

NOM

NO

08668-6

C.A.E. 6182 NO.CONV. 86686
AFFIL. 7 NB.EMPL. 14
EMP.COUV. 0 ET.GEDG. 65480 63
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M26540003
DATE ENR. 841015

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

08668-6

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26540-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-07-11	84-07-11		84-05-01	86-04-30	14

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Union Nationale des Poseurs de Système Intérieurs et Revêtements Souples et Travailleurs d'Usine Loc. 2366 FTQ CTC Att: Léo Annett 4881 Jarry est suite 221 Montréal, Québec H1R 1Y1	<input type="checkbox"/> Déposant La Compagnie de Couvre-Planchers Packer 145 Deslauriers Ville St-Laurent, Québec H4N 2S4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>6182(8)</u> Affiliation <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/ms	84-08-08

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

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

8668-6
CT. 86-06.M-010

DOSSIER : M-26540-03

CAS : MD-097-02-86

MONTRÉAL, le 2 juin 1986

PRÉSIDENT :

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Michel DENIS

DANIELLE DE GRAND'MAISON ET AL,
93, rue Mariale,
Laval, Québec
H7N 3L4

REQUÉRANTS,

- et -

L'UNION NATIONALE DES POSEURS DE SYSTÈMES
INTÉRIEURS ET REVÊTEMENTS SOUPLES ET
TRAVAILLEURS D'USINES, LOCAL 2366, F.T.Q.-
C.T.C.,
4881, rue Jarry est, suite 221,
Montréal, Québec
H1R 1Y1

INTIMÉ,

- et -

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

MIS-EN-CAUSE.

D É C I S I O N

Il s'agit d'une requête en vertu de l'article 41 du Code du travail déposée au bureau du commissaire général du travail le 21 février 1986, dans laquelle les requérants demandent de révoquer l'accréditation émise en faveur de l'intimé le 29 février 1984.

... /2

'86 JUN -2 11:55

DOSSIER : M-26540-03
CAS : MD-097-02-86

2/ ...

L'enquête effectuée par l'agent d'accréditation assigné au dossier révèle que l'intimé ne détient plus le caractère représentatif requis par le Code.

Par lettre versée au dossier le 22 mai 1986, l'intimé retirait sa contestation formulée en date du 11 mars 1986.

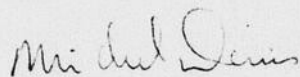
CONSIDÉRANT l'absence de contestation de l'intimé;

CONSIDÉRANT les dispositions du Code du travail;

POUR CES MOTIFS,

LE SOUSSIGNÉ,

RÉVOQUE l'accréditation accordée le 29 février 1984 à L'Union nationale des Poseurs de Systèmes intérieurs et revêtements souples et travailleurs d'usines, local 2366, F.T.Q. - C.T.C.



Michel DENIS
Commissaire du travail

PROCUREUR DE L'INTIMÉ : Me François Blais

MD:rf

34 JUL 11 15:34

RECU
MONTRE
MESSAGES
[Signature]

CONVENTION COLLECTIVE

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

(ci-après appelée 'la Compagnie')

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

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

(ci-après appelée 'l'Union')

2.01 Objet de la Direction

Tous les postes d'administration et de direction
sont réservés et confiés à la Compagnie à moins
qu'ils n'aient été expressément limités par une disposition
de la présente convention.

2.02 Objet de l'Union

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme le mandataire et l'agent négociateur unique et exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en date du 29 février 1984.

2.02 Les salariés de la Compagnie qui sont exclus de l'unité de négociation ne pourront pas exécuter du travail qui incombe aux salariés régis par la présente convention sauf pour l'entraînement des salariés.

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

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

ARTICLE 3 - DEFINITIONS

- 3.01 Le terme «Compagnie» signifie La Compagnie de Couvre-Planchers Packer.
- 3.02 Le terme «Union» signifie L'Union Nationale des Poseurs de Systèmes Intérieurs et Revêtements Souples et Travailleurs d'Usine, Local 2366.
- 3.03 Le terme «salarié régulier» signifie tout salarié ayant complété la période d'essai stipulée à l'article 9.03 de la convention collective.
- 3.04 Le terme «salarié à l'essai» signifie tout salarié qui n'a pas complété la période d'essai stipulée à l'article 9.03 de la convention collective.
- Le salarié à l'essai est régi par toutes les dispositions de la présente convention, sauf celles concernant le droit au grief et à l'arbitrage en cas de congédiement; dans ce cas, la Compagnie donne à ce salarié un avis d'au moins une (1) semaine.
- 3.05 Le terme «salarié temporaire» signifie tout salarié engagé pour pallier un surcroît temporaire de travail ou pour combler les postes temporairement vacants pour des raisons de maladie, de maternité ou de vacances. La durée de l'embauche ne doit pas excéder la durée de la période d'essai prévue à l'article 9.03 à moins d'entente écrite avec l'Union, à défaut de quoi, si la période de travail est égale ou supérieure à la période d'essai, le salarié sera considéré comme un salarié régulier.

Le salarié temporaire ne jouit des avantages de la présente convention que relativement au traitement, à la classe d'emploi, aux heures de travail, au temps supplémentaire, à la cotisation syndicale et aux congés chômés et payés; il a également droit à la procédure de grief et d'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus au présent paragraphe.

3.06 Le terme «salarié à temps partiel» signifie tout salarié engagé pour travailler un nombre d'heures réduit par rapport à la semaine régulière de travail. Le salarié à temps partiel bénéficie de tous les avantages de la convention collective au prorata de ses heures de travail, à l'exception des dispositions des articles 15 et 16, où le salarié n'est rémunéré que si les jours de congé correspondent avec une journée où il aurait normalement dû travailler.

3.07 Lorsque dans cette convention, on emploie le pronom masculin, celui-ci signifie et comprend le pronom féminin partout où le contexte le permet.

3.08 La Compagnie convient d'afficher bien à la vue des salariés, le nom du supérieur immédiat des salariés de chaque département ainsi que le nom du Gérant du département et tout changement subséquent à cette liste.

