulières de son travail, le tout n'excédant pas trois (3) jours consécutifs de travail, et ne devant pas s'étendre au-delà de la journée des funérailles; le paiement pour le temps ainsi perdu sera calculé selon son taux régulier de salaire.

- 9.02 Dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, l'employé ayant terminé sa période de probation aura droit à une journée de congé payée, soit le jour des funérailles, si cette journée coïncide avec un jour ouvrable.
- 9.03 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à un jour de congé payé à l'occasion de la naissance de son enfant.
- 9.04 Un salarié ayant complété sa période de probation a droit à un jour de congé payé à l'occasion de son mariage.

ARTICLE 10

- VACANCES

- 10.01 Tous les employés ayant plus d'une année de service continu auprès de l'employeur à la fin d'une période de référence auront droit à deux semaines de vacances. Le salarié a droit pour ses vacances annuelles à une allocation équivalente à 4% du salaire total gagné pendant ladite période de référence.
- 10.02 Tous les employés ayant moins d'une année de service continu auprès de l'employeur à la fin d'une période de référence recevront, en guise de rémunération de vacances, 4% du salaire total gagné pendant ladite période de référence. Ces employés auront droit à une journée ouvrable de vacances par mois de service continu auprès de l'employeur au cours de la période de référence, avec un maximum de 10 jours ouvrables.
- 10.03 Tous les employés ayant 5 ans ou plus d'ancienneté au service de l'employeur à la fin d'une période de référence auront droit à trois semaines de vacances. Ces employés recevront pour leurs vacances une allocation équivalente à 7% du salaire total gagné pendant ladite période de référence.
- 10.04 La période de référence s'étendra du premier juin au 31 mai.

10.05 , La troisième semaine de vacances sera prise après entente entre l'employé y ayant droit et l'employeur.

Il n'y aura pas plus d'un employé par département en vacances au même moment.

L'ancienneté départementale servira à établir la préférence dans les cas où plus d'un employé feraient la demande pour une même période de vacances.

Aux fins du présent paragraphe 10.05, l'usine sera divisée en cinq (5) départements, savoir:

1. fabrication des planchers;
2. plomberie et électricité;
3. fabrication des murs;
4. revêtement extérieur et isolation;
5. finition;

La troisième semaine de vacances devra être prise avant le 31 décembre de l'année en cours.

Le refus de la compagnie d'accorder la troisième semaine de vacances à la date demandée par l'employé devra être motivé et si les deux parties ne peuvent s'entendre, l'Union aura le droit de rencontrer l'employeur pour discuter du motif.

A défaut d'être prise à une autre date, la troisième semaine de vacances sera prise entre Noël et le Jour de l'An.

- 10.06 L'employeur fermera l'usine pour deux semaines entières à la fin du mois de juillet pour permettre aux employés de prendre leurs vacances. Les dates exactes seront déterminées par entente entre l'Union et l'employeur. Toutefois, après entente avec son supérieur immédiat, un employé pourra prendre ses vacances à une autre période.
- 10.07 La paie de vacances en totalité sera remise aux employés avant leur départ pour leurs deux premières semaines de vacances.
- 10.08 Les salariés qui quittent l'entreprise volontairement recevront leur paie de vacances au moment de leur départ.
- 10.09 Les salariés mis à pied qui désirent recevoir leur paie de vacances au moment de leur mise à pied devront, pour toucher leur paie de vacances, signer au bureau du personnel de la compagnie un document par lequel ils reconnaîtront avoir touché leur paie de vacances et par lequel ils renonceront également à leurs droits d'ancienneté. Aux seules fins d'application de la présente convention collective, le salarié ayant signé un tel document sera considéré comme ayant quitté l'entreprise de façon volontaire, sauf entente entre l'employé, l'employeur et l'Union.

