

NO

15050-02

NOM

Fédération Canadienne des Travailleurs
du Textile Inc.

'82 NOV 26 15 55

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

LA FEDERATION CANADIENNE DES TRAVAILLEURS DU TEXTILE INC.

ET

LE SYNDICAT DES SALARIES PROFESSIONNELS



ARTICLE 1 - DEFINITION

* Dans la présente convention, les expressions et termes suivants désignent, à moins que le contexte ne s'y oppose:

1.01 Employeur:
La Fédération Canadienne des Travailleurs du Textile Inc.

1.02 Syndicat:
Le Syndicat des Salariés Professionnels.

1.03 Salarié:
L'employé de bureau et le permanent couverts par le certificat d'accréditation.

1.04 Supérieur immédiat:
Le Directeur Professionnel.

1.05 Organisme:
Soit la Fédération Canadienne des Travailleurs du Textile Inc., soit la Centrale des Syndicats Démocratiques.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION ET ACCREDITATION

2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire-Enquêteur le 22 janvier 1973.

2.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des con-

2.02 suite:

ditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

2.03 Toute correspondance officielle de l'employeur avec le Syndicat est expédiée au président du Syndicat avec copie au secrétaire.

Toute correspondance officielle du Syndicat avec l'employeur est expédiée au secrétaire de la Fédération et au Directeur Professionnel.

ARTICLE 3 - SECURITE SYNDICALE

3.01 Tout salarié doit, comme condition d'emploi, être membre cotisant du Syndicat dès son embauchage.

3.02 Cependant, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié à son emploi par suite de son expulsion du Syndicat.

ARTICLE 4 - LIBERTE D'ACTION ET ETUDE

4.01 Le Syndicat communique à l'employeur les noms de ses officiers et délégués. Ces derniers, dans l'exercice de leur fonction syndicale, s'absentent sans perte de salaire, après avoir avisé leur supérieur autorisé lequel toutefois, ne peut refuser sans raison sérieuse et justifiée.

Sur demande, le supérieur immédiat soumet par écrit à l'intéressé et au Syndicat la raison motivant son refus.

Les frais du déplacement des officiers et délégués pour activités syndicales sont à la charge du Syndicat.

- 4.02 Les salariés assistent, sans perte de salaire et avec dépenses prévues à l'annexe "B", à toute séance d'étude organisée à leur intention par un organisme, seul ou conjointement avec le Syndicat.
- 4.03 L'employé de bureau peut assister au Congrès du Textile, après entente avec son supérieur immédiat et ce, sans perte de salaire. L'entente peut prévoir un mode de remboursement des dépenses.
- 4.04 Le permanent peut assister aux plénières et Congrès de la Centrale des Syndicats Démocratiques ou à l'équivalent dans son organisme.
- Sur demande, le supérieur immédiat soumet par écrit à l'intéressé et au Syndicat la raison motivant son refus.
- Toutefois, si un permanent est délégué officiel d'un corps affilié, ses dépenses sont aux frais du corps affilié qui le délègue.
- 4.05 Le salarié peut suivre des cours en relation avec son travail, après entente écrite avec l'employeur. Sur demande, le supérieur immédiat soumet par écrit à l'intéressé et au Syndicat la raison motivant son refus.
- L'employeur rembourse au salarié la totalité des frais de cours s'il réussit aux examens ou la moitié (50%) des frais advenant un échec à ces derniers.
- L'employeur verse au salarié la moitié (50%) des frais encourus sur réception de l'entente mentionnée au premier paragraphe de 4.05.
- Toutefois, si le salarié abandonne volontairement, il rembourse à l'employeur les avances versées.

4.05 suite:

Tout arrêt de cours ci-haut mentionnés, nécessité par les besoins de service ou demandé par l'employeur entraîne pour ce dernier le paiement total des frais de cours.

4.06 L'employeur libère, sans perte de salaire, tout salarié qu'il choisit pour le représenter ou pour accomplir un stage d'étude.

Les frais de délégation sont définis avant le départ dans une entente entre l'organisme, le salarié et le Syndicat.

