

NOM

NO

06273-7

C.A.E. 1629 NO.CONV. 62737
AFFIL. 9 NR.EMPL. 15
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 65460 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M19623001
DATE ENR.840214

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 1 1 2 7

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

06273-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19623-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-10-04	83-10-05		83-05-01	85-04-30	15

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Rou. Bras. Liq. Douces & Ouv. de Div. Ind. local 1999 Att: M. Louis Lacroix, prés. 170 Dorchester Est, ste 320 Montréal, QC. H2X 1N5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Sous Tapis Dura Ltée 8525 Delmeade Rd Ville Mont-Royal, QC. H4T 1M1

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion des employés de bureau, des vendeurs et du chauffeur de camion."

Région	06-06	Activité	1852 (5)	Affiliation	10
---------------	-------	-----------------	----------	--------------------	----

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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen/dg	83-11-09

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

M-19623-01

30 AVR. 1985

COPIE CONFORME

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

LES SOUS TAPIS DURA LTEE

1. BUT DE LA CONVENTION
 2. RECONNAISSANCE ET JURIDICTION
 3. DROITS DE LA GERANCE
 4. NI GREVE NI CONTRE-GREVE
 5. ACTIVITES SYNDICALES
 6. SECURITE SYNDICALE
 7. VACANCES
 8. TRANSFERT
 9. BONI D'EQUIPES
 10. SECURITE, SANTE, BIEN-ETRE
 11. CONGE DE DEUIL ET NAISSANCE
 12. OCCASIONS DE PROMOTION
 13. PERIODE DE REPOS
 14. PROCEDURE DE GRIEFS
 15. ANCIENNETE
 16. SEMAINE ET HORAIRE DE TRAVAIL
 17. SURTEMPS ET REMUNERATIONS SPECIALES
 18. CONGES FERIES ET PAYES
 19. SALAIRES ET CLASSIFICATIONS
 20. VETEMENTS DE TRAVAIL
 21. ASSURANCE-GROUPE
 22. PROTECTION DE L'EMPLOI
 23. FONCTION DE JURE
 24. DEFINITION DES PARTIES
 25. MESURES DISCIPLINAIRES
 26. TRAVAIL D'URGENCE
 27. CORRESPONDANCE
 28. AUTRES CLAUSES
 29. CONGES DE MALADIE
 30. DUREE DE LA CONVENTION
- ANNEXE "A" - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

83 01-5 1427

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LES SOUS TAPIS DURA LTEE,
8525 rue Delmeade,
Ville Mont-Royal, Québec.

(Ci-après appelée "l'Employeur" ou
"la Compagnie")

D'UNE PART

ET: LOCAL 1999, ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS
DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES,
170 est, boulevard Dorchester, Suite 320,
Montréal, Québec. H2X 1N5

(Ci-après appelé "l'Union" ou
"le Syndicat")

D'AUTRE PART

1. BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de cette convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses salariés, d'établir certains règlements régissant les relations entre eux et assurant l'efficacité pour le développement des opérations profitables des affaires de la Compagnie, les conditions de travail et le bien-être des salariés et pour faciliter la solution des problèmes qui peuvent être soulevés de temps en temps, selon la juridiction de cette convention.

2. RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis le 7 octobre 1980 et amendé le 28 octobre 1980 par le service du Droit d'Association du Ministère du Travail du Québec. Les salariés ainsi représentés par l'Union constituent l'Unité de négociation et les clauses de cette convention ne s'appliquent qu'aux salariés de ladite unité de négociation.

2.02 Les salariés qui ne sont pas membres de l'Union ne pourront pas faire le travail accompli par un salarié compris dans l'unité de négociation sans le consentement de l'Union sauf en cas d'urgence, pour fins d'entraînement, d'expérimentation ou pour la fabrication d'échantillons et lorsqu'il n'y a pas assez de salariés qualifiés disponibles pour accomplir le travail.

2.03 Chaque fois que le pronom masculin est utilisé dans le texte de la présente convention, il signifie et comprend le pronom féminin si le contexte le sous-entend.

2.04 Lorsque la Compagnie crée une nouvelle fonction elle établira le taux de salaire s'y rapportant en se basant sur la structure salariale existante. Si le Syndicat n'est pas satisfait, il pourra se servir de la procédure de grief et d'arbitrage.

3. DROITS DE LA GERANCE

3.01 L'Union convient et reconnaît que la Compagnie possède tous les pouvoirs rattachés à la direction sauf ceux qui sont limités par la loi ou la présente convention. L'Union reconnaît aussi que c'est la fonction de la direction de la Compagnie de diriger l'entreprise et de diriger les salariés de la Compagnie, incluant, sans restreindre la portée générale:

- a) maintenir l'ordre et l'efficacité;
- b) embaucher, promouvoir, rétrograder, diriger, classifier, transférer, mettre à pied et rappeler au travail;
- c) discipliner, congédier, suspendre, faire des règlements d'usine à être observés par les salariés et les altérer de temps à autre;
- d) déterminer la nature et le genre d'affaires dans lesquelles la Compagnie veut s'engager, l'étendue des opérations, le genre et l'emplacement de l'équipement et les matériaux à être utilisés, les méthodes, les techniques, les cédules de travail et de production, etc...
- e) il est entendu que l'application des droits de la direction sont sous réserve du droit des salariés impliqués de loger un grief de la manière et dans les limites prévues aux présentes.

4. NI GREVE NI CONTRE-GREVE

4.01 Pour la durée de cette convention collective, la Compagnie s'engage à ne pas susciter ni ordonner un lock-out de ses salariés et, si la Compagnie le fait, les sommes de salaire ainsi perdues par les employés leur seront remboursées.

4.02 Pour la durée de cette convention collective, il n'y aura aucune grève, ralentissement de travail, grève sur le tas, journée d'étude, obstacle à la production, arrêt ou suspension de travail, en tout ou en partie, pour quelque raison que ce soit par les salariés, et le Syndicat convient qu'il n'autorisera, n'encouragera, ne suscitera et ne participera pas

à l'un ou l'autre de ces actes illégaux et qu'il prendra tous les moyens raisonnables pour les empêcher et/ou les arrêter.

- 4.03 La Compagnie aura le droit de prendre des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement contre tout salarié impliqué dans de tels actes illégaux.

5. ACTIVITES SYNDICALES

- 5.01 Exception faite des fonctions spécifiées ailleurs dans la présente convention, aucune activité de l'union ne sera permise dans les endroits où s'exercent les activités de la Compagnie pendant les heures de travail, à moins de permission contraire de l'Employeur.
- 5.02 La Compagnie accordera un congé non payé à un (1) salarié, élu ou nommé représentant officiel de l'Union, local 1999 si ses fonctions nécessitent son absence complète du travail à la Compagnie. Ce congé non payé ne devra pas excéder douze (12) mois ni être moins que six (6) mois. Cependant, la Compagnie pourra accorder un renouvellement pour une autre période ne dépassant pas douze (12) mois. Pendant cette absence, l'Union devra rembourser la Compagnie de tout montant versé par ladite Compagnie au nom du salarié absent, soit pour des bénéfiques ou des cotisations. L'ancienneté du salarié continuera à s'accumuler pendant son absence. L'Union doit donner à la Compagnie un avis par écrit d'au moins un mois d'une telle absence.
- 5.03 a) Sur avis raisonnable en provenance de l'Union, et en autant que ceci ne nuise pas aux opérations de la Compagnie, un congé sans solde sera accordé à un maximum de deux (2) salariés par année pour participer à des cours ou à titre de représentants aux conférences et congrès pour le local 1999 ou des organisations auxquelles le Local est affilié. L'Union avisera la Compagnie du nom de ses délégués et de la durée de leur absence du travail aussitôt que possible.
- b) La Compagnie accordera la permission au président du Syndicat de s'absenter de son travail deux (2) jours par année avec solde afin de participer aux activités syndicales autres que celles prévues à l'article 5.04, à condition qu'il ait avisé

la Compagnie de cette absence au moins une semaine avant son départ.

5.04 a) Un salarié représentant l'Union pendant les négociations de convention collective de travail ou des séances de conciliation avec la Compagnie ainsi que les salariés s'occupant du règlement des griefs seront payés selon leur rémunération ou leur taux de paie régulier durant les heures normales de travail et incluant la première convention collective de travail.

b) L'Union fournira à l'Employeur le nom des deux (2) délégués syndicaux et de leurs substituts en indiquant les quarts qu'ils représentent, soit du jour ou de l'après-midi. L'Union fera également savoir à l'Employeur tout changement ou substitution qui se produirait.

5.05 La Compagnie fournira à l'Union un espace exclusif sur lequel elle pourra afficher les avis de réunion. Tout autre avis officiel de l'Union sera dûment signé par un délégué de ladite Union et approuvé au préalable par la gérance.

5.06 Aucune discrimination ne sera faite contre un ou plusieurs salariés pour des raisons de race, nationalité, couleur, état conjugal, affiliation religieuse, politique ou âge.

5.07 Aucune discrimination ne sera faite, aucune intimidation ou contrainte ne pourra être exercée contre un ou plusieurs salariés à cause de leur allégeance syndicale ou à cause de leurs activités en tant que délégués ou officiers de l'Union.