ARTICLE 11

- COMITE DES GRIEFS - COMITE D'USINE

- 11.01 A la suite de la signature de la présente convention collective, l'Union désignera un comité permanent de griefs qui sera composé de 2 membres qui siégeront aux rencontres avec l'employeur. Ces deux membres devront être des salariés de Maisons Mobiles Beauce Ltée. Les parties pourront s'adjoindre les conseillers de leur choix.

- 11.02 Les réunions du comité des griefs avec la direction de la compagnie seront tenues les mardi ou les vendredi à 15 heures. Cesdites réunions pourront être tenues en tout autre temps suivant entente des deux parties, à la condition qu'elles soient tenues pendant les heures de travail et sans perte de salaire.
- 11.03 L'employeur est immédiatement informé des noms desdits membres et de ceux qui de temps à autre remplissent les postes vacants sur ledit comité.
- 11.04 Ce comité est autorisé au nom des employés à discuter et à régler toutes les questions relatives à la présente convention, y compris les griefs.

Il est entendu que les membres de ce comité doivent remplir leur travail normal à l'endroit de la compagnie. Il est également entendu que ces membres doivent s'occuper des griefs concernant l'application de la présente convention collective et ce, pendant les heures de travail. Les membres du comité ne doivent pas quitter leur poste avant d'en avoir préalablement obtenu la permission de leur supérieur immédiat. Lorsqu'ils entrent dans un autre département, ils doivent en aviser immédiatement le supérieur de ce département. A leur retour à leur poste, ils doivent se rapporter à leur supérieur immédiat. Les membres du comité seront rémunérés selon leur taux de salaire régulier pour le temps ainsi perdu au règlement des griefs ou aux problèmes d'application de la présente convention collective pendant leurs heures de travail.

ARTICLE 12

- PROCEDURES DE REGLEMENTS DES GRIEFS

12.01 Première étape:

Tout employé ayant terminé sa période de probation qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention collective doit, sous peine de déchéance de son droit, dans les cinq jours ouvrables suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, soumettre son grief par écrit à son contremaître afin d'en arriver à un règlement rapide. Le grief peut être soumis soit par l'employé lui-même, soit par les membres du comité des griefs, soit par le représentant de la F.U.C.M. d'Amérique ayant juridiction. Aucun grief ne sera reconnu à moins que cette procédure n'ait été suivie.

12.02 Deuxième étape:

Si le contremaître ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les cinq jours qui suivent la date à laquelle le grief écrit a été reçu, le représentant de la F.U.C.M. d'Amérique ou son représentant autorisé ou l'employé, soumet le grief au surintendant de l'entreprise dans les cinq jours ouvrables qui suivent la réponse fournie par le contremaître ou de l'expiration du délai de cinq jours qui lui était accordé pour répondre, s'il a fait défaut de répondre.

12.03 Troisième étape:

Si le Surintendant ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les cinq jours de la date à laquelle le grief lui a été formulé, le représentant de la F.U.C.M. d'Amérique, ou son représentant autorisé, soumet les griefs au directeur de la production de l'entreprise ou à la personne désignée à cette fin par lui,

dans les cinq jours ouvrables qui suivent la décision du surintendant ou dans les cinq jours ouvrables de l'expiration du délai accordé au surintendant pour répondre, si celui-ci a fait défaut de répondre. Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante au niveau du directeur de la production ou de son représentant il peut alors être soumis à l'arbitrage suivant la procédure prescrite à la présente convention collective.

12.04 Si un grief concerne trois employés ou plus ou s'il est d'ordre général, il pourra immédiatement être soumis à la troisième étape de la procédure de règlement de grief.

12.05 ARBITRAGE:

- a) Tout grief découlant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective peut être porté devant le conseil d'arbitrage par l'une ou l'autre des parties, dans les dix jours ouvrables suivant la réception de la décision rendue lors de la troisième étape de la procédure de règlement des griefs.
- b) Dans le délai susmentionné, la partie qui désire soumettre un litige à un conseil d'arbitrage transmet à l'autre partie un avis écrit l'informant de son intention de recourir à cette procédure.
- c) L'avis doit exposer la nature du litige, en termes précis, et mentionner l'article de la convention collective auquel il réfère. L'avis devra aussi indiquer la nature du redressement recherché.

- d) Le conseil d'arbitrage doit être formé aussitôt après la réception de l'avis. Dans les cinq jours ouvrables de la réception de l'avis, chacune des parties nomme un arbitre de son choix et les deux arbitres ainsi nommés peuvent s'entendre dans les 15 jours ouvrables de la réception de l'avis afin de nommer une tierce personne qui agira comme président du conseil d'arbitrage.
- e) Au cas où les deux arbitres ne peuvent s'entendre sur le choix du président, celui-ci sera nommé par le ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, conformément aux dispositions du Code du Travail régissant l'arbitrage des griefs.
- f) Le conseil d'arbitrage se réunit aussitôt que possible après sa formation, procède à l'audition de la cause et rend sa décision dans les 30 jours ouvrables suivant la fin de cette audition.

12.06 Chacune des parties défraie les dépenses de l'arbitre qu'elle a choisi. Les dépenses du conseil d'arbitrage dans son ensemble et celles du troisième arbitre ou président sont payées à parts égales par les deux parties.

12.07 Le rôle du conseil d'arbitrage se limite à l'interprétation et à la mise en application des termes de la présente convention collective. Le conseil d'arbitrage ne peut aucunement modifier la présente convention ou y ajouter de quelque manière que ce soit. La décision du conseil d'arbitrage est sans appel et exécutoire pour les deux parties.

12.08 Tous les délais dont il est fait mention à la procédure de règlement des griefs et à la procédure d'arbitrage, à l'exception du délai accordé au Tribunal d'arbitrage pour rendre sa décision, sont des délais de rigueur et le défaut d'exercer un droit ou d'accomplir une procédure à l'intérieur de ces délais entraîne la déchéance du droit. Ces mêmes délais peuvent cependant être prolongés par entente écrite entre les parties.

12.09 a) Dans tous les cas de mesures disciplinaires, pour des offenses mineures, tels des retards de moins de 10 minutes, la nonchalance au travail, etc..., le processus suivant sera appliqué:

1. avis verbal de réprimande en présence du délégué d'Union;
2. avis écrit de réprimande remis au salarié et au représentant de l'Union;
3. suspension de trois (3) jours avec avis de la suspension transmis à l'Union;
4. congédiement avec avis à l'Union;

b) Aucun fait ne pourra être invoqué contre un salarié s'il s'est écoulé plus de six (6) mois depuis la date d'occurrence dudit fait, sauf s'il s'agit d'un fait du même genre, auquel cas le délai sera de neuf (9) mois.

12.10 Dans les cas de suspension ou congédiement le conseil d'arbitrage a juridiction pour:

- a) maintenir la décision de l'employeur;
- b) réduire la période de suspension ou modifier le congédiement en une suspension;

c) réinstaller l'employé avec tous ses droits et lui rembourser le salaire dont l'a privé la suspension ou le congédiement moins ce qu'il a pu gagner ailleurs résultant d'une activité compensatoire ou compensation qu'il a pu recevoir pendant la période de sa suspension ou de son congédiement.

ARTICLE 13

- ANCIENNETE ET PROBATION

- 13.01 L'ancienneté aux termes de la présente convention signifie la durée des services depuis la dernière date d'embauchage à l'usine de St-Joseph de Beauce.
- 13.02 a) L'ancienneté de chaque employé concerné par la présente convention collective devra être établie après que ledit employé aura complété sa période de probation;
- b) La liste d'ancienneté sera établie par ordre alphabétique à tous les six mois et copies en deux exemplaires seront transmises à l'Union.
- 13.03 Avant de pouvoir se prévaloir des droits et avantages découlant de la présente convention collective, le salarié devra avoir complété une période de probation de 40 jours effectifs de travail effectués à l'intérieur de six mois de calendrier.
- 13.04 PROMOTIONS ET MISE A PIED
- a) Si à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour la compagnie de réduire son personnel, la procédure suivante devra être suivie:

- 1<sup>o</sup> la compagnie mettra d'abord à pied les employés en probation dans le département concerné;
  - 2<sup>o</sup> seront ensuite mis à pied les employés en probation dans d'autres départements;
  - 3<sup>o</sup> par la suite, la compagnie procédera par ordre d'ancienneté générale en tenant compte de la capacité de l'employé à remplir la tâche;
- b) Lors d'une mise à pied, l'employeur conservera au travail les deux délégués élus de l'Union. Ceux-ci seront les derniers à être mis à pied.
- 13.05 Un employé qui a complété sa période de probation et qui revient à l'emploi de la compagnie après une absence de moins de 15 mois à la suite d'une mise à pied, conserve l'ancienneté qu'il avait accumulée au moment de son départ.
- 13.06 a) L'employé qui ne se présente pas au bureau du personnel de la compagnie dans les sept jours suivant la mise à la poste sous pli certifié d'un avis de rappel au travail perdra son ancienneté à moins d'entente écrite à l'effet contraire entre le salarié concerné et l'employeur. Copie de cette entente sera transmise au syndicat.
- b) RAPPEL APRES UN ARRET DE PRODUCTION
- Lors du rappel au travail après un arrêt de production, la compagnie avisera tous les employés qui seront rappelés au travail par téléphone sept jours avant la date d'entrée au travail.

De plus, la compagnie avisera les employés par poste certifiée sept jours avant la date du retour au travail. Les rappels par lettre devront contenir la date précise à laquelle l'employé devra se présenter au travail.

- c) Les rappels au travail lors de la mise en marche de la ligne de production se feront de façon progressive, selon l'avancement de la ligne.
- d) Les rappels au travail après la mise en marche de la ligne complète de production se feront au début d'une semaine.
- e) Dans les cas de mise à pied, les officiers du Syndicat seront avisés par la compagnie au moins trois jours à l'avance.

13.07

- DEPLACEMENT A UNE FONCTION NON COUVERTE  
PAR LA CONVENTION

Un salarié régi par la présente convention collective, qui est muté à une fonction non couverte par l'unité de négociation, a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation sans perte d'ancienneté dans les douze (12) mois suivant sa mutation. Le salarié en question aura alors accumulé valablement son ancienneté pendant la durée de sa mutation. Si tel salarié ne revient pas à l'intérieur de l'unité de négociation dans les douze mois de sa mutation, il perd alors son ancienneté de même que tous les droits qui s'y rattachent.

13.08 Sous réserve des dispositions de l'article 13.04 b), lors d'un rappel au travail après des mises à pied, la compagnie procédera selon l'article 13.04 a) 3<sup>o</sup>. Aucun nouveau salarié ne sera embauché par la compagnie avant que des avis de rappel au travail n'aient été adressés à tous les salariés mis à pied.

ARTICLE 14

- AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

14.01 a) Dans les cas de promotions, l'employeur devra afficher les postes vacants pour une période de trois jours. Après ce laps de temps, la promotion sera accordée à l'employé ayant fait l'application par écrit. Pour accorder le poste, l'ancienneté sera un critère à considérer dans le cas seulement où la compétence et l'aptitude à remplir le travail seront relativement égales;

b) Dans le cas de transferts autres que des promotions, l'employeur tiendra compte de la demande écrite d'un employé d'être transféré à une autre fonction comportant le même taux de salaire. Les formules de demande de transfert seront fournies par l'employeur, et un employé ne peut formuler qu'une demande de transfert à la fois.

14.02 Une promotion est une mutation d'un salarié d'un poste compris dans l'unité contractuelle à un autre poste également compris dans l'unité contractuelle et comportant un taux de salaire supérieur.

ARTICLE 15

- PERTE D'ANCIENNETE

15.01 L'employé perd son ancienneté dans les cas suivants:

- 1<sup>o</sup> s'il quitte volontairement son emploi auprès de la compagnie;
- 2<sup>o</sup> si, ayant complété sa période de probation, il est mis à pied pour une période de 15 mois consécutifs;
- 3<sup>o</sup> s'il est absent sans permission et sans excuse valable pendant plus d'une journée ouvrable;
- 4<sup>o</sup> s'il est congédié pour cause juste et raisonnable;
- 5<sup>o</sup> si, à la suite d'une mise à pied, l'employé ne se présente pas au bureau du personnel de la compagnie dans les sept jours suivant la mise à la poste sous pli certifié, d'un avis de rappel au travail.

15.02 Si un employé informe la compagnie, de la façon ci-dessus, dans les délais prévus de son intention de revenir à l'ouvrage mais prétend être incapable de le faire à la date et à l'heure spécifiés pour des raisons en dehors de son contrôle, son nom peut être laissé sur la liste d'ancienneté à condition que les raisons données soient prouvées satisfaisantes et exactes. Copie de l'entente écrite devra être transmise au syndicat.

ARTICLE 16

- ABSENCES

- 16.01 Un employé qui s'est absenté pour raison de maladie ou d'accident continuera à accumuler son ancienneté. Toute absence pour cause de maladie ou d'accident de plus d'une journée devra cependant être justifiée par le salarié par la production d'un certificat médical et ce, dès son retour au travail, si requis par la compagnie. L'employé aura alors 48 heures pour produire tel certificat.
- 16.02 Si un employé est incapable de se rapporter à l'ouvrage au commencement de la cédule de son équipe régulière à cause de force majeure ou de conventions contenues à la présente convention, il en avisera la compagnie avant que son équipe commence à travailler ou aussitôt que possible.
- 16.03 Toute employée qui est enceinte, se verra accorder un congé sans solde débutant au moment déterminé par son médecin traitant et prenant fin au plus tard trois mois après la naissance. L'employée devra, dès son retour au travail, produire un certificat médical de son médecin traitant attestant qu'elle est apte à reprendre le travail. L'employée conservera son ancienneté accumulée au moment de son départ.
- 16.04 La compagnie accorde une permission d'absence à un employé pour des raisons légitimes et un tel congé sans solde sera accordé par écrit, et copie de l'écrit sera transmis à l'Union, tel congé ne pouvant excéder cinq jours ouvrables consécutifs.

- 16.05 Toute personne détenant une telle permission écrite conservera son ancienneté accumulée à la date de son départ si ce congé est employé aux fins pour lesquelles il a été accordé. A son retour au travail, l'employé sera affecté au poste qu'il occupait au moment de son départ.
- 16.06 Des congés sans solde d'une durée raisonnable seront accordés pour un motif justifié, sans discrimination, à tout employé choisi pour agir comme représentant de l'Union dans les règlements des cas ou litiges ou différends émanant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective.
- 16.07 La compagnie accordera un congé sans solde aux membres qui sont délégués pour assister à des conférences et conventions, à condition que le nombre total d'employés absents en même temps ne dépasse pas deux et que la compagnie en soit avisée au moins une semaine à l'avance.

ARTICLE 17

- TABLEAUX D'AFFICHAGE

La compagnie s'engage à permettre à l'Union de se servir des tableaux d'affichage placés près des poinçons. Toutefois, tout affichage devra être approuvé par le surintendant ou son représentant.

ARTICLE 18

- SECURITE ET SANTE

- 18.01 a) L'employeur devra fournir l'équipement, les gants ordinaires (pas en caoutchouc) et les lunettes nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail.

- b) Les employés travaillant régulièrement sur les couvertures recevront une prime de 0.25ç l'heure.
- c) Nonobstant les dispositions de l'article 18.06 de la présente convention collective, les employés travaillant sur les couvertures bénéficieront d'une période de cinq minutes avant la fin de chaque période de travail aux fins de se laver les mains. La compagnie fournira un liquide efficace à cette fin.
- 18.02 L'employeur et l'Union conviennent de nommer un comité de sécurité et d'hygiène, comprenant un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Union. Les fonctions du comité seront de promouvoir la sécurité et l'hygiène industrielles dans l'usine. Ce comité devra faire des vérifications de l'usine et de l'équipement et devra tenir au moins une assemblée par mois.
- 18.03 La compagnie, l'Union et les employés conviennent de collaborer en encourageant et en donnant tout leur appui en vue de l'application des mesures de sécurité et d'hygiène au travail applicables à l'entreprise.
- 18.04 Tout employé, même durant sa période de probation, qui est blessé lors d'un accident de travail ou qui est hospitalisé pour le reste de la journée ou renvoyé chez lui par le médecin ou l'employeur, recevra la rémunération pour sa journée complète de travail, pour le jour de l'accident, et ce, comme s'il avait occupé ses fonctions d'une façon régulière. Tel employé sera rémunéré suivant son salaire de base.

- 18.05 Le comité de sécurité aura accès aux dossiers de chaque accidenté ou blessé et devra enquêter et faire un rapport aussitôt que possible sur la nature et les causes de l'accident et de la blessure.
- 18.06 a) Les employés qui jugent avoir besoin de s'épousseter ou de se laver les mains pourront prendre deux minutes pour ce faire à la fin de chaque demi journée de travail;
- b) Aucun employé ne pourra quitter son département ou son poste de travail avant l'heure exacte de la fin de sa cédule de travail;
- c) Tous les employés régis par la présente convention collective doivent être présents à l'usine et avoir poinçonné leur carte à 6 heures 58 et à 12 heures 58 de façon à être présents à leur poste de travail et à ce que le travail puisse effectivement commencer à 7 heures et à 13 heures.

ARTICLE 19

- INTERPRETATION

L'employeur et l'Union conviennent qu'en cas de désaccord, la version française de la présente convention qui a été signée sera la version officielle. L'employeur devra remettre des copies disponibles à tous les employés dans un délai de 30 jours après la signature de la présente convention collective de travail et en remettre une copie à chaque employé ayant complété sa période de probation.

ARTICLE 20

- VALIDITE

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

ARTICLE 21

- GREVES ET LOCK-OUT

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

ARTICLE 22

- DROITS ACQUIS

Tous les droits, privilèges et bénéfices dont jouissaient les employés avant la mise en vigueur de la convention collective devront être maintenus et aucun changement ne pourra être apporté dans ce domaine sauf du consentement mutuel de la compagnie et du syndicat.

ARTICLE 23

- SUJETS REGIS ET CONVENTION COMPLETE

23.01 Le défaut de l'employeur d'exercer tout droit qui lui est réservé ou l'exercice de tout tel droit d'une façon particulière ou le défaut de l'Union de mettre en vigueur toute stipulation de la présente convention ou d'exercer tout droit qui lui est accordé de droit, ...

... ne sera pas considéré comme étant une renonciation à un tel droit ou une renonciation à sa capacité d'exercer tout tel droit autrement, d'une façon qui ne serait pas en contravention des termes de la présente convention.

ARTICLE 24

- ASSURANCE GROUPE

- 24.01 Un plan d'assurance est en vigueur dans l'entreprise et est obligatoire pour tous les employés régis par la présente convention.
- 24.02 Ce plan d'assurance-groupe sera enregistré à la Commission d'Assurance-Chômage.
- 24.03 Le coût de la prime sera défrayé à 1/2 par l'employeur et 1/2 par l'employé.
- 24.04 La police maîtresse sera émise au nom de la compagnie.
- 24.05 Cette assurance-groupe entrera en vigueur à la fin de la période de probation de chacun des employés.
- 24.06 L'employeur paiera jusqu'à 2 ½ jours de congés maladie, soit 50% du délai de carence prévu au plan d'assurance salaire. Ces jours de congé-maladie ne seront payés que si le salarié concerné retire effectivement des prestations d'assurance-salaire et ne seront utilisables que pour combler une partie dudit délai de carence.

- 24.07 Si l'assureur exige que les nouveaux salariés de l'entreprise se soumettent à un examen médical, tel examen médical deviendra obligatoire.

A compter de ce moment, tout nouveau salarié jugé non admissible au plan d'assurance-groupe, suite à tel examen médical, devra être remercié de ses services.

- 24.08 Par entente mutuelle, les parties peuvent convenir, même pendant la durée de la présente convention, de demander de nouvelles soumissions ou cotations en ce qui concerne l'assurance-groupe.

ARTICLE 25

- ALLOCATION DE PRESENCE

- 25.01 Tout employé appelé à travailler moins longtemps que la journée régulière de travail aura droit à au moins quatre heures de salaire à son taux régulier, à moins qu'il n'ait refusé de faire un travail demandé.

- 25.02 La rémunération prévue au paragraphe 25.01 ci-dessus ne s'applique pas lorsque la journée de travail est écourtée pour une raison indépendante de la volonté de la compagnie.

ARTICLE 26

- RAPPEL AU TRAVAIL

Tout employé qui, à la demande de la compagnie, est rappelé d'urgence au travail en dehors de ses heures régulières de travail aura droit à une rémunération minimum de quatre heures de travail, à son taux de salaire régulier majoré de 50%. La compagnie se réservant le droit de faire compléter lesdites quatre heures de travail en affectant l'employé à un autre travail.

ARTICLE 27

- BORDEREAU DE PAYE

Le salaire sera payable le jeudi midi de chaque semaine et les détails suivants devront apparaître sur le bordereau de paye de l'employé, lequel sera en français:

- 1 - les nom et prénom du salarié;
- 2 - la date et la période de la paye;
- 3 - le nombre d'heures régulières et supplémentaires de travail;
- 4 - le salaire brut;
- 5 - les déductions faites; et
- 6 - le montant net payé.

ARTICLE 28

- CONDITIONS GENERALES

Outils:

Tous les outils seront fournis gratuitement par l'employeur, sauf marteau et gallon à mesurer

ARTICLE 29

- SALAIRE

- 29.01 Tous les salariés régis par la présente convention collective de travail recevront les salaires apparaissant à l'Annexe "A" jointe à la présente convention collective pour en faire partie intégrante comme s'il était ici au long récit.
- 29.02 Les étudiants affectés à la production pendant la durée des vacances estivales seront rémunérés au taux du salaire minimum tel qu'établi par la Commission des normes du travail, plus 0.10¢ l'heure.



EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Joseph de Beauce,  
ce 25<sup>ème</sup> jour de avril 1982.

MAISONS MOBILES BEAUCE LTEE

Par: *Mario Cloutier*  
MARIO CLOUTIER

*Marcel Cliche*  
MARCEL CLICHE

LA FRATERNITE UNIE DES CHARPENTIER ET  
MENUISIERS D'AMERIQUE - Local 2124

Par: *Jean Thomas Gilbert*  
JEAN-THOMAS GILBERT

*Yvon Poulin*  
YVON POULIN

*Martial Giguere*  
MARTIAL GIGUERE

REPRESENTANT PATRONAL:

Me Côme Poulin, avocat  
Boivin, Lagacé, Poulin,  
Lessard, Jessop & Al.,  
900, d'Youville, Suite 240  
Québec, Qué.  
G1R 3P7

Tél.: 694-1312

REPRESENTANT SYNDICAL:

Monsieur Jean-Thomas Gilbert  
Fraternité Unie des Charpentiers  
et Menuisiers d'Amérique - Local 2124  
207, rue Pouliot  
Ste-Croix, Côté Lotbinière  
P. Qué.

Tél.: 926-3855

ANNEXE "A"

Mois d'expérience chez M.M.B.    0-3            3-6            6-9            9-12            12 et plus

24 septembre 1981	5.50	5.75	6.00	6.25	7.53
-------------------	------	------	------	------	------

24 septembre 1982	6.00	6.25	6.50	6.75	8.38
-------------------	------	------	------	------	------

Chauffeur de "lift"

0.25¢ cents additionnels