ARTICLE 4 - DROITS ACQUIS ET AVANTAGES SUPERIEURS

- 4.01 En aucun cas, un salarié au service de la Compagnie ne doit subir une réduction des privilèges existants avant la signature de cette convention collective.
- 4.02 S'il arrive qu'une législation accorde aux salariés des avantages supérieurs ou fixe des taux supérieurs à ceux prévus dans la présente convention, les parties se rencontrent afin d'ajuster le tout en fonction des avantages supérieurs consentis par telle législation.
- 4.03 La Compagnie s'engage à maintenir les avantages suivants:
- gratuité du thé et du café
 - usage de la salle à manger et cuisinette
 - stationnement fourni sur les lieux de la Compagnie.
- 4.04 La Compagnie s'engage à fournir un four à micro-ondes dans la salle à manger pour les salariés.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

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

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

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

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

Cette liste sera remise à l'Union en deux (2) copies et indiquera le nom et numéro d'assurance sociale des salariés cotisés de même que le montant des droits d'initiation et des cotisations syndicales retenu pour chacun des salariés.

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

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

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

ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 7 - ACTIVITES SYNDICALES

7.01 Liste des représentants

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

7.02 a) Visite des représentants à la Compagnie

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

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

7.03

Affichage syndical

L'Union a le droit d'afficher tout avis ou toute communication jugés d'intérêt pour ses membres, sur le tableau fourni à cette fin par la Compagnie, et placé dans un endroit bien à la vue des salariés.

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

7.04

Lorsque la Compagnie est avisée que l'Union tiendra une assemblée des salariés, elle convient de ne pas assigner de temps supplémentaire durant la période annoncée pour ladite assemblée, à moins de cas d'urgence.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE REGLEMENTS DES GRIEFS ET ARBITRAGE

8.01 a) Définition de grief

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

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

8.02

Etape préalable

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

8.03

Première étape

Tout grief ainsi que le remède recherché doit être soumis par écrit, au supérieur immédiat du salarié concerné, par le salarié ou par le délégué ou le représentant de l'Union, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'évènement qui a causé le grief ou la connaissance de tel évènement.

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

8.04

Deuxième étape

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

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

8.07 Arbitrage

- a) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis d'arbitrage, les parties s'entendent sur la nomination d'un arbitre, et, à défaut d'entente, cette question est référée au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu, conformément aux dispositions du Code du Travail.
- b) L'arbitre doit fixer sans délai la première séance d'arbitrage.
- c) L'arbitre doit, dans la mesure du possible, rendre sa sentence dans les trente (30) jours suivant la dernière audition du grief.
- d) Chaque partie assume ses propres frais pour tout grief soumis à l'arbitrage. Les honoraires et dépenses encourus par l'arbitre sont défrayés à parts égales par la Compagnie et l'Union.

8.08 Pouvoirs de l'arbitre

- a) L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et il doit, pour rendre sa décision, considérer la preuve recueillie à l'enquête.
- b) L'arbitre n'a pas juridiction pour amender, modifier, altérer ou compléter aucune partie de la présente convention collective et il ne peut rendre aucune décision contraire aux dispositions de ladite convention.

- 8.08 c) En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de la Compagnie; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable.
- d) La décision de l'arbitre est finale et lie la Compagnie, l'Union et tout salarié.
- 8.09 Tous les délais énoncés à l'intérieur de la procédure de règlement des griefs ou d'arbitrage sont de rigueur et ne peuvent être prolongés sans le consentement écrit des parties. Si le grief n'est pas soumis dans le délai prévu, il sera considéré comme ayant été abandonné.
- 8.10 S'il y a entente et règlement du grief à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlements des griefs, cette entente est constatée par un écrit contenant les termes et conditions dudit règlement, ainsi que la signature du salarié concerné, du représentant de l'Union et du Directeur Général de la Compagnie ou de son remplaçant désigné.
- 8.11 Une erreur technique dans la rédaction du grief n'entraînera pas l'annulation de tel grief.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.01 a) Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée continue de service avec la Compagnie accumulée au sein de l'unité de négociation depuis son dernier embauchage, et ce, pour tout salarié régi par la convention collective.

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

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

La liste d'ancienneté doit contenir les informations suivantes: le nom, le numéro d'assurance sociale, la dernière date d'embauche ainsi que le statut, soit, régulier, temporaire, à l'essai ou à temps partiel, de tous les salariés visés par la présente convention.

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

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

- 9.03 Un nouveau salarié est à l'essai pendant une période de trois (3) mois. A la fin de cette période, si la Compagnie retient ses services, ce salarié devient salarié régulier et son ancienneté est calculée rétroactivement à la première journée de travail.
- 9.04 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
 - b) s'il est congédié et non réintégré en vertu de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue dans cette convention;
 - c) s'il fait défaut de retourner au travail après en avoir été avisé conformément à l'article 10.11 sauf si le retour en temps est empêché par une raison sérieuse, dont il doit fournir la preuve.
 - d) s'il est mis à pied, malade ou accidenté pour une période de plus de six (6) mois si son ancienneté est inférieure ou égale à six (6) mois, ou pour une période égale à son ancienneté mais jamais supérieure à vingt-quatre (24) mois si son ancienneté est supérieure à six (6) mois;
 - e) s'il est absent sans permission pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sauf s'il était dans l'impossibilité (dont la preuve lui incombe) d'en aviser la Compagnie;
 - f) six (6) mois après que, suite à une maladie industrielle ou à un accident de travail, le salarié ait été déclaré "incapable total permanent" par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

9.05

Maladie Industrielle ou Accident de Travail

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

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

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

9.06

Un salarié qui, après avoir été promu temporairement, c'est-à-dire quarante-cinq (45) jours ouvrables et moins, à une fonction non couverte par l'accréditation et qui se voit de nouveau confier une fonction couverte par ladite accréditation, reprend son poste et son rang sur la liste d'ancienneté comme s'il y était toujours apparu, et on ajoute à son crédit les jours passés

9.06 (maximum de quarante-cinq (45) jours ouvrables), à la fonction ou au poste couvert par l'accréditation.

Cette période de quarante-cinq (45) jours ouvrables peut être prolongée après entente écrite par l'Union et la Compagnie sans perte d'ancienneté.

ARTICLE 10 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

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

10.02 a) La Compagnie annonce sur le tableau d'affichage du bureau, pendant cinq (5) jours ouvrables, tous les postes vacants devant excéder une période de trente (30) jours ouvrables, et tous les nouveaux postes projetés sans exception au sein de l'unité de négociation.

b) L'affichage doit contenir les renseignements suivants:

- 1) la date du début de l'affichage
- 2) le titre de la classification
- 3) les exigences normales de la classification
- 4) les principales fonctions de la classification
- 5) le salaire
- 6) poste permanent, temporaire ou à temps partiel.

- 10.03 a) Le salarié désireux de postuler sur une classification qui fait l'objet d'un affichage doit remettre à son Gérant de département (ou son remplaçant, si le gérant est absent), durant les cinq (5) jours ouvrables de l'affichage, un écrit daté établissant son application pour la classification affichée.
- b) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, la Compagnie fait connaître au délégué de l'Union, les noms de ceux qui ont fait application et le nom du candidat choisi. Le nom du candidat ainsi que la date effective de la nomination sont affichés.
- c) Nonobstant ce qui précède, un salarié absent durant toute la durée d'un affichage pour un motif prévu dans la présente convention pourra postuler sur ledit affichage dans les deux (2) jours ouvrables suivant son retour au travail mais jamais plus tard que quarante-cinq (45) jours après la fin dudit affichage. De plus, pendant son absence, il pourra postuler sur ledit affichage, par personne interposée.
- d) Les salariés mis-à-pied ont le droit de postuler sur tout affichage pendant leur mise-à-pied.
- 10.04 Tel poste faisant l'objet d'un affichage sera accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi les salariés ayant postulé, à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 10.05 Le salarié ainsi promu ou muté bénéficie d'une période d'essai de soixante (60) jours durant laquelle il pourra retourner à son ancienne classification ou encore, y être retourné par la Compagnie si cette dernière estime qu'il ne remplit pas de façon satisfaisante sa nouvelle classification. Dans ce dernier cas, le salarié pourra soumettre un grief pour contester la décision de la Compagnie.

10.06 Un salarié qui a obtenu un poste temporaire retournera à son ancien poste à la fin du poste temporaire.

10.07 a) L'énumération des principales fonctions d'une classification apparaissant dans les définitions de tâches de l'Annexe ne doit pas être interprété comme limitant expressément le travail qui peut être assigné à un salarié.

b) Le salarié peut être appelé par la Compagnie à assumer temporairement les tâches régulières d'un autre salarié lors d'une absence motivée, à la condition que cela n'entraîne aucun cumul de tâche.

10.08 Départ d'un salarié:

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

10.09 Procédure de Mise à pied

a) La Compagnie et l'Union doivent se rencontrer pour discuter des effets des mises-à-pied avant que la Compagnie entame toute procédure relative à toute mise-à-pied.

b) Les mises à pied se feront par ordre inverse d'ancienneté à condition que les salariés demeurant puissent exécuter le travail de manière convenable.

c) Ainsi tout salarié affecté par une mise-à-pied peut déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans sa classification ou dans une autre classification à l'intérieur de l'unité de négociations.

- d) Le salarié qui déplace ainsi un salarié ayant moins d'ancienneté que lui, peut exiger une période d'essai de vingt (20) jours ouvrables pour se familiariser avec le travail qu'il devra exécuter.

10.10 Préavis de licenciement ou mise à pied:

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

Tout salarié régulier ou à temps partiel devant être mise à pied a droit à un préavis écrit de deux (2) semaines ou, à défaut, à une indemnité compensatoire égale à deux (2) semaines de salaire.

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

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

- a) un salarié régulier détenant jusqu'à cinq (5) ans de service a droit à deux (2) semaines de préavis écrit;
- b) un salarié régulier détenant de cinq (5) ans à dix (10) ans de service a droit à un préavis écrit de quatre (4) semaines;
- c) un salarié régulier détenant dix (10) ans et plus de service a droit à un préavis écrit de huit (8) semaines;

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

- 3) Tout salarié temporaire recevra, avant sa mise à pied, un préavis écrit d'une (1) semaine ou, à défaut, une indemnité compensatoire égale à une (1) semaine de salaire.

10.11 Procédure de rappel:

Après une mise à pied, les salariés seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de celui prévu à la clause 10.09. Les salariés mis à pied recevront un préavis de rappel, par courrier recommandé à la dernière adresse connue, avec copie à l'Union, et ceux-ci devront se présenter au travail dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis ou, à la date spécifiée dans l'avis si celle-ci est plus tard que le précédent délai.

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

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

10.12 a) Afin de déterminer si un salarié peut faire un travail, la Compagnie consent à lui offrir une période d'essai de vingt (20) jours ouvrables sur la classification concernée. Toutefois, durant la période d'essai, si la Compagnie est d'avis que le salarié n'est pas susceptible de devenir capable de faire le travail, elle peut terminer (écourter) la période d'essai du salarié. Le fardeau de la preuve incombe alors à la Compagnie et le salarié peut en appeler de cette décision conformément à la procédure de règlement de griefs.

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

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

Si la durée du travail temporaire n'excède pas cinq (5) jours ouvrables, les dispositions de l'article 10.10 ne s'applique pas.

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

ARTICLE 11 - SALAIRE

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

- 11.02 Le salaire est payé pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée pour le compte de la Compagnie conformément aux taux hebdomadaires mentionnés à l'Annexe 'A' de cette convention.
- 11.03 Si un salarié est rappelé au travail après avoir quitté les lieux, pour effectuer un travail en cas d'urgence ou un travail imprévu, il est rémunéré au taux applicable.
- Quelque soit le temps fourni, le salarié reçoit au moins l'équivalent de trois (3) heures.
- 11.04 S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification, la Compagnie en avise l'Union au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance. L'Union et la Compagnie négocient alors la description de cette nouvelle classification et le taux de salaire s'y rattachant. S'il n'y a pas entente entre les parties, le tout est référé à l'arbitrage. La décision de l'arbitre est rétroactive à compter de la première journée travaillée à cette nouvelle classification.
- 11.05 a) Si un salarié est temporairement transféré à une classification comportant un taux de salaire de base supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il reçoit le taux de salaire de base de cette classification tel que stipulé à l'Annexe 'A' des présentes pour toute la durée du transfert avec un minimum de quatre (4) heures.
- Priorité sera accordée à l'employé avec le plus d'ancienneté pouvant remplir les exigences normales de la tâche.

- 11.05 b) Si un salarié est temporairement transféré à une classification comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa classification.
- 11.06 a) Le salarié qui se présente au travail et qui est retourné chez lui, sans travailler, pour la simple raison que la Compagnie n'a pas de travail à lui offrir et qui, d'autre part, n'avait pas été avisé de ne pas se présenter, a droit au paiement de trois (3) heures de travail à son taux régulier.
- b) Lorsque le travail d'un salarié qui a commencé à travailler est interrompu pour quelque raison que ce soit, celui-ci est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures lorsque ceci arrive dans l'avant-midi, et est rémunéré pour sa journée régulière lorsque ceci arrive dans l'après-midi.

ARTICLE 12 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 La semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37 1/2), réparties du Lundi au Vendredi inclusivement, à raison de sept heures et demie (7 1/2) par jour, soit de 8:30 a.m. à 5:00 p.m., avec une (1) heure laissée libre pour le repas du midi pouvant être échelonnée entre 11:30 a.m. et 1:30 p.m.
- 12.02 Les horaires de travail peuvent être modifiées après entente écrite entre les parties.

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

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

12.04 Temps supplémentaire

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

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

c) Le temps supplémentaire est distribué aussi équitablement que possible parmi les salariés disponibles qui habituellement exécutent le travail dans la classification donnée.

d) La Compagnie annonce le temps supplémentaire quotidien au moins quatre (4) heures à l'avance, à moins de raison en dehors de son contrôle et dont la preuve lui incombe.

Le temps supplémentaire à faire en fin de semaine (samedi, dimanche) ou à faire un jour férié, est annoncé par la Compagnie, au moins un (1) jour à l'avance.

12.04

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

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

Une allocation de repas est allouée par la Compagnie pour chaque repas relatif au temps supplémentaire aux montants de:

\$ 8.00 pour la première année de la convention
\$ 9.00 pour la deuxième année de la convention

ARTICLE 13 - VACANCES

13.01

Tout salarié couvert par les présentes a droit aux jours de vacances payés tel que ci-après défini:

a) Un salarié ayant moins d'un an de service a droit à un (1) jour par mois de service, maximum dix (10) jours ouvrables rémunérés à raison de quatre pour cent (4%) des gains du 30 avril précédent au 1er mai de l'année courante.

13.01

b) Un salarié ayant complété un (1) an de service mais moins de trois (3) ans a droit à deux (2) semaines rémunérées à raison de quatre pour cent (4%) des gains du 30 avril précédent au 1er mai de l'année courante, ou au salaire hebdomadaire, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée.

c) Un salarié ayant complété trois (3) ans de service mais moins de dix (10) ans a droit à trois (3) semaines rémunérées à raison de six pour cent (6%) des gains du 30 avril précédent au 1er mai de l'année courante, ou au salaire hebdomadaire, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée.

d) Un salarié ayant complété dix (10) ans de service mais moins de quinze (15) ans a droit à quatre (4) semaines rémunérées à raison de huit pour cent (8%) des gains du 30 avril précédent au 1er mai de l'année courante, ou au salaire hebdomadaire, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée.

e) Un salarié ayant complété quinze (15) ans de service mais moins de vingt (20) ans a droit à cinq (5) semaines rémunérées à raison de dix pour cent (10%) des gains du 30 avril précédent au 1er mai de l'année courante, ou au salaire hebdomadaire, selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée.

13.02 Pour les fins de calcul des vacances, un salarié absent pour cause de maladie, accident ou congé de maternité, est considéré comme étant au service de la Compagnie.

13.03 La date d'entrée du salarié au service de la Compagnie sert à déterminer son ancienneté pour fins de vacances.

13.04 Le salarié qui devient éligible à des vacances additionnelles, tel que stipulé au paragraphe 13.01, devra prendre ces dernières entre sa date d'anniversaire et le 30 avril suivant, après entente avec son supérieur.

13.04 La période de vacances s'étend du 1er mai au 30 avril de l'année suivante, et à cette fin, l'année est divisée en trois (3) périodes:

1. du 1er mai au 31 août
2. du 1er septembre au 31 janvier
3. du 1er février au 30 avril

Le salarié peut prendre ses vacances en une seule période de jours consécutifs ou en deux (2) périodes distinctes de pas moins de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à son choix.

13.05 Les dates de vacances sont choisies par les salariés selon l'ordre d'ancienneté. Le salarié ayant le plus d'ancienneté a le premier choix. Les salariés désirant prendre leurs vacances durant une de ces périodes doivent en faire part en confirmant les dates précises de leur choix au moins trente (30) jours avant le début de ladite période pour les trois (3) premières semaines complètes de la période, ou au moins quinze (15) jours avant le début de ladite période pour les semaines subséquentes.

- 13.06 Il peut y avoir entente entre la Compagnie et le salarié pour prolonger la période de vacances d'un salarié, sans solde.
- 13.07 Le salarié qui se marie aura priorité sur les autres salariés pour prendre ses vacances jusqu'à un maximum de trois (3) semaines consécutives immédiatement avant et/ou après la date de son mariage, à condition qu'il en avise la Compagnie dans les délais prévus à l'article 13.05.
- 13.08 Le paiement des vacances sera fait en un seul versement et les salariés recevront cette paie de vacances en même temps que leur paie régulière, avant de partir en vacances.
- Cependant, la Compagnie s'assurera que les déductions opérées ne seront pas supérieures aux déductions normalement effectuées sur la base de salaire hebdomadaire du salarié.
- De plus, afin que les salariés puissent vérifier le calcul et les déductions opérées, la Compagnie leur fournira un talon détaillé indiquant les calculs et déductions pour chaque période de vacances et chaque semaine de salaire séparément.
- 13.09 Tout salarié qui cesse d'être à l'emploi de la Compagnie recevra sur un chèque séparé toute la paie de vacances à laquelle il a droit au moment de son départ, calculée au prorata le cas échéant, au plus tard le jeudi suivant son départ.
- 13.10 Si un jour de congé chômé et payé survient durant les vacances d'un salarié, il sera payé pour ce congé en plus de ses vacances, à moins qu'intervienne une entente entre la Compagnie et le salarié afin que celui-ci bénéficie d'une journée additionnelle de vacances.

13.11 Un salarié absent pour cause de maladie au début de la période prévue pour ses vacances, peut s'il le désire reporter ses vacances à une date ultérieure.

Cette période devra être établie par entente entre le salarié et son supérieur.

13.12 La Compagnie affiche la liste des vacances au début de chaque période mentionnées à l'article 13.04.

ARTICLE 14 - CONGES CHOMES ET PAYES

14.01 Les jours suivants sont fériés et chômés sans perte de salaire:

- 1) Jour de l'An
- 2) Lendemain du Jour de l'An (si la majorité des distributeurs en Revêtements Souples de la région de Montréal sont fermés)
- 3) Une demie (1/2) journée le Vendredi Saint
(une partie du personnel (maximum 50%) seront au travail et bénéficieront d'une demie journée de congé à une autre date après entente entre la Compagnie et l'employé concerné)
- 4) Lundi de Pâques
- 5) Fête de la Reine (Dollard)
- 6) Saint-Jean Baptiste
- 7) Confédération
- 8) Fête du Travail
- 9) Action de Grâces
- 10) Une demie (1/2) journée la veille de Noël
- 11) Jour de Noël
- 12) Lendemain de Noël
- 13) Une demie (1/2) journée la veille du Jour de l'An

Si un de ces jours de congés survient un samedi ou un dimanche, il sera rapporté au vendredi précédent ou au lundi suivant.

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

14.03 a) Pour bénéficier d'un jour férié et chômé stipulé à la clause 14.01, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail la veille ou le lendemain du jour de congé payé, en autant qu'il y avait du travail. Toutefois, malgré une telle absence, le salarié bénéficiera dudit congé s'il satisfait à l'une des conditions suivantes:

1) sous réserve des alinéas 2) et 3) qui suivent, son absence fut autorisée par la Compagnie ou par la présente convention;

2) son absence est attribuable à une maladie ou à un accident, pourvu que le salarié ait avisé la Compagnie aussitôt que possible du motif de son absence, qu'à son retour il justifie son absence par un écrit valable si la Compagnie l'exige et que ladite absence n'ait pas débuté plus de dix (10) jours ouvrables avant ledit congé;

3) le salarié a été mis à pied ou licencié (ne comprend pas un congédiement pour cause) dans les dix (10) jours ouvrables précédant immédiatement ou suivant immédiatement ledit congé.

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

ARTICLE 15 - CONGES SPECIAUX

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

a) A l'occasion de son mariage:

Trois (3) jours ouvrables d'absence avec paie;

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

Deux (2) jours ouvrables d'absence, dont un (1) jour avec paie.

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

Le jour de ce mariage, avec paie;

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

Cinq (5) jours d'absence consécutifs suivant immédiatement le décès à moins d'entente contraire avec la Compagnie, avec paie;

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

Quatre (4) jours d'absence consécutifs suivant immédiatement le décès à moins d'entente contraire avec la Compagnie, avec paie;

f) Lors du décès de son beau-père ou de sa belle-mère:

Trois (3) jours d'absence consécutifs suivant immédiatement le décès à moins d'entente contraire avec la Compagnie, avec paie;

g) Lors du décès de son grand-père, de sa grand-mère, de ses petits-enfants, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru, de sa nièce, neveu, tante ou oncle:

Le jour des funérailles, avec paie;

- h) Lors du décès d'une personne décrite aux alinéas D et E qui survient à une distance de mille (1,000) kilomètres ou plus, le salarié a droit au temps nécessaire pour un maximum de deux (2) semaines de congé additionnel sans paie;
- i) Lorsque les funérailles ont lieu à une distance de plus de deux cent quarante (240) kilomètres, le salarié a droit à un congé additionnel d'une (1) journée, sans paie.

- 15.02 Les congés énumérés à l'article 15.01 peuvent être prolongés, sans solde, après entente entre le salarié et la Compagnie.
- 15.03 La Compagnie accorde un permis d'absence sans paie et sans perte d'ancienneté, pour une période n'excédant pas douze (12) mois, à un (1) salarié qui désire s'occuper d'affaires syndicales. La demande doit être formulée par écrit, par l'Union, au Directeur Général de la Compagnie, au moins un (1) mois à l'avance, et préciser la date du début et la date de la fin de ladite période d'absence. Un seul salarié à la fois pourra s'absenter conformément aux dispositions du présent paragraphe.
- 15.04 Lorsqu'une demande sera faite par écrit, par l'Union, au Directeur Général de la Compagnie ou à son remplaçant, la Compagnie accordera un permis d'absence sans paie et sans perte d'ancienneté, ne dépassant dix (10) jours ouvrables consécutifs à un (1) salarié devant participer à une séance d'éducation syndicale. L'Union devra

envoyer à la Compagnie un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables en précisant le nom du salarié concerné ainsi que les dates de son absence. A la demande de l'Union, la Compagnie autorisera, si c'est possible, deux (2) salariés à s'absenter en même temps, aux fins d'éducation syndicale. La limite totale annuelle de jours de congé devant être accordés à tous les salariés en vertu de la présente clause est de vingt (20) jours ouvrables par année de convention.

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

15.06 Dans les cas visés à la clause 15.03 et 15.05 pour lesquels le permis d'absence est accordé pour une période inférieure à trois (3) mois, la Compagnie pourra, pendant la durée de cette absence, combler ce poste laissé vacant par le salarié le plus compétent pour faire le travail, sans être tenue de se conformer aux règles d'affichage.

ARTICLE 16 - PAIE

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

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

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

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

ARTICLE 17 - ACCIDENT DE TRAVAIL

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

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

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

- 1) si le salarié a avisé la Compagnie au moins un (1) jour ouvrable à l'avance dans la mesure où c'est possible, de l'heure et de la raison de son rendez-vous à l'hôpital, et,
- 2) si le salarié justifie son absence par un écrit émanant de l'hôpital et établissant sa présence à l'hôpital pour subir le traitement en question.

ARTICLE 18 - PLAN D'ASSURANCE, JOURNEES DE MALADIE ET MATERNITE

18.01 Plan d'assurance

Il est convenu entre les parties que le groupe de salariés visés par la présente convention, pourra se retirer du plan d'assurance collective présentement en vigueur et adhérer à un plan d'assurance collective de leur choix et ceci, à une date future qui sera déterminée par le groupe.

Entre-temps, le plan d'assurance collective présentement en vigueur sera maintenu, dont les primes seront payées à cinquante pour cent (50%) par la Compagnie et à cinquante pour cent (50%) par les salariés.

Lorsque le changement de plan d'assurance ci-haut mentionné sera effectué, la Compagnie versera envers le nouveau plan, la même somme monétaire mensuelle qu'elle verse présentement au plan existant. De plus, lors du renouvellement du plan d'assurance présentement en vigueur, toute augmentation des primes qui auraient eu pour effet d'augmenter la somme monétaire payable par la Compagnie, sera ajoutée à la contribution de la Compagnie envers le nouveau plan d'assurance des salariés.

18.02 Journées de Maladie

Les salariés bénéficient d'une (1) journée de maladie accumulable, par mois de service. Les journées de maladie non utilisées par un salarié, seront accumulées d'année en année pour être utilisées en cas de maladie.

A la fin de chaque année, un relevé des journées de maladie utilisées et/ou accumulées sera remis au salarié pour lui permettre de vérifier et s'il y a lieu, faire corriger sa banque de journées de maladie.

18.03 Congé de Maternité

- a) Une salariée qui a complété sa période d'essai, peut obtenir un congé de maternité sans solde, après avoir donné un préavis de trois (3) semaines. Ce préavis doit indiquer la date du début du congé, la date du retour au travail, et doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. Ce préavis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

La salariée a droit à un congé de dix-huit (18) semaines qu'elle peut répartir à son gré, avant et après la naissance. Sur demande écrite durant la période de dix-huit (18) semaines, la salariée peut obtenir un congé supplémentaire sans solde d'un (1) mois.

- 18.03 b) Si les conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant à naître ou pour la salariée enceinte, celle-ci, sur présentation d'un certificat médical, peut exiger d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment du congé de maternité.

Si une telle mutation n'est pas possible, la salariée peut bénéficier d'un congé sans solde pour toute la durée de la grossesse.

c) A la fin du congé de maternité, la salariée sera réinstallée dans sa classification avec les mêmes droits et privilèges que ceux qu'elle avait au moment de son départ comme si son emploi n'avait pas été interrompu. Si la classification de la salariée n'existe plus au moment de son retour ou si la Compagnie a effectué des mises à pied qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve tous les droits dont elle aurait bénéficiés au moment de la disparition de la classification ou les mêmes droits que les salariés effectivement mis à pied en ce qui a trait au ré-embauchage.

d) La salariée qui fait parvenir à la Compagnie, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.

De plus, si la salariée ne peut revenir au travail à cause de maladie ou d'accident, elle présente à la Compagnie un certificat médical attestant ces faits. Elle est alors considérée en congé de maladie et son absence à cet effet est calculée à partir de la date à laquelle son retour du congé de maternité était prévu pour l'application de l'article 9.04

e) La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité ou la fin des extensions autorisées en vertu des alinéas précédents, elle est présumée avoir démissionné.

ARTICLE 19 - SECURITE

- 19.01 Les parties s'engagent à coopérer afin de promouvoir des conditions d'hygiène et de sécurité pour les salariés visés par la présente convention et afin de respecter les normes imposées par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.
- 19.02 L'Union aura le droit de nommer un (1) salarié qui aura comme fonction de voir au respect des normes de santé et sécurité.
- 19.03 S'il devenait nécessaire pour la Compagnie d'installer des écrans cathodiques dans son établissement, sur lesquels un salarié couvert par la présente convention, serait appelé à travailler, les parties conviennent de se rencontrer afin que des conditions de santé et sécurité adéquates soient négociées pour assurer le bien-être de ces salariés.

ARTICLE 20 - FORMULE D'EMBAUCHE ET EXAMENS MEDICAUX

- 20.01 La Compagnie fait signer à tout nouveau salarié une formule d'embauche indiquant sa classification, son taux de salaire et sa date d'embauche. Une copie de cette formule d'embauche est remise au salarié au début de son emploi.
- 20.02 Les examens médicaux exigés par la Compagnie sont obligatoires et lorsqu'un salarié se conforme à une telle exigence, il ne doit encourir aucune perte de salaire régulier et les coûts d'un tel examen sont défrayés par la Compagnie.

ARTICLE 21 - REMUNERATION SPECIALE

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

ARTICLE 22 - DISCIPLINE

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

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

- 22.02 Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période de six (6) mois, après quoi il ne peut plus être utilisé contre le salarié.

Les parties conviennent que le dossier disciplinaire de chaque salarié est considéré comme vierge à la date de la signature de la présente convention.

ARTICLE 23 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

23.01 Dans le cas de changements technologiques pouvant entraîner le déplacement ou la mise à pied d'un ou de plusieurs salariés couverts par la présente convention, la Compagnie convient d'aviser l'Union le plus tôt possible mais au moins deux (2) mois avant l'entrée en vigueur d'un tel changement.

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

EN FOI DE QUOI, chacune des parties a signé cette convention par ses représentants dûment autorisés,

ARTICLE 24 - PAIE DE SEPARATION

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

ARTICLE 25 - ANNEXES

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

TABLEAU DES SALAIRES

PAGE 1

Le présent tableau représente les salaires de base pour chacune des classifications existantes en date du 29 juin 1984.

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX DE BASE POUR 1984</u>	<u>TAUX DE BASE effectif 1/1/85</u>
Coordinatrice aux Achats	\$ 260.00 hebdomadaire	\$275.15 hebdomadaire
Commis au Bureau des Commandes Senior et Junior II	\$ 260.00	\$ 275.15
Commis au Bureau des Commandes Junior I	\$ 230.00	\$ 245.15
Service à la clientèle	\$ 260.00	\$ 275.15
Préposée à la Facturation	\$ 230.00	\$ 245.15
Préposée à l'Informatique	\$ 260.00	\$ 275.15
Préposée au Crédit I	\$ 260.00	\$ 275.15
Préposée au Crédit II	\$ 230.00	\$ 245.15
Préposée au Comptes à Payer	\$ 275.00	\$ 290.15
Secrétaire Administrative	\$ 275.00	\$ 290.15
Réceptionniste	\$ 230.00	\$ 245.15

Taux de salaire à l'embauche

Le taux de salaire à l'embauche sera de \$15.00 de moins que le taux de base de la classification. Après trois (3) mois de service, le nouveau salarié recevra le taux de base de sa classification.

TABLEAU DES SALAIRES

Le présent tableau représente les taux de salaires hebdomadaires à être payés, aux salariés à l'emploi de la Compagnie au 29 Juin 1984. Ces salariés recevront ces nouveaux taux rétroactif aux dates d'entrée en vigueur ci-après indiqués.

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>SALARIES PRESENTS</u>	<u>TAUX DE SALAIRE</u>	<u>DATE D'ENTREE EN VIGUEUR</u>
Coordinatrice aux Achats	DEGRANDMAISON, Sylvie	\$ 329.43	1er Janvier 1984
Commis au Bureau des Commandes Senior	KAZLAUSKAS, Maureen	\$ 389.43	1er Janvier 1984
Commis au Bureau des Commandes Junior II	DUFRESNE, Jacques	\$ 309.43	1er Janvier 1984
	PEREZ, Claire	\$ 279.43	1er Janvier 1984
	HENRY, Michel	\$ 309.43	27 Avril 1984
Commis au Bureau des Commandes Junior I	MCCARTHY, Patricia	\$ 249.43	1er Janvier 1984
Service à la Clientèle			
Préposée à la Facturation	LAMARRE, Manon	\$ 269.43	1er Janvier 1984
Préposée à l'Informatique	ROONEY, Danielle	\$ 379.43	1er Janvier 1984
Préposée au Crédit I	DAIGLE, Audrey	\$ 334.43	1er Janvier 1984
Préposée au Crédit II	BONIN, Sylvie	\$ 269.43	1er Janvier 1984
Préposée au Comptes à Payer I II	DEGRANDMAISON, Danielle	\$ 374.43	1er Janvier 1984
	THERRIEN, Sylvie	\$ 294.43	1er Mai 1984
Secrétaire Administrative	NADEAU, Normande	\$ 294.43	1er Janvier 1984
Réceptionniste	LACOMBE, Chantal	\$ 249.43	1er Janvier 1984

Ces taux de salaire commenceront à être appliqués à partir de la date de signature de la convention collective.

Le paiement de rétroactivité sera remis à chaque salarié dans un délai maximum de trois (3) semaines après la signature de la convention collective.

TABLEAU DES SALAIRES

Le présent tableau représente les taux de salaires à être payés aux salariés à l'emploi de la Compagnie au 29 juin 1984. Ces salariés recevront ces nouveaux taux à partir du 1er Janvier 1985.

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>SALAIRES PRESENTS</u>	<u>TAUX DE SALAIRE EFFECTIF 1er Janvier 1985</u>
Coordinatrice aux Achats	DEGRANDMAISON, Sylvie	\$ 348.00
Commis au Bureau des Commandes Senior	KAZLAUSKAS, Maureen	\$ 408.00
Commis au Bureau des Commandes Junior II	DUFRESNE, Jacques	\$ 328.00
	PEREZ, Claire	\$ 298.00
	HENRY, Michel	\$ 328.00
Commis au Bureau des Commandes Junior I	MCCARTHY, Patricia	\$ 268.00
Préposée à la Facturation	LAMARRE, Manon	\$ 288.00
Préposée à l'informatique	ROONEY, Danielle	\$ 398.00
Préposée au Crédit I	DAIGLE, Audrey	\$ 353.00
Préposée au Crédit II	BONIN, Sylvie	\$ 288.00
Préposée au Comptes à Payer	DEGRANDMAISON, Danielle	\$ 393.00
	THERRIEN, Sylvie	\$ 313.00
Secrétaire Administrative	NADEAU, Normande	\$ 313.00
Réceptionniste	LACOMBE, Chantal	\$ 268.00

CLASSIFICATIONS ET DEFINITIONS DE TÂCHES

1. COORDINATRICE AUX ACHATS

Recevoir les appels des clients relatives aux plaintes et prendre les arrangements nécessaires avec le manufacturier pour établir le crédit.

Vérifier les tapis défectueux dans l'entrepôt et les faire reclassifier pour la vente.

Prendre en note le prix coûtant des achats et tenir ces informations à jour.

Préparer les commandes de tapis et sous-tapis selon l'inventaire de marchandise et les faire approuver. Placer ces commandes et les réquisitions chez le manufacturier et planifier les dates de livraisons.

Vérifier les livraisons de marchandises commandées.

Assister aux représentations des nouveaux styles de tapis.

Compiler les achats à venir et achats reçus.

2. COMMIS AU BUREAU DES COMMANDES SENIOR ET JUNIOR II

Prendre les commandes des clients par téléphone en leur fournissant les informations requises.

Préparer les bons de livraison et les " Back Order".

Lorsque la marchandise est arrivée, rappeler le client et l'en informer.

Déduire la marchandise vendue sur les cartes d'inventaires.

Répondre aux clients au comptoir.

Travaille à l'inventaire lorsque requis.

* Dans le cas du commis attaché aux tuiles, celui-ci devra commander les tuiles, inscrire la marchandise reçue sur chaque carte d'inventaire et inscrire la marchandise sur les cartes d'achats.

3. COMMIS AU BUREAU DES COMMANDES JUNIOR I

Inscrire la marchandise reçue sur chaque carte d'inventaire.

Inscrire la marchandise sur les cartes d'achats.

Vérifier les déductions sur les cartes d'inventaire.

Préparer les nouveaux codes de marchandise pour l'informatique.

Préparer un sommaire de chaque livraison reçue pour l'informatique.

Sur réception de la marchandise, retrace les " Back Order " et les remets au bureau des commandes.

Faire une liste d'inventaire physique sur demande.

Préparer une liste d'inventaire spécifique sur demande.

4. SERVICE A LA CLIENTELE

Prépare les échantillons et la salle de montre.

Entrer l'inventaire des échantillons sur les cartes et faire un sommaire de l'inventaire.

Prendre les commandes des échantillons.

Servir les clients au comptoir et à la salle de montre.

Distribuer les échantillons aux vendeurs.

Commande les échantillons après avoir fait approuver par le Gérant des ventes.

- Libances
- Inventaire
- Facturation
- Caisse Recettes
- Etats de Compte
- Commissions aux vendeurs
- Statistiques de Ventes

5. PREPOSEE A LA FACTURATION

Vérifier les copies de facturation des bons de livraison et les préparer pour l'informatique.

Expédie les factures aux clients et finalise les copies à être mises en filière.

Inscrire les raisons du pourcentage sur le registre de factures des ventes.

Faire un sommaire des ventes journalières.

Prépare un sommaire des bons de réception du Centre du Poseur pour l'informatique.

Garde un registre des bons de livraison remis aux différents départements.

Timbrer le courrier

Séparer les différents rapports et distribuer les copies.

Préparer le sommaire de vente de chaque vendeur pour les articles du Centre du Poseur.

Vérifie les numéros d'item et la quantité de la marchandise reçue.

Peut être appelé à vérifier les prix du tapis vendu.

6. PREPOSEE A L'INFORMATIQUE (FACTURATION)

Procède à la mise à jour des fichiers suivants et à l'impression des documents ou rapports s'y rattachant:

- Clients
- Licences
- Inventaire
- Facturation
- Caisse Recettes
- Etats de Compte
- Commissions aux Vendeurs
- Statistiques de Vente

7. PREPOSEE AU CREDIT II

Appliquer la caisse recettes et les crédits aux différents comptes.

Ouverture, réconciliation et fermeture des comptes.

Aller porter les dépôts à la Banque.

Remplir tous les documents nécessaires lors de faillites des clients.

Préparer les dossiers des clients et les tenir à jour.

Classement

8. PREPOSEE AU CREDIT I

Prépare les dépôts.

Collection des paiements directs.

Réconciliation des comptes.

Collection des comptes recevables par téléphone.

Faire enquête sur les nouveaux comptes.

Approuver les commandes.

Classement.

9. PREPOSEE AUX COMPTES A PAYER II

Dépouille le courrier, le date et le remet au contrôleur.

Réconciliation des comptes payables.

Préparer les paiements de factures et les remettre au contrôleur.

Exécute l'envoi des chèques.

Faire l'âge des comptes des fournisseurs.

Faire les entrées de la caisse déboursée sur le rapport journalier.

Dactylographier les chèques et certains travaux du contrôleur.

Tenir à jour le registre de factures.

Tenir à jour le rapport journalier des achats et préparer un sommaire mensuel.

Lister les chèques reçus et les balancer avec le dépôt de la journée.

Classement.

10. PREPOSEE AUX COMPTES A PAYER I

Approuver les factures des transports et les remettre au contrôleur pour paiement.

Vérifier et balancer la facture avec le bon de commande et le bon de réception.

Tenir à jour le cahier des coûtants.

Tenir à jour les réclamations des prix facturés lorsque ceux-ci ne balancent pas avec les prix des bons de commandes.

Faire les crédits des comptes recevables pour Packer Québec.
Faire émettre les crédits aux clients, suite à des plaintes.

Tenir à jour le registre des bons d'achats et préparer un sommaire mensuel.

Faire les cartes de temps des employés.

Recevoir les demandes de crédit, les approuver et les faire autoriser.

Classement.

11. SECRETAIRE ADMINISTRATIVE

Dactylographie la correspondance, listes au autres documents.

Envoie les télex.

Préparation des crédits.

Classement des étiquettes de marchandises et classement général.

Tenir à jour le registre de tapis.

12. RECEPTIONISTE

Reçoit et dirige les appels téléphoniques.

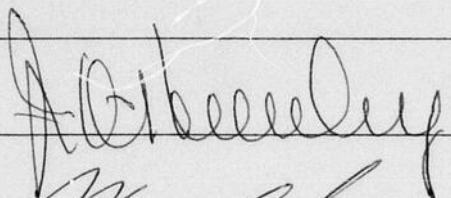
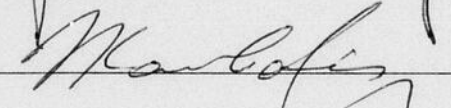

Accueille et dirige les clients.

Dactylographie les bons d'achats.

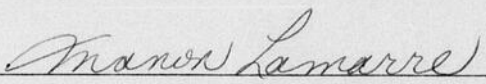
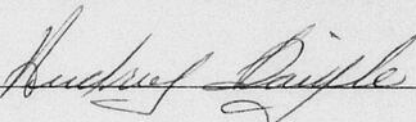
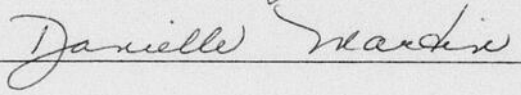
Prépare les rapports de vente pour chaque vendeur.

Peut être appelé à exécuter certains travaux des différents départements.

POUR LA COMPAGNIE DE
COUVRE-PLANCHERS PACKER

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

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"/> Renouveaulement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26540-03
Date	Signature	Reception	Durée
			Du
			Au
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Union Nat. des Poseurs de Sys. Int. et Revêt. Souples et Trav. d'Usine, loc. 2366 FTQ-CTC Att: M. Léo Annett 4881 Jarry E. ste 221 Montréal, QC. H1R 1Y1	<input type="checkbox"/> Déposant La Compagnie de Couvre-Planchers Packer 145 Deslauriers Ville St-Laurent, QC. H4N 2S4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-06</u> Activité <u>6182 (3)</u> Affiliation <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

- Entente: Chef d'équipe du département des commandes.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/dg	85-01-24

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

26540-03

AMENDEMENT A LA CONVENTION COLLECTIVE SIGNEE ENTRE:

LA COMPAGNIE DE COUVRE-PLANCHERS PACKER
ET

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

NOUVELLE CLASSIFICATION

ANNEXE 'A-2'

Chef d'Equipe du Département des Commandes

Le Chef d'Equipe aura la responsabilité de transmettre les directives données par son supérieur immédiat, au groupe d'employés de son département, tout en conservant son statut de salarié.

Celui-ci aura comme fonction de travailler avec les autres salariés de son département et de leur apporter l'aide qu'ils pourraient nécessiter.

Cependant, il n'a aucune juridiction en ce qui concerne les mesures disciplinaires ou réprimandes, aucune autorité pour se substituer au supérieur immédiat et ne doit exercer aucune contrainte à l'égard des autres salariés.

SALAIRE

La personne affectée à cette classification recevra une prime de \$25.00 par semaine en plus de son salaire hebdomadaire de base.

Signé à Ville ST.LAURENT, le 09 du mois de janvier 1985.

LA COMPAGNIE DE COUVRE
PLANCHERS PACKER

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

Roger Geyer
Lucille Patenaude

Marion Hamar
JCO

BOG
MONTREAL
MESSAGER
85
JAN 11
13:30
mk