5.08 L'Employeur et les salariés, dans leurs relations de travail entre eux, devront en tout temps employer un langage poli et décent.

6. SECURITE SYNDICALE

6.01 Tout salarié régulier qui est membre de l'Union au moment de la signature de la présente convention collective doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre en règle pendant la durée de ladite convention collective.

- 6.02 Tout nouveau salarié doit comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union après avoir complété sa période d'essai. Il devra par contre payer la cotisation syndicale à partir de la première paie.
- 6.03 La Compagnie retiendra à même la paie de chaque salarié, une fois par semaine, le montant dû à l'Union pour ses cotisations et à la deuxième semaine du mois pour le montant dû à l'Union pour ses droits d'initiation lorsque applicable. Il est entendu que ces droits d'initiation seront fixés de façon uniforme et sans discrimination à l'égard de tous les employés dans l'unité de négociation.
- 6.04 L'Union avisera la Compagnie du montant de la cotisation syndicale et du montant du droit d'initiation, et la Compagnie fera remise des sommes ainsi perçues au représentant autorisé de l'Union avant le quinzième (15e) jour du mois qui suit le mois au cours duquel les déductions auront été effectuées, avec une liste de tous les noms des salariés ainsi que leur numéro d'assurance sociale.
- 6.05 Au cas où à cause de maladie, vacances, congés avec permission et absences régulières, les cotisations syndicales qui n'auront pas été perçues devront être déduites de la première paie qui suit dans le même mois dans lequel des gages sont dus au salarié.
- 6.06 En matière d'embauche, la Compagnie considérera les membres du local 1999.

7. VACANCES

- 7.01 Pour fins de calcul de l'indemnité de vacances, la date du 1er juillet de chaque année sera la période de référence. La date d'engagement de chaque salarié déterminera le nombre de semaines auxquelles un salarié a droit.
- 7.02 Les vacances seront choisies au plus tard le 1er mai et les vacances seront immédiatement affichées dans la semaine suivant le 1er mai et ne pourront pas alors être changées à moins d'entente entre les parties.

- 7.03 Lorsqu'un jour férié et payé survient pendant la période de vacances payées d'un salarié, ce dernier recevra soit le paiement dudit jour férié selon l'article 18 ou un jour de vacances additionnel, dépendant des exigences du travail.
- 7.04 a) Les salariés pourront prendre deux (2) semaines de vacances (continues s'ils le désirent) du 1er juillet au 1er septembre. Si le salarié ne les prend pas dans cette période, il pourra les prendre en n'importe quel temps en dehors de la période mentionnée en respectant l'ancienneté, et avec l'approbation de la Compagnie.
- b) Sujet à l'article 7.04 a), tous les salariés se qualifiant pour trois (3) semaines de vacances prévues à cette convention auront droit à trois (3) semaines dans ladite période prévue à l'article 7.04 a), si les besoins des opérations le permettent.
- 7.05 Tout salarié qui aura accumulé moins d'un (1) an de service à l'emploi de la Compagnie aura droit à une (1) journée par mois travaillé à quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours de la période précédant le 1er juillet de chaque année jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.
- 7.06 Tout salarié qui aura accumulé un (1) an de service ou plus aura droit à des vacances comme suit:
- | | |
|--------|-------------------|
| 1 an | - 2 semaines - 4% |
| 4 ans | - 3 semaines - 6% |
| 12 ans | - 4 semaines - 8% |
- 7.07 L'indemnité de vacances sera payée au salarié avant son départ pour ses vacances.

8. TRANSFERT

- 8.01 A l'exception des salariés à l'essai et des salariés temporaires, tout salarié provisoirement affecté à un travail qui comporte un taux de gages supérieur au taux de son travail régulier sera payé selon le taux le plus élevé pour le nombre d'heures ainsi affecté, du moment où il sera demeuré au travail provisoire un minimum de deux (2) heures ce même jour.

8.02 Si un salarié est provisoirement affecté à un travail qui comporte un taux de gages inférieur au taux de son travail régulier, le taux régulier de travail du salarié prévaudra.

8.03 Dans le cas d'un transfert permanent, le salarié sera payé selon le taux de gages prévu pour son nouveau travail.

8.04 Si au lieu de mettre à pied un salarié la Compagnie l'affecte temporairement à un travail comportant un taux de gages inférieur, ledit salarié sera payé selon le taux de gages prévu pour le travail provisoire. Il en est de même après une mise à pied. Tout salarié rappelé d'après son ancienneté sera payé selon le taux de gages que comporte le travail auquel il est affecté, s'il n'y a pas de travail disponible où il travaillait avant.

8.05 Transfert en permanence

Si un employé est transféré en permanence d'un département à un autre, cet employé gardera le rang d'ancienneté déjà acquis, dans le département où il est transféré.

