

NOM

NO

08156-2

597A-

C.A.E.	5279	NO. CONV.	81562
AFFIL.	7	NB. EMPL.	9
EMP. COUV.	7	ET. GEOG.	65480 63
PERS. VIS.	0	NO. ACC.	M26540001
DATE ENR.	840206		

5



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

08156-2

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-26540-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-10-12	83-10-13		83-09-01	85-08-31	9	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Union Nat. des poseurs de Sys- tèmes Int. et revêtements souples et trav. d'usines loc. 2366 (FTQ CTC) Att: M. Léo Annett 4881 Jarry Est ste 221	<input type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> La Compagnie de Couvre-Plan- chers Packer Ltée 145 Deslauriers Ville St-Laurent, Québec H4N 2S4

Montréal P.Q. H1R 1Y1 Unité de négociation

Tous les salariés au sens du code du Travail, à l'exception des employés de bureau et ceux automatiquement exclus par la loi.

Région	06-06	Activité	5270 (7)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen /ms <i>OM</i>	83-11-15

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



CCGT
MONTREAL
MESSAGES

83 OCT 13 16:26

ENTRE:

LA COMPAGNIE DE COUVRE-PLANCHERS
PACKER LTEE
145, rue Deslauriers , Ville St.Laurent
H4N 2S4

(ci-après appelée "la Compagnie")

ET:

L'UNION NATIONALE DES POSEURS DE
SYSTEMES INTERIEURS ET REVETEMENTS
SOUPLES ET TRAVAILLEURS D'USINE,
LOCAL 2366 (F.T.Q. - C.T.C.)

(ci-après appelée "l'Union")

En vigueur du
1er septembre 1983
au
31 août 1985

ARTICLE 1

1.01 Définitions:

Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

- a) Compagnie: La Compagnie de Couvre-Planchers Packer Ltée;
- b) Union: L'Union Nationale des Poseurs de Systèmes Intérieurs et Revêtements Souples et Travailleurs d'Usine, Local 2366 (F.T.Q. - C.T.C.);
- c) Salarié: Un salarié couvert par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation de l'Union daté du 19 avril 1983;
- d) Salarié régulier: Un salarié qui a complété la période d'essai prévue au paragraphe 11.04.

1.02 Les employés de la Compagnie qui sont exclus de l'unité de négociation ne pourront pas exécuter du travail qui incombe aux salariés régis par la présente convention sauf:

- a) pour l'entraînement des salariés;
- b) dans les cas d'urgence (feu, inondation, Act of God).

1.03 La Compagnie convient d'afficher bien en vue le nom du supérieur immédiat des salariés de chaque département ainsi que le nom du Gérant du département.

ARTICLE 2 - VALIDITE

2.01 La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention par suite d'une loi ou d'un règlement d'ordre public n'affectera pas la validité des autres dispositions de cette convention.

2.02 Avantages supérieurs:

S'il arrive qu'une législation d'ordre public accorde aux salariés des avantages supérieurs ou fixe des taux supérieurs à ceux prévus dans la présente convention, les parties se rencontrent afin d'ajuster le tout en fonction des avantages supérieurs consentis par telle législation.

ARTICLE 3 - BUT DE LA CONVENTION

3.01 Le but général de cette convention est de favoriser l'intérêt mutuel de la Compagnie et des salariés, par la négociation collective ordonnée et par le règlement des griefs, et de promouvoir l'exploitation profitable de l'entreprise par des méthodes propres à assurer la sécurité des salariés, l'économie des opérations, la qualité et le volume de la production, la propreté de l'entrepôt et la protection de la propriété.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE

4.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme l'unique mandataire et agent négociateur de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en date du 19 avril 1983.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

5.01 Tous les pouvoirs d'administration et de direction sont réservés et conférés à la Compagnie à moins d'être expressément limités par une disposition de la présente convention.

5.02 Sous réserve de ce qui précède, si la Compagnie prend une décision qui contrevient à l'une des dispositions de la présente convention, le salarié lésé ou l'Union peut en appeler en vertu de la procédure de griefs.

ARTICLE 6 - CONTINUITE DE TRAVAIL

6.01 Pendant la durée de la présente convention, la Compagnie ne doit déclarer aucun lock-out et l'Union ni aucun salarié ne doit provoquer ou participer à aucune interruption, ni à aucun arrêt ou ralentissement de travail.

L'Union ne doit pas impliquer la Compagnie dans aucune controverse ou dispute qui survient en dehors du cadre de la présente convention.

ARTICLE 7 - SECURITE SYNDICALE

7.01 Tout nouveau salarié devra, comme condition d'emploi, devenir membre de l'Union dans les dix (10) jours travaillés après son embauche et payer les frais d'initiation exigés par l'Union.

7.02 Tout salarié qui, à la date de signature de la présente convention, n'est pas membre de l'Union devra, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre de l'Union dans les dix (10) jours travaillés suivant la signature de la présente convention et payer les frais d'initiation exigés par l'Union.

7.03 a) La Compagnie convient de retenir à chaque semaine sur la paie de chaque salarié régi par la présente convention le montant de la cotisation syndicale exigée par l'Union.

b) Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, la Compagnie transmettra à l'Union le total des sommes retenues au cours du mois précédent à titre de cotisations syndicales ainsi que la liste des salariés cotisés.

Cette liste sera remise à l'Union en deux (2) copies et indiquera le nom et numéro d'assurance sociale des salariés cotisés de même

que le montant des droits d'initiation et des cotisations syndicales retenu pour chacun des salariés.

La Compagnie devra aussi indiquer sur cette liste le nom de tous les salariés ayant quitté leur service au cours du mois précédent.

7.04 L'Union informera la Compagnie du montant des droits d'initiation et de la cotisation syndicale et tout changement dans ledit montant sera appliqué dès la première paie suivant la réception par la Compagnie de l'avis de changement donné par l'Union, à condition que la Compagnie ait été avisée au moins une semaine avant ladite paie.

7.05 Pour les nouveaux salariés, la Compagnie déduira le montant d'initiation, tel qu'indiqué par l'Union.

ARTICLE 8 - REPRESENTATION SYNDICALE

8.01 L'Union peut faire élire par et parmi les salariés réguliers membres de l'Union un (1) délégué et un (1) assistant-délégué. Pour l'exécution de ses fonctions de délégué d'Union, le délégué peut se faire remplacer par l'assistant-délégué.

8.02 L'Union avise par écrit la Compagnie du nom du délégué et, le cas échéant, de l'assistant-délégué. La Compagnie n'a pas à reconnaître le délégué ou l'assistant-délégué si cette procédure n'a pas été suivie.

8.03 a) Le délégué et l'assistant-délégué d'Union doivent effectuer le travail pour lequel ils sont employés par la Compagnie: si l'un ou l'autre (un seul à la fois) doit s'occuper des affaires de l'Union pendant les heures de travail, sans perte de salaire, il doit préalablement en aviser son supérieur immédiat à qui il doit indiquer le motif et la durée probable de son absence; sauf si, de l'avis du délégué, une plainte doit être réglée immédiatement, le supérieur immédiat peut demander au délégué ou à l'assistant-délégué d'Union d'attendre la période de la journée de travail durant laquelle son absence sera la moins susceptible de déranger les opérations. Le délégué ou l'assistant-délégué doit informer le supérieur immédiat dès son retour.

La Compagnie permettra au délégué syndical d'avoir accès au téléphone privé pour les affaires syndicales.

b) S'il en fait la demande, un salarié congédié ou suspendu a droit de parler au délégué ou, s'il est absent, à l'assistant-délégué, avant de quitter les lieux de travail. Cet entretien a lieu dans un local mis à leur disposition par la Compagnie.

8.04 Dans les cas de mises à pied, le délégué syndical aura la préférence d'emploi sur tout autre salarié.

ARTICLE 9 - ACTIVITES SYNDICALES

9.01 Sous réserve des dispositions contenues dans la présente convention collective, aucune activité syndicale n'est permise durant les heures de travail.

L'Union ne pourra tenir une réunion syndicale sur les lieux de travail que si elle y a été expressément autorisée par la Compagnie.

9.02 Liste des représentants:

Une liste des représentants dûment accrédités par l'Union en date de l'entrée en vigueur de cette convention est fournie à la Compagnie, ainsi que tout changement subséquent à cette liste.

9.03 Visite des représentants à la Compagnie:

Le représentant dûment mandaté par l'Union a droit de visiter l'entrepôt de la Compagnie. Il doit aviser la Compagnie de sa visite au plus tard à son arrivée à l'entrepôt. Le représentant peut rencontrer en privé le délégué ou l'assistant-délégué d'Union ainsi que le salarié visé par un grief ou par une plainte. Toutefois, la visite du représentant ne doit pas déranger les opérations.

9.04 Affichage Syndical:

a) Aucun avis syndical ne doit être affiché à l'intérieur de l'entrepôt ou ailleurs, sauf sur le tableau d'affichage réservé à cette fin. Ce tableau sera placé à un endroit convenable déterminé par les parties.

b) Tout affichage autre que celui concernant les affaires syndicales doit recevoir au préalable l'autorisation de la Compagnie.

9.05 Lorsque la Compagnie est avisée que l'Union tiendra une assemblée des salariés, elle s'efforcera de ne pas assigner de temps supplémentaire durant la période annoncée pour ladite assemblée.

ARTICLE 10 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

10.01 a) Définition de grief:

Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation, à l'application ou à toute violation d'une disposition spécifique de la présente convention, incluant toute mesure disciplinaire.

b) Tout grief pourra être soumis pour enquête et règlement en conformité avec la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage énoncée ci-dessous.

10.02 Etape préalable:

Les parties conviennent que toute plainte du salarié devrait d'abord être discutée par le salarié concerné accompagné de son délégué ou du représentant de l'Union, avec son supérieur immédiat, dans une tentative de règlement avant d'utiliser la procédure ci-après énoncée. Cette étape préalable n'aura pas pour effet de prolonger le délai de la soumission écrite du grief et ne pourra pas entraîner l'annulation du grief si cette discussion n'a pas lieu.

10.03 Première étape:

Tout grief ainsi que le remède recherché doit être soumis par écrit, au supérieur immédiat du salarié concerné, par le salarié ou par le délégué ou le représentant d'Union, dans les dix (10) jours ouvrables des faits ayant donné naissance au grief.

Le supérieur immédiat donne sa réponse par écrit, dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

10.04 Deuxième étape:

Si la décision du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante ou si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision à l'intérieur du délai stipulé pour répondre, le délégué ou le représentant d'Union doit soumettre le grief, par écrit, au Gérant de département du salarié concerné, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision du supérieur immédiat ou l'expiration de son délai pour répondre.

Le Gérant de département donne sa réponse, par écrit, dans les cinq (5) jours suivants.

Dans les cas où le Gérant de département a déjà été saisi du grief dès la première étape, en qualité de supérieur immédiat du salarié concerné, la deuxième étape énoncée ci-dessus devient inapplicable et l'Union doit procéder à la troisième étape directement après la première étape, en remplaçant à la clause 10.05 les mots "Gérant de département" par les mots "supérieur immédiat".

10.05 Troisième étape:

Si la décision du Gérant de département n'est pas satisfaisante ou si le Gérant de département ne rend pas sa décision à l'intérieur du délai stipulé pour répondre, l'Union peut soumettre le grief à l'arbitrage, au moyen d'un avis écrit à cet effet soumis au Directeur général de la Compagnie, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse écrite du Gérant d'Entrepôt ou l'expiration de son délai pour répondre.

10.06 a) Tout grief qui concerne plus de deux (2) salariés à la fois est considéré comme un grief de groupe et doit être soumis par écrit, par le délégué ou le représentant d'Union, directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs, dans les dix (10) jours ouvrables des faits ayant donné naissance au grief.

b) La Compagnie peut également soumettre un grief en conformité avec la procédure de règlement des griefs prévu à la présente convention, dans la mesure où elle est applicable.

10.07 Arbitrage:

a) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis d'arbitrage, les parties s'entendent sur la nomination d'un arbitre et, à défaut d'entente, cette question est référée au Ministre du travail, de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu, conformément aux dispositions du Code du travail.

b) L'arbitre doit fixer sans délai la première séance d'arbitrage;

c) L'arbitre doit, dans la mesure du possible, rendre sa sentence dans les trente (30) jours suivant la dernière audition du grief.

d) Chaque partie assume ses propres frais pour tout grief soumis à l'arbitrage. Les honoraires et dépenses encourus par l'arbitre sont défrayés à parts égales par la Compagnie et l'Union.

10.08 Pouvoirs de l'arbitre:

a) L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et il doit, pour rendre sa décision, considérer la preuve recueillie à l'enquête.

b) L'arbitre n'a pas juridiction pour amender, modifier, altérer ou compléter aucune partie de la présente convention collective et il ne peut rendre aucune décision contraire aux dispositions de ladite convention.

c) En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de la Compagnie; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable.

d) La décision de l'arbitre est finale et lie la Compagnie, l'Union et tout salarié.

10.09 Tous les délais énoncés à l'intérieur de la procédure de règlement des griefs ou d'arbitrage sont de rigueur et ne peuvent être prolongés sans le consentement écrit des parties. Si le grief n'est pas soumis dans le délai prévu, il sera considéré comme ayant été abandonné.

10.10 S'il y a entente et règlement du grief à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement des griefs, cette entente est constatée par un écrit contenant les termes et conditions dudit règlement, ainsi que la signature du salarié concerné, du représentant de l'Union et du Directeur général de la Compagnie ou de son remplaçant désigné.

10.11 Une erreur technique dans la rédaction d'un grief n'entraînera pas l'annulation de tel grief.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

11.01 L'ancienneté est définie comme étant le service continu d'un salarié dans la Compagnie depuis sa dernière date d'embauche.

Dans le cas de salariés embauchés la même journée, l'ancienneté sera établie selon l'ordre alphabétique de leur nom de famille au moment de l'embauche.

11.02 a) La Compagnie fera parvenir à l'Union la liste d'ancienneté des salariés visés par la présente convention collective, dans les trente (30) jours suivant sa signature. Cette liste sera révisée le premier (1er) janvier et le premier (1er) juillet de chaque année et la nouvelle liste sera affichée sur le tableau d'affichage.

La liste d'ancienneté doit contenir les informations suivantes: le nom, le numéro d'assurance sociale et la dernière date d'embauche de tous les salariés visés par la présente convention.

b) La liste d'ancienneté révisée est réputée acceptée par les deux parties vingt (20) jours après sa mise à la poste ou sa remise à l'Union, sauf si elle a été contestée par écrit par l'Union durant cette période. Une contestation de la liste d'ancienneté ne peut porter que sur la dernière date d'embauche et il appartient au salarié concerné de fournir les preuves établissant qu'une erreur a été commise.

c) La liste d'ancienneté acceptée sert à régir les mouvements de main-d'oeuvre des salariés tant qu'une liste révisée n'est pas réputée acceptée.

11.03 Un nouveau salarié est à l'essai jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail au cours d'une période de cinq (5) mois. A la fin de cette période, si la Compagnie retient ses services, ce salarié devient salarié régulier et son ancienneté est calculée rétroactivement à la première journée de travail.

11.04 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié et non réintégré en vertu de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue dans cette convention;
- c) s'il fait défaut de retourner au travail après en avoir été avisé conformément à l'article 11.05 ou 12.07, sauf si le retour en temps est empêché par une raison majeure, dont il doit fournir la preuve;
- d) s'il est mis à pied, malade ou accidenté pour une période de plus de six (6) mois si son ancienneté est inférieure ou égale à six

(6) mois, ou pour une période égale à son ancienneté mais jamais supérieure à vingt-quatre (24) mois si son ancienneté est supérieure à six (6) mois;

e) s'il est absent sans permission pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sauf s'il était dans l'impossibilité (dont la preuve lui incombe) d'en aviser la Compagnie;

f) six (6) mois après que, suite à une maladie industrielle ou à un accident de travail, le salarié ait été déclaré "incapable total permanent" par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

11.05 Maladie industrielle ou accident de travail:

Le salarié en absence prolongée en raison d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail reliés à son emploi à la Compagnie continue à accumuler de l'ancienneté tant qu'il n'est pas déclaré "incapable total permanent" par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Le salarié absent du travail en raison d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail doit réintégrer son emploi pour la Compagnie à la date spécifiée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, sauf s'il en appelle de cette décision de la Commission.

Le salarié atteint d'une incapacité partielle permanente résultant d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail reliés à son emploi pour la Compagnie sera réintégré dans une classification autre que la sienne que sa capacité lui permet d'exécuter, si telle autre classification est assignée à un salarié ayant moins d'ancienneté que lui: de plus, les parties pourront s'entendre pour déplacer un salarié qui y consent et qui est capable de faire le travail de telle autre classification à laquelle il est déplacé, afin de permettre l'intégration du salarié atteint d'une incapacité partielle permanente résultant d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail reliés à son emploi pour la Compagnie.

11.06 Un salarié qui, après avoir été promu temporairement, c'est-à-dire trente (30) jours ouvrables et moins, à une fonction non couverte par l'accréditation se voit de nouveau confier une fonction couverte par ladite accréditation, reprend son poste et son rang sur la liste d'ancienneté comme s'il y était toujours apparu, et on ajoute à son crédit les jours passés (maximum de trente (30) jours ouvrables), à la fonction ou au poste non couvert par l'accréditation.

Cette période de trente (30) jours ouvrables peut être prolongée après entente écrite par l'Union et la Compagnie sans perte d'ancienneté.

ARTICLE 12 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

12.01 Affichage

a) Lorsqu'une classification comprise dans l'unité de négociation devient vacante pour une période connue de trente (30) jours

ouvrables ou plus, ou lorsqu'une nouvelle classification est créée, la Compagnie procède à un affichage pendant cinq (5) jours ouvrables afin de permettre aux salariés de postuler pour ladite classification. Dans les cas où une classification devient vacante pour une période connue de moins de trente (30) jours ouvrables, la Compagnie peut y assigner le salarié le plus compétent pour faire le travail.

b) L'affichage doit contenir les renseignements suivants:

- 1) la date du début de l'affichage;
- 2) le titre de la classification;
- 3) les exigences normales de la classification;
- 4) les principales fonctions de la classification;
- 5) le salaire.

c) L'énumération des principales fonctions d'une classification apparaissant dans les définitions de tâches de l'Annexe "A-3" ne doit pas être interprétée comme limitant expressément le travail qui peut être assigné à un salarié; tout salarié peut se voir assigner un travail compris dans une autre classification lorsque survient un besoin particulier dans cette autre classification ou lorsque survient un manque de travail dans la classification habituelle du salarié.

12.02 a) Le salarié désireux de postuler sur une classification qui fait l'objet d'un affichage doit remettre à son Gérant de département (ou son remplaçant, si le gérant est absent), durant les cinq (5) jours ouvrables de l'affichage, un écrit daté établissant son application pour la classification affichée.

b) Un salarié absent pendant toute la durée d'un affichage pour un motif prévu dans la présente convention pourra postuler sur ledit affichage dans les deux (2) jours ouvrables suivant son retour au travail mais jamais plus tard que quarante-cinq (45) jours après la fin dudit affichage. De plus, pendant son absence, il pourra postuler sur ledit affichage, par personne interposée.

12.03 Pour combler une classification devenue vacante pour une période connue de trente (30) jours ouvrables ou plus ou une classification nouvellement créée, la Compagnie l'accorde au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi les salariés ayant postulé et qui possèdent les qualifications requises pour remplir la classification.

Le salarié ainsi promu ou muté bénéficie d'une période d'essai de trente (30) jours durant laquelle il pourra retourner à son ancienne classification ou encore, y être retourné par la Compagnie si cette dernière estime qu'il ne remplit pas de façon satisfaisante sa nouvelle classification. Dans ce dernier cas, le salarié pourra soumettre un grief pour contester la décision de la Compagnie.

12.04 Lorsqu'il s'agit de combler une classification devenue vacante ou une classification nouvellement créée, la Compagnie accorde la préférence aux salariés inclus dans l'unité de négociation avant de recruter en dehors de l'unité.

12.05 Départ d'un salarié:

Les salariés réguliers désirant terminer leur emploi doivent en aviser la Compagnie au moins une (1) semaine à l'avance et ils reçoivent leur règlement final à la première période de paie qui suit la fin de leur emploi.

12.06 a) Procédure de mise à pied:

Dans la mesure où les salariés gardés sont capables de faire le travail, les mises à pied se feront selon la procédure suivante:

- 1) la Compagnie mettra d'abord à pied les salariés à l'essai;
- 2) ensuite, les mises à pied se feront par ordre inverse d'ancienneté.

Afin de déterminer si un salarié est capable de faire un travail, la Compagnie consent à lui offrir une période d'essai de cinq (5) jours ouvrables sur la classification concernée.

De plus, afin de protéger l'ancienneté d'un salarié qui serait autrement mis à pied, les parties pourront s'entendre pour réaménager l'assignation du travail parmi les salariés gardés qui y consentent et qui sont capables de faire le travail d'une autre classification requise.

b) Dans les cas de mises à pied, la Compagnie avisera l'Union du nom des personnes mises à pied avant que telles mises à pied ne soient effectives.

c) Préavis de licenciement ou mise à pied:

1) Mise à pied pour six (6) mois ou moins

Sauf cas fortuit (Act of God), tout salarié régulier devant être mis à pied pour une période de six (6) mois ou moins a droit à un préavis écrit d'une (1) semaine ou, à défaut, à une indemnité compensatoire égale à une (1) semaine de salaire.

2) Mise à pied pour plus de six (6) mois et licenciement

Sauf cas fortuit (Act of God), tout salarié régulier devant être licencié ou mis à pied pour une période de plus de six (6) mois a droit au préavis suivant:

- i) un salarié régulier détenant moins d'un (1) an de service a droit à une (1) semaine de préavis écrit;
- ii) un salarié détenant de un (1) an à cinq (5) ans de service a droit à un préavis écrit de deux (2) semaines;
- iii) un salarié détenant de cinq (5) ans à dix (10) ans de service a droit à un préavis écrit de quatre (4) semaines;
- iv) un salarié détenant dix (10) ans et plus de service a droit à un préavis écrit de huit (8) semaines;

A défaut de donner le préavis, la Compagnie doit verser au salarié, au moment de son départ, une indemnité compensatoire égale au salaire de ce dernier pour la période de préavis à laquelle il avait droit.

12.07 Procédure de rappel:

Après une mise à pied, les salariés seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de celui prévu à la clause 12.06 a). Les salariés mis à pied recevront un préavis de rappel, par courrier recommandé à la dernière adresse connue, avec copie à l'Union, et ceux-ci devront se présenter au travail dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis ou, à la date spécifiée dans l'avis si celle-ci est plus tard que le précédent délai.

Par ailleurs, dans les cas où la Compagnie nécessite un retour plus rapide des salariés en mise à pied, elle peut y procéder en appliquant l'ordre de rappel stipulé au paragraphe précédent parmi les salariés qui consentent à ce retour plus rapide au travail: le délégué d'Union reçoit un avis de ces retours anticipés; toutefois, cette procédure n'a pas pour effet de priver le salarié ayant refusé tel retour anticipé des droits que lui confère la présente convention collective.

12.08 a) La Compagnie convient de ne pas embaucher de nouveaux salariés aussi longtemps qu'il y aura des salariés mis à pied qui soient disponibles et capables de faire le travail requis.

Afin de déterminer si un salarié est capable de faire un travail, la Compagnie consent à lui offrir une période d'essai de dix (10) jours ouvrables sur la classification concernée; toutefois, durant la période d'essai, si la Compagnie est d'avis que le salarié n'est pas susceptible de devenir capable de faire le travail, elle peut terminer (écourter) la période d'essai du salarié: le fardeau de la preuve incombe alors à la Compagnie et le salarié peut en appeler de cette décision conformément à la procédure de règlement de griefs.

b) Lorsque la Compagnie a besoin de main-d'oeuvre temporaire, elle avise par téléphone les salariés mis à pied de la possibilité d'exécuter ce travail temporaire.

Le délégué syndical est immédiatement avisé de l'avis de rappel et de la durée du travail temporaire.

Dans ces cas, les dispositions des clauses 12.06 b) et 12.06 c) ne s'appliquent pas.

Dans le cas d'un refus de se rapporter sur un rappel temporaire, le salarié impliqué garde ses droits d'ancienneté.

ARTICLE 13 - SALAIRE

13.01 Le salarié reçoit le salaire stipulé à l'Annexe "A" de la présente convention. Toutefois, aucun salarié à l'emploi de la Compagnie à la date de la présente convention ne sera rémunéré à un taux de salaire inférieur à celui qu'il recevait avant la date de ladite signature, en plus de recevoir l'augmentation générale.

13.02 Le salaire est payé pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée pour le compte de la Compagnie conformément aux taux mentionnés à l'Annexe "A" de cette convention.

13.03 Si un salarié est rappelé au travail après avoir quitté les lieux, pour effectuer un travail en cas d'urgence ou un travail imprévu, il est rémunéré au taux applicable.

Quelque soit le temps fourni, le salarié reçoit au moins l'équivalent de trois (3) heures.

13.04 S'il devenait nécessaire d'ajouter une nouvelle classification, la Compagnie établit un taux de salaire temporaire, pour une durée maximale de dix (10) jours ouvrables et ensuite, elle négocie un taux de salaire permanent avec l'Union. S'il n'y a pas entente entre les parties, la Compagnie fixe le taux mais le tout est référé à l'arbitrage. Si le taux accordé en arbitrage est différent de celui fixé par la Compagnie, la rétroactivité est payée à compter de la première journée travaillée à cette nouvelle classification.

13.05 a) Le salarié qui se présente au travail et qui est retourné chez lui, sans travailler, pour la simple raison que la Compagnie n'a pas de travail à lui offrir et qui, d'autre part, n'avait pas été avisé de ne pas se présenter, a droit au paiement de trois (3) heures de travail à son taux régulier.

b) Lorsque le travail d'un salarié qui a commencé à travailler est interrompu pour quelque raison que ce soit, celui-ci est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures lorsque ceci arrive dans l'avant-midi, et est rémunéré pour sa journée régulière lorsque ceci arrive dans l'après-midi.

ARTICLE 14 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

14.01 La semaine de travail normale est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement à raison de huit (8) heures par jour,

soit de 8h00 à 17h00, avec une (1) heure pour le dîner entre 12h00 et 13h00 heures.

Toutefois, la Compagnie pourra demander au salarié de déplacer son heure de repas, pour une période maximum de quinze (15) minutes, lorsqu'il s'agit de terminer un travail déjà commencé; la Compagnie ne pourra cependant pas abuser de ce droit. De plus, le salarié concerné pourra se faire remplacer par un autre salarié qui y consent pour terminer ledit travail après midi (12h00 heures), à condition que cet autre salarié soit capable de faire ledit travail.

14.02 a) Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente entre les parties.

b) Si elle désire créer une autre équipe de travail durant la durée de la présente convention, la Compagnie convient d'en aviser l'Union par écrit, quinze (15) jours à l'avance, et de lui permettre d'en négocier les conditions.

S'il n'y a pas d'entente, la Compagnie procède à la mise en place de la nouvelle équipe de travail mais le tout peut être soumis à l'arbitrage par l'Union.

14.03 Les salariés bénéficient des périodes de repos suivantes au cours de leur journée régulière de travail, sans perte de salaire:

a) quinze (15) minutes au milieu de l'avant-midi;

b) quinze (15) minutes au milieu de l'après-midi.

14.04 Temps Supplémentaires

a) Tout travail autorisé par la Compagnie et exécuté en sus des heures de la journée régulière de travail est rémunéré au taux et demi pour les premières quatre (4) heures travaillées et à taux double pour les heures qui suivent.

Si la Compagnie n'accepte pas de rémunérer les salariés à temps double après les premières quatre (4) heures travaillées, le travail supplémentaire après ces premières quatre (4) heures sera sur une base volontaire seulement.

b) Tout travail supplémentaire autorisé par la Compagnie et exécuté le samedi est rémunéré à taux et demi pour les quatre (4) premières heures travaillées et à taux double pour les heures qui suivent. Le dimanche, tout travail supplémentaire autorisé par la Compagnie est rémunéré à taux double.

c) Dans l'attribution du temps supplémentaire, la Compagnie procède d'abord sur une base volontaire en l'offrant au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi les salariés capables de faire le travail.

A défaut de volontaire, la Compagnie assigne les salariés capables de faire le travail, de façon rotative, en suivant l'ordre inverse d'ancienneté.

d) Dans la mesure où c'est possible, la Compagnie annonce le temps supplémentaire quotidien au moins quatre (4) heures à l'avance et le temps supplémentaire à faire en fin de semaine (samedi, dimanche) ou à faire un jour férié au moins un (1) jour à l'avance.

e) Sauf lorsqu'une période de repas est prévue, le salarié appelé à exécuter du temps supplémentaire à la fin de la journée normale de travail bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes avant de poursuivre son travail. Par la suite, le salarié bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes à toutes les deux (2) heures travaillées en temps supplémentaire, sauf lorsqu'une période de repas est prévue.

f) Tout salarié qui doit travailler plus de deux (2) heures supplémentaires après sa journée régulière de travail bénéficie d'une heure de repas rémunérée au taux du temps supplémentaire, pour lui permettre de prendre son repas avant le début du travail supplémentaire. Les mêmes dispositions s'appliquent après chaque quatre (4) heures de travail en temps supplémentaire.

Une allocation de repas de sept dollars (\$7.00) est allouée par la Compagnie pour le premier repas relatif au temps supplémentaire.

ARTICLE 15 - VACANCES

15.01 Chaque salarié a droit à des vacances annuelles calculées et rémunérées selon le tableau suivant. La période de référence utilisée aux fins de calcul de la paie de vacances est du premier (1er) mai au trente (30) avril précédents. La date de référence utilisée aux fins de calcul de l'ancienneté est le trente (30) avril.

a) <u>Moins d'un (1) an d'ancienneté</u>	Quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné durant la période de référence
Un (1) jour ouvrable par mois d'ancienneté jusqu'à concurrence de dix (10) jours	
b) <u>Un (1) an mais moins de trois (3) ans d'ancienneté</u>	Quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné durant la période de référence
Deux (2) semaines de vacances	

- | | |
|---|---|
| c) <u>Trois (3) ans mais moins de</u>
<u>cinq (5) ans d'ancienneté</u> | Six pour cent (6%) du
salaire brut gagné durant
la période de référence |
| Trois (3) semaines de
vacances | |

15.02 Les salariés recevront leur paie de vacances en même temps que leur paie régulière, mais sur chèque séparé, avant de partir en vacances.

15.03 a) Avant le quinze (15) avril de chaque année, les salariés font connaître leur préférence de dates pour prendre leurs vacances. A moins que la Compagnie ne ferme complètement l'entrepôt pour une période donnée, les dates de vacances seront fixées par entente entre le salarié et la Compagnie de façon à donner la préférence de choix aux salariés ayant le plus d'ancienneté. La Compagnie pourra limiter le nombre de salariés absents en même temps.

Aucun salarié ne pourra exiger plus de deux (2) semaines consécutives de vacances.

Si la Compagnie décide de fermer complètement l'entrepôt pour une période donnée pour fins de vacances des salariés, elle en avise les salariés et l'Union avant le premier (1er) avril de l'année en cours et spécifie dans cet avis, la date de fermeture et de réouverture de l'usine.

b) Il peut y avoir entente entre la Compagnie et le salarié pour prolonger la période de vacances d'un salarié, sans solde.

15.04 Le salarié qui se marie aura priorité sur les autres salariés pour prendre ses vacances jusqu'à un maximum de deux (2) semaines consécutives immédiatement avant et/ou après la date de son mariage, à condition qu'il en avise la Compagnie au moment du choix des vacances.

15.05 Tout salarié qui cesse d'être à l'emploi de la Compagnie recevra sur un chèque séparé toute la paie de vacances à laquelle il a droit au moment de son départ, calculée au prorata le cas échéant, au plus tard le jeudi suivant son départ.

ARTICLE 16 - CONGES CHOMES ET PAYES

- 16.01 a) Les jours suivants sont fériés et chômés sans perte de salaire:
- 1) Jour de l'An;
 - 2) Vendredi Saint ou Lundi de Pâques, au choix de la Compagnie;
 - 3) Fête de la Reine;
 - 4) Saint-Jean Baptiste;

- 5) Confédération;
- 6) Fête du Travail;
- 7) Action de Grâce;
- 8) Une demie (1/2) journée la veille de Noël;
- 9) Jour de Noël;
- 10) Lendemain de Noël;
- 11) Une demie (1/2) journée la veille du Jour de l'An;

b) Si un de ces jours de congé survient durant les vacances du salarié, il sera payé pour ce congé en plus de ses vacances, à moins qu'intervienne une entente entre la Compagnie et le salarié afin que celui-ci bénéficie d'une journée additionnelle de vacances.

16.02 Si le Jour de Noël ou le Jour de l'An survient un samedi ou un dimanche, les salariés bénéficient d'un jour de congé compensatoire le jour ouvrable précédent ou suivant la fin de semaine concernée.

16.03 Tout salarié appelé à travailler l'un ou l'autre des jours de congé précités est rémunéré à taux et demi en sus du paiement du congé.

16.04 a) Pour bénéficier d'un jour férié et chômé stipulé à la clause 16.01, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail la veille ou le lendemain du jour de congé payé, en autant qu'il y avait du travail. Toutefois, malgré une telle absence, le salarié bénéficiera dudit congé s'il satisfait à l'une des conditions suivantes:

- 1) sous réserve des alinéas 2) et 3) qui suivent, son absence fut autorisée par la Compagnie ou par la présente convention;
- 2) son absence est attribuable à une maladie ou à un accident, pourvu que le salarié ait avisé la Compagnie aussitôt que possible du motif de son absence, qu'à son retour il justifie son absence par un certificat médical si la Compagnie l'exige et que ladite absence n'ait pas débuté plus de dix (10) jours ouvrables avant ledit congé;
- 3) le salarié a été mis à pied ou licencié (ne comprend pas un congédiement pour cause) dans les cinq (5) jours ouvrables précédant immédiatement ou suivant immédiatement ledit congé;

b) Lorsque deux (2) jours fériés et chômés ou plus sont consécutifs, un salarié ne pourra perdre qu'un seul jour férié et chômé pour son absence qui précède immédiatement ledit congé et un seul jour férié et chômé pour son absence qui suit immédiatement ledit congé.

ARTICLE 17 - CONGES SPECIAUX

17.01 Tout salarié régulier peut bénéficier des congés spéciaux suivants pourvu que ces congés surviennent lors de jours ouvrables:

a) A l'occasion de son mariage:

Jusqu'à trois (3) jours ouvrables d'absence, dont un jour avec paie;

b) A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou, à son choix, lorsqu'il va chercher sa femme à l'hôpital:

Jusqu'à deux (2) jours ouvrables d'absence dont un (1) jour avec paie;

c) A l'occasion du mariage de son enfant:

Le jour de ce mariage, avec paie;

d) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant:

Jusqu'à cinq (5) jours d'absence consécutifs suivant immédiatement le décès ou selon entente avec la Compagnie, avec paie;

e) Lors du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur:

Jusqu'à quatre (4) jours d'absence consécutifs suivant immédiatement le décès ou selon entente avec la Compagnie, avec paie;

f) Lors du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de son petit-fils, de sa petite-fille, de son beau-père, de sa belle-mère, de sa belle-soeur, de son beau-frère, de son gendre, de sa bru:

Le jour des funérailles, avec paie;

g) Lors du décès d'une personne décrite aux alinéas D et E qui survient à une distance de mille (1,000) kilomètres ou plus, le salarié a droit au temps nécessaire pour un maximum de deux (2) semaines de congé additionnel sans paie;

h) Lorsque les funérailles ont lieu à une distance de plus de deux cent quarante (240) kilomètres, le salarié a droit à un congé additionnel d'une (1) journée, sans paie.

17.02 La Compagnie accorde un permis d'absence sans paie et sans perte d'ancienneté, pour une période n'excédant pas douze (12) mois, à un (1) salarié qui désire s'occuper d'affaires syndicales. La demande doit être formulée par écrit, par l'Union, au Directeur général de la Compagnie, au moins un (1) mois à l'avance, et préciser la date du début et la date de la fin de ladite période d'absence. Un seul salarié à la fois pourra s'absenter conformément aux dispositions du présent paragraphe.

17.03 Lorsqu'une demande sera faite par écrit, par l'Union, au Directeur général de la Compagnie ou à son remplaçant, la Compagnie accordera un permis d'absence sans paie et sans perte d'ancienneté, ne dépassant dix (10) jours ouvrables consécutifs à un (1) salarié devant participer à une séance d'éducation syndicale. L'Union devra envoyer à la Compagnie un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables en précisant le nom du salarié concerné ainsi que les dates de son absence. A la demande de l'Union, la Compagnie autorisera, si c'est possible, deux (2) salariés à s'absenter en même temps, aux fins d'éducation syndicale. La limite totale annuelle de jours de congé devant être accordés à tous les salariés en vertu de la présente clause 17.03 est de vingt (20) jours ouvrables par année de convention.

17.04 La Compagnie accordera, si c'est possible, un (1) permis d'absence sans paie ni perte d'ancienneté, pour une période n'excédant pas douze (12) mois, à un (1) salarié (un seul à la fois) qui en fait la demande pour un motif sérieux, par écrit, au moins un (1) mois à l'avance.

17.05 Dans tous les cas visés à la clause 17.03 et dans les cas visés à la clause 17.02 ou 17.04 pour lesquels le permis d'absence est accordé pour une période inférieure à trois (3) mois, la Compagnie pourra, pendant la durée de cette absence, combler ce poste laissé vacant par le salarié le plus compétent pour faire le travail, sans être tenue de se conformer aux règles d'affichage.

ARTICLE 18 - PAIE

18.01 Les salariés reçoivent leur paie dans une enveloppe fermée, le jeudi avant-midi, à toutes les semaines, avec un retard d'une semaine.

Si le jeudi ou le vendredi est un jour férié et chômé, la paie sera remise aux salariés le mercredi précédent ou, à défaut, la Compagnie devra soit verser la paie en espèces, soit allouer aux salariés le temps nécessaire pour assurer l'échange de leur chèque avant la fin de la journée normale de travail du jeudi ou du vendredi, selon le cas, sans perte de salaire.

La Compagnie doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie doit contenir en particulier les mentions suivantes:

- a) Le nom de la Compagnie;
- b) Les nom et prénom du salarié;
- c) La classification du salarié;
- d) La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- e) Le nombre d'heures payées au taux normal;
- f) Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- g) Le cas échéant, la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
- h) Le taux du salaire;
- i) Le montant du salaire brut;
- j) La nature et le montant des déductions opérées;
- k) Le montant du salaire net versé au salarié;
- l) Le montant cumulatif des bulletins de paie.

ARTICLE 19 - ACCIDENT DE TRAVAIL

19.01 a) Un salarié qui subit un accident au travail et qui doit conséquemment quitter son poste, a droit à sa journée complète sans perte de salaire, pourvu que sa blessure soit telle qu'elle l'empêche de revenir au travail, tel qu'attesté par un certificat du médecin qui l'a examiné.

La Compagnie s'assure que le salarié impliqué dans un accident de travail bénéficie d'un transport adéquat entre l'entrepôt et l'hôpital le plus proche puis entre l'hôpital et l'entrepôt ou son domicile, selon le cas, si toutefois un tel transport est nécessaire.

b) Si un salarié, par suite d'un accident de travail survenu à l'emploi de la Compagnie, doit quitter le travail, un jour donné, pour aller à l'hôpital afin d'y recevoir des rayons-X ou des traitements de clinique externe pour lesquels il n'a droit, selon la Commission de la santé et de la sécurité du travail, à aucune compensation en vertu de la Loi sur les accidents du travail, il ne subira aucune perte de salaire régulier pour le temps de travail perdu à cause de cette absence. Il est convenu que le présent article ne s'appliquera que dans les cas suivants:

1) si le salarié a avisé la Compagnie au moins un (1) jour ouvrable à l'avance dans la mesure où c'est possible, de l'heure et de la raison de son rendez-vous à l'hôpital; et,

2) si le salarié justifie son absence par un écrit émanant de l'hôpital et établissant sa présence à l'hôpital pour subir le traitement en question.

ARTICLE 20 - SECURITE, BIEN-ETRE, HYGIENE

20.01 Les parties s'engagent à coopérer afin de promouvoir des conditions d'hygiène et de sécurité pour les salariés visés par la présente convention et afin de respecter les normes imposées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

20.02 Comité d'hygiène et de sécurité:

a) La Compagnie et l'Union formeront un Comité d'hygiène et de sécurité. Ce Comité se composera de deux (2) membres dont un (1) choisi par l'Union et un (1) choisi par la Compagnie.

b) La responsabilité de ce Comité sera de maintenir et de faire respecter les conditions de sécurité et de santé conformes aux dispositions mandatoires contenues dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail ou dans toute autre loi applicable ainsi que dans les Règlements adoptés en vertu de ces lois.

20.03 Ce Comité fait une inspection mensuelle de l'entrepôt et de l'équipement et tient aussitôt sa réunion mensuelle. Toutefois, la Compagnie ou l'Union peut demander au Comité de sécurité de procéder à une inspection particulière et, s'il y a lieu, d'émettre les recommandations appropriées.

Le jour et l'heure de l'inspection ainsi que de la réunion du Comité de sécurité sont déterminés par les membres dudit Comité et elles ont lieu durant les heures de travail, sans perte de salaire.

20.04 a) Lorsque le Comité recommande que soit apporté un correctif, la Compagnie doit faire corriger la situation dans les cinq (5) jours suivant la recommandation, si c'est possible;

b) Lorsque la vie d'un ou de plusieurs salariés est en danger, la Compagnie fait immédiatement les démarches nécessaires pour protéger la vie des salariés.

20.05 Les membres du Comité de sécurité sont informés par écrit de la survenance et des circonstances de tout accident ou blessure survenu sur les lieux d'exécution du travail couvert par la présente convention, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la connaissance par la Compagnie de tel accident ou blessure.

Si tel accident ou blessure a été subi par un salarié, la Compagnie remet aux membres du Comité une copie du rapport d'accident.

20.06 Si la Compagnie reçoit de la Commission de la santé et de la sécurité du travail un avis d'accident de travail ou de maladie industrielle déclaré par un salarié relativement à son emploi pour la Compagnie, elle en remet une copie aux membres du Comité de sécurité dans les deux (2) jours ouvrables de la réception de l'avis.

20.07 Si l'inspecteur gouvernemental requiert leur présence, les membres du Comité de sécurité assistent, sans perte de salaire, aux inspections gouvernementales de sécurité: une copie du rapport de l'inspection gouvernementale est remise aux membres du Comité de sécurité.

20.08 Sécurité:

- a) Pour des raisons de sécurité, aucun salarié couvert par la présente convention ne doit travailler seul dans l'entrepôt.
- b) Pour des raisons de sécurité, seuls les employés de la Compagnie pourront travailler dans l'entrepôt.

20.09 Le salarié prend le temps nécessaire pour changer de vêtements durant les heures de travail lorsque son travail l'exige.

ARTICLE 21 - PLAN D'ASSURANCE ET JOURNEES DE MALADIE

21.01 Plan d'assurance:

Les primes relatives au plan d'assurance couvrant les salariés sont payées à cinquante pour cent (50%) par la Compagnie et à cinquante pour cent (50%) par les salariés.

Journées de maladie

21.02 Les salariés bénéficient d'une demie (1/2) journée de maladie accumule par mois travaillé au cours d'une (1) année. Les journées de maladie non utilisées par un salarié lui seront payées à la fin de chaque année ou au moment de la terminaison de son emploi survenue au cours de l'année, sur un chèque séparé.

ARTICLE 22 - FORMULE D'EMBAUCHE

22.01 a) La Compagnie fait signer à tout nouveau salarié une formule d'embauche indiquant sa classification, son taux de salaire et sa date d'embauche.

b) Les examens médicaux exigés par la Compagnie sont obligatoires et lorsqu'un salarié se conforme à une telle exigence, il ne doit encourir aucune perte de salaire régulier.

ARTICLE 23 - REMUNERATION SPECIALE

23.01 La Compagnie verse au salarié régulier la différence entre son salaire régulier et la rémunération à laquelle il a droit lorsque assigné comme témoin ou juré dans une cause criminelle.

ARTICLE 24 - DISCIPLINE

24.01 Tout avis, suspension, congédiement ou autre mesure, de nature disciplinaire, imposé à un salarié relativement au non-respect de la présente convention devra être constaté par un écrit dont une copie sera remise au salarié et une copie sera remise à l'Union.

Dans les cas de suspension ou de congédiement, l'avis écrit doit être donné avant que prenne effet telle suspension ou congédiement.

24.02 Si un salarié n'a reçu aucune mesure disciplinaire pour une période de six (6) mois consécutifs, toute mesure disciplinaire existant dans son dossier précédemment à ces six (6) mois ne pourra être utilisée contre lui.

ARTICLE 25 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

25.01 Dans le cas de changements technologiques pouvant entraîner le déplacement ou la mise à pied d'un ou de plusieurs salariés couverts par la présente convention, la Compagnie convient d'aviser l'Union au moins un (1) mois avant l'entrée en vigueur d'un tel changement.

Les parties conviennent alors de se rencontrer pour discuter des conséquences d'un tel changement et des mesures disponibles et, s'il y a lieu, de l'établissement d'un programme d'entraînement susceptible de favoriser l'intégration des salariés à de nouvelles fonctions et de protéger de façon juste et efficace les intérêts de la Compagnie et des salariés.

25.02 Paie de séparation:

En cas de fermeture de l'entreprise ou d'abandon des affaires, la Compagnie paie au salarié une (1) semaine de salaire pour chaque année d'ancienneté jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines.

ARTICLE 26 - ANNEXES

26.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 27 - DUREE DE LA CONVENTION

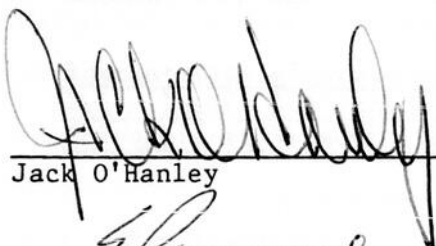
27.01 La présente convention entrera en vigueur le 1er septembre 1983 pour une période de vingt-quatre (24) mois, pour se terminer le 31 août 1985.


Si l'une ou l'autre des parties veut renouveler la présente convention, elle devra en faire part à l'autre partie entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour qui précède l'expiration de ladite convention.

Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective. Cependant, cet article n'aura pas l'effet d'enlever le droit de grève ou lock-out prévu par la loi.


EN FOI DE QUOI, chacune des parties a signé cette convention par ses représentants dûment autorisés, en date du 12 octobre 1983, à Montréal.

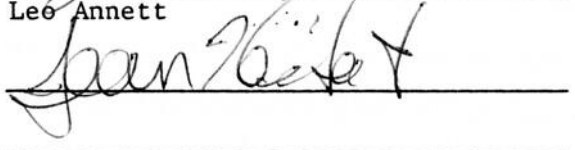
POUR LA COMPAGNIE DE
COUVRE-PLANCHERS PACKER LTEE



Jack O'Hanley


POUR L'UNION NATIONALE DES
POSEURS DE SYSTEMES
INTERIEURS ET REVETEMENTS
SOUPLES ET TRAVAILLEURS
D'USINE, Local 2366



Leo Annett


A N N E X E " A "

SALAIRES

1983 / A PARTIR DU 1ER SEPTEMBRE 1983

Augmentation générale pour tous
les salariés à l'emploi de la
Compagnie au 31 août 1983:

\$1.25/heure

- Taux de salaires

- Salarié à l'essai:

\$5.50/heure

- Salarié régulier:

\$6.25/heure

- Primes d'ancienneté:

\$0.25/heure, après
cinq (5) ans;

\$0.50/heure additionnels
après dix (10) ans

1984 / A PARTIR DU 1ER SEPTEMBRE 1984

Augmentation générale pour tous
les salariés à l'emploi de la
Compagnie au 31 août 1984:

\$1.00/heure;

- Taux de salaires

- Salarié à l'essai:

\$6.00/heure

- Salarié régulier:

\$7.25/heure

- Primes d'ancienneté:

\$0.25/heure, après
cinq (5) ans;

\$0.50/heure additionnels
après dix (10) ans

ANNEXE " A - 1 "

GRUP D'ESQUE!

Les salariés détenant le moins d'ancienneté seront appelés à effectuer l'entretien de l'entrepôt (en commençant par le plus jeune en ancienneté) à moins qu'un autre salarié n'ait plus de travail à exécuter dans sa propre classification.

A N N E X E " A - 2 "

Classification et définitions de tâches:

1. CHEF D'EQUIPE DE TAPIS

Charger le tapis sur les machines de la Compagnie.

Superviser les commandes de travail de tapis et adresser les requêtes.

Charger et décharger le tapis des machines et transporter.

CHEF D'EQUIPE:

Dans l'éventualité où la Compagnie déciderait de créer des chefs d'équipe, ceux-ci auraient la responsabilité de mettre en application les directives données par leur supérieur immédiat, tout en conservant leur statut de salarié. Cependant, ils n'auront aucune juridiction en ce qui concerne les mesures disciplinaires, aucune autorité pour se substituer au supérieur immédiat et ne devront exercer aucune contrainte à l'égard des autres salariés.

Tout salarié appelé à exécuter la tâche de Chef d'Equipe recevra une prime de \$0.50 de l'heure en plus de son salaire horaire de base.

A N N E X E "A - 3"

Classifications et définitions de tâches:

1. CONDUCTEUR DE GERBEUSE POUR TAPIS

Charger le tapis sur les camions de la Compagnie.

Préparer les commandes de rouleau de tapis et adresser les paquets.

Charger et décharger le tapis des camions et transports.

Mettre le tapis en location et apporter les feuilles au bureau.

Transférer le tapis de place dans l'entrepôt.

Remplir et vérifier la commande de tapis des clients, et faire signer la facture par le client. Remettre la facture au bureau.

Remettre les retours de tapis en location.

Vérifier les tapis reçus et à expédier pour voir si endommagés.

2. CONDUCTEUR DE GERBEUSE POUR TUILE

Charger la tuile sur les camions de la Compagnie.

Recevoir la tuile commandée, la séparer par sorte de tuile, identifier les différents paquets à l'aide de cartes et les mettre en location.

Remplir et vérifier la commande de tuile des clients, et faire signer la facture par le client. Remettre la facture au bureau. Adresser le paquet à être livré.

Transférer la tuile de place dans l'entrepôt.

Recevoir et préparer les commandes de tapis tressés. Adresser le paquet à être livré. Mettre en location, emballer et transférer le tapis tressé de place dans l'entrepôt.

Vérifier les tuiles reçues et à expédier pour voir si endommagées.

3. CONDUCTEUR DE GERBEUSE I

Aller chercher les rouleaux de tapis requis pour la machine à couper et vérifier la commande demandée.

Déballer les rouleaux à être coupés et préparer la carte. Reprendre les rouleaux à être remis en location.

Service immédiat à la clientèle. Faire signer la facture par le client.

4. CONDUCTEUR DE GERBEUSE II

Prendre les rouleaux de tapis coupés et prêts et les remettre en location ou les expédier.

Couper le tapis gazon et le Pro-Kleen. Déduire les cartes de la quantité utilisée. Déballer les rouleaux de tapis et les faire emballer.

Service immédiat à la clientèle. Apporter le rouleau à être coupé au coupeur et l'apporter au client. Faire signer la facture par le client.

Remettre la balance de rouleau en location.

5. COUPEUR DE TAPIS

Opérer la machine à couper les tapis.

Vérifier si les tapis sont endommagés.

Entretenir la machine à couper les tapis. Affiler la lame de la machine ou la remplacer au besoin. Changer le rouleau de plastique au besoin.

S'assurer que la machine à couper le tapis est en bon ordre et, au besoin, nettoyer et graisser les rouleaux. Aviser son supérieur immédiat de toute défectuosité dans la machine à couper.

Vérifier si le rouleau de tapis correspond avec la facture remise.

Vérifier l'exactitude des dimensions de chaque coupe.

Faire la déduction de quantité sur les cartes.

Mesurer les dimensions des balances de rouleau.

6. EMBALLEUR

Opérer la machine pour emballer les tapis et les adresser.

Maintenir le matériel nécessaire à sa disposition.

Empiler les commandes prêtes pour le conducteur de gerbeuse.

Aider le coupeur de tapis à changer le rouleau de plastique.

Nettoyer autour de la machine à couper le tapis, et jeter les papiers des rouleaux ouverts dans le conteneur à déchets.

7. MAGASINIER

Service au comptoir et téléphone du Centre du Poseur.

S'occuper de la réception et de l'expédition du Centre du Poseur.

Attacher le matériel sur les palettes, les adresser et les entreposer.

Faire les calculs de poids pour les envois par transport.

Faire un inventaire régulier et vérifier s'il y a un manque de matériel.

Service aux clients au Centre d'échantillons.

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

Les parties conviennent que la clause 1.02 n'est pas applicable lors de la prise d'inventaire.

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

Aux fins de l'application de la clause 24.02, les parties conviennent que le dossier disciplinaire de chaque salarié est considéré comme vierge à la date de la signature de la présente convention.

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

Aux fins de l'application des augmentations générales de salaire stipulées à l'Annexe "A" de la présente convention, les parties reconnaissent que le salaire payé aux salariés Michel Henry et Carlo Caltagirone avant l'entrée en vigueur de la présente convention était le suivant:

Michel Henry: \$6.00/heure

Carlo Caltagirone: \$7.50/heure

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

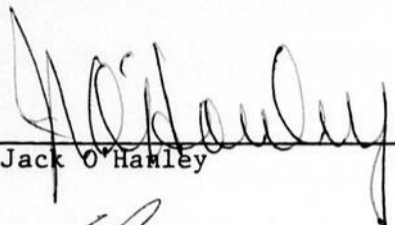
Les parties conviennent qu'à partir de la fin de l'année de référence du premier (1er) mai 1983 au 30 avril 1984, le salarié Carlo Caltagirone aura droit à six (6) semaines de vacances annuelles payées à son taux de salaire régulier.


Le salarié Carlo Caltagirone aura le droit de prendre trois (3) semaines consécutives de vacances, une fois par année.

LETTRE D'ENTENTE NO. 5


Un montant forfaitaire de deux cents dollars (\$200.00) sera payé à chaque salarié, au plus tard trois (3) semaines après la date de la signature, pour couvrir, entre autres choses, l'achat de bottines de sécurité et autres vêtements requis.


POUR LA COMPAGNIE DE
COUVRE-PLANCHERS PACKER LTEE



Jack O'Hanley


POUR L'UNION NATIONALE DES
POSEURS DE SYSTEMES
INTERIEURS ET REVETEMENTS
SOUPLES ET TRAVAILLEURS
D'USINE, LOCAL 2366



Leo Annett


DÉPÔT

81562

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26540-01
Date	Signature 84-03-15	Reception 84-03-16	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> L' Union Nationale des Poseurs de Systèmes Intérieurs et revêtements souples et travailleurs d'usine loc.2366 (FTQ CTC) Att: M.Léo ANnett 4881 Jarry est ste 221 Montréal, Québec H1R 1Y1	<input type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> La Compagnie de Couvre-Planchers Packer 145 Deslauriers Ville St-Laurent, Québec H4N 2S4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>5270(7)</u> Affiliation <u>7</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	
<p>ENTENTE: Annexe "A-3" - Classification No 8 Expéditeur - Salaire Veuillez prendre note que dans votre dossier au ministère le nom de l'employeur figure comme suit: La compagnie de couvre -planchers Packer Ltée Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.</p>	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen /ms <i>DM</i>	84-04-05

Pour renseignements

<input type="checkbox"/> 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970	<input checked="" type="checkbox"/> 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357
--	--

ANNEXE 'A-3'

Classification No. 8

EXPEDITEUR

Répondre aux clients au comptoir de l'expédition, au téléphone, au personnel et aux transports pour information ou pour de la marchandise qu'ils viennent chercher.

Dater les factures de l'expédition; faire le classement de ces factures et en envoyer une copie au département de la facturation.

Faire les bons de livraison.

Appeler les transports.

Servir les clients et les transports dans la mesure du possible, sinon appeler une gerbeuse pour les servir et si une gerbeuse est libre, l'expéditeur devra l'utiliser pour servir le client.

Faire la réception des petites commandes.

Entrer les bons de réception sur le rapport de la journée et le remettre à la personne désignée.

MONTRÉAL
MARS 16
13:07
df

SALAIRE

La personne affectée à cette classification recevra un salaire horaire de \$6.75 en plus des augmentations générales futures prévues à la convention collective. Ce taux de salaire est rétroactif au 1er février 1984.

Signé à Montréal, le 15 JOURS de mars 1984.

Pierre Brodeur
Pierre Brodeur

Léo Annett
Léo Annett

La Compagnie de Couvre-
Planchers Packer

L'Union Nationale des Poseurs
de Systèmes Intérieurs et
Revêtements Souples et Travailleurs
d'Usine, Local 2366

Gilles Pageau
Gilles Pageau, Délégué



--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26540-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Union Nat. des Poseurs de Systèmes Int. et Rev. Souples et Trav. d'Usine local 2366 (FTQ CTC) Att: M. Léo Annett 4881 Jarry E. ste 221 Montréal, QC. H1R 1Y1	<input type="checkbox"/> Déposant La Compagnie de Couvre-Planchers Packer Ltée 145 Deslauriers Ville St-Laurent, QC. H4N 2S4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-06</u> Activité <u>5270 (7)</u> Affiliation <u>7</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

- Entente: Amendement à la convention collective - article 15.02 - paie de vacances.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-04-29

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

AMENDEMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE SIGNEE ENTRE:

L'UNION NATIONALE DES POSEURS DE SYSTEMES INTERIEURS ET
REVÊTEMENTS SOUPLES ET TRAVAILLEURS D'USINE, LOCAL 2366 (FTQ-CTC)

ET:

LA COMPAGNIE DE COUVRE-PLANCHERS PACKER LTÉE.

Les parties s'entendent par la présente, à modifier l'Article
15.02 de la convention collective, pour qu'il se lise tel que
ci-après:

15.02 La paie de vacances sera remise en même temps que
la paie régulière et ce, sur un seul chèque avant
de partir en vacances. Cependant, les déductions
à la source à être prélevées de la paie de vacances
seront calculées séparément de la paie régulière.

De plus, la Compagnie s'assurera que les déductions
opérées sur la paie de vacances ne seront pas
supérieures aux déductions normalement effectuées
sur la base de salaire hebdomadaire du salarié.

Signé à Montréal, le 18 de avril 1985.

LA COMPAGNIE DE COUVRE
PLANCHERS PACKER LTÉE.

L'UNION NATIONALE DES POSEURS
DE SYSTEMES INTERIEURS ET
REVEITEMENTS SOUPLES ET TRAVAILLEURS
D'USINE, LOCAL 2366

Roger Chayer

Lucille Patenaude

Jean Armand

Gaetan Bête

RECEVU
MONTREAL
MAY 1985

05
AVR 18 14:31

mk