

04683-9

C.A.E. 2619 NO.CONV. 46839
AFFIL. 7 NB.EMPL. 66
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 65260 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M18079001
DATE ENR.840522

Je 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 checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18079-01
Date	Signature: 84-02-24	Réception: 84-03-06	
	Durée	Du: 84-02-24	Au: 87-01-30
		Nombre de salariés régis par la convention collective: 66	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union Intern. des rembourreurs del'Amérique du Nord Loc. 302 7330 Ave Chateaubriand Montréal, Québec H2R 2L6	<input type="checkbox"/> Déposant Roger Rougier Inc. 105, rue De Louvain Ouest Montréal, Québec H2N 1A3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Denis et Contois Avocats Att: Claude J. Denis 1155 O. Sherbrooke ste 1603 Montréal, Québec H3A 2N3	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>2619(3)</u> Affiliation: <u>4</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Remarques

Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère l'adresse de l'employeur figure comme suit: 970 Hôtel -de -Ville Mt1 H2X 3A5 et l'association figure comme suit: 50 Ouest Pl. Crémazie suite 312 Mt1 H2P 2S9
 Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-03-06

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

003 (113)

RECHERCHE

MONTREAL, le 24 février 1984.

RECEIVED
MONTREAL

MAR 6 10:34
MAR 6 10:34

18079-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

ROGER ROUGIER INC., corps politique
et incorporé, ayant sa place
d'affaires au numéro 105, rue De
Louvain ouest, cité et district de
Montréal, province de Québec, ci-
après appelée:
"LA COMPAGNIE",

ET:

L'UNION INTERNATIONALE DES
REMBOURREURS DE L'AMERIQUE DU NORD,
ci-après appelée: "L'UNION"
ayant sa place d'affaires au
7330, avenue de Chateaubriand,
Montréal, province de Québec, par
l'intermédiaire de son agent, le
local 302, agissant en son nom et
au nom des salariés actuels et futurs
et désignés collectivement:
"LES SALARIES".

MONTREAL, le 24 février 1984.

MONTREAL
MESSENGER

84 MAR -6 10:10:34
84 MAR -6 10:10:34


INDEX

ARTICLE 1-	BUTS DE LA CONVENTION.....	2
ARTICLE 2-	DROITS DE LA GERANCE.....	3
ARTICLE 3-	TEXTE OFFICIEL.....	4
ARTICLE 4-	RECONNAISSANCE MUTUELLE ET COOPERATION.....	5
ARTICLE 5-	SECURITE SYNDICALE ET RETENUES DES COTISATIONS.	6
ARTICLE 6-	PERSONNES AUTORISEES.....	7
ARTICLE 7-	NON-DISCRIMINATION.....	8
ARTICLE 8-	ANCIENNETE.....	9
ARTICLE 9-	MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL.....	12
ARTICLE 10-	AFFICHAGE.....	13
ARTICLE 11-	PROCEDURE DE GRIEF.....	14
ARTICLE 12-	ARBITRAGE.....	16
ARTICLE 13-	MESURES DISCIPLINAIRES.....	17
ARTICLE 14-	HEURES DE TRAVAIL.....	18
ARTICLE 15-	TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	19
ARTICLE 16-	DIMANCHE ET JOURS FERIES ET PAYES.....	20
ARTICLE 17-	PAIE MINIMUM.....	22
ARTICLE 18-	VACANCES.....	23
ARTICLE 19-	CONGES SOCIAUX.....	26
ARTICLE 20-	SALAIRES.....	28
ARTICLE 21-	CONDITIONS DIVERSES.....	29
ARTICLE 22-	LIBERTE SYNDICALE.....	31
ARTICLE 23-	SECURITE ET SANTE.....	32
ARTICLE 24-	COMITE D'USINE.....	34
ARTICLE 25-	COMITE DE NEGOCIATION.....	35
ARTICLE 26-	GREVE ET CONTRE-GREVE.....	36
ARTICLE 27-	NON-RESPONSABILITE.....	37
ARTICLE 28-	PRINCIPE D'ORDRE SOCIAL.....	38
ARTICLE 29-	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	39
ARTICLE 30-	SOUS-CONTRAT.....	40
ARTICLE 31-	DUREE DE LA CONVENTION.....	41

ARTICLE 1- BUTS DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but de maintenir et promouvoir des relations harmonieuses entre la Compagnie, l'Union et les employés régis, de définir des conditions de travail pour lesdits employés et de prévoir une méthode de règlement des griefs pouvant surgir pendant sa durée.

1.02 La Compagnie, tout comme l'Union et les employés, s'engage à respecter les dispositions de la présente convention.

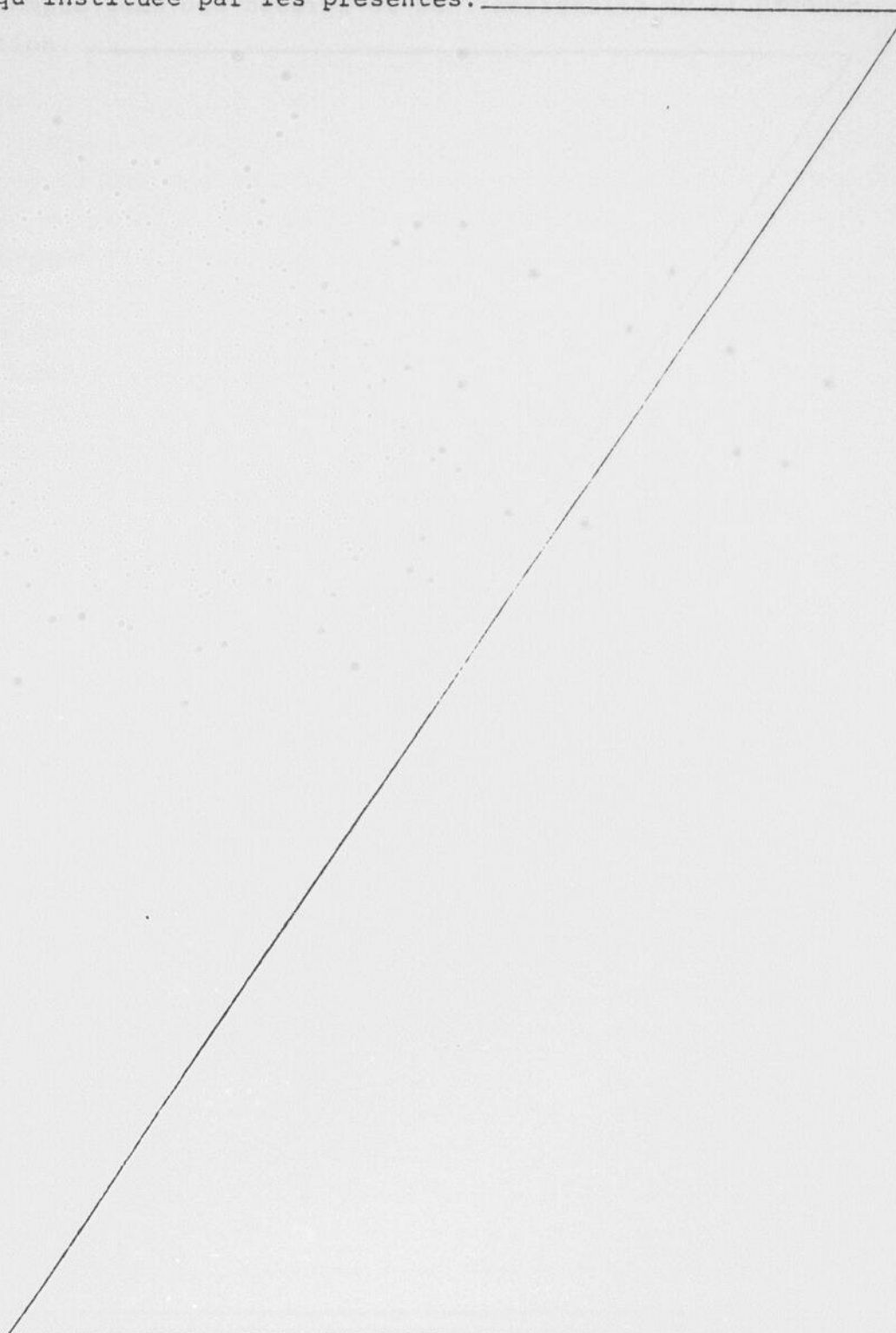


ARTICLE 2-

DROITS DE LA GERANCE

2.01 L'Union et les employés reconnaissent à la Compagnie le droit de gérer et d'administrer son usine d'une façon qu'elle juge convenable mais non inconciliable avec les termes de cette convention collective.

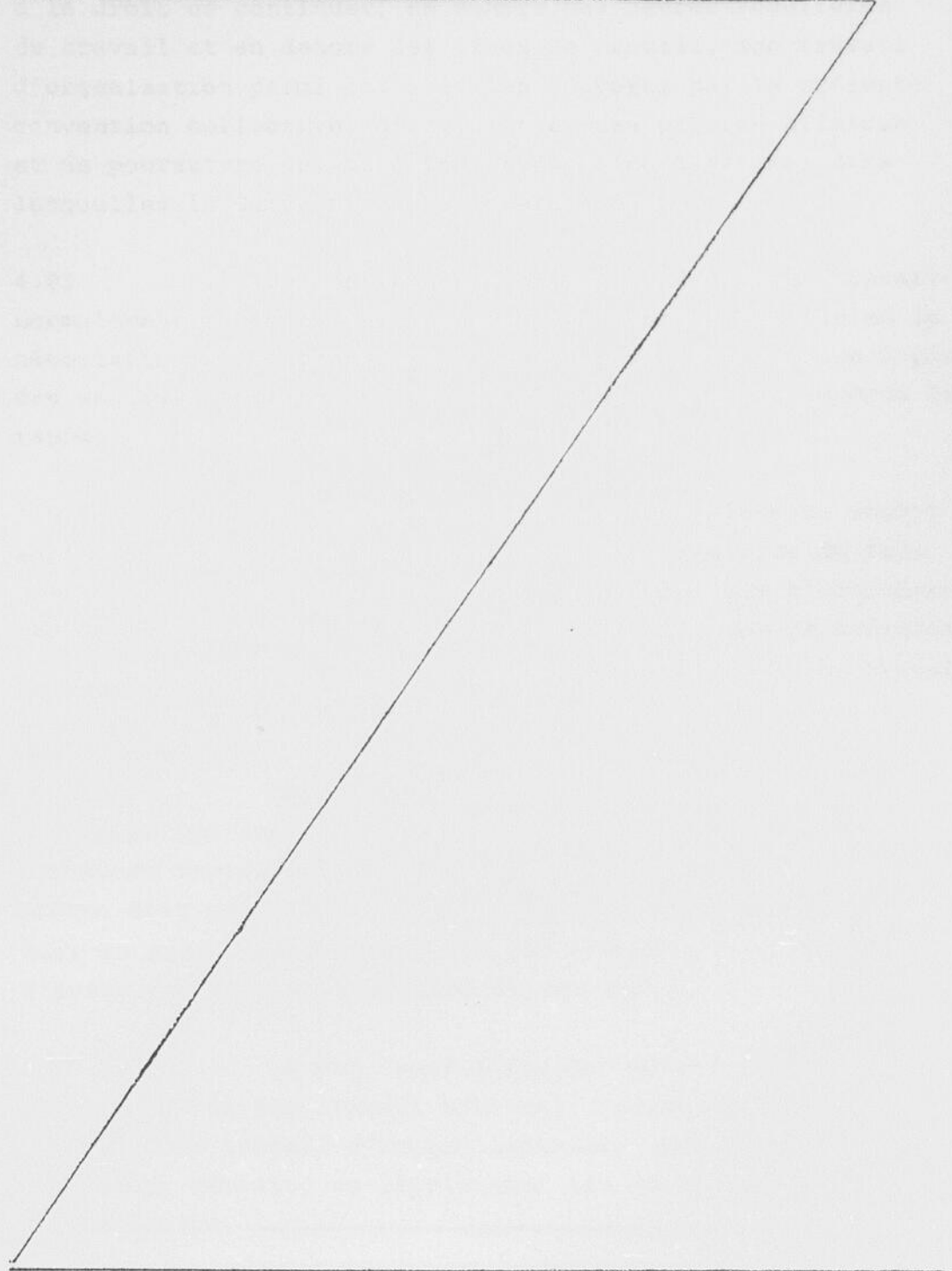
2.02 Advenant le cas où un employé se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention collective, il peut avoir recours à la procédure de grief, telle qu'instituée par les présentes.



ARTICLE 3- TEXTE OFFICIEL

3.01 Le texte officiel de la présente convention collective est le texte français.

3.02 En principe, la Compagnie convient de prendre les moyens possibles pour obtenir un bon esprit de communication et s'assurer que les ordres et directives qui sont adressés à tous les salariés sont bien compris. Il est entendu que la disposition s'applique compte tenu des besoins et de l'efficacité de la production.



ARTICLE 4-

RECONNAISSANCE MUTUELLE ET COOPERATION

4.01 La Compagnie reconnaît que l'Union est dûment accréditée par le ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec et qu'elle est, conséquemment, la seule agence autorisée à négocier une convention collective de travail pour tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des vendeurs, des employés de bureau, du planificateur et du contrôleur de qualité expéditeur.

4.02 La Compagnie reconnaît de plus que l'Union a le droit de continuer, en dehors des heures régulières de travail et en dehors des lieux de travail, son travail d'organisation parmi les salariés couverts par la présente convention collective, d'administrer ses propres affaires et de poursuivre des activités syndicales légitimes dans lesquelles la Compagnie ne s'ingérera pas.

4.03 Un contremaître ne peut exécuter un travail normalement accompli par les employés membres de l'unité de négociation si ce travail est la cause directe de mise à pied des employés membres de l'unité de négociation ou empêche le rappel au travail des employés mis à pied.

4.04 Un employé désigné pour entraîner un nouvel employé, ne subit pas de perte de salaire régulier du fait qu'il entraîne ce nouvel employé. En autant que l'entraînement est fait selon les règles du métier, l'employé entraînant un nouvel employé n'a pas de responsabilité quant au travail accompli par ce nouvel employé.

4.05 Lors de l'embauche d'un nouvel employé, la Compagnie lui indique son poste de travail ainsi que les heures de travail, incluant les périodes de repos. Le contremaître doit présenter le nouvel employé à son délégué syndical. Pour le nouvel employé qui n'a pas d'expérience, l'Employeur l'avise des dangers inhérents de son travail.

4.06 Le mot "chef d'équipe" décrit tout salarié, qui en plus de son travail habituel, coordonne, supervise et distribue le travail d'autres salariés, sans autorité pour congédier, démettre ou réprimander les autres salariés de ladite équipe.

ARTICLE 5-

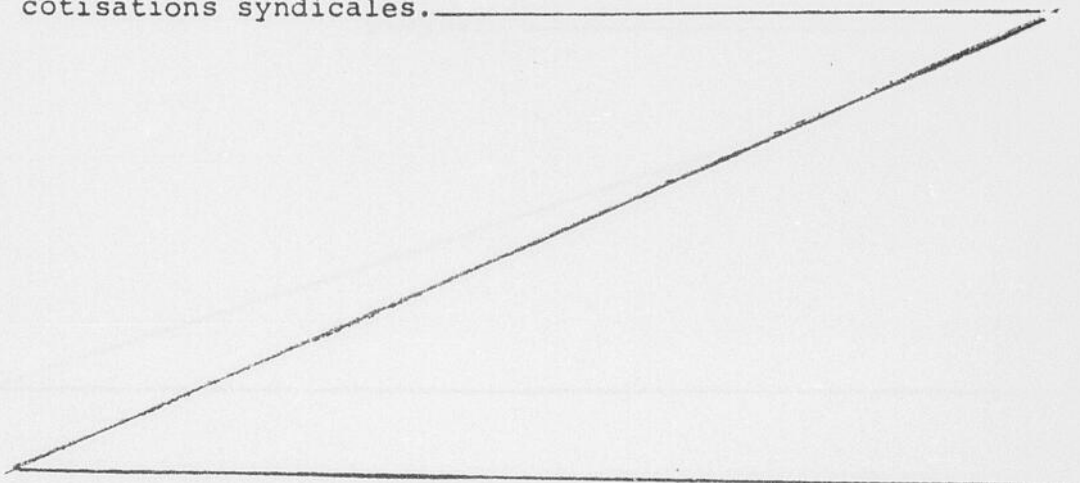
SECURITE SYNDICALE ET RETENUES DES
COTISATIONS

5.01 Tous les salariés au service de l'Employeur couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur de l'Union par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec, auront comme condition d'emploi, à être et à demeurer membres en règle de l'Union pour toute la période que l'Union maintiendra ce certificat d'accréditation et qu'il ne sera pas révoqué par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec.

5.02 L'Employeur convient de déduire du salaire de tout salarié couvert par la présente convention collective de travail, dès qu'il aura complété sa période d'essai, le montant hebdomadaire de cotisation syndicale et les frais d'initiation d'un montant tel que déterminé par l'Union, et d'en faire remise au Secrétaire-trésorier de l'Union, le ou avant le quinzième (15ième) jour du mois suivant ce mois au cours duquel ces quatre (4) ou cinq (5) déductions hebdomadaires selon le cas, auront été faites avec une liste indiquant le montant perçu de chacun d'eux ainsi que leur date d'ancienneté.

5.03 Pour ce qui est des arrérages de cotisations hebdomadaires possibles, elles devront être perçues à raison d'une cotisation syndicale supplémentaire à chaque déduction; le membre de l'Union dont l'absence au travail pour quelque raison que ce soit excède une période de trois (3) mois, au lieu de payer des arrérages devra à nouveau payer les frais d'initiation d'un montant de cinq dollars (\$5.00) à être déduits en plus et en même temps que sa première cotisation syndicale hebdomadaire.

5.04 Il est entendu que la compagnie n'est pas forcée de congédier un employé qui est expulsé ou suspendu de l'Union pour une raison autre que le non paiement des cotisations syndicales.



ARTICLE 6-

PERSONNES AUTORISEES

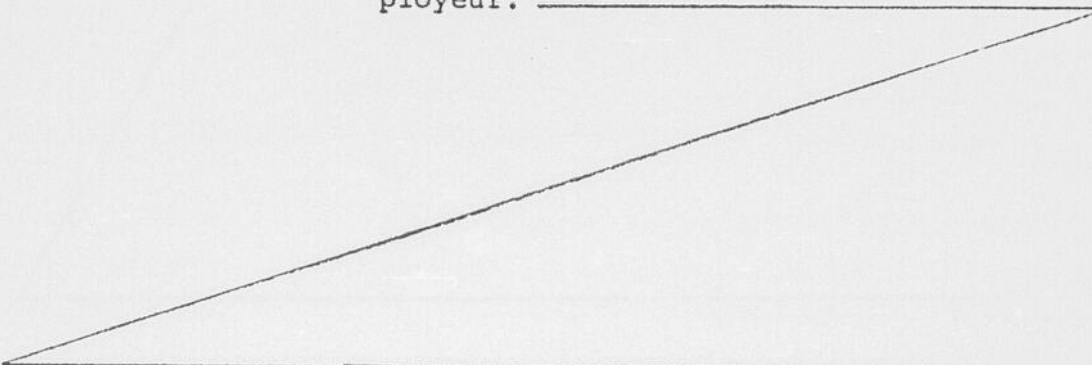
6.01 Il est par la présente convenu et entendu qu'aucune personne ne sera considérée comme un agent autorisé de toute partie à la présente convention à moins que la partie ayant nommé un tel agent autorisé ait au préalable avisé l'autre partie par écrit de telle nomination et de la portée de l'autorité d'un tel agent.

6.02 Il est par la présente convenu et entendu que seules les personnes suivantes seront considérées les agents autorisés des parties respectives pour fins de donner suite à la présente convention:

1. Les agents dûment autorisés de l'Union seront:

- a) l'agent d'affaires (ou le président du local, si le local n'a pas d'agent d'affaires à plein temps sur la liste de paie) de l'Union locale;
- b) toute autre personne spécialement autorisée par l'Union Internationale dont l'identité et l'étendue de l'autorité auront été communiquées à l'Employeur par écrit par l'Union Internationale.

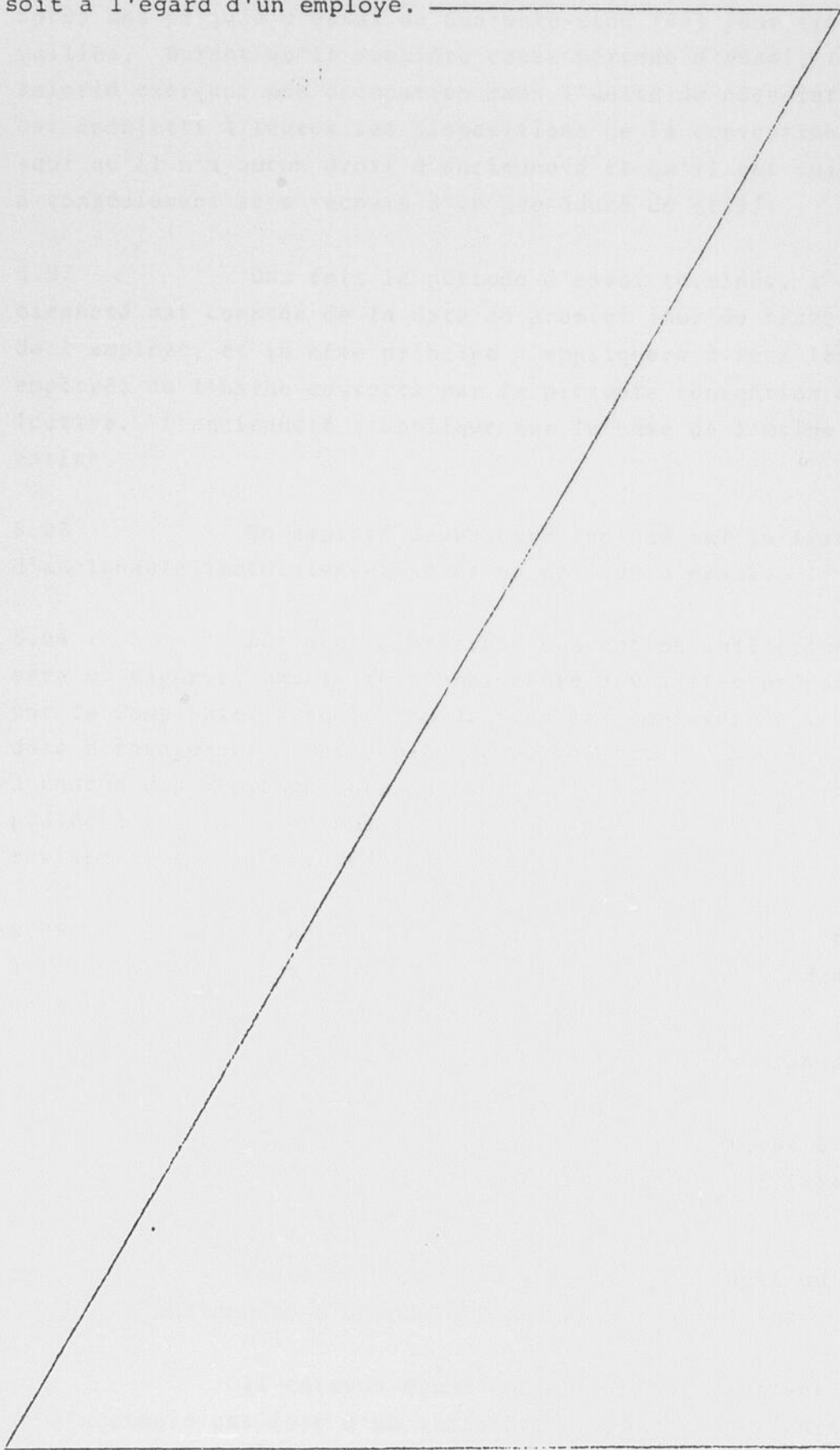
2. Les agents dûment autorisés de l'Employeur seront:

- a) le contremaître;
 - b) le gérant et/ou le surintendant de l'usine;
 - c) toute autre personne autorisée par l'Employeur à agir comme agent, dont l'identité et l'étendue de l'autorité auront été communiquées à l'Union Internationale ou à l'Union locale par avis écrit dudit employeur.
- 

ARTICLE 7-

NON-DISCRIMINATION

7.01 La Compagnie et l'Union conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination de quelque nature que ce soit à l'égard d'un employé.



ARTICLE 8- ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté d'un employé est établie après une période d'essai de quarante-cinq (45) jour travaillés. Durant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujetti à toutes les dispositions de la convention, sauf qu'il n'a aucun droit d'ancienneté et qu'il est sujet à congédiement sans recours à la procédure de grief.

8.02 Une fois la période d'essai terminée, l'ancienneté est comptée de la date du premier jour de travail de l'employé, et le même principe s'appliquera à tous les employés de l'usine couverts par la présente convention collective. L'ancienneté s'applique sur la base de l'usine en entier.

8.03 Un employé devra être indiqué sur la liste d'ancienneté immédiatement après sa période d'essai.

8.04 Dès que la présente convention collective sera en vigueur, une liste d'ancienneté devra être préparée par la Compagnie, avec le nom de tous les employés et leur date d'engagement. Des copies de cette liste seront remises à chacun des représentants du comité d'usine, et une sera expédiée à l'Union. A tous les six (6) mois, ladite liste sera révisée et la même procédure sera suivie.

8.05 L'ancienneté sera déterminée d'après le temps à l'emploi de la Compagnie, plus le temps perdu n'excédant pas une (1) année, et se maintient par la suite:

1. pour renvois temporaires dûs au manque de travail;
2. pour absences autorisées relatives à des raisons personnelles ou des activités syndicales.

Toutefois pour des raisons de maladie ou accident, l'ancienneté s'accumulera pendant deux (2) ans.

Il est entendu que l'ancienneté se maintient et ne s'accumule pas lors d'un transfert en dehors de l'unité de négociation.

8.06 Dans les cas de promotion, poste vacant, poste nouveau, mise à pied et rappel au travail, la Compagnie est régie par les facteurs suivants:

L'ancienneté prévaut en autant que l'employé est capable de remplir les exigences normales de la tâche et de fournir un rendement normal à cette tâche.

Il est de plus entendu que l'employé choisi bénéficie du taux du poste qu'il a obtenu.

8.07 Tout employé, de retour au travail après une absence justifiée par la maladie, un accident ou autre absence autorisée, doit être réinstallé à sa position régulière à moins d'être physiquement incapable d'accomplir le même travail et de fournir le même rendement qu'auparavant. Dans ce cas, il aura le droit de supplanter un employé ayant moins d'ancienneté et dont il pourrait accomplir le travail.

8.08 Lorsque le transfert est pour une durée de plus de trente (30) jours continus, l'employé transféré reçoit, pour la durée du transfert, le taux horaire le plus élevé entre son taux horaire et le taux horaire du poste où il a été transféré.

8.09 L'employé perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

1. il quitte volontairement son emploi;
2. il est congédié pour juste cause dont la preuve incombe à la Compagnie;
3. il est absent de son travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans donner d'avis ou sans produire la preuve d'une raison satisfaisante à la Compagnie;
4. il est absent de son travail pour une période de plus de deux (2) années, pour cause de maladie ou accident;
5. il a manqué, sans raison valable de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours de la réception de l'avis écrit et enregistré le rappelant à l'usine à la suite d'une mise à pied, copie de cet avis devant être envoyée à l'Union en même temps;

8.09 (suite)

6. il est absent de son travail pour une période de plus d'une (1) année dans le cas d'une mise à pied, d'une permission autorisée par écrit ou pour les affaires de l'Union ou encore dans le cas du service militaire canadien.



ARTICLE 9- MISE A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

9.01 Advenant des mises à pieds, les heures régulières de la semaine de travail sont maintenues tel que prévu à l'article 14 des présentes pour les employés demeurant au travail.

9.02 La Compagnie convient, dans les cas de mise à pied devant excéder une (1) semaine, de donner un avis aux employés concernés de cinq (5) jours.

9.03 Dans les cas de mise à pied, les membres du comité d'usine bénéficient d'une ancienneté préférentielle sur les autres employés en autant que les dispositions de l'article 8.06 sont respectées.

9.04 Tout employé affecté par une réduction de personnel et qui, au lieu de faire valoir son ancienneté pour demeurer au travail, préfère être mis à pied, ne perd pas pour autant ses droits d'ancienneté.

9.05 Les noms des salariés mis à pied seront inscrits sur une liste de rappel. Une copie de cette liste sera remise au président syndical dans l'usine. Lors d'un rappel les employés doivent être rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied selon leur ancienneté respective et leurs qualifications.

9.06 Il incombe un employé qui a été mis à pied et sujet à être rappelé d'aviser par écrit le bureau du personnel de sa dernière adresse. Les rappels au travail seront faits par lettre recommandée ou par télégramme à la dernière adresse connue de l'employé ou encore par appel téléphonique personnel pourvu qu'un avis écrit soit remis au président syndical dans l'usine le jour même de l'appel.

9.07 Dans un cas de mise à pied, s'il y a un cas douteux, l'Employeur donne à l'employé possédant plus d'ancienneté une période d'essai maximale de cinq (5) jours ouvrables durant laquelle il démontre qu'il est capable de remplir les exigences normales de la tâche et de fournir un rendement normal à cette tâche.

ARTICLE 10- AFFICHAGE

10.01 Toute position nouvelle ou vacance permanente que l'Employeur entend combler doit être affichée pendant au moins cinq (5) jours ouvrables. L'employé sollicitant la position doit signer son nom sur l'avis durant ladite période d'affichage. La position est accordée à l'employé qualifié au sens de la disposition 8.06 des présentes, ayant le plus d'ancienneté. Il est entendu que l'employé qui obtient la position reçoit le taux horaire de base tel qu'affiché par la Compagnie.

Si aucun employé ne sollicite la position offerte ou si aucun candidat n'est qualifié au sens de la disposition 8.06 des présentes, la Compagnie pourra, après les dix (10) jours d'avis, engager quelqu'un de l'extérieur de l'unité de négociation. Cette publication est valide pour une période de six (6) mois avant d'être répétée, s'il y a encore vacance. Il est par ailleurs entendu que si le poste tel qu'affiché est dûment rempli et qu'il redevienne vacant par la suite, ledit poste est réaffiché selon les dispositions prévues ci-haut.

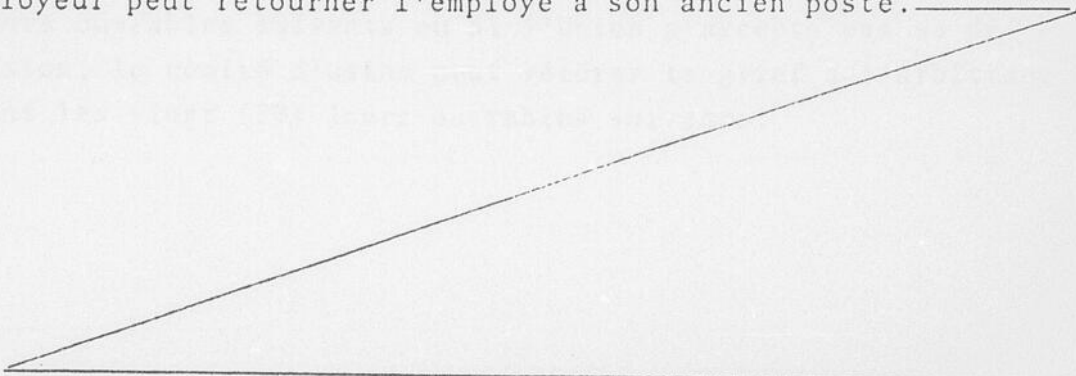
L'Employeur n'est pas tenu d'afficher un poste de journalier ou d'aide.

10.02 L'avis d'affichage doit contenir:

- a) le titre du poste;
- b) le taux horaire du poste;

10.03 Dans un cas douteux, l'Employeur donne au postulant possédant le plus d'ancienneté une période d'essai maximale de dix (10) jours ouvrables durant laquelle l'employé démontre qu'il est capable de remplir les exigences normales de la tâche et de fournir un rendement normal à cette tâche.

10.04 Durant la période ci-haut, l'employé ou l'Employeur peut retourner l'employé à son ancien poste.



ARTICLE 11- PROCEDURE DE GRIEF

11.01 Un grief est toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective, y compris toute mesure disciplinaire.

11.02 Les griefs peuvent être logés par les personnes suivantes:

- a) le salarié concerné ou;
- b) le comité d'usine au nom du salarié concerné sans avoir à justifier à cession de créance;

11.03 Un grief collectif peut être logé par le comité d'usine lorsque le litige est de même nature et met en cause plus d'un (1) salarié. Le grief collectif est soumis directement à la deuxième étape dans le même délai que celui prévu à la première étape.

11.04 1ère étape

Le grief est soumis par écrit au contremaître de l'employé concerné dans les dix (10) jours ouvrables de l'occurrence de l'événement ou de sa connaissance de l'événement donnant lieu au grief.

11.05 2ième étape

Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si l'Union n'accepte pas sa décision, le comité d'usine peut soumettre le grief par écrit dans les cinq (5) jours suivants au surintendant ou au représentant autorisé de l'Employeur.

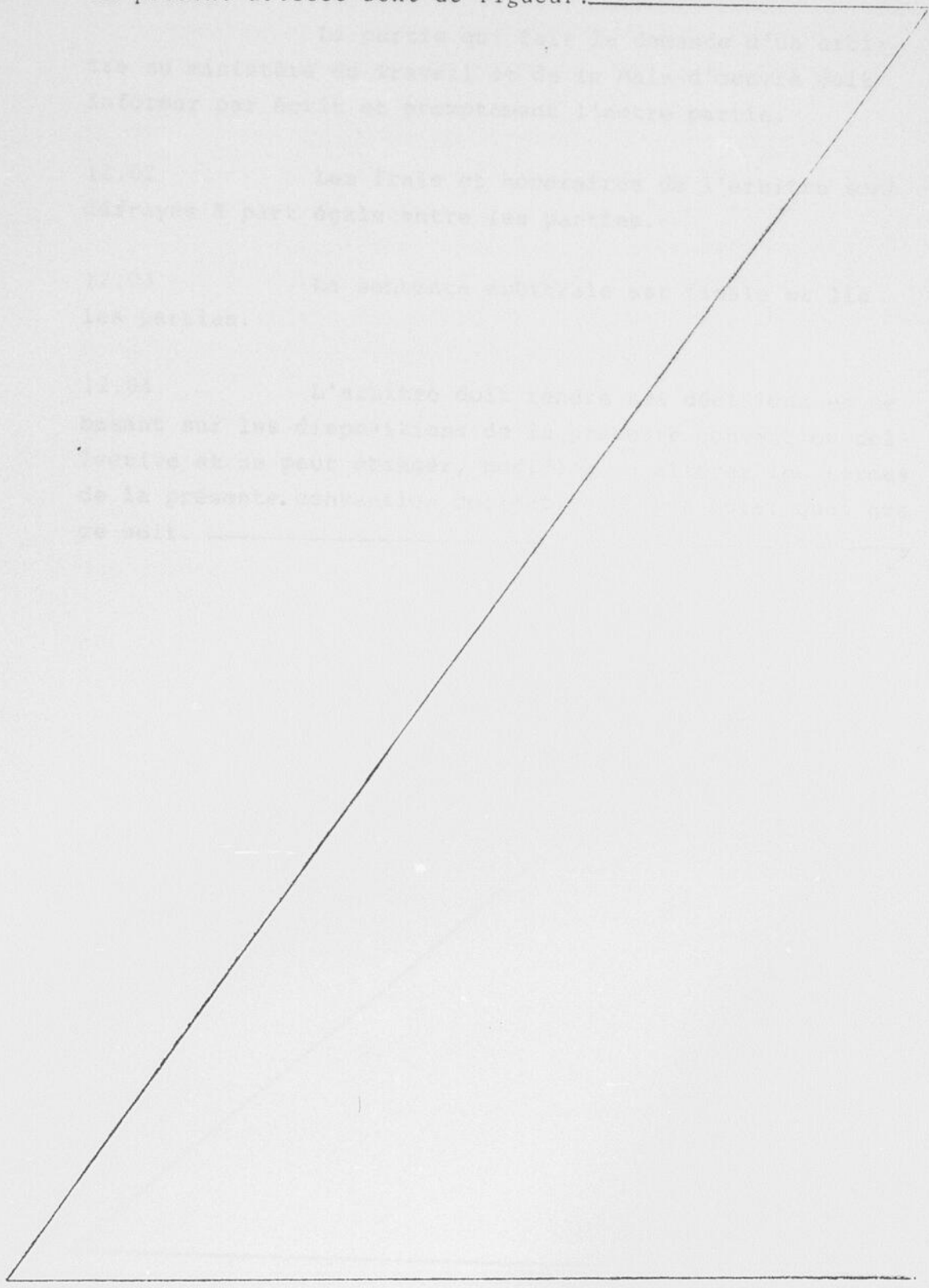
Le grief est considéré soumis lorsqu'il est mis à la poste par courrier recommandé à l'intérieur du délai si avant indiqué.

11.06 3ième étape

Si le surintendant ou le représentant autorisé de l'Employeur ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si l'Union n'accepte pas sa décision, le comité d'usine peut référer le grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivants.

11.07 Si l'Employeur désire soumettre un grief, il le présente directement à un délégué du comité d'usine, ce qui équivaut à la deuxième étape des présentes.

11.08 Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas. Toutefois, les délais prévus au présent article sont de rigueur.



ARTICLE 12

ARBITRAGE

12.01 Si le grief est référé à l'arbitrage, il est entendu par un arbitre unique choisi d'un commun accord par les deux (2) parties.

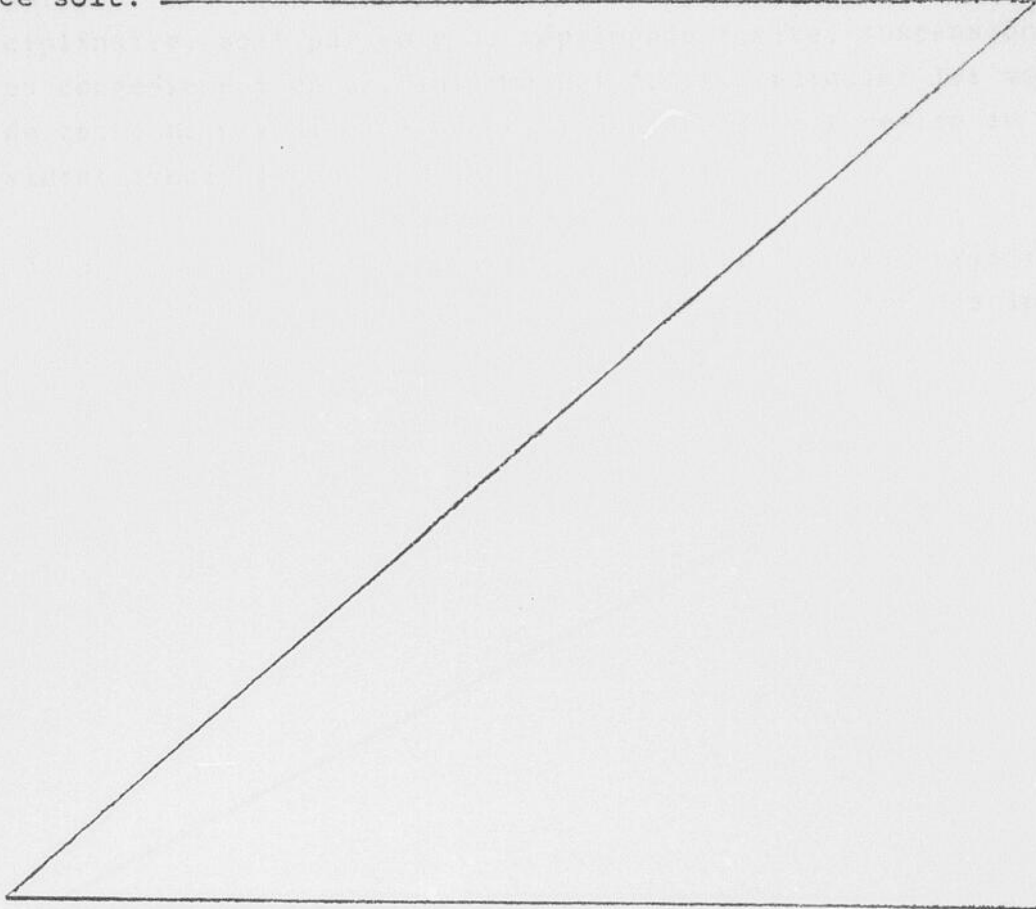
A défaut d'entente, l'arbitre est désigné par le Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre.

La partie qui fait la demande d'un arbitre au ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

12.02 Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à part égale entre les parties.

12.03 La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

12.04 L'arbitre doit rendre ses décisions en se basant sur les dispositions de la présente convention collective et ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention collective ou y ajouter quoi que ce soit.



ARTICLE 13

MESURES DISCIPLINAIRES

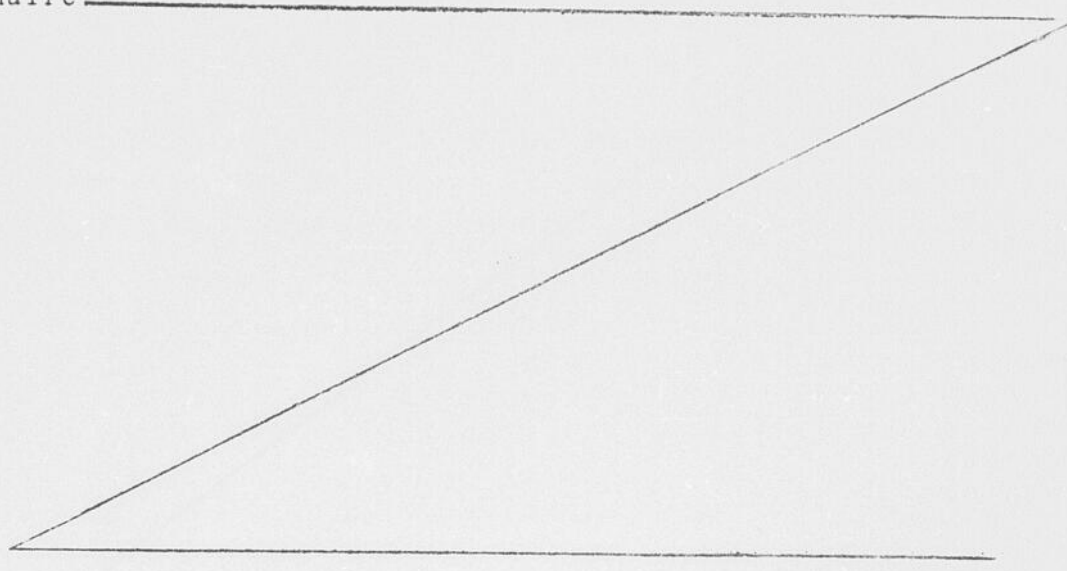
- 13.01 a) Advenant le congédiement d'un employé et que ce dernier croit avoir été traité injustement, il peut, avant de quitter les lieux de la Compagnie, rencontrer son représentant syndical dans un endroit désigné par la Compagnie;
- b) Si l'Union ou l'employé ainsi congédié veut contester la décision de l'employeur, il procède selon la procédure de grief tel que prévu aux présentes.

13.02 Dans un cas disciplinaire, y compris un congédiement, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'annuler ou de réduire la sanction imposée. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre peut ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire dont l'a privé la suspension ou le congédiement. Il est cependant entendu que toute rémunération qu'aurait eu l'employé doit être déduite.

13.03 Tout rapport disciplinaire versé au dossier de l'employé est retiré après douze (12) mois.

13.04 L'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire, soit par voie de réprimande écrite, suspension ou congédiement en est informé par écrit, indiquant les motifs de cette mesure disciplinaire et dont copie est remise au président syndical dans l'usine.

13.05 Une (1) fois par année, après avoir pris rendez-vous, l'employé a le droit de consulter son dossier disciplinaire.



ARTICLE 14- HEURES DE TRAVAIL

14.01 La semaine régulière de travail est de quarante-deux (42) heures, du lundi au vendredi inclusivement, répartie comme suit:

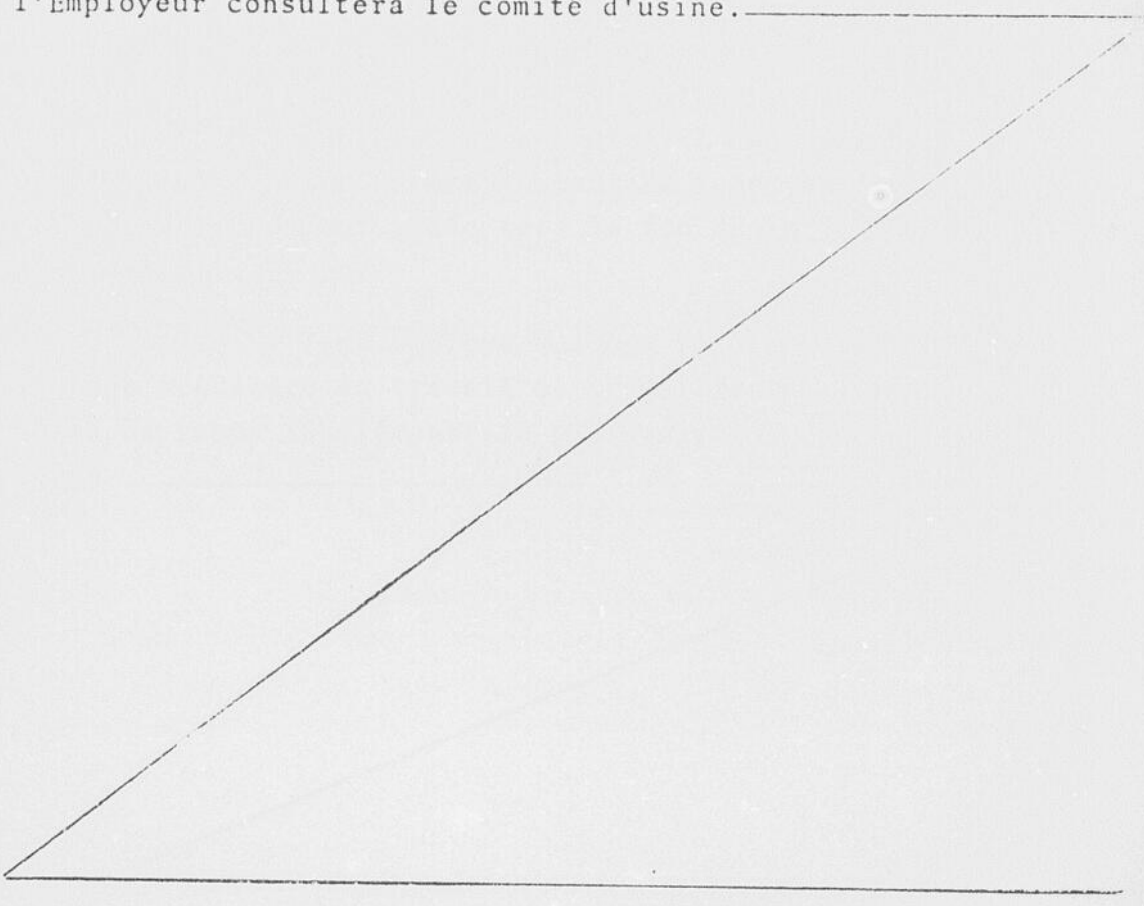
a) du lundi au jeudi inclusivement:
 de 7h30 à 12h00
 de 12h30 à 16h30

b) le vendredi:
 de 7h30 à 12h00
 de 12h30 à 16h00 .

14.02 La Compagnie peut mettre en vigueur un régime d'équipes supplémentaires dont le nombre d'heures de la semaine normale de travail ne doit pas dépasser le nombre d'heures prévues pour la semaine normale de travail à la disposition prévue ci-haut.

De plus tout travail exécuté par les équipes supplémentaires comporte une prime de vingt-cinq (.25¢) l'heure sauf pour les gardiens , les chauffeurs de chaudières, les conducteurs (mécaniciens de machines fixes).

14.03 S'il y a installation d'équipes supplémentaires, l'Employeur consultera le comité d'usine. _____



ARTICLE 15- TEMPS SUPPLEMENTAIRES

15.01 Sur demande de l'Employeur, le travail exécuté en plus ou en dehors de la semaine régulière de travail et des heures régulières de travail prévues à l'article 14 des présentes est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

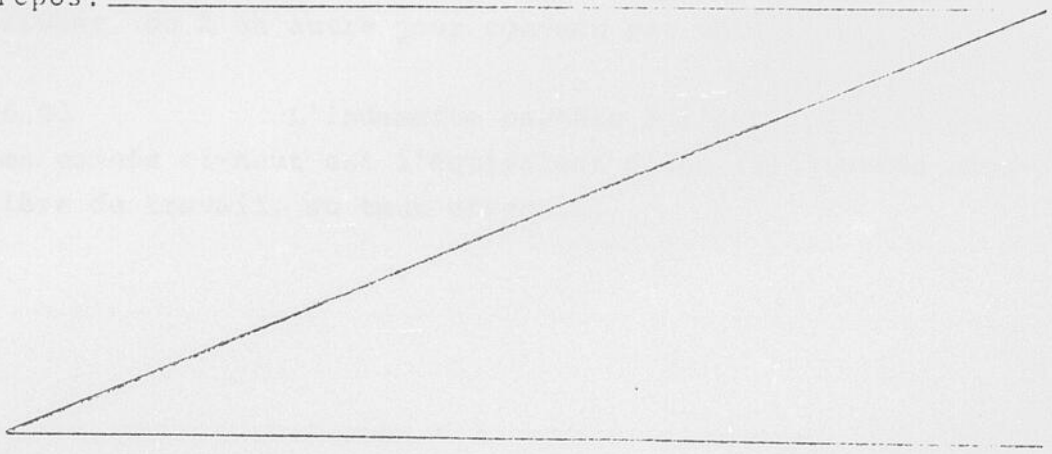
15.02 Lorsque la Compagnie fera effectuer du temps supplémentaire, elle devra d'abord l'offrir à l'employé effectuant habituellement le travail. Si celui refuse elle devra l'offrir sur une base départementale en tenant compte de l'ancienneté et de l'habileté à remplir les exigences normales du poste et ensuite sur la base de l'usine en tenant compte des mêmes critères que ci-dessus.

15.03 Le temps supplémentaire est volontaire. Il est toutefois entendu que l'Union et les employés s'engagent à collaborer afin que le temps supplémentaire soit exécuté lorsque nécessaire.

15.04 Tout travail exécuté en plus ou en dehors des heures établies pour les équipes supplémentaires est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

15.05 Tout employé qui est requis à la fin de sa journée régulière de travail de travailler plus d'une (1) heure de temps supplémentaire a droit à une période de repos de dix (10) minutes payées au taux de temps et demi. Ladite période de repos est prise vers la fin de la journée régulière de travail.

 Tout employé qui est requis à la fin de sa journée régulière de travail de travailler une (1) heure ou moins de temps supplémentaire n'a droit à aucune période de repos. _____



ARTICLE 16-

DIMANCHES ET JOURS FERIES ET PAYES

16.01 Les congés payés suivants sont accordés:

- le Jour de l'An
- le lendemain du Jour de l'An
- le Vendredi Saint
- la Fête de Dollard
- la St-Jean Baptiste
- la Confédération
- la Fête du Travail
- l'Action de Grâces
- Noël
- le lendemain de Noël
- la veille du Jour de l'An
- la veille de Noël

Pendant la durée de la présente convention collective, tout changement quant aux dates des congés payés que pourrait prévoir tout décret et/ou loi applicable à la présente convention ne doit pas avoir pour conséquence d'augmenter et/ou changer le nombre des congés payés prévus à la présente convention collective, sauf si ce changement prévu par tout décret et/ou loi applicable à la présente convention collective est établi comme étant d'ordre public.

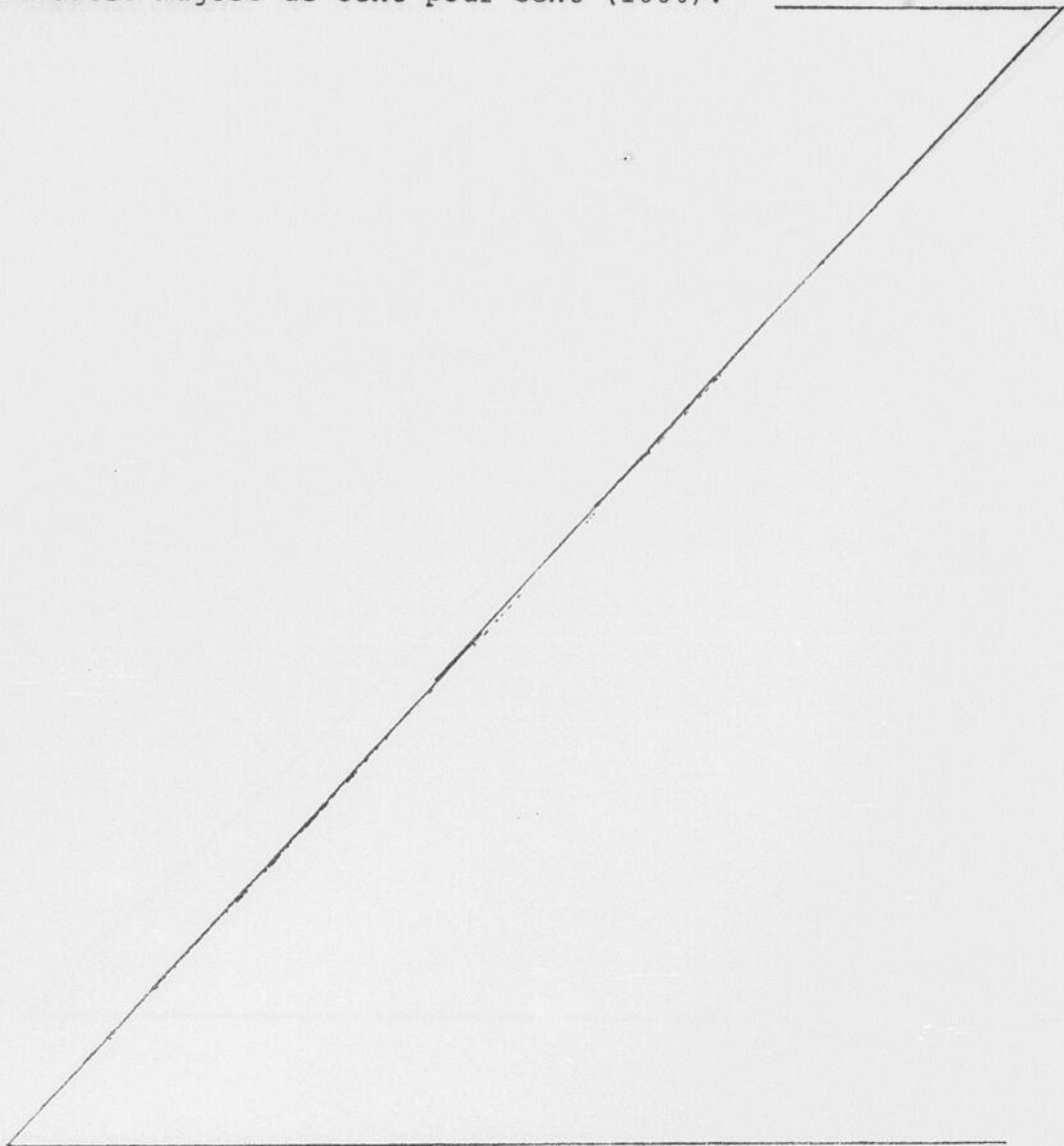
Dans une telle éventualité, il y a entente entre l'Union et l'Employeur pour interchanger les congés prévus au présent article aux congés prévus comme étant d'ordre public. En aucun cas, les congés prévus par loi et/ou décret n'augmentent le nombre de congés prévus aux présentes sauf et seulement dans le cas où le nombre des congés prévus par loi et/ou décret constitue un minimum qui est supérieur au nombre de congés prévus au présent article.

16.02 Si un jour de congé ci-haut survient un samedi ou un dimanche, il est chômé le premier jour ouvrable suivant, ou à un autre jour convenu par entente mutuelle écrite.

16.03 L'indemnité payable à l'employé pour chacun des congés ci-haut est l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail, au taux effectif.

16.04 Pour bénéficier d'un congé payé, l'employé doit avoir travaillé chez l'Employeur pendant une période entière de trente (30) jours de calendrier et avoir travaillé au moins sept (7) heures la journée ouvrable qui précède et au moins sept (7) heures la journée ouvrable qui suit immédiatement tel congé; toutefois, si l'employé est absent de son travail pour cause de maladie et que tel congé survienne au cours des vingt et un (21) jours ouvrables suivant cette absence, l'Employeur paie le congé à cet employé. Dans un cas d'absence de maladie, l'Employeur peut alors exiger de l'employé la production d'un certificat médical. Dans un cas de mise à pied, l'Employeur paie le congé à l'employé mis à pied si ladite mise à pied survient au cours des quinze (15) jours ouvrables avant ou au cours des quinze (15) jours ouvrables suivant le congé.

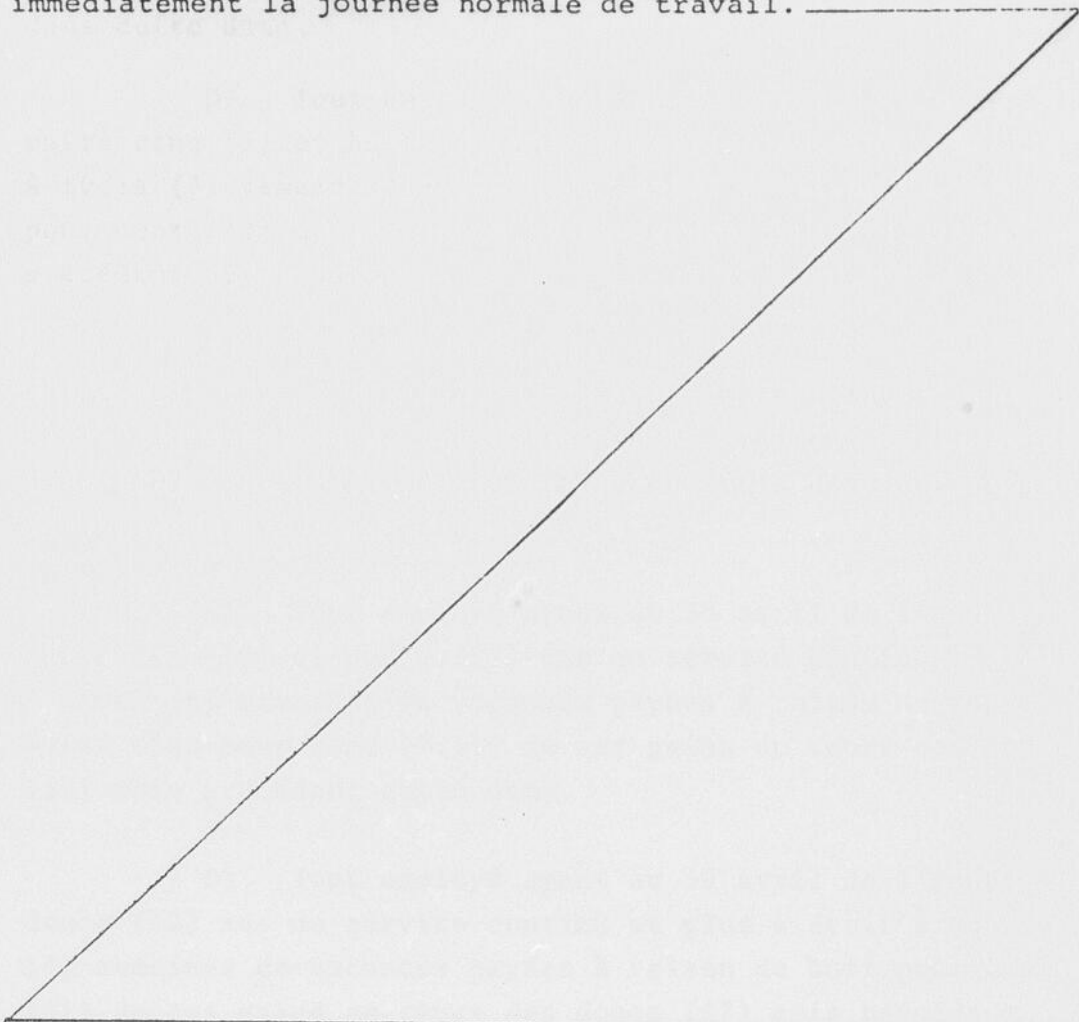
16.05 Tout travail effectué un dimanche ou un jour de congé prévu ci-haut est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).



ARTICLE 17- PAIE MINIMUM

17.01 L'employé qui se présente au travail aux heures régulières, sans avoir été avisé au préalable de ne pas le faire, a droit à une indemnité minimum égale à quatre (4) heures de travail à son taux régulier, pourvu qu'il accepte de faire durant ces heures tout travail disponible; la présente disposition ne s'applique pas si l'employé était absent de son travail le jour ouvrable précédent ou s'il y a arrêt d'exploitation de l'usine ou d'un département résultant de circonstances indépendantes de la volonté de l'Employeur.

17.02 Tout employé rappelé au travail en dehors des heures régulières et après qu'il a quitté l'usine a droit à un minimum de quatre (4) heures de travail, ceci au taux de salaire et demi, pourvu qu'il accepte de faire durant ces heures tout travail disponible; ce minimum de quatre (4) heures ne s'applique pas si le rappel au travail précède immédiatement la journée normale de travail. _____



ARTICLE 18- VACANCES

18.01 A) Tout employé ayant au 30 avril de l'année moins d'un (1) an de service continu a droit à une (1) journée de vacances par mois complet de service, ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours et reçoit à titre d'indemnité une somme égale à quatre pour cent (4%) de ses gains depuis son emploi jusqu'au 1er mai.

 B) Tout employé ayant au 30 avril de l'année entre un (1) et trois (3) ans de service continu a droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de quatre pour cent (4%) de ses gains au cours des douze (12) mois précédant cette date.

 C) Tout employé ayant au 30 avril de l'année entre trois(3) et cinq (5) ans de service continu a droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de cinq pour cent (5%) de ses gains au cours des douze (12) mois précédant cette date.

 D) Tout employé ayant au 30 avril de l'année entre cinq (5) et huit (8) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de six pour cent (6%) de ses gains au cours des douze (12) mois précédant cette date.

 E) Tout employé ayant au 30 avril de l'année entre huit (8) et dix (10) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de six point cinq pour cent (6.5%) de ses gains au cours des douze mois (12) précédant cette date.

 F) Tout employé ayant au 30 avril de l'année entre dix (10) et douze (12) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de sept point cinq pour cent (7.5%) de ses gains au cours des douze (12) mois précédant cette date.

 G) Tout employé ayant au 30 avril de l'année douze (12) ans de service continu et plus a droit à quatre (4) semaines de vacances payées à raison de huit pour cent (8%) de ses gains au cours des douze (12) mois précédant cette date.

H) A compter du 1er février 1986, le paragraphe E du présent article 18.01 est remplacé par ce qui suit:

Tout employé ayant au 30 avril de l'année entré huit (8) et dix (10) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de sept pour cent (7%) de ses gains au cours des douze (12) mois précédant cette date.

18.02 A) L'Employeur peut fermer l'usine pour deux (2) semaines continues, soit les deux (2) dernières semaines de juillet. Pour les fins d'application des présentes, la dernière semaine de juillet comprend, s'il y a lieu, le premier août. Les vacances doivent être prises durant cette période. Il est entendu que l'Employeur affiche avis de cette fermeture au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de fermeture.

B) Les employés qui ont droit à une troisième semaine peuvent la prendre après entente avec l'Employeur, à une date de leur choix. Le choix de la troisième semaine doit être communiqué à l'Employeur au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date désirée; il est entendu que la préférence est accordée à l'employé qui a le plus d'ancienneté.

18.03 Les mises à pied ainsi que les absences pour maladie et/ou accident n'interrompent pas le service continu pour fins de calculer les allocations de vacances basées sur les gains.

18.04 Lorsque le contrat d'un employé est résilié, celui-ci reçoit de l'Employeur une indemnité correspondant aux bénéfices de vacances qu'il peut avoir accumulés aux termes des dispositions ci-haut et qui ne lui ont pas encore été versés par l'Employeur.

18.05 L'indemnité de vacances est versée à l'employé à son départ pour vacances.

18.06 L'employé ayant travaillé plus de trois (3) années consécutives avec la Compagnie et dont le service n'a pas été interrompu a le droit de prolonger, à ses frais, sa période de vacances pour trois (3) semaines de plus.

Ce congé sans solde s'accorde sous réserve de ce qui suit:

a) Pas plus de six (6) employés et pas plus d'un (1) du même département, ne peuvent se prévaloir de ce congé dans une même année contractuelle. Pour les fins de ce paragraphe seulement, les départements seront les suivants:

- machinerie
- sablage
- poignées
- montage
- finition
- emballage

Trois (3) des six (6) employés ci-haut peuvent prendre ce congé sans solde dans les trois (3) semaines précédant la fermeture de l'été; les trois (3) autres employés dans les trois (3) semaines suivant la fermeture de l'été.

b) Avis doit être donné à l'Employeur au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance;

c) Un employé ne peut se prévaloir de ce congé qu'à tous les cinq (5) ans;

d) S'il y a conflit entre différents employés dans une même année contractuelle, l'ancienneté prévaut;

e) Sans égard à ce qui précède, un employé ayant droit et ayant obtenu une entente avec la Compagnie concernant une vacance prolongée tel que prévu ci-haut, doit s'en tenir à cette entente ou alors l'article 8.09 s'applique.

f) Dans une année contractuelle, advenant qu'il y ait moins que six (6) employés qui se prévalent de la présente disposition, l'employeur permettra à d'autres employés selon l'ancienneté de se prévaloir de la présente disposition, et aux mêmes conditions, de telle sorte que le maximum de six (6) employés soit atteint. A cette fin seulement, un avis doit être donné au moins soixante (60) jours à l'avance.

ARTICLE 19-

CONGES SOCIAUX

19.01 A) Dans le cas du décès du conjoint, d'un enfant, le salarié bénéficie d'un maximum de cinq (5) jours consécutifs de congé, le premier (1er) de ces jours étant le jour du décès.

B) Dans le cas du décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur, le salarié bénéficie d'un maximum de trois (3) jours consécutifs de congé, le dernier jour étant le jour des funérailles.

C) Dans le cas du décès d'un grand-parent, d'une belle-mère ou d'un beau-père, d'une belle-soeur, d'un beau-frère, l'employé bénéficie d'un (1) jour de congé, ce jour étant le jour des funérailles.

D) Dans le cas du décès du conjoint, enfant, père et mère de l'employé, il est entendu que l'employé pourra prendre jusqu'à sept (7) jours consécutifs de plus en cas de funérailles, sans perdre aucun de ses droits prévus à la convention. Cependant, il n'aura droit qu'aux jours payés énumérés dans les paragraphes (19.01 A ou 19.01 B).

E) Dans le cas de la naissance ou de l'adoption de son enfant, l'employé bénéficie d'un (1) jour de congé, ce jour étant le jour de l'adoption, le jour de la naissance ou à la sortie de l'hôpital de sa conjointe.

F) Dans le cas des congés ci-haut mentionnés, l'employeur peut exiger preuve du décès, preuve de parenté ou preuve de la journée des funérailles.

G) Il est entendu que les congés ci-haut énumérés ne sont payés que si l'employé devait être au travail ce ou ces jour(s)-là.

19.02 Lorsqu'un employé est appelé à se présenter et/ou à servir comme juré, l'employeur comble la différence entre les honoraires qu'il reçoit pour ce service alors qu'il est à la Cour et le salaire normal qu'il aurait reçu s'il avait travaillé. Cependant, lorsque ce dernier est libéré, il doit retourner immédiatement au travail.

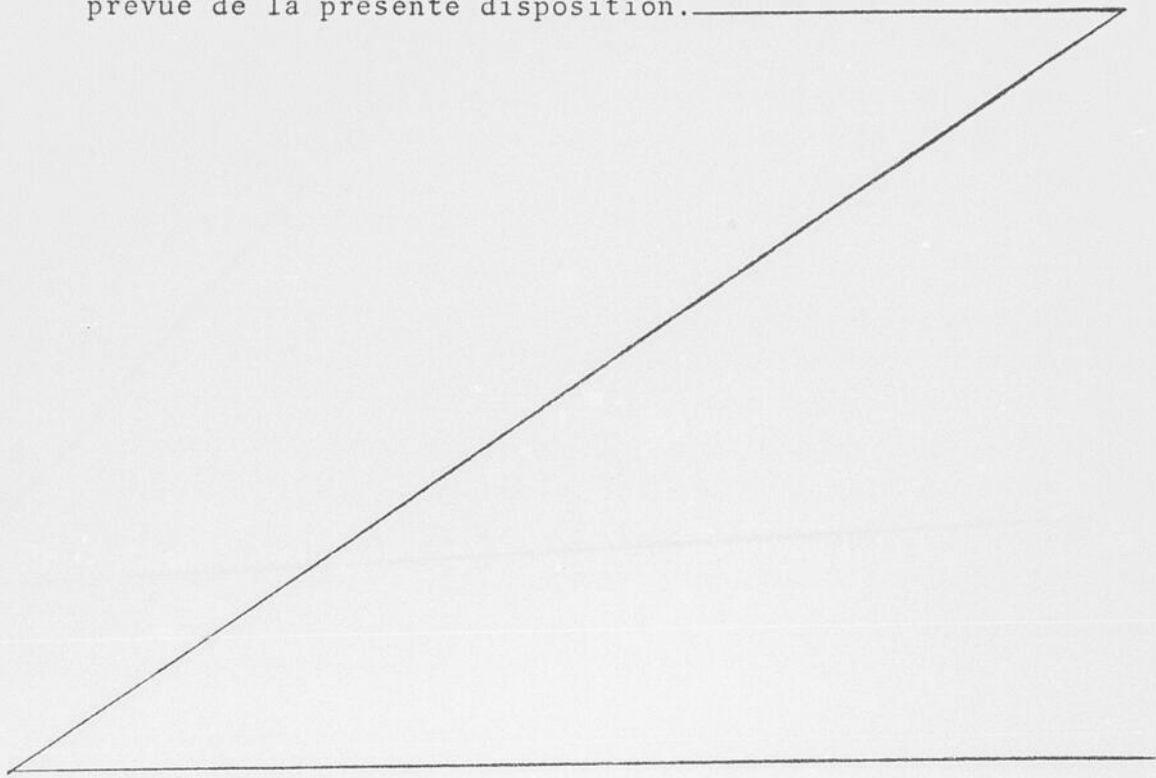
19.03 Toute employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité. La durée du congé s'établit comme suit et aux conditions suivantes:-

A) L'employée enceinte peut continuer son travail passé le septième (7e) mois de sa grossesse à la condition de produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à travailler. Dans tous les cas, elle doit aviser par écrit la compagnie de la date de son départ.

B) L'employée doit revenir au travail au plus tard trois (3) mois suivant son accouchement. Elle doit aussi produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à accomplir son travail régulier. Elle doit aussi aviser la compagnie par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance de son retour au travail.

C) L'employée qui ne revient pas au travail dans le délai prescrit ci-haut perd son ancienneté, sauf si elle est malade dû à son accouchement; sur certificat médical, le délai peut alors être prolongé jusqu'à trois (3) mois de plus.

D) L'ancienneté de l'employée en congé de maternité se maintient et s'accumule durant la période d'absence prévue de la présente disposition.

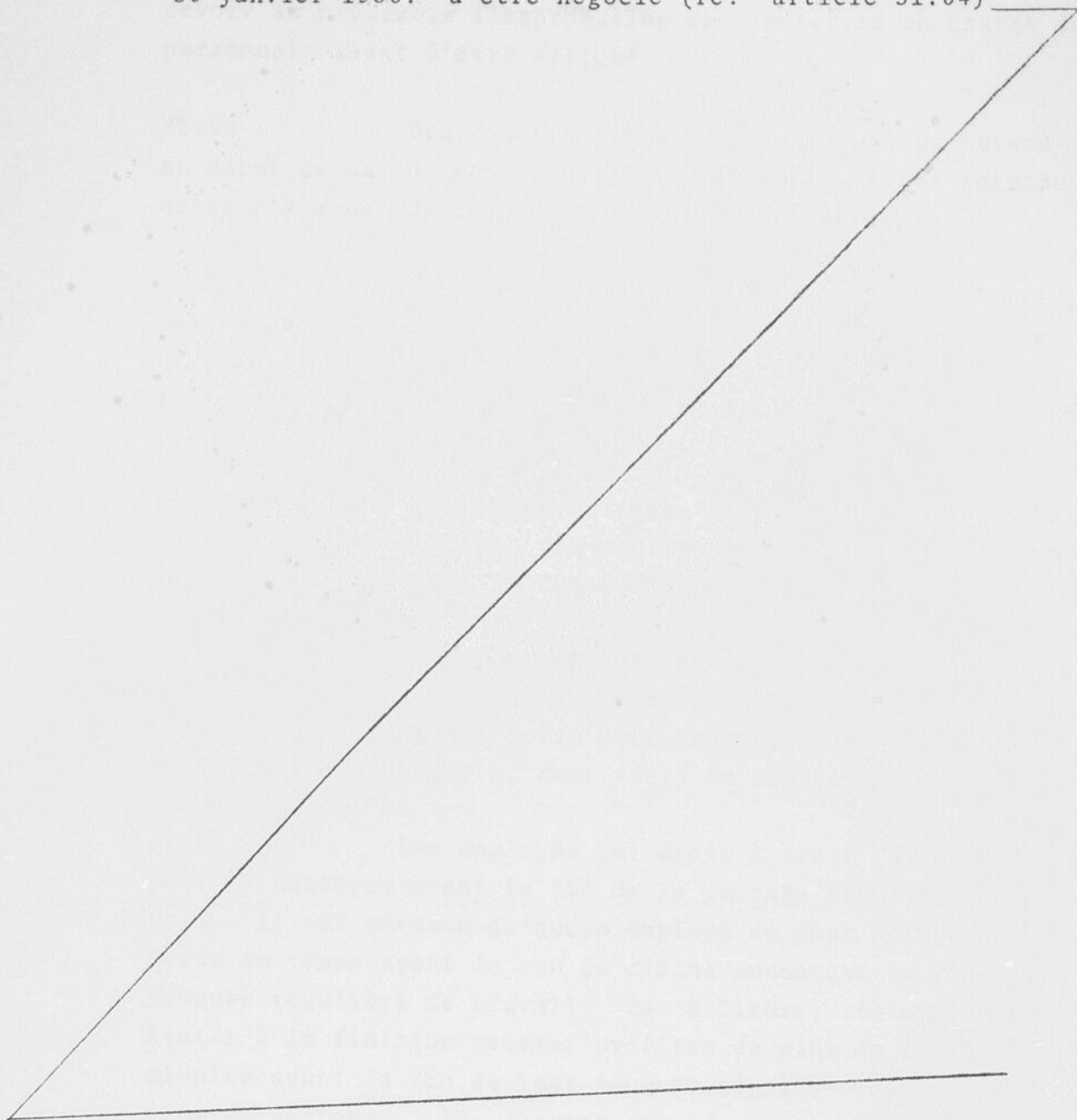


ARTICLE 20-

SALAIRES

20.01 Chaque employé régulier aux dates prévues ci-après et travaillant pour l'Employeur en date de signature des présentes a droit aux augmentations suivantes aux dates spécifiées ci-après:

- 30 janvier 1984: soixante cents (\$0.60) (déjà versé);
- 4 février 1985: cinquante cents (\$0.50);
- 30 janvier 1986: à être négocié (re: article 31.04)



ARTICLE 21- CONDITIONS DIVERSES

21.01 a) Les avis de l'Union pourront être affichés sur les deux (2) tableaux désignés à cet effet, soit un (1) au poinçon et un (1) dans la salle de repas.

 b) Seuls les avis de convocation d'assemblées des employés de Roger Rougier Inc. ou du local 302 pourront être affichés sans autorisation. Tout autre avis devra recevoir au préalable l'approbation de l'autorité en charge du personnel avant d'être affiché.

21.02 Pour quatre (4) minutes ou moins de retard au début de sa journée régulière de travail, il est entendu qu'il n'y a pas de coupe sur la paie de cet employé.

21.03 L'Employeur s'engage à effectuer la distribution de la paie le jeudi après-midi de chaque semaine, et ce avant la fin de la journée régulière de travail. Si l'usine est fermée le jeudi, la distribution se fera le jour précédent.

21.04 L'Employeur affichera dans tous les départements une liste complète des contremaîtres ainsi que le nom du département auquel chacun d'eux est assigné.

21.05 Tous les employés ont droit à une période de repos de dix (10) minutes au cours de chaque demi-journée de travail, en autant que cette demi-journée de travail comprend au moins trois heures et demi (3h½) de travail.

21.06 Les employés ont droit à trois (3) minutes pour se nettoyer avant la fin de la journée régulière de travail. Il est entendu qu'aucun employé ne peut poinçonner sa carte de temps avant le son de cloche annonçant la fin de la journée régulière de travail. Par ailleurs, les employés affectés à la finition peuvent profiter de plus de trois (3) minutes avant la fin de leur journée régulière de travail pour se nettoyer. Ils doivent demander la permission de leur contremaître, ladite permission ne devant pas être refusée de façon déraisonnable.


21.07 La politique existant en date de signature concernant l'endroit pour prendre les repas, les machines distributrices, ainsi que le bonus d'assiduité est maintenue.

21.08 La Compagnie accepte de mettre à la disposition de l'employé qui fait le déblaiement de la neige, un habit de neiges et des mitaines.

21.09 Stationnement.

Sous réserve des droits du propriétaire, l'espace de stationnement existant en date de signature et utilisé par les employés est maintenue.

21.10 L'Employeur indique sur les T4 provincial et fédéral les montants déduits à titre de cotisation syndicale.

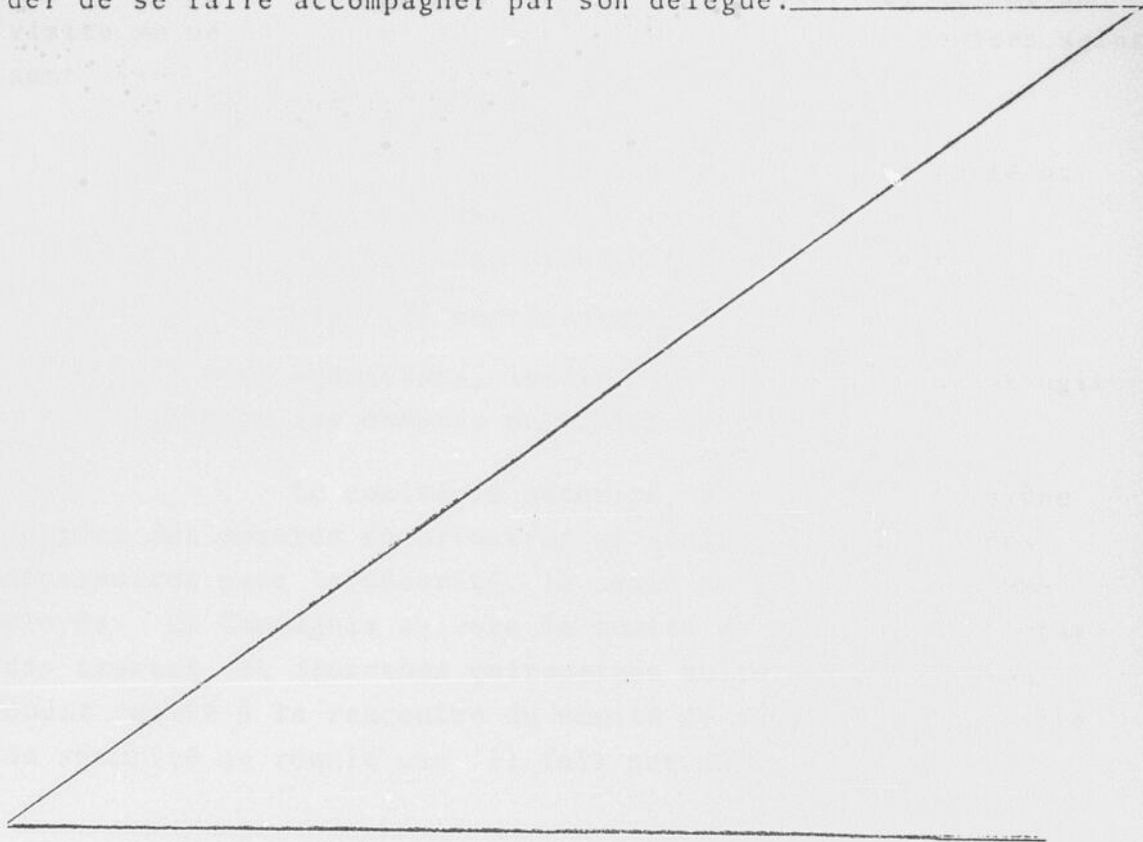


ARTICLE 22- LIBERTE SYNDICALE

22.01 Lorsque la permission en est demandée, la Compagnie accepte de permettre à n'importe lequel membre de l'Union, mais: à pas plus de trois (3) en même temps et pas plus que un (1) par département, de prendre congé, sans solde, pour assister à des congrès ou cours syndicaux donnés par l'Union.

22.02 Tout officier autorisé ou représentant de l'Union a accès à l'usine de la Compagnie durant les heures de travail après avoir demandé la permission du représentant de la Compagnie, dans le seul but de participer à des réunions en rapport avec l'application de la procédure de règlement des griefs prévue dans la présente convention, ainsi que pour discuter et enquêter sur l'application ou la prétendue violation des dispositions de la présente convention.

22.03 Un employé qui veut loger un grief a la possibilité de rencontre son délégué sans perte de salaire, après avoir reçu l'autorisation de son contremaître. L'employé convoqué par la direction sera informé auparavant si le sujet à être discuté est d'ordre personnel ou relatif à la convention. Dans ce dernier cas, il est convenu que l'employé peut demander de se faire accompagner par son délégué.



ARTICLE 23- SECURITE ET SANTE

23.01 La Compagnie et l'Union conviennent mutuellement de coopérer afin de maintenir et d'améliorer les conditions de travail à l'usine de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et bien être des salariés.

23.02 La Compagnie doit maintenir une trousse complète de premiers soins dans l'usine. Deux (2) petites trousse de premiers soins sont maintenues dans les départements suivants, soit une (1) dans le département Finition et une (1) dans le département d'Emballage. Une (1) personne ayant suivie des cours de premiers soins est en devoir dans l'usine pendant les heures de travail.

23.03 La Compagnie continue de fournir gratuitement les équipements et vêtements de sécurité qu'elle fournit en date de signature.

23.04 Un employé victime d'un accident à son travail ou dans tout autre endroit de l'usine, qui a besoin des premiers soins d'un médecin ou d'une garde-malade, est considéré à son travail habituel et payé en conséquence, durant sa visite au médecin ou à la garde-malade si lesdits premiers soins sont dispensés sur les lieux.

23.05 Un comité de sécurité paritaire est formé et comprend les membres suivants:

- a) Deux (2) représentants de l'Employeur;
- b) Deux (2) représentants de l'Union;

ainsi que leurs substituts, lesdits substituts ne pouvant agir qu'en l'absence des membres du comité de sécurité.

Le comité de sécurité, de santé et d'hygiène suggèra des mesures sécuritaires et sanitaires considérées nécessaires pour la sécurité, la santé et l'hygiène des employés. La Compagnie avisera le comité de sécurité de l'état des travaux et démarches entreprises suite aux suggestions dudit comité à la rencontre du comité de sécurité. Le comité de sécurité se réunit une (1) fois par mois.

23.06 Dans le cas d'accident de travail avec perte de temps de plus d'une (1) journée, le comité de sécurité pourra faire enquête sur ledit accident.

23.07 a) Un employé qui croit qu'il existe une situation anormale de danger pour sa sécurité personnelle sur l'opération qu'il effectue doit avertir immédiatement son contremaître.

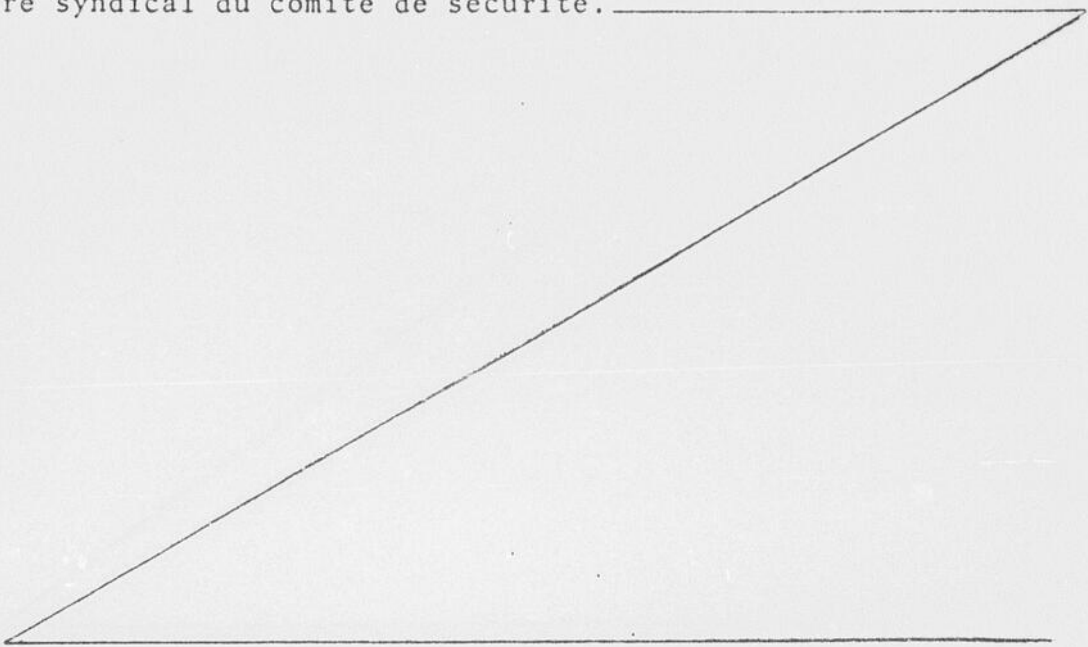
b) S'il y a désaccord entre l'employé et le contremaître ou si un correctif n'est pas apporté, le contremaître avise immédiatement le comité de sécurité.

c) Le comité de sécurité décide, s'il juge ladite opération anormalement dangereuse pour la sécurité personnelle de l'employé, d'arrêter ladite opération jusqu'à ce qu'un correctif y soit apporté.

d) L'employé ayant avisé son contremaître selon les dispositions ci-haut peut arrêter de travailler sans perte de salaire jusqu'à ce qu'il y ait intervention du comité de sécurité. Advenant que le comité de sécurité ne s'entende pas sur l'arrêt de l'opération concernée, l'employé peut déposer un grief directement à la deuxième étape.

Suite au dépôt d'un grief, en conformité avec l'article 11.04, la Compagnie s'engage à respecter et procéder en conformité avec la loi sur la Santé et la Sécurité du Travail. (projet loi 17).

23.08 Lorsqu'un inspecteur du gouvernement fait une visite au sujet d'une plainte, la Compagnie convoque un (1) membre syndical du comité de sécurité.



ARTICLE 24- COMITE D'USINE

24.01 Les employés sont représentés par un comité d'usine formé de trois (3) délégués choisis parmi et par eux-mêmes, mais pas plus d'un (1) par département; ainsi qu'un substitut qui ne peut agir qu'en l'absence d'un délégué.

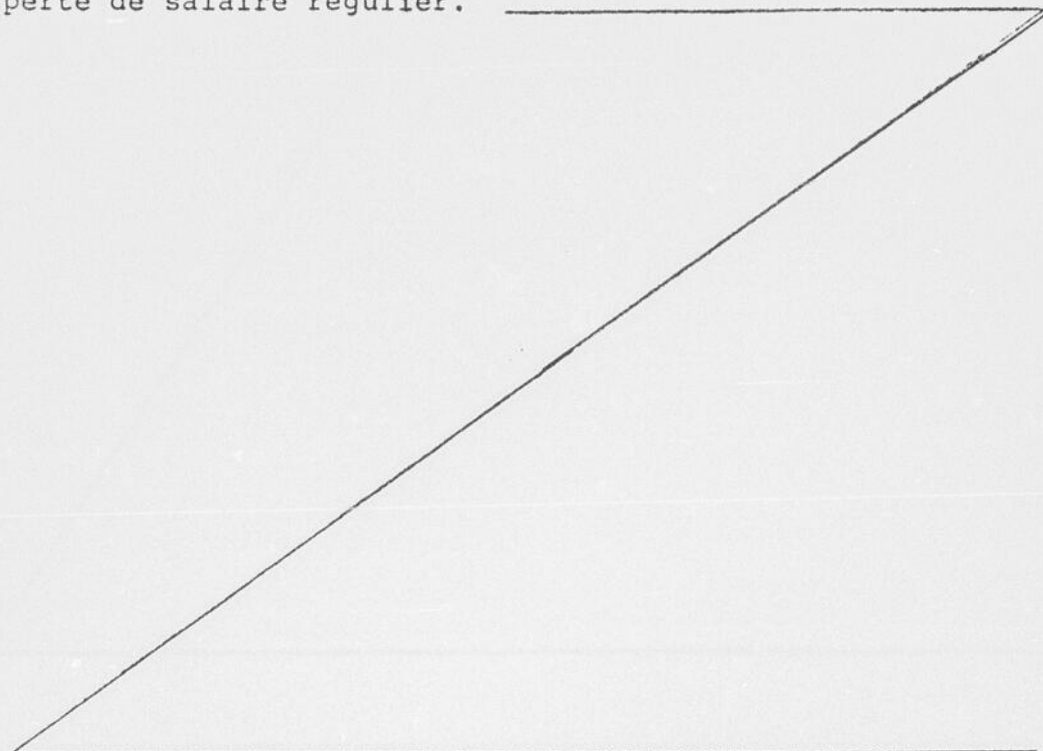
24.02 La Compagnie et le comité d'usine s'engagent à se rencontrer une (1) fois par mois, si nécessaire, pour discuter de toute matière relevant de la présente convention collective.

24.03 L'Employeur doit être informé des noms des délégués du comité d'usine ainsi que du substitut de toute personne qui pourrait être appointée pour les remplacer.

24.04 Les fonction du comité d'usine sont de s'occuper de toutes questions relevant de la présente convention collective ou de son application ou de son interprétation, y compris les discussions et règlements de tout grief.

24.05 Tout officier dûment autorisé par l'Union peut assister et participer à toute réunion entre la Compagnie et le comité d'usine.

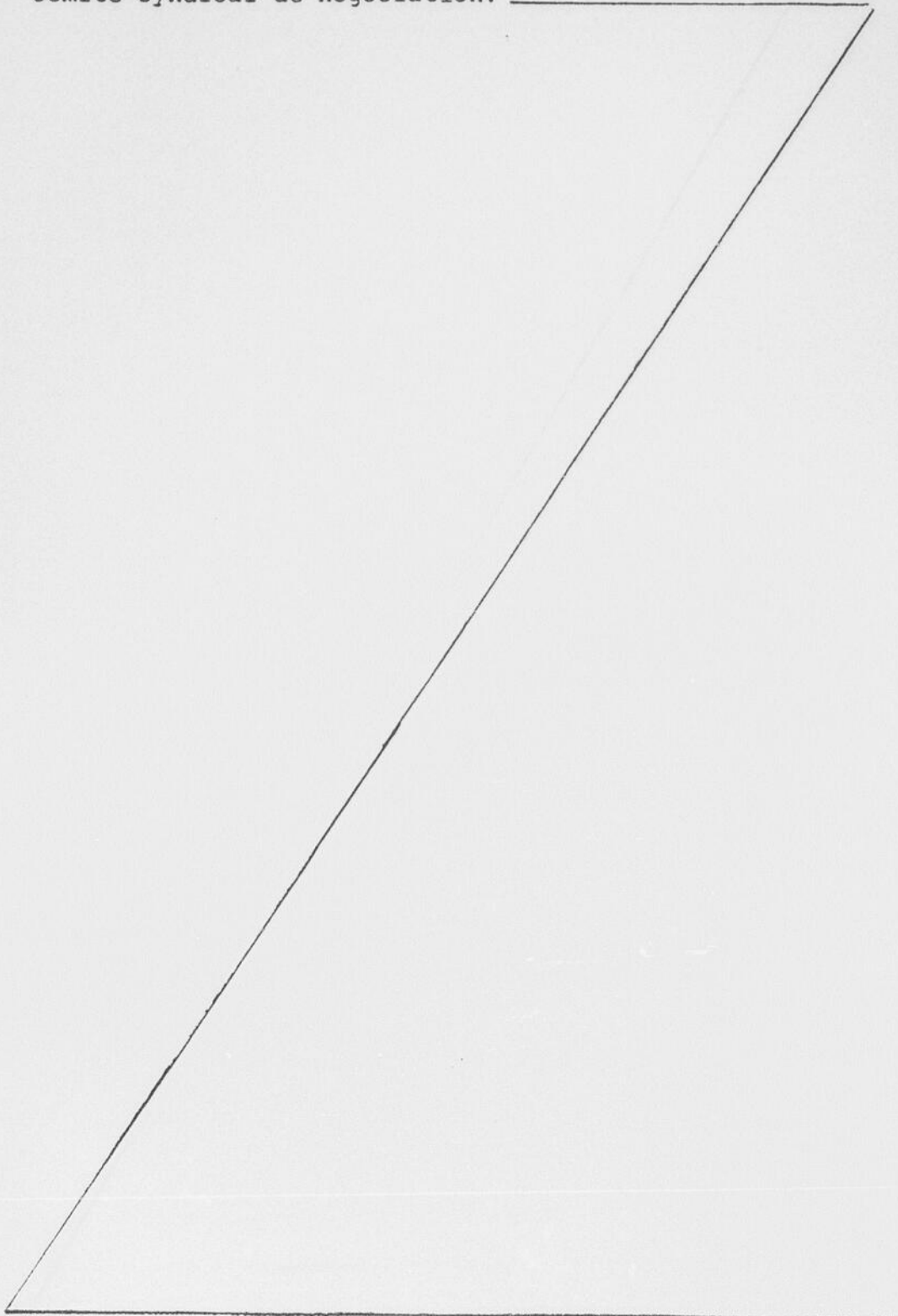
24.06 Les réunions entre le comité d'usine et l'Employeur seront tenues durant les heures de travail sans perte de salaire régulier.



ARTICLE 25-

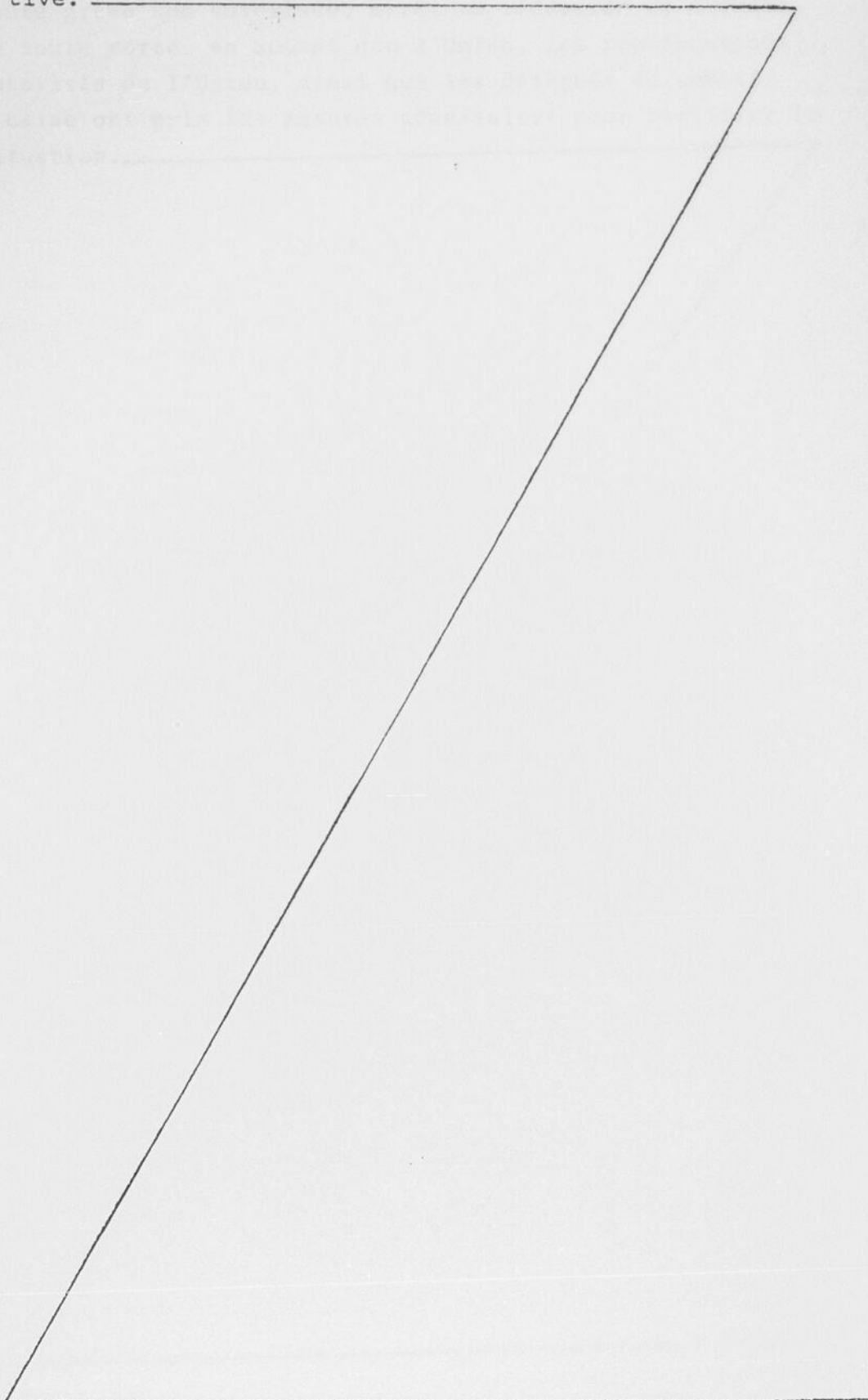
COMITE DE NEGOCIATION

25.01 Les membres du comité de négociation peuvent s'absenter de leur travail dans le but de rencontrer les représentants de la Compagnie pour fins de négociation ou de conciliation de la convention collective. Il est entendu que pas plus de trois (3) employés, dont pas plus de un (1) par département font partie du comité syndical de négociation.



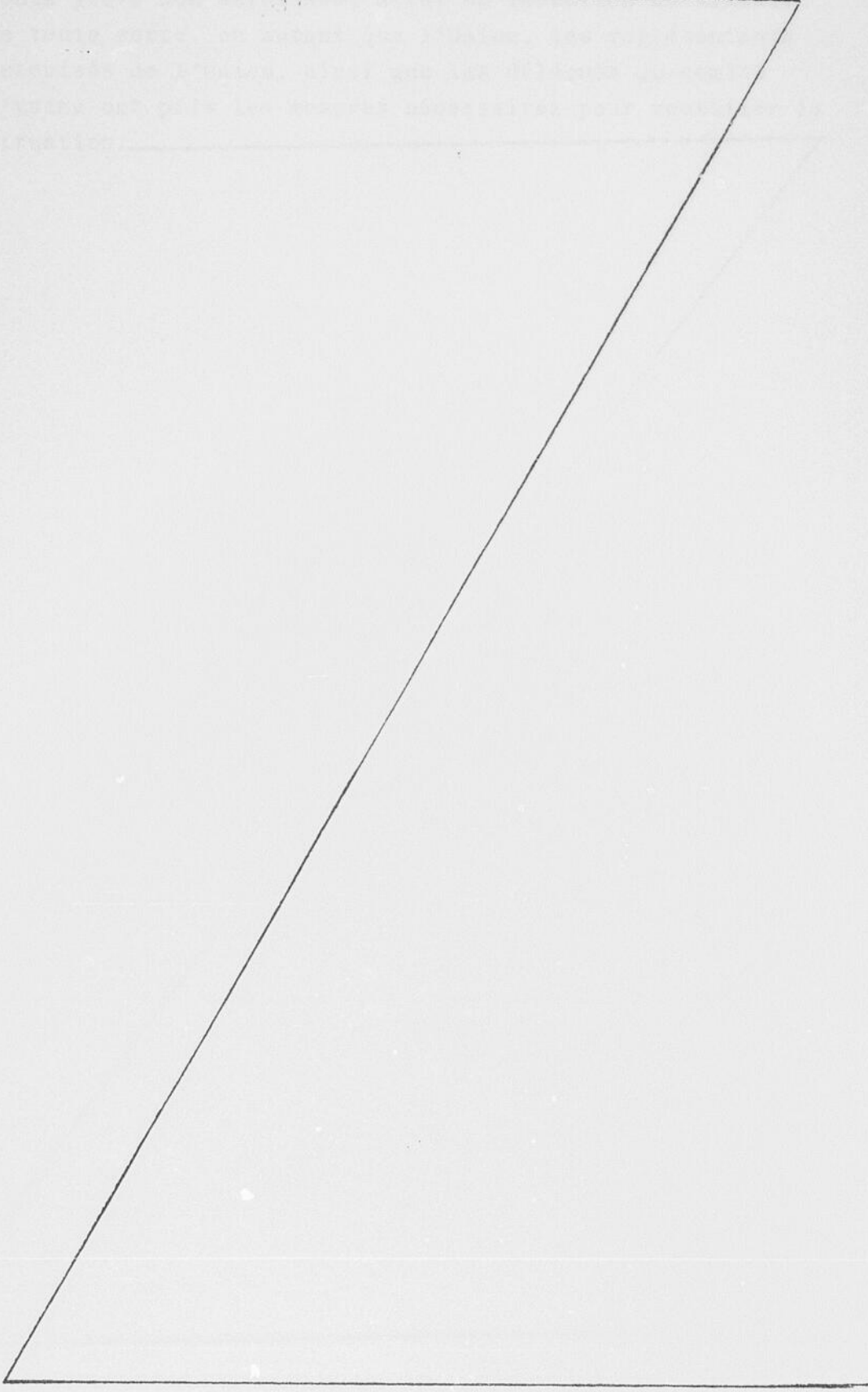
ARTICLE 26- GREVE ET CONTRE-GREVE

26.01 Il est entendu qu'il n'y a aucune grève
ou contre-grève (lock-out) ou aucun ralentissement de
travail pour la durée de la présente convention collec-
tive. _____



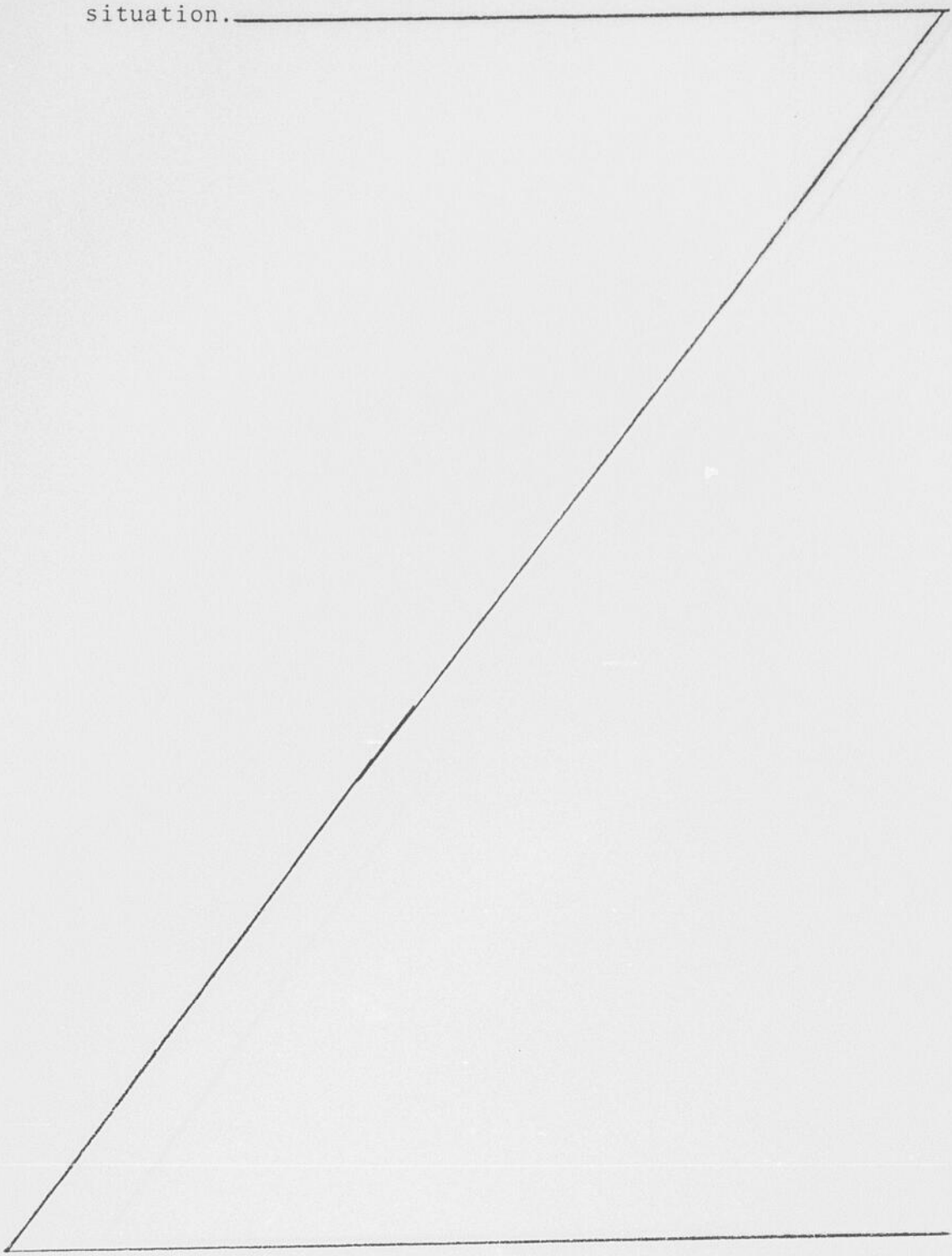
ARTICLE 26- GREVE ET CONTRE-GREVE

26.01 Il est entendu qu'il n'y a aucune grève
ou contre-grève (lock-out) ou aucun ralentissement de
travail pour la durée de la présente convention collec-
tive.



ARTICLE 27- NON-RESPONSABILITE

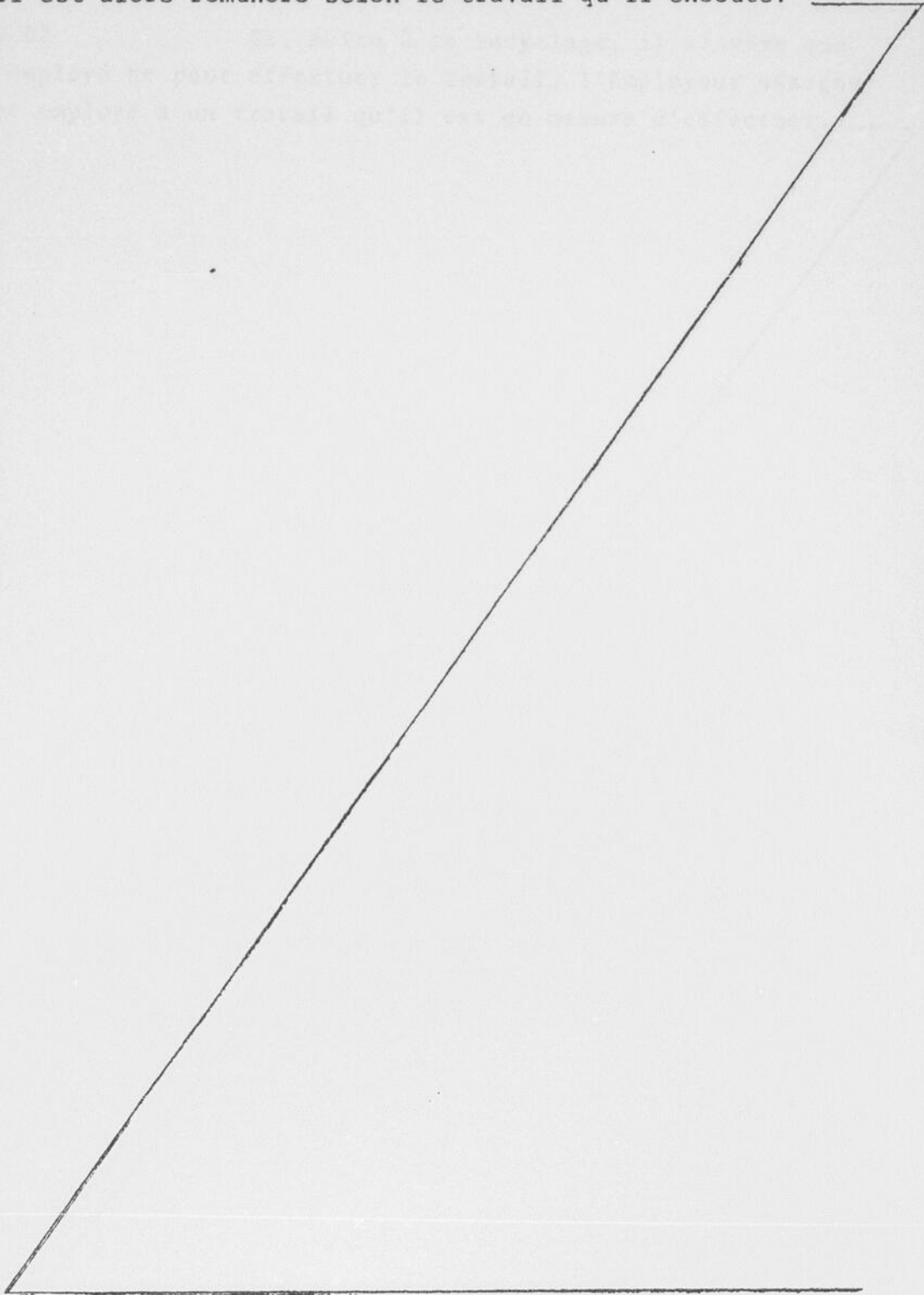
27.01 Ni l'Union ni ses représentants ne doivent être tenus en faute ou responsables pour dommages, pour toute grève non autorisée, arrêt ou réduction de travail de toute sorte, en autant que l'Union, les représentants autorisés de l'Union, ainsi que les délégués du comité d'usine ont pris les mesures nécessaires pour rectifier la situation.



ARTICLE 28-

PRINCIPE D'ORDRE SOCIAL

28.01 Comme principe d'ordre social, la Compagnie convient de garder à son emploi jusqu'à l'âge de la retraite, tout salarié qui en raison de son âge ou de sa condition physique est incapable de maintenir les normes minimales requises pour son travail. La Compagnie offre alors à l'employé tout autre travail qu'il peut accomplir de façon satisfaisante. Il est alors rémunéré selon le travail qu'il exécute.

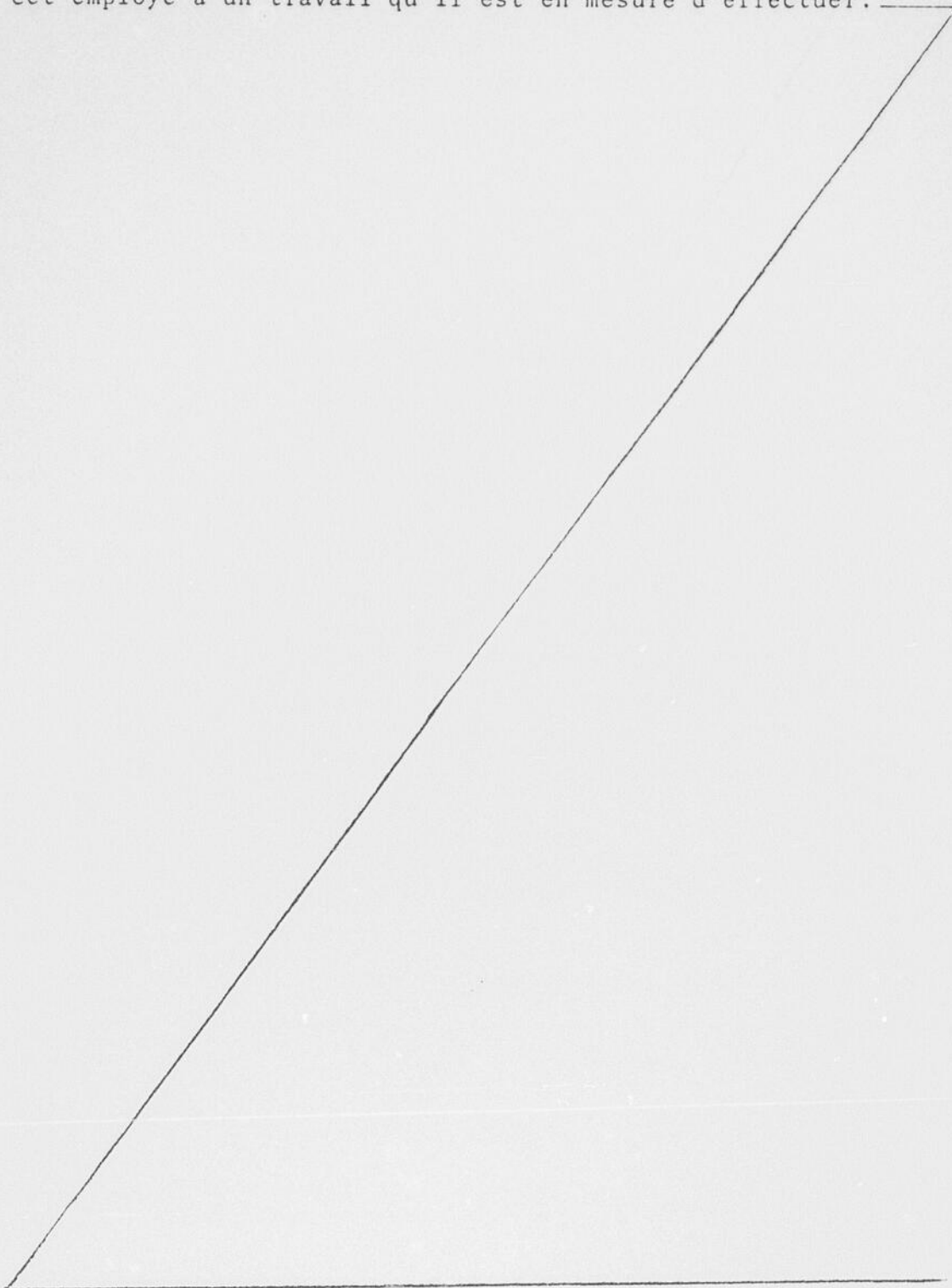


ARTICLE 29-

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

29.01 Dans le cas où suite à un changement technologique le poste d'un employé est substantiellement modifié ou aboli, l'Employeur s'engage à recycler ledit employé pour une période maximale de dix (10) jours ouvrables.

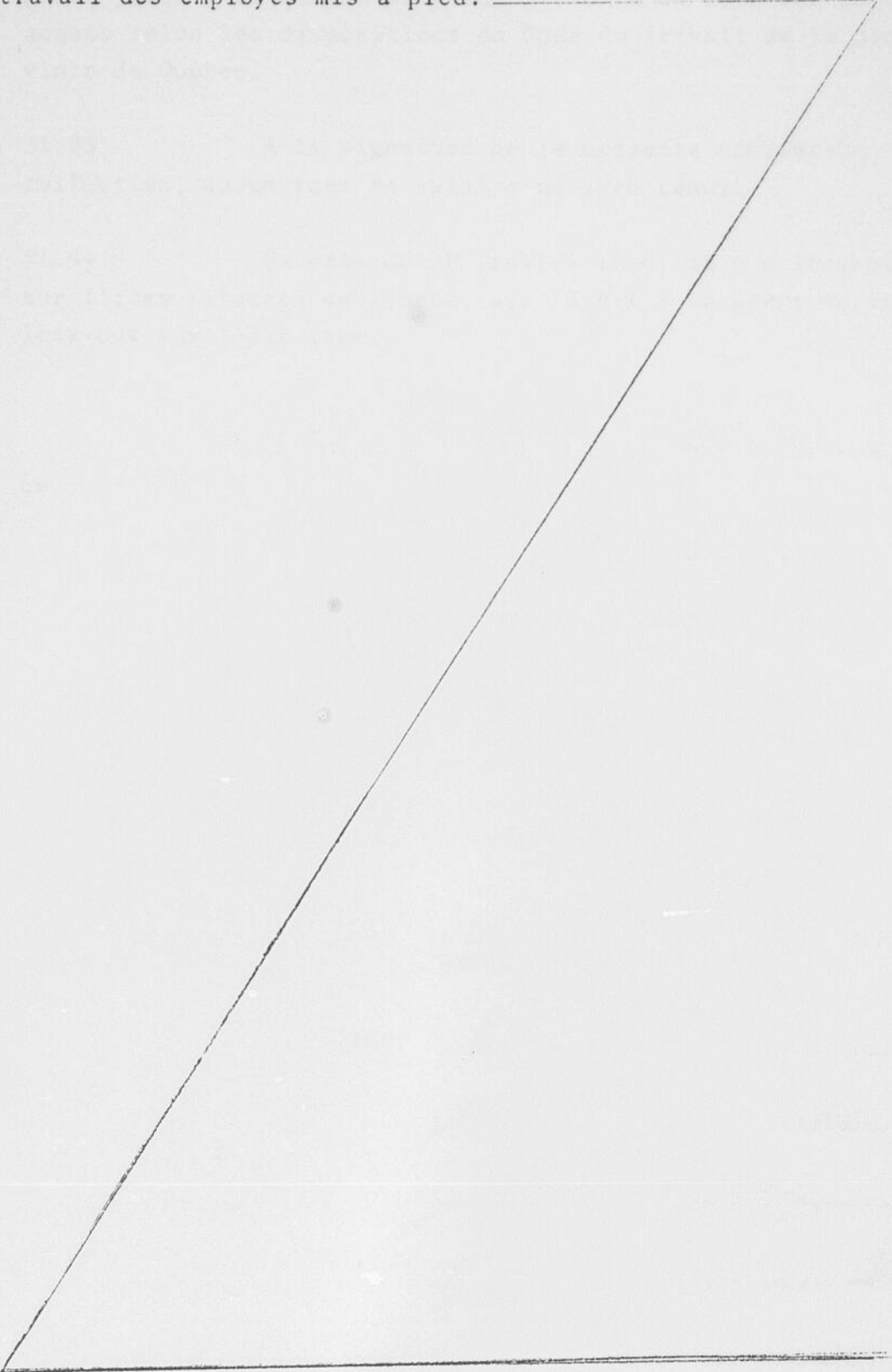
29.02 Si, suite à ce recyclage, il s'avère que l'employé ne peut effectuer le travail, l'Employeur assigne cet employé à un travail qu'il est en mesure d'effectuer.



ARTICLE 30-

SOUS-CONTRAT

30.01 La Compagnie ne peut octroyer à sous-contrat du travail habituellement accompli par les employés membres de l'unité de négociation si cet octroi de sous-contrat est la cause directe de mise à pied des employés membres de l'unité de négociation ou empêche le rappel au travail des employés mis à pied. _____



ARTICLE 31- DUREE DE LA CONVENTION

31.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 30 janvier 1987 inclusivement.

31.02 Les conditions de travail prévues dans la présente convention collective de travail demeurent en vigueur jusqu'à ce que le droit de grève ou de lock-out soit acquis selon les dispositions du Code du travail de la province de Québec.


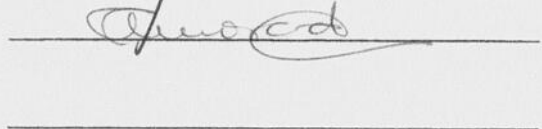
31.03 A la signature de la présente convention collective, aucun taux de salaire ne sera réduit.

31.04 En date du 30 janvier 1986, il y a réouverture sur l'item salaires seulement, avec droit à la grève ou au lock-out sur ledit item.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL
ce 21 février 1984.

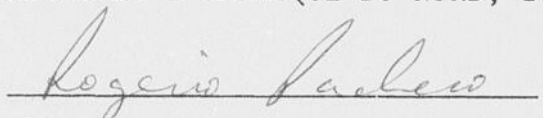
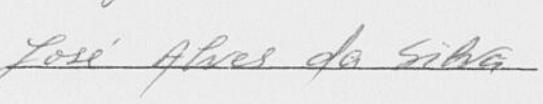
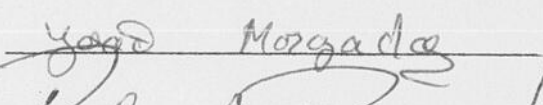

ROGER ROUGIER INC.

par:

L'UNION INTERNATIONALE DES REMBOUR-
REURS DE L'AMERIQUE DU NORD, local 302

par:

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	H-18079-01
Date	Signature	Reception	Durée
86-02-19		86-03-04	
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union Intern. des rembourseurs de l'Amérique du Nord Local 302 50 Ouest Pl. Crémazie suite 312 Montréal, Québec H2P 2S9	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Roger Rougier Inc. 105 rue de Louvain Ouest Montréal, Québec Montréal (Québec)
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Denis et Cantois Att: Claude J. Denis 1155 Ouest rue Sherbrooke Montréal, Québec H3A 2N3	Région <u>06-06</u> Activité <u>2619(3)</u> Affiliation <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère le nom et l'adresse de l'employeur figure comme suit; Roger Rougier Inc. 970 Hôtel de Ville Montréal H2X 3A5 Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

ENTENTE: Salaires

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carrette/ms <i>CC</i>	86-04-04

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

RECHERCHE

suivants:

Après trois (3) mois de service: 4,90 \$ l'heure
Après six (6) mois de service: 5,10 \$ l'heure

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, à Montréal, Québec, ce 19e jour de février 1986.

ROGER ROUGIER INC.

UNION INTERNATIONALE DES
REMBOURREURS DE L'AMÉRIQUE
DU NORD - LOCAL 302

Jacques de Ville
André
Yves

Donald Rivard
Rogerio Salas
José Luis La Siba

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
INTERVENUE

'86 MAR -4 9 39

ENTRE: ROGER ROUGIER INC.
105, rue De Louvain Ouest
Montréal (Québec)

ET: L'UNION INTERNATIONALE DES
REMBOURREURS DE L'AMERIQUE
DU NORD - C.T.C.
LOCAL 302

AMENDEMENT à cette convention collective
de travail, en conformité avec l'ARTICLE 20. - SALAIRES

Il est par les présentes entendu et convenu,
que tous les employés réguliers qui au 3 février 1986 avaient
complété six (6) mois ou plus de service pour le compte de
l'Employeur, bénéficieront à compter de cette date du 3 février
1986, d'une augmentation de salaire de quarante-cinq cents
(0,45 \$) l'heure.

Tous les employés réguliers qui, au 3 février
1986, n'avaient pas encore complété six (6) mois de service
pour le compte de l'Employeur, bénéficieront des taux horaires
suivants:

Après trois (3) mois de service: 4,90 \$ l'heure
Après six (6) mois de service: 5,10 \$ l'heure

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont
signé, à Montréal, Québec, ce 19e jour de février 1986.

ROGER ROUGIER INC.

UNION INTERNATIONALE DES
REMBOURREURS DE L'AMERIQUE
DU NORD - LOCAL 302