ARTICLE 5 - CATEGORIES DE SALARIES

5.01 Pour les fins de la présente convention, les parties reconnaissent deux (2) groupes de salariés.

- 1) les permanents syndicaux;
- 2) les employés de bureau.

* Permanents syndicaux

5.02 Pour les fins de la présente convention, les parties reconnaissent trois (3) catégories de permanents.

- 1) Permanent à l'essai:

5.03 Le permanent est à l'essai tant qu'il n'a pas complété douze (12) mois de service.

5.04 Pendant cette période, les conditions de travail du permanent à l'essai sont régies par la présente convention et il peut recourir à la procédure de griefs sauf dans le cas d'un congédiement.

5.05 En cas de congédiement, l'employeur avise par écrit le permanent et remet copie de l'avis au Syndicat.

5.06 Au sixième (6ème) mois de service, l'employeur fait connaître au permanent à l'essai l'appréciation de son travail. Ce rapport se fait par écrit et une (1) copie est remise au Syndicat.

2) Permanent régulier:

5.07 La permanence est acquise automatiquement par le permanent dès qu'il a complété douze (12) mois de service comme permanent à l'essai.

5.08 Le droit d'ancienneté d'un permanent qui obtient sa permanence rétroagit à la date de son entrée en service.

3) Permanent spécial:

"Permanent spécial désigne le permanent embauché pour remplacer un permanent absent ou pour effectuer un travail temporaire. Le permanent spécial pourra être embauché pour une période maximale d'un (1) an ou pour une période plus longue après entente entre les parties. Il est considéré comme un employé temporaire et il n'acquiert aucun droit d'ancienneté en vertu de cette convention.

Ses conditions de travail ainsi que son salaire et ses bénéfices marginaux seront déterminés par l'employeur et communiqués au Syndicat.

Employé de bureau:

5.09 Pour les fins de la présente convention, les parties reconnaissent trois (3) catégories d'employés.

1) Employé à l'essai:

- 5.10 L'employé est à l'essai tant qu'il n'a pas complété trois (3) mois de service.
- 5.11 Pendant cette période, les conditions de travail de l'employé à l'essai sont régies par la présente convention et il peut recourir à la procédure de griefs sauf dans le cas d'un congédiement.
- 5.12 En cas de congédiement, l'employeur avise par écrit l'employé et remet copie de l'avis au Syndicat.

2) Employé régulier:

- 5.13 La permanence est acquise automatiquement par l'employé dès qu'il a complété trois (3) mois de service comme employé à l'essai.
- 5.14 Le droit d'ancienneté d'un employé qui obtient sa permanence rétroagit à la date de son entrée en service.

3) Employé spécial:

"Employé spécial" désigne un employé embauché pour remplacer un employé absent ou pour effectuer un travail temporaire.

L'employé spécial pourra être embauché pour une période maximale de six (6) mois ou pour une période plus longue après entente entre les parties. Il est considéré comme un employé temporaire et il n'acquiert aucun droit d'ancienneté en vertu de cette convention. Ses conditions de travail ainsi que son salaire et ses bénéfices marginaux seront déterminés par l'employeur et communiqués au Syndicat.

ARTICLE 6 - ANCIENNETE

- 6.01 L'ancienneté désigne la durée de service continu chez l'employeur.
- 6.02 Cependant, pour le salarié embauché avant la signature de la convention, son ancienneté est établie conformément à l'annexe "D" de cette convention.
- 6.03 Le droit d'ancienneté s'acquiert en la manière indiquée à l'article 5.
- 6.04 Le service est considéré comme continu et le salarié accumule l'ancienneté dans les cas suivants:
- a) durant son absence à la suite d'un accident de travail;
 - b) pendant tout le temps qu'il occupe une fonction de cadre, après avoir été salarié régulier;
 - c) pendant toute la période d'absence due à la maladie ou à la maternité ou à l'adoption d'un enfant, selon les modalités de l'article 13.
- Cependant, en cas de mise à pied, si le salarié absent pour maladie ou maternité ou pour adoption d'un enfant selon les modalités de l'article 13 a le moins d'ancienneté, il est mis à pied comme s'il avait été au travail.
- d) pendant un (1) an dans le cas de mise à pied.
- 6.05 Le service est considéré comme continu et le salarié conserve son ancienneté dans les cas suivants:
- a) lorsque le salarié obtient un congé sans solde d'une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) mois, à moins d'entente écrite entre les parties pour prolonger le délai. Il conserve l'ancienneté acquise au moment de son départ.

6.05 b) lorsque le salarié est mis à pied pendant une période de plus d'un (1) an. Il conserve alors l'ancienneté acquise au terme de la première année de son absence.

6.06 Le service continu est interrompu et le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) départ volontaire;
- b) congédiement;
- c) défaut de reprendre le travail dans les trente (30) jours de la réception d'un avis de rappel au travail à la suite d'une mise à pied et ce, sans excuse valable. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue. Copie de l'avis est expédiée au Syndicat;
- d) lorsqu'il aura occupé une fonction au sein de l'exécutif de la Centrale pendant un (1) an.

6.07 Congé sans solde:

Un congé sans solde peut être accordé à tout salarié après entente écrite entre l'employeur, le Syndicat et le salarié concerné.

ARTICLE 7 - MOUVEMENTS DE MAIN D'OEUVRE

7.01 Tout poste régulier, vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation doit être affiché en même temps dans tous les bureaux de l'employeur.

7.02 L'avis est affiché pendant une période de quatorze (14) jours et contient les informations suivantes: la description de la fonction, le lieu habituel de travail et le salaire prévu à la convention. Copie de cet avis est expédiée au Syndicat.

- 7.03 Au terme de l'affichage, l'employeur fournit au Syndicat copie des candidatures.
- 7.04 S'il s'agit d'un poste de permanent:
- a) l'employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé en suivant la procédure décrite ci-dessous;
 - b) le poste est accordé au permanent en suivant l'ordre d'ancienneté à moins que le candidat ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche;
 - c) si le poste n'a pu être comblé, l'employeur peut choisir parmi les militants des syndicats qui lui sont affiliés;
 - d) si le poste n'a pu être comblé en suivant les étapes précédentes, l'employeur recourt au recrutement public.
- 7.05 S'il s'agit d'un poste d'employé de bureau:
- a) l'employeur choisit parmi les candidats qui ont postulé en suivant la procédure décrite ci-dessous;
 - b) le poste est accordé à l'employé de bureau en suivant l'ordre d'ancienneté à moins que le candidat ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche;
 - c) si le poste n'a pu être comblé, l'employeur recourt au recrutement public tout en avisant les militants des syndicats affiliés en même temps.
- 7.06 Mise à pied:
- Pour les fins d'application des dispositions concernant la mise à pied, le salarié à l'essai est considéré comme ayant une ancienneté égale au temps passé au service de l'employeur.
- 7.07 Dans le cas où l'employeur veut faire une mise à pied à l'intérieur d'une classification, il avise par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance, son salarié ayant le moins d'ancienneté avant qu'il puisse être effectivement mis à pied. Copie de cet avis est expédiée au Syndicat.

- 7.08 Il est entendu que chaque salarié déplacé en vertu du présent article peut exercer son droit d'ancienneté à l'intérieur de l'unité de négociation, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche et pourvu que le salarié déplacé ait une ancienneté inférieure à la sienne.
- 7.09 Les rappels au travail se font dans l'ordre inverse des mises à pied et tout salarié mis à pied a préséance à l'embauchage dans le cas de poste vacant ou nouvellement créé chez l'employeur, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 7.10 Aucune mise à pied de salarié régulier ne peut résulter directement ou indirectement de l'octroi d'un contrat à forfait par l'employeur.
- 7.11 Préavis:
Tout employé qui désire quitter l'employeur doit l'aviser le plus tôt possible, mais au moins quinze (15) jours avant son départ. Il est entendu que ce délai ne s'applique pas s'il y a entente entre les parties.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DES GRIEFS ET ARBITRAGES

- * Dans les cas de griefs, désaccords ou mