

NOM

NO

03247-4

C.A.E. 3242 NO.CONV. 32474  
AFFIL. 7 NB.EMPL. 71  
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 23580 30  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q15354002  
DATE ENR.840917

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 032474

Objet	<input 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	Q 15354-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés rçgis par la convention collective
	84-05-26	84-06-20		84-05-26	85-09-23	71

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Fraternité Nationale des Charpentiers-Menuisiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines</b> 3750, boulevard Crémazie Est, suite 200 Montréal (Québec) H2A 1B6	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Maisons Mobiles de Beauce, Ltée</b> Parc Industriel Route Kennedy C.P. 729 St-Joseph-de-Beauce (Québec) G0S 2V0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Clêche, Laflamme, Loubier, avocats</b> 109, rue Verreault C.P. 160 St-Joseph-de-Beauce (Québec) G0S 2V0 ATT.: <u>Me Paul Laflamme, avocat</u>	Région <u>3.05</u> Activité <u>3242 (5)</u> Affiliation <u>Autres (10)</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

**Remarques**

AVONS RECU, LE 26 JUIN 1984, LISTE D'ANCIENNETE REVISEE au 1er JUIN 1984. DEPOSEE PAR Me Paul Laflamme.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Th. Demers</i> <b>THERESE DEMERS</b>	84-07-20

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

LISTE D'ANCIENNETE

" AU 1er JUIN 1984 INCLUS "

701	ANDRE LESSARD	20-02-75	9 ans	3 mois	8 jours ouvrables
702	FERNAND GIGUERE	24-02-75	9 ans	3 mois	5 jours "
703	JACQUES DOUCET	24-02-75	9 ans	3 mois	5 jours "
704	MYRIEL GILBERT	25-02-75	9 ans	3 mois	4 jours "
705	DOMINIQUE VACHON	03-03-75	9 ans	3 mois	0 jour "
706	NORMAND ASSELIN	10-03-75	9 ans	2 mois	16 jours "
707	FIRMIN LESSARD	17-03-75	9 ans	2 mois	11 jours "
708	BENOIT DROUIN	26-03-75	9 ans	2 mois	5 jours "
709	YVON POULIN	01-04-75	9 ans	2 mois	0 jour "
710	JEAN-GUY PARE	01-04-75	9 ans	2 mois	0 jour "
711	MICHEL GIGUERE	01-04-75	9 ans	2 mois	0 jour "
713	JEAN-MARC GOULET	01-04-75	9 ans	2 mois	0 jour "
714	BERNARD TURCOTTE	01-04-75	9 ans	2 mois	0 jour "
715	GILLES VACHON	03-04-75	9 ans	1 mois	19 jours "
716	ANDRE LABBE	04-04-75	9 ans	1 mois	18 jours "
717	JACQUES NOLET	08-04-75	9 ans	1 mois	16 jours "
718	GILLES CLOUTIER	10-04-75	9 ans	1 mois	15 jours "
719	DENIS LACHANCE	21-04-75	9 ans	1 mois	10 jours "
720	NICOLAS JACQUES	02-06-75	8 ans	11 mois	1 jour "
721	MARC LESSARD	12-06-75	8 ans	10 mois	9 jours "
722	MARTIAL GIGUERE	31-07-75	8 ans	10 mois	0 jour "
724	MICHEL MAHEU	11-08-75	8 ans	9 mois	15 jours "
725	MARC-ANDRE MAHEU	21-08-75	8 ans	9 mois	10 jours "
712	ROGER LABBE	31-05-79	5 ans	0 mois	0 jour "
723	REGIS ROY	31-05-79	5 ans	0 mois	0 jour "
729	GILLES LACOMBE	19-05-83	0 an	10 mois	0.50 jour "
730	GASTON SAINT-HILAIRE	23-05-83	0 an	7 mois	11.50 jours "
731	JEAN-GUY GOULET	30-08-83	0 an	5 mois	15 jours "
732	GAETAN POULIN	06-09-83	0 an	5 mois	15 jours "
738	ROLAND FORTIN	12-09-83	0 an	3 mois	20 jours "
733	ROBERT MONTFILS	13-02-84	0 an	3 mois	17 jours "
739	YVON GIGUERE	21-09-83	0 an	3 mois	15.50 jours "
735	RAYNALD LESSARD	20-02-84	0 an	3 mois	10 jours "
740	MICHEL QUIRION	04-10-83	0 an	3 mois	4.50 jours "
737	PIERRE DROUIN	12-10-83	0 an	2 mois	16.50 jours "

84 JUN 26 15:42

B.C.G.T.  
QUEBEC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

MAISONS MOBILES BEAUCE LTEE

St-Joseph  
Cté Beauce-Nord, P.Q.

'84 JUN 20 16:25

E.C.G.T.  
QUÉBEC

ci-après appelée "l'Employeur"

ET:

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

ci-après appelée "le Syndicat"

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01            Cette convention est conclue dans le but de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail et d'emploi qui soient mutuellement satisfaisantes et de prévoir un mécanisme pour le redressement expéditif des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

ARTICLE 2 - DEFINITION DES TERMES

2.01

a) Salarié régulier

Pour les fins de la présente convention collective, un salarié régulier se définit comme étant celui qui a terminé la période de probation prévue à l'article 10.02 des présentes.

b) Salarié à l'essai

Pour les fins de la présente convention collective un salarié à l'essai se définit comme étant celui qui n'a pas terminé la période de probation prévue à l'article 10.02 des présentes.

c) Jour

Jour ouvrable.

d) 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) Département

Pour les fins de la présente convention collective, l'usine sera divisée en cinq (5) départements, à savoir:

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

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.01 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 trente et un août 1983.

3.02 Tout employé non membre de l'unité de négociation ne peut accomplir du travail habituellement fait par les salariés de l'unité de négociation qui aurait comme conséquence de causer des mises à pied, empêcher le rappel ou de diminuer les heures régulières de travail des salariés, sauf en ce qui a trait au plâtrage, à l'électricité et au filage des maisons.

3.03 A compter de la signature des présentes, l'Employeur s'engage à ne pas donner de contrat ou de sous-contrat pour du travail habituellement fait par les salariés de l'unité de négociation travaillant dans les départements décrits à l'article 2.02 f).

3.04

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout salarié qui, lors de la signature de la présente convention, est membre en règle du Syndicat devra comme condition du maintien de son emploi, le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.02 Tout salarié qui, après la signature de la présente convention, deviendra membre en règle du Syndicat devra, comme condition du maintien de son emploi, le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.03 De plus, tout salarié embauché par l'Employeur après la signature de la présente convention devra, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat à l'expiration d'une période de vingt (20) jours, demeurer membre en règle du Syndicat jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.04 Sur réception d'une autorisation écrite dûment signée par tout salarié, l'Employeur convient de déduire des gages de tel salarié la cotisation hebdomadaire payable au Syndicat de même que dans le cas d'un nouveau membre du Syndicat.
- 4.05 Toutes les sommes déduites par l'Employeur en vertu des dispositions de l'article 4.04 seront remises au Syndicat mensuellement dans les quinze (15) jours qui suivront la dernière déduction, par chèque payable à la Fraternité Nationale des Charpentiers-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 et le montant déduit à l'égard de chaque salarié.

ARTICLE 5 - DELEGUES SYNDICAUX, REPRESENTANT SYNDICAL  
ET COMITE DE NEGOCIATION

5.01 Le Syndicat a le droit d'être représenté par un ou des délégués syndicaux dont la nomination, la reconnaissance, la fonction ainsi que l'ancienneté préférentielle sont stipulées ci-dessous:

a) Nomination

Le ou les délégué(s) syndical(aux) est(sont) nommé(s) parmi les salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur, au nombre de deux (2) jusqu'à concurrence de soixante (60) employés et si plus de soixante (60) employés on pourra y ajouter un délégué syndical additionnel. Si une équipe de nuit était instituée, il devra y avoir un délégué pour cette équipe.

b) Reconnaissance

Le Syndicat avise, par écrit, l'Employeur du nom du ou des délégués(s) syndical(aux) et maintient cet avis à jour. De même, le Syndicat avise, par écrit, l'Employeur, du nom de son représentant syndical.

D'autre part, l'Employeur avise le Syndicat par écrit, des noms des personnes à qui les délégués et/ou le représentant syndical doivent s'adresser et maintient, elle aussi, cette liste à jour.

c) Fonction des délégués syndicaux

Le ou les délégué(s) syndical(aux) sont dûment autorisés à voir à l'application de la présente convention collective et pour ce faire ils peuvent s'absenter de leur travail sans perdre de salaire après en avoir avisé leur supérieur immédiat.

L'employeur consent à ce que le délégué fasse signer la carte d'adhésion syndicale des nouveaux travailleurs sur les lieux du travail, pendant les périodes de repos.

d) Ancienneté préférentielle

Les parties conviennent que le ou les délégués syndical(aux) bénéficie(nt) de l'ancienneté préférentielle, c'est-à-dire qu'il(s) est (sont) le(s) derniers(s) mis à pied et le(s) premier(s) rappelé(s) au travail.

5.02

Comité de négociation

- a) Le Syndicat peut nommer un ou des salarié(s) jusqu'à concurrence de trois (3) parmi les salariés réguliers de l'Employeur pour participer aux négociations.
- b) Le ou les salarié(s) concerné(s) est(sont) rémunérés selon l'horaire de travail établi pour chaque jour de négociation entre l'Employeur et le Syndicat à la condition qu'il(s) y participe(nt) physiquement
- c) Le ou les salarié(s) qui participe(nt) aux négociations durant la totalité ou une partie de ses(leurs) vacances annuelles peut(vent) reprendre cesdites vacances à une date ultérieure après entente avec l'Employeur.
- d) Les dispositions ci-dessus mentionnées n'ont pas pour effet d'empêcher le Syndicat de s'adjoindre ou de des conseillers extérieurs à la table de négociation.

5.03

Représentant syndical

- a) Sur rendez-vous, l'Employeur s'engage à recevoir à ses bureaux, le représentant syndical du Syndicat afin de discuter de tout sujet d'intérêt pour les membres du Syndicat.
  
- b) Ledit représentant syndical peut rencontrer tout salarié sur les emplacements de l'Employeur pour affaires syndicales, après autorisation de l'Employeur.

ARTICLE 6 - CONGES SYNDICAUX ET TABLEAUX D'AFFICHAGES

6.01 A la ~~demande~~ demande du représentant syndical l'Employeur accorde un congé sans solde aux salariés désignés par le représentant syndical pour assister à un congrès, à une session d'étude.

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

Dans les cas d'urgence, l'Employeur consent à libérer les salariés désignés à l'article 6.01 sur un avis oral du représentant syndical. Tel avis oral doit être confirmé par écrit dans les cinq (5) jours suivants.

6.03 Durant le congé sans solde, les salariés désignés à l'article 6.01 continuent d'accumuler leur ancienneté.

6.04 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage pour y afficher toute communication relative aux affaires du Syndicat.

ARTICLE 7 DROITS DE LA DIRECTION

- 7.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité d'administrer et de diriger son entreprise et d'en contrôler les opérations à condition que l'exercice de tels droits n'enfreignent pas une ou des dispositions de la présente convention.
- 7.02 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.
- 7.02 Sous réserves des dispositions de la présente convention collective, les droits de gérant 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 céder la production, d'engager, de déplacer conformément aux termes de la présente convention, de promouvoir, de discipliner, suspendre ou renvoyer tout employé pour une cause juste et raisonnable, de destituer 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.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01
- a) Toute mesure disciplinaire (celle-ci étant définie comme une réprimande écrite, une suspension, un congédiement ou un renvoi) peut être soumise à la procédure des griefs et à l'arbitrage s'il y a lieu; dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
  - b) Une copie de la mesure disciplinaire est transmise immédiatement au salarié et acheminée dans les plus brefs délais au(x) délégué(s) et au représentant syndical.
  - c) 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.
- 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 - PROCEDURE DES GRIEFS ET ARBITRAGE

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

9.02 Première étape

Tout grief doit être soumis par écrit au supérieur immédiat du salarié dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle ledit grief prend naissance ou de la connaissance de l'évènement ayant donné naissance au grief.

Le supérieur immédiat aura dix (10) jours ouvrables depuis la date de présentation du grief pour communiquer sa réponse par écrit.

9.03 Deuxième étape

Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante ou s'il n'a pas communiqué sa réponse dans les délais prévus, le grief est alors soumis au gérant général par le représentant syndical dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

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

9.04 Lorsque le représentant syndical présente un grief par écrit, il le fait directement à la deuxième (2ième) étape et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle ledit grief prend naissance ou de la connaissance de l'évènement ayant donné naissance au grief.

Le gérant général doit alors communiquer sa réponse conformément à l'article 9.03.

9.05

Arbitrage

Si le grief ne se règle pas dans les délais prévus ci-haut ou si le gérant général ne rend pas décision dans les délais prévus à 9.04 ou si celle-ci n'est pas satisfaisante, le représentant syndical peut alors, dans les dix (10) jours suivant l'échéance des délais prévus audit paragraphe 9.04, référer le grief à l'arbitrage selon la procédure suivante:

- a) Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours suivant la demande d'arbitrage. A défaut d'entente ou d'agir sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut faire une demande au Ministère du Travail d'en nommer un d'office.
- b) Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas.
- c) L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant l'audition du grief, à moins que les parties ne consentent par écrit à extensionner ce délai, d'un nombre de jours précis. La sentence arbitrale est finale et lie les parties.
- d) L'arbitrage ne fait qu'interpréter ou appliquer les dispositions de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier.
- e) Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties au litige. L'arbitre ne peut réclamer tels honoraires ou frais s'il n'a pas rendu sa décision.
- f) A toute étape au cours de la procédure du mécanisme du règlement des griefs, une en-

tente peut être arrêtée par écrit entre le Syndicat et l'Employeur et telle entente lie les parties au litige au même titre qu'une décision arbitrale.

- g) Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire; de plus l'arbitre peut ordonner le remboursement du salaire perdu à cause de la suspension ou du congédiement, sous réserve que le montant ne doit pas être supérieur à ce que le salarié aurait effectivement gagné moins les revenus qu'il a reçus d'ailleurs.

Les intérêts légaux s'ajoutent au montant décidé par l'arbitre.

- h) Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble.
- i) Toute correspondance entre l'Employeur et le Syndicat est expédiée sous pli recommandé et la date du cachet postal fait foi de la date de l'avis; le récépissé du bureau de poste sert d'accusé de réception, ou sur reçu copie par l'Employeur ou son représentant ou par le délégué du Syndicat; la date du reçu copie faisant foi de la date de réception.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

10.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi continue calculée en années, mois et jours de travail effectifs pour l'Employeur depuis la date d'embauchage du salarié par l'Employeur; la liste d'ancienneté sera annexée à la présente convention.

10.02 L'ancienneté d'un salarié ne sera reconnue par l'Employeur qu'à compter du jour où le salarié aura été à l'emploi de l'Employeur dans l'un de ses départements pendant quarante (40) jours ouvrables, à l'intérieur de douze mois. Une fois complétée, cette période est comptée aux fins de calcul de l'ancienneté.

Pendant sa période de probation, le salarié, congédié, déplacé ou mis à pied, peut se prévaloir de la procédure des griefs mais dans un tel cas, le fardeau de la preuve lui incombe.

Une fois sa période de probation complétée, le nom du salarié est inscrit sur la liste d'ancienneté.

10.03 Les étudiants ne sont pas assujettis à la présente convention.

10.04 La liste d'ancienneté sera établie par ordre d'ancienneté et remise au Syndicat à tous les six (6) mois ou au besoin.

10.05 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

1. S'il est congédié pour cause juste et raisonnable;

2. S'il quitte volontairement son emploi;

3. S'il s'absente sans permission et sans excuse valable pendant plus d'une (1) journée;
4. S'il est mis à pied pour plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs;

Tout salarié rappelé au travail, durant la période de vingt-quatre (24) mois prévue ci-haut n'a pas à compléter de période de probation.

5. S'il néglige de reprendre son travail dans les sept (7) jours qui suivent la réception d'un rappel par l'Employeur par lettre recommandée, à moins d'une raison valable;
6. Dans le cas d'accident de travail, de maladie ou d'accident, le salarié accumule son ancienneté pendant douze (12) mois; cette période terminée, le salarié cessera d'accumuler son ancienneté mais la perdra qu'après vingt-quatre (24) mois.

10.06 Un salarié accumule son ancienneté pour une période de douze (12) mois s'il est à l'emploi du Syndicat. Après cette période de douze (12) mois, le salarié cesse d'accumuler son ancienneté mais la conserve.

10.07 Mise à pied

Si à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour la compagnie de réduire son personnel, la procédure suivante devra être suivie:

- 1o. l'Employeur met d'abord à pied les employés en probation dans le département concerné;
- 2o. par la suite l'Employeur met à pied les employés en probation dans d'autres départements;

30. par la suite, sujet à 10.11, l'Employeur met à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté générale.

- 10.08 Lorsque l'Employeur doit procéder à une mise à pied, il en avise les employés concernés au moins le jour précédent.
- 10.09 Rappel au travail  
Sujet à 10.11, lorsqu'un rappel au travail doit être effectué le salarié ayant le plus d'ancienneté générale est rappelé le premier.
- 10.10 Sujet à 10.11, lors d'un rappel au travail après un arrêt de production, l'Employeur rappelle d'abord les salariés ayant le plus d'ancienneté. Les rappels s'effectuent par téléphone et sont confirmés par lettre certifiée au moins sept (7) jours avant la date d'entrée au travail. La date précise de présentation au travail doit être spécifiée lors de tout rappel.
- 10.11 Les rappels au travail lors de la mise en marche ou fermeture de la ligne de production se font de façon progressive, selon l'avancement de la ligne et inversement les mises à pied se font de la même façon.
- 10.12 Les rappels au travail après la mise en marche de la ligne complète de production se font au début d'une semaine.

ARTICLE 11 - SALAIRES

11.01 Les taux de salaires en vigueur pour la durée de la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe "A" et font partie de la convention.

11.02 Les étudiants affectés à la production pendant la durée des vacances estivales sont rémunérés aux taux du salaire minimum majoré de 0,10 \$ de l'heure.

En tout temps, avant de procéder à l'embauche d'un étudiant, l'Employeur doit avoir rappelé au travail, tous les salariés réguliers inscrits sur la liste de rappel.

11.03 Le salaire est remis au salarié par chèque, le jeudi midi de chaque semaine.

11.04 L'Employeur doit remettre au salarié, avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes:

1. le nom et prénom du salarié
2. le numéro d'assurance sociale du salarié
3. le nom de l'Employeur
4. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement
5. le nombre d'heures régulières de travail
6. le nombre d'heures supplémentaires de travail
7. le salaire horaire régulier
8. le salaire brut et cumulatif
9. les déductions faites et cumulatif
10. le montant net payé.

ARTICLE 12 - PRESENTATION AU TRAVAIL ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 12.01 Tout salarié qui se présente au travail et qui est appelé à travailler moins longtemps que la journée régulière de travail a droit à une rémunération minimale de quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, si les heures effectivement travaillées sont inférieures à quatre (4).
- 12.02 La rémunération prévue au paragraphe 12.01 ci-dessus ne s'applique pas lorsque la journée de travail est écourtée pour une raison indépendante de la volonté de l'Employeur et hors de son contrôle.
- 12.03 Tout salarié qui, à la demande de la compagnie, est rappelé d'urgence au travail en-dehors de ses heures régulières de travail a droit à une rémunération minimale de quatre (4) heures de travail à son taux de salaire régulier majoré de 50%.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL, TEMPS SUPPLEMENTAIRE  
ET PERIODE DE REPOS

- 13.01 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;
- 13.02 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 (3) 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%.
- 13.03 Il sera loisible à l'Employeur d'instaurer une équipe de travailleurs dont le travail sera effectué exclusivement de nuit. Une prime additionnelle de 0.20 \$ 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 équi-

pe régulièrement cédulée pour travailler entre les heures ci-haut mentionnées.

L'équipe de nuit doit effectuer du travail déjà commencé par l'équipe de jour.

13.04 Le travail en temps supplémentaire est volontaire. Il est accordé aux salariés en tenant compte de leur disponibilité habituelle à travailler en surtemps, de leur ancienneté et de leur compétence à remplir la fonction disponible.

13.05 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.;

13.06 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 14 - LES JOURS FERIES

14.01 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 Saint-Jean Baptiste;
- la Confédération;
- la Fête du travail;
- la veille de Noel;
- le jour de Noel;
- le lendemain de Noel;
- l'Action de Grâces.

b) Sous réserve des dispositions de l'article 14.04, un salarié qui, au moment de sa mise à pied avant la période des Fêtes de Noel 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 Noel 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.

14.02 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 14.01 ci-dessus.

- 14.03 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.
- 14.04 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, ou par suite de maladie ou d'accident.
- 14.05 Sauf pour Noël, le Jour de l'An, les fêtes qui tombent au milieu d'une semaine ou sur un jour non ouvrable sont reportées au lundi suivant ou précédent, à moins d'entente entre les parties quant à une autre date ou d'une ordonnance du Gouvernement.
- 14.06 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 15 - CONGES DE MORTALITE

- 15.01           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. L'employé pourra aussi prendre une journée de congé sans solde après entente avec l'employeur.
- 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.
- 15.02           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.
- 15.03           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, plus un jour de congé sans solde dans les quinze (15) jours de la naissance.

15.04 Un salarié ayant complété sa période de probation a droit à un jour de congé payé à l'occasion de son mariage.

15.02 Les salariés ayant obtenu une licence de commerce de l'Etat ont droit à un jour de congé payé à l'occasion de leur mariage.

ARTICLE 16 - VACANCES

- 16.01 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.
- 16.02 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 jour ouvrables.
- 16.03 Tous les employés ayant cinq (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.
- 16.04 La période de référence s'étendra du premier juin au 31 mai.
- 16.05 La troisième semaine de vacances sera prise après entente entre l'employé y ayant droit et l'Employeur.

Il n'y aura pas plus de deux employés par département en vacances au même moment.

L'ancienneté départementale servira à établir la préférence dans les cas où plus de deux em-

ployés feraient la demande pour une même période de vacances.

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

- 16.06 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 le Syndicat et l'Employeur. Toutefois, après entente avec son supérieur immédiat, un employé pourra prendre ses vacances à une autre période.
- 16.07 La totalité de la paie de vacances sera versée au salarié une (1) semaine complète avant son départ en vacances.
- 16.08 Les salariés qui quittent l'entreprise volontairement recevront leur paie de vacances au moment de leur départ.
- 16.09 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 en présence du délégué syndical, un document par lequel ils reconnaîtront avoir touché leur paie de vacances.

ARTICLE 17 -PROCEDURE DE PROMOTION, MUTATION, TRANSFERT  
ET POSTE VACANT

- 17.01 Dans le cas de promotion, de mutation, de transfert, ou d'un poste qui devient vacant, l'ancienneté est le critère dans le cas où les employés ont les qualifications et aptitudes normales.
- 17.02 Une promotion est une mutation d'un salarié d'un poste compris dans l'unité de négociation à un autre poste également compris dans l'unité de négociation et comportant un taux de salaire supérieur.
- 17.03
- a) Le poste offert est affiché sur les tableaux d'affichage de l'Employeur durant une période de trois (3) jours.
  - b) Les salariés intéressés peuvent durant la période d'affichage soumettre leur nom par écrit au représentant de l'Employeur, sous réserve qu'un salarié absent, pour une raison inconnue à la présente convention, peut à son retour réclamer ce poste compte tenu de son ancienneté.
  - c) Le nom du salarié choisi est affiché sur les tableaux d'affichage de l'Employeur durant une période de trois (3) jours suivant la fin de la période prévue en b) ci-dessus.
- 17.04 Dans les cas de promotion, mutation, transfert ou lorsqu'un poste devient vacant, l'Employeur doit d'abord offrir le poste au salarié s'étant inscrit sur le formulaire à cette fin. Ces formulaires sont fournis par l'Employeur et disponibles sur les lieux du travail.
- 17.05 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 trente (30) jours. Suite à cette période d'essai, ou pendant cette période, le salarié peut choisir de demeurer dans cette nouvelle fonction ou demander que l'Employeur le retourne à son ancienne fonction toujours sans perte d'ancienneté, et la réciproque s'applique à l'Employeur s'il apparaît que l'employé ne peut remplir cette fonction..

ARTICLE 18 - CONGE SANS SOLDE

18.01 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 au Syndicat, tel congé ne pouvant excéder cinq jours ouvrables consécutifs; l'Employeur pourra, après entente entre le Syndicat, l'Employeur et l'employé, prolonger ce congé.

18.02 Toute personne détenant une telle permission écrite conservera son ancienneté accumulée à la date de son départ. A son retour au travail, l'employé sera affecté au poste qu'il occupait au moment de son départ.

ARTICLE 19 - SANTE ET SECURITE

- 19.01 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) Nonobstant les dispositions de l'article 19.06 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 et non nuisible (gaz).
- 19.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent de nommer un comité de sécurité et d'hygiène, comprenant un nombre égal de représentants de l'Employeur et de salariés. 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.
- 19.03 La compagnie, le Syndicat 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 applicable à l'entreprises.
- 19.04 Tout employé, même durant sa période de probation, qui lors d'un accident de travail 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.
- 19.05 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.

19.06 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.

19.07 A la suite d'un accident du travail, si la gravité de l'état du salarié accidenté nécessite qu'il se rende à l'hôpital ou à un autre endroit pour qu'il reçoive les soins appropriés, le salarié doit être accompagné du délégué ou à défaut, d'un autre salarié, si son état l'exige, le tout sans perte de salaire. Si des frais de transport sont encourus pour recevoir les premiers soins, ils sont défrayés par l'Employeur.

ARTICLE 20 - ASSURANCE GROUPE

20.01 Un plan d'assurance est en vigueur dans l'entreprise et est obligatoire pour tous les employés régis par la présente convention; l'Employeur s'engage à remettre une copie de la police maîtresse au délégué syndical dans les quinze (15) jours de sa réception.

20.02 Ce plan d'assurance-groupe sera enregistré à la Commission d'AssuranceChômage.

20.03 L'employeur paiera jusqu'à deux jours et demi (2 1/2) de congé-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.

20.04

*Le coût de la prime sera défrayé à 1/2 par l'employeur  
et 1/2 par l'employé*

*[Signature]*

*J.P.*

*M. G.*

ARTICLE 21 - FOURNITURES D'OUTILS

21.01            Tous les outils sont fournis gratuitement par l'Employeur, à l'exception du marteau et du gallon à mesurer.

L'Employeur défraie les coûts de remplacement des lames du gallon à mesurer.

ARTICLE 22 - DISPOSITIONS DIVERSES

22.01 Grèves et lock-out:

Le Syndicat 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.

22.02 Validité:

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

22.03 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.

22.04

L'Employeur devra remettre des copies de la convention collective à tous les salariés réguliers dans un délai de trente (30) jours après la signature des présentes ainsi qu'en nombre suffisant au Syndicat.

De plus, l'Employeur remet une copie de la convention collective à tout salarié en probation, une fois qu'il a complété cette période.



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: MAISONS MOBILES BEAUCE LTEE

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

Les parties conviennent de ce qui suit:

- A l'article 3.02 de la dite convention collective, il est convenu que tout employé non membre de l'unité de négociation ne peut accomplir du travail habituellement fait par les salariés de l'unité de négociation;

- ATTENDU que messieurs Régis Roy et Roger Labbé sont des employés qui depuis longue date travaillaient pour Maisons Mobiles Beauce Ltée, ayant fait partie de l'unité de négociation et qu'ils agissent actuellement à titre de contre-mâtres et à l'inspection de la qualité lorsque la production est plus élevée, il est convenu que ces deux employés bénéficieront d'une ancienneté de cinq (5) ans sur la liste d'ancienneté annexée à la présente convention.

- Au surplus ces deux employés ne pourront pas travailler sur la ligne de production tant et aussi longtemps que les salariés ayant plus d'ancienneté qu'eux n'auront pas été rappelés.

Mois d'expéri

1er janvier ]

24 septembre

*[Handwritten signatures and initials]*

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Jo-  
seph de Beauce, ce 26e jour de mai 1984.

MAISONS MOBILES BEAUCE LTEE  
par:

H. Chénier J. P. Gauthier

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

Martial Giguère Yvon Poudina  
Médard Poirier

Mois d'expéri

1er janvier ]

24 septembre

Y. P.  
M. G.

A N N E X E "A"

<u>Mois d'expérience chez M.M.B.</u>	<u>0-3</u>	<u>3-6</u>	<u>6-9</u>	<u>9-12</u>	<u>12 et plus</u>
1er janvier 1984	6.12	6.50	6.75	7.00	8.55
24 septembre 1984	6.37	6.75	7.00	7.25	8.87

Chef de groupe: 0.60¢ additionnels  
Chauffeur de lift: 0.25¢ additionnels  
Bardeaux d'asphalte  
sur couverture: 0.25¢ additionnels

*Handwritten signature and initials*  
M.S.

*Handwritten initials*  
G.P.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: MAISONS MOBILES BEAUCE LTEE

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

Les parties conviennent de ce qui suit:

- L'article b) du paragraphe 14.01 est modi-  
fié pour se lire comme suit, et ceci après entente  
entre les parties:

Congé collectif mobile

*M. G.* Sous réserve des dispositions de l'article  
14.04, un salarié qui a atteint ~~quatre~~ <sup>un</sup> *4 P.*  
(~~4~~ années d'ancienneté pour l'employeur  
bénéficiera d'un congé collectif mobile  
payé à prendre à même un des congés conte-  
nus au paragraphe 14.01; ce congé sera  
pris après entente entre le Syndicat et  
l'employeur.

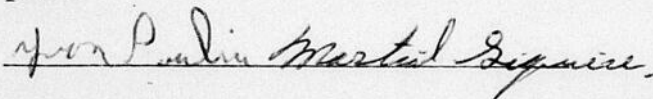
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Jo-  
seph de Beauce, ce e jour de juin 1984.

MAISONS MOBILES BEAUCE LTEE

par: 

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

par:



LISTE D'ANCIENNETE

" AU 1er JUIN 1984 INCLUS "

701	ANDRE LESSARD	20-02-75	9 ans	3 mois	8 jours ouvrables
702	FERNAND GIGUERE	24-02-75	9 ans	3 mois	5 jours "
703	JACQUES DOUCET	24-02-75	9 ans	3 mois	5 jours "
704	MYRIEL GILBERT	25-02-75	9 ans	3 mois	4 jours "
705	DOMINIQUE VACHON	03-03-75	9 ans	3 mois	0 jour "
706	NORMAND ASSELIN	10-03-75	9 ans	2 mois	16 jours "
707	FIRMIN LESSARD	17-03-75	9 ans	2 mois	11 jours "
708	BENOIT DROUIN	26-03-75	9 ans	2 mois	5 jours "
709	YVON POULIN	01-04-75	9 ans	2 mois	0 jour "
710	JEAN-GUY PARE	01-04-75	9 ans	2 mois	0 jour "
711	MICHEL GIGUERE	01-04-75	9 ans	2 mois	0 jour "
713	JEAN-MARC GOULET	01-04-75	9 ans	2 mois	0 jour "
714	BERNARD TURCOTTE	01-04-75	9 ans	2 mois	0 jour "
715	GILLES VACHON	03-04-75	9 ans	1 mois	19 jours "
716	ANDRE LABBE	04-04-75	9 ans	1 mois	18 jours "
717	JACQUES NOLET	08-04-75	9 ans	1 mois	16 jours "
718	GILLES CLOUTIER	10-04-75	9 ans	1 mois	15 jours "
719	DENIS LACHANCE	21-04-75	9 ans	1 mois	10 jours "
720	NICOLAS JACQUES	02-06-75	8 ans	11 mois	1 jour "
721	MARC LESSARD	12-06-75	8 ans	10 mois	9 jours "
722	MARTIAL GIGUERE	31-07-75	8 ans	10 mois	0 jour "
724	MICHEL MAHEU	11-08-75	8 ans	9 mois	15 jours "
725	MARC-ANDRE MAHEU	21-08-75	8 ans	9 mois	10 jours "
712	ROGER LABBE	31-05-79	5 ans	0 mois	0 jour "
723	REGIS ROY	31-05-79	5 ans	0 mois	0 jour "
729	GILLES LACOMBE	19-05-83	1 an	0 mois	10 jours "
730	GASTON SAINT-HILAIRE	23-05-83	1 an	0 mois	8 jours "
731	JEAN-GUY GOULET	30-08-83	0 an	9 mois	0 jour "
732	GAETAN POULIN	06-09-83	0 an	8 mois	20 jours "
738	ROLAND FORTIN	12-09-83	0 an	8 mois	15 jours "
739	YVON GIGUERE	21-09-83	0 an	8 mois	10 jours "
740	MICHEL QUIRION	04-10-83	0 an	8 mois	0 jour "
737	PIERRE DROUIN	12-10-83	0 an	7 mois	15 jours "
733	ROBERT MONTFILS	13-02-84	0 an	3 mois	17 jours "
735	RAYNALD LESSARD	20-02-84	0 an	3 mois	10 jours "

LISTE D'ANCIENNETE ( SUITE PAGE " 2 " )

743	FABIEN FOURNIER	01-05-84	0 an	0 mois	20.50 jours ouvrables
741	ANDRE ASSELIN	01-05-84	0 an	0 mois	20 jours "
744	GASTON GIGUERE	01-05-84	0 an	0 mois	20 jours "
745	LEON GIGUERE	01-05-84	0 an	0 mois	20 jours "
746	CLERMONT LESSARD	01-05-84	0 an	0 mois	20 jours "
748	LEON LETOURNEAU	01-05-84	0 an	0 mois	20 jours "
750	DANIEL RATTE	01-05-84	0 an	0 mois	20 jours "
751	CLAUDE ROY	01-05-84	0 an	0 mois	20 jours "
747	DANIEL LESSARD	02-05-84	0 an	0 mois	19 jours "
752	JACQUES SIMARD	02-05-84	0 an	0 mois	18.50 jours "
753	DENIS CLOUTIER	07-05-84	0 an	0 mois	16.50 jours "
754	GUY CLOUTIER	07-05-84	0 an	0 mois	16.50 jours "
757	PAUL GIGUERE	07-05-84	0 an	0 mois	16.50 jours "
758	JEAN JACQUES	07-05-84	0 an	0 mois	16.50 jours "
759	JULES LACASSE	07-05-84	0 an	0 mois	16.50 jours "
760	CLAUDE LATULIPPE	07-05-84	0 an	0 mois	16.50 jours "
764	MARCEL VACHON	07-05-84	0 an	0 mois	16.50 jours "
755	ALAIN COTE	07-05-84	0 an	0 mois	16.25 jours "
762	NORMAND PLANTE	07-05-84	0 an	0 mois	16.25 jours "
767	PAUL-EMILE MOREAU	08-05-84	0 an	0 mois	16 jours "
768	SYLVAIN PILOTE	08-05-84	0 an	0 mois	16 jours "
770	JEAN-MARC ROY	08-05-84	0 an	0 mois	16 jours "
771	ROGER GIROUX	10-05-84	0 an	0 mois	12.75 jours "
749	LUC LETOURNEAU	01-05-84	0 an	0 mois	8.50 jours "
774	GAETAN FORTIN	28-05-84	0 an	0 mois	5 jours "
775	GERARD ARSENAULT	28-05-84	0 an	0 mois	5 jours "
776	GUIMOND BISSON	28-05-84	0 an	0 mois	5 jours "
777	GASTON LESSARD	28-05-84	0 an	0 mois	5 jours "
778	LEO LESSARD	28-05-84	0 an	0 mois	5 jours "
779	EDOUARD MOREAU JR.	28-05-84	0 an	0 mois	5 jours "
785	PIERRE RANCOURT	28-05-84	0 an	0 mois	5 jours "
782	DANIEL VACHON	28-05-84	0 an	0 mois	4.50 jours "
786	REMI GIGUERE	28-05-84	0 an	0 mois	4.50 jours "
784	ROGER LESSARD	30-05-84	0 an	0 mois	3 jours "
787	DENIS FORTIN	30-05-84	0 an	0 mois	3 jours "
788	GILLES LESSARD	31-05-84	0 an	0 mois	2 jours "