8.06 Demande de transfert

Un employé qui désire être transféré d'un département à un autre pour des raisons autres que promotion ne pourra le faire qu'après entente entre la Compagnie et l'Union. Dans ce cas, les prévisions de l'article 8.05 s'appliqueront.

9. BONI D'EQUIPES

9.01 Les salariés travaillant sur les quarts rotatifs recevront les primes suivantes:

quart de jour	\$0.20 l'heure
quart de l'après-midi	0.40 l'heure
quart de nuit	0.60 l'heure

9.02 Pour fins d'application des paragraphes ci-haut mentionnés, les horaires pour l'équipe seront:

7 h 00 à 15 h 00
15 h 00 à 23 h 00
23 h 00 à 7 h 00
8 h 30 à 16 h 30 (expédition)

Quant à l'horaire du mécanicien, la politique actuelle de la Compagnie sera maintenue.

10. SECURITE, SANTE, BIEN-ETRE

- 10.01 Les deux parties coopéreront au maximum à la prévention des accidents et pour le progrès de la sécurité au travail. Un comité de sécurité formé de deux (2) représentants de chaque partie sera formé à cet effet. Ce comité siégera tous les mois ou au besoin et un rapport des délibérations de ce comité sera remis à l'Union et à la Compagnie.
- 10.02 Une fois l'an, sur présentation d'une preuve d'achat de chaussures ou de bottines de sécurité, la Compagnie accordera à chaque employé une allocation d'un maximum de quarante (\$40.00) dollars. Le port en sera alors obligatoire.
- 10.03 Une boîte de premiers soins pourvue du matériel adéquat et accessible en tout temps sera fournie par la Compagnie. Ce nécessaire devra être vérifié régulièrement et mis à jour de façon à être constamment en état de rendre tous les services requis.
- 10.04 Selon la politique actuelle de la Compagnie, elle continuera à mettre des outils à la disposition des salariés pour lesquels le travail l'exige.
- 10.05 Tout salarié qui doit s'absenter pour aller à l'hôpital lors d'un accident du travail ne subira aucune perte de salaire pour la journée de l'accident ainsi que pour les heures d'absence du travail pour des traitements suite à l'accident.

11. CONGE DE DEUIL ET NAISSANCE

- 11.01 Tous les salariés réguliers bénéficieront d'un congé sans retenue de salaire dans les cas suivants en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables:
- a) A l'occasion du décès du conjoint ou de l'enfant d'un salarié; cinq (5) jours consécutifs de calendrier, suivant le jour du décès.
- b) A l'occasion du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère d'un salarié;

trois (3) jours consécutifs de calendrier, suivant le jour du décès.

c) A l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur d'un salarié: un (1) jour de calendrier, soit le jour des funérailles.

11.02 Dans le cas où il est nécessaire pour le salarié concerné de s'absenter pour une période excédant la limite ci-haut mentionnée, celui-ci soumettra à la Compagnie les raisons qui motivent l'absence prolongée, lesquelles raisons seront prises en considération par la Compagnie, selon les circonstances.

11.03 Le salarié dont la femme ou conjointe reconnue donne naissance à un enfant aura droit à un congé payé d'une (1) journée, soit la journée de la naissance ou la journée de la sortie de l'hôpital. (L'un ou l'autre).

11.04 Le salarié en période d'essai aura droit aux mêmes conditions telles que décrites ci-haut.

12. OCCASIONS DE PROMOTION

12.01 Lorsqu'il se produit une vacance ou qu'une nouvelle occupation régie par l'accréditation est établie, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet pendant cinq (5) jours ouvrables. Les salariés intéressés doivent faire part de leur demande de l'occupation vacante ou de la nouvelle occupation en inscrivant leur nom dans l'espace réservé à cet effet dans l'avis. Les salariés en vacances, en maladie ou accidentés seront considérés. Dans le cas où deux (2) salariés ou plus ont la compétence et les qualifications relativement égales et l'expérience suffisante, l'occupation sera attribuée à celui qui a le plus d'ancienneté.

12.02 Cependant, l'Employeur pourra remplir temporairement le poste vacant avant, pendant et après l'affichage, à condition que cela ne dépasse pas une période raisonnable.

12.03 Sujet à l'article 15.04, on ne considérera pas comme créant un poste vacant toute ouverture causée par la prise des vacances annuelles, maladie ou accident.

13. PERIODE DE REPOS

13.01 Chaque journée régulière de travail comportera deux (2) périodes de repos d'une durée de quinze (15) minutes chacune. La première période de repos sera prise dans la première moitié du quart et la deuxième période dans la deuxième moitié du quart.

13.02 Tout salarié devant travailler deux (2) heures supplémentaires le même jour aura droit à une période additionnelle de repos d'une durée de quinze (15) minutes. Cette dernière période de repos sera prise de préférence avant le début des heures supplémentaires.

14. PROCEDURE DE GRIEFS

14.01 Aux fins du présent article, le mot grief signifie toute mécontente relevant de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation de la présente convention ou d'une de ses clauses.

14.02 Le comité de griefs de l'Union sera composé de deux (2) salariés. L'Union devra aviser la Compagnie du nom des membres de ce comité ainsi que de tout changement, s'il y a lieu.

14.03 Un effort sincère sera fait par les parties pour résoudre tous les griefs avec promptitude.

14.04 La présente convention reconnaît deux (2) sortes de griefs:

a) GRIEF INDIVIDUEL

Lorsque le grief concerne un seul salarié.

b) GRIEF COLLECTIF

Lorsque deux (2) salariés ou plus (y compris l'ensemble des salariés) ont un grief de même nature à formuler et/ou lorsque la mécontente affecte deux (2) salariés ou plus.

14.05 Pour le règlement des griefs, on observera la procédure suivante:

Première étape

Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention devra, dans un délai ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables, suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, soumettre par écrit son grief à son surveillant immédiat pour règlement. Il pourra se faire accompagner du délégué de son quart ou présenter son grief seul.

Deuxième étape

Si le surveillant ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son surveillant, il référera son grief, seul ou accompagné de son délégué au gérant de l'usine dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Troisième étape

Si le gérant de l'usine ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision du gérant, le salarié, seul ou accompagné de son délégué, pourra référer son grief au président de la Compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables suivant réception de la réponse du gérant de l'usine.

Arbitrage

Si le président ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision du président, le grief pourra être soumis à l'arbitrage selon la formule de l'arbitre unique.

- 14.06 L'arbitre sera choisi par rotation à même la liste suivante:
- | | |
|---------------------|-------------------------|
| Me René Lippé | Me Jean-Paul Lalancette |
| Me André Rousseau | Me Claude Lauzon |
| Me André Sylvestre | Me Pierre Jasmin |
| Me J.-G. Clément | Me Harry Batshaw |
| Me Jean-Yves Durand | Me Harvey Frumkin |
| Me Marc Gravel | |

- 14.07 La Compagnie et l'Union pourront de temps à autre, de consentement mutuel, écrit, prolonger les délais prévus au présent titre.
- 14.08 L'arbitre n'a autorité dans aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 14.09 En matière disciplinaire, l'arbitre aura le pouvoir de maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée.
- 14.10 La sentence de l'arbitre dans tous les cas est finale et lie les parties et les employés.
- 14.11 Les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à parts égales par la Compagnie et l'Union et chaque partie défraiera les frais des témoins qu'elle assigne.
- 14.12 A la troisième étape de la procédure de règlement des griefs de même qu'à l'arbitrage, les parties pourront être assistées ou représentées soit par des délégués syndicaux et/ou des officiers de l'Union ou par tout représentant dûment mandaté soit par procureurs ou autres personnes autorisées par la Compagnie ou le local 1999.
- 14.13 Aucun grief fait en vertu du présent titre ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de rédaction ou de procédure, pourvu qu'il ait été fait dans les délais prévus au présent titre à moins d'entente contraire entre les parties tel qu'établi à l'article 14.07 qui précède.
- 14.14 Dans la computation des délais prévus aux articles précédents, on ne devra pas compter les jours non ouvrables, soit les samedis, dimanches et jours fériés.
- 14.15 Au cas où un salarié permanent se croirait injustement congédié, sa plainte sera portée en grief dans les cinq (5) jours ouvrables de son congédiement et sera soumise aux clauses de l'article "Règlement des griefs" de la présente convention, à compter de la deuxième étape.

15. ANCIENNETE

- 15.01 Le mot ancienneté signifie et veut dire le service total continu d'un salarié à l'emploi de la Compagnie. Un salarié régulier est celui qui a complété sa période d'essai prévue à 15.02
- 15.02 Un nouveau salarié sera soumis à une période d'essai de soixante (60) jours avec la Compagnie et pendant cette période d'essai, il ne pourra avoir recours à la procédure de griefs. Après avoir complété cette période d'essai, son ancienneté rétroagira alors à sa date d'embauche.
- 15.03 Pour fins d'application, l'ancienneté sera considérée comme générale au sein de l'unité de négociation et devra prévaloir dans tous les cas c'est-à-dire, déplacement de main-d'oeuvre, mise à pied, rappel et promotion, pourvu que le salarié plus ancien ait les qualifications et compétence relativement égales et l'expérience suffisante pour accomplir la fonction.
- 15.04 Un salarié perd toute son ancienneté et est censé avoir subi une séparation d'emploi dans les cas suivants:
- a) congédiement pour juste cause;
 - b) si le salarié quitte volontairement son emploi;
 - c) en cas de mise à pied pour manque de travail, si le salarié n'est pas rappelé au travail dans les six (6) mois qui suivent la date de la mise à pied s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté et dans les douze (12) mois suivant la date de la mise à pied s'il a un (1) an ou plus d'ancienneté;
 - d) si le salarié manque de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de l'envoi d'un rappel par lettre recommandée à sa dernière adresse connue. L'employé qui s'absente de sa résidence doit avertir la Compagnie avant son départ. (Le salarié ne sera tenu de retourner au travail que si l'Employeur lui offre au moins une (1) semaine complète de travail);
 - e) en cas de maladie ou d'accident si le salarié ne retourne pas au travail dans les six (6) mois de son absence s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté et dans les dix-huit (18) mois de son absence s'il a un (1) an ou plus d'ancienneté.

- 15.05 La procédure suivante sera applicable dans tous les cas de mises à pied occasionnées par un manque de travail. En cas de mise à pied, la Compagnie suivra la procédure suivante: elle mettra à pied tous les salariés temporaires et, par la suite, les salariés à l'essai à moins de compétence technique spéciale.
- 15.06 La Compagnie affichera aux 1er avril et 1er octobre de chaque année une liste de tous les salariés indiquant leur ancienneté et leur classification d'emploi et transmettra copie de ladite liste au bureau de l'Union.
- 15.07 Si un salarié promu ou transféré à une position en dehors de l'unité de négociation est retourné par la Compagnie à ladite unité de négociation ou décide de revenir lui-même, il conservera son ancienneté accumulée avant son transfert ou sa promotion plus un maximum de six (6) mois qu'il aura accumulé en dehors de l'unité de négociation.
- 15.08 Sujet à l'article 15.04, un salarié incapable d'occuper son poste à cause de maladie ou d'accident industriel relevant de son emploi avec l'Employeur, sera réintégré après sa guérison dans son ancien poste (s'il existe toujours) ou dans un autre poste disponible à condition qu'il soit capable d'accomplir normalement et régulièrement le travail requis.
- 15.09 Les salariés absents pour une raison prévue dans ce contrat continueront d'accumuler leur ancienneté comme s'ils avaient continué de travailler dans les limites spécifiées à la convention collective.
- 15.10 Si deux (2) ou plusieurs salariés ont la même date d'ancienneté, c'est celui dont la date de naissance est la moins récente qui a le plus d'ancienneté.
- 15.11 L'employé qui comble le poste de délégué syndical pour l'Union, occupera le premier rang sur la liste d'ancienneté de la Compagnie en rapport seulement avec les mises à pied résultant d'un manque de travail, ceci, seulement pendant la durée de sa fonction en tant que délégué syndical.

16. SEMAINE ET HORAIRE DE TRAVAIL

16.01 Sujet à l'article 9.02, la semaine régulière et normale de travail sera de quarante (40) heures et les salariés travailleront cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives par semaine du lundi au vendredi inclusivement.

16.02 Tous les salariés auront une période de repas payée de trente (30) minutes.

17. SURTEMPS ET REMUNERATIONS SPECIALES

17.01 Tout salarié appelé à effectuer du temps supplémentaire, du lundi au vendredi inclusivement, après huit (8) heures consécutives de travail d'une journée régulière, sera payé temps et demi.

17.02 a) Pour tout travail accompli le samedi, le taux de temps et demi sera applicable.

b) Pour tout travail accompli le dimanche, le taux de temps double sera applicable.

17.03 Tout travail accompli un jour de fête contractuelle sera payé au taux de temps et demi, en plus de recevoir le paiement du congé tel que prévu à l'article 18.

17.04 Après deux (2) heures de travail de surtemps, une période de trente (30) minutes payées sera accordée au salarié pour prendre un repas. De plus, il recevra une allocation de repas jusqu'à concurrence de \$4.00. A partir du 1er août 1983, l'allocation sera de \$5.00.

17.05 a) Le temps supplémentaire sera sur une base volontaire et rotative pour tous les salariés qualifiés pour accomplir la fonction. Dans le cas où il n'y a pas un nombre suffisant d'employés qualifiés qui acceptent de travailler, la Compagnie pourra obliger les employés qualifiés ayant le moins d'ancienneté à accomplir le travail requis. Cependant, un employé qui a une raison valable ne sera pas requis de faire du temps supplémentaire, à moins qu'il n'y ait pas un nombre suffisant d'employés qualifiés pour accomplir le travail requis.

b) Les employés seront avisés deux (2) heures à l'avance du temps supplémentaire, si possible.

18. CONGES FERIES ET PAYES

18.01 Les jours fériés suivants seront des jours chômés et payés pour tous les salariés.

Jour de l'an	Fête du travail
Lendemain du Jour de l'an	Jour de l'action de grâce
Vendredi saint	Jour de Noël
Fête de la Reine	Lendemain du Jour de Noël
St-Jean-Baptiste	½ jour la veille de Noël
Confédération	½ jour la veille du Jour de l'an

18.02 Le salaire que recevra un salarié pour un jour férié sera son taux horaire multiplié par le nombre d'heures de sa journée régulière de travail.

18.03 Tout salarié recevra une paie de jour férié même si le jour coïncide avec un congé hebdomadaire, les vacances annuelles, la maladie ou accident de travail, ou avec tout autre jour durant lequel le salarié est absent de son travail pour une cause prévue dans cette convention collective, ou autrement autorisée, à condition qu'il ait travaillé les jours de travail cédulés qui précèdent et qui suivent immédiatement ledit jour férié, à moins que son absence pendant ces jours soit autorisée par la convention collective ou par l'Employeur, et à condition qu'il ait été au travail dans les trente (30) jours qui précédaient immédiatement ledit jour férié.

19. SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

19.01 Les catégories de salaire et le taux de salaire horaire applicable à chacune de ces catégories de salaire, tels qu'établis aux annexes de la présente convention collective seront applicables aux salariés et seront maintenus durant toute l'existence du présent contrat.

19.02 Tout annexe ou mémoire d'entente annexés à la présente convention en fera partie intégrante.

20. VETEMENTS DE TRAVAIL

20.01 La politique actuelle de la Compagnie en ce qui a trait à la fourniture et l'entretien des vêtements de travail sera maintenue.

20.02 La politique actuelle de la Compagnie en ce qui a trait à la fourniture et l'entretien des vêtements de travail sécuritaires sera maintenue.

21. ASSURANCE-GROUPE

21.01 La Compagnie défraiera cent pour cent (100%) de l'assurance-groupe actuelle, y compris les améliorations suivantes:
a) maladie payable à compter de la troisième (3ième) journée (avec certificat médical);
b) accident payable à compter de la première (1ère) journée.

22. PROTECTION DE L'EMPLOI

22.01 La politique de la Compagnie, en ce qui a trait à l'accomplissement du travail habituellement fait par des salariés faisant partie de l'unité de négociation sera maintenue pour la durée de la présente convention collective.

22.02 La politique de la Compagnie, en ce qui a trait à la sous-traitance sera maintenue pour la durée de la présente convention collective.

23. FONCTION DE JURE

23.01 Lorsqu'un salarié régulier sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

23.02 Le salarié régulier convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction ne subira pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartiendra de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

24. DEFINITION DES PARTIES

24.01 Pour fins de cette convention, toute entente, modification ou amendement entre les parties doit être signé par la Compagnie et l'Union soit le président du Local 1999 ou le représentant autorisé de l'unité de négociation et le président de la Compagnie ou celui qui est mandaté pour le représenter à la Compagnie.

25. MESURES DISCIPLINAIRES

- 25.01 Aucun salarié ne sera réprimandé par écrit, suspendu ou renvoyé autrement qu'en présence d'un délégué ou du directeur de l'Union, à moins que le délégué ou le directeur renonce à ce droit.
- 25.02 Quand la Compagnie prend des mesures disciplinaires envers un salarié, une copie du rapport écrit sera fournie au salarié concerné et à son représentant syndical.
- 25.03 Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié sera retirée et effacée après dix-huit (18) mois de son inscription.
- 25.04 Dans l'éventualité où une mesure disciplinaire est prise par l'Employeur contre un salarié individuel, cette sanction devra être appliquée dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'infraction.
- 25.05 Aucune mesure disciplinaire ne sera prise après cinq (5) jours ouvrables après ladite infraction.

26. TRAVAIL D'URGENCE

- 26.01 Les salariés qui sont rappelés de l'extérieur pour accomplir des travaux urgents, après les heures régulières de travail seront payés au taux de temps et demi leur taux régulier pour toutes les heures travaillées ou l'équivalent de quatre (4) heures au taux régulier, le plus élevé des deux.

27. CORRESPONDANCE

- 27.01 Toute correspondance devant être envoyée à l'Union ou à la Compagnie sera adressée comme suit:

Local 1999, Routiers, Brasseries, Liqueurs douces et Ouvriers de diverses industries,

170 est boulevard Dorchester, suite 320,

Montréal, Québec. H2X 1N5

et

Les Sous Tapis Dura Ltée,

8525 rue Delmeade,

Ville Mont-Royal, Québec. H4T 1M1

28. AUTRES CLAUSES

- 28.01 Aucune entente particulière entre la Compagnie et un salarié concernant les rémunérations et les conditions de travail ne sera valide à moins d'être acceptée par écrit par un représentant de l'Union.
- 28.02 Définition des chefs de groupe
- a) Personne désignée par la Compagnie pour faire la surveillance de sa section de travail et de l'exécution des travaux concernés tout en travaillant dans sa classification.
 - b) Un chef de groupe n'aura pas le pouvoir d'embaucher, de congédier, de discipliner ou de rétrograder les salariés.
- 28.03 Le salaire sera normalement payable par l'Employeur avant la fermeture des bureaux à tous les jeudis et l'Employeur retiendra une semaine de salaire.
- 28.04 Les cotisations syndicales seront indiquées sur les formules T4 et TP4 ou sur les formules supplémentaires.
- 28.05 La Compagnie maintiendra la présente politique concernant le stationnement pour ses salariés.
- 28.06 Les salariés continueront de bénéficier de cinq (5) minutes à la fin de chaque quart afin de changer d'uniforme.
- 28.07 Un salarié pourra laisser son poste de travail pour discuter avec son officier syndical à condition qu'il ait obtenu au préalable la permission de son surveillant.
- 28.08 Tous les employés affectés au travail et qui sont retournés à leur demeure par la Compagnie à cause d'un manque de travail ou de personnel seront payés quatre (4) heures à leur taux de salaire régulier.

28.09 Tout salarié, mais pas plus de deux à la fois en tenant compte de l'ancienneté, peut s'absenter pour un voyage de longue durée ne dépassant pas six (6) semaines en combinant ses vacances et congés sans solde, et ceci sans perte d'ancienneté. L'employé avisera la Compagnie et le Syndicat au moins deux (2) mois à l'avance, sauf dans le cas d'urgence.

29. CONGES DE MALADIE

- 29.01 a) Tous les salariés réguliers auront droit à six (6) jours de maladie par année payés à cinquante pour cent (50%).
b) Les jours non utilisés au 15 décembre de chaque année seront remboursés au taux de cinquante pour cent (50%).

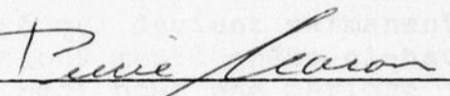
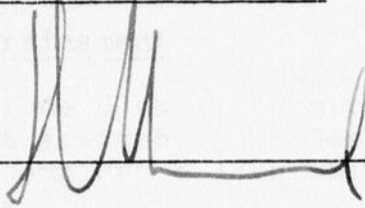
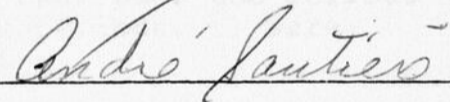
30. DUREE DE LA CONVENTION

- 30.01 La présente convention collective sera en vigueur du 1er mai 1983 au 30 avril 1985 et demeurera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente convention collective à Montréal, ce 4 jour de octobre 1983.

LES SOUS TAPIS DURA LTEE

LOCAL 1999, ROUTIERS, BRASSERIES
LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE
DIVERSES INDUSTRIES

ANNEXE "A"

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

Classification (1)	1er août 1983 au 30 avril 1984	1er mai 1984 au 31 octobre 1984	1er novembre 1984 au 30 avril 1985
Homme de l'entretien	\$8.68	\$8.93	\$9.08
Expéditeur-receveur	8.68	8.93	9.08
Mixman	8.68	8.93	9.08
Foamer	8.68	8.93	9.08
Inspecteur	8.68	8.93	9.08
Grinder-opérateur	8.68	8.93	9.08
Aide	8.02	8.27	8.42
Rollwrapper	8.02	8.27	8.42
Journalier	7.25	7.50	7.65
Employé à l'entraînement	6.78	7.03	7.18
Employé à l'essai	6.30	6.55	6.70
Employé temporaire	6.30	6.55	6.70

(1) Le chef de groupe recevra \$0.50 l'heure au-dessus de son taux horaire régulier pendant le temps qu'il agit comme chef de groupe.

(2) Employé à l'entraînement

Une fois la période d'essai terminée, l'employé qui devient permanent et qui n'est pas assigné à une des classifications mentionnées ci-haut sera classifié "employé à l'entraînement", et ceci pour une période maximale de deux (2) mois à la fin de laquelle période, il sera classifié "journalier".

(3) Tout employé à l'emploi de la Compagnie le 1er août 1983 et qui a travaillé durant la période entre le 1er mai 1983 et le 1er août 1983 (pendant toute ou une partie de cette période), recevra une somme forfaitaire de \$65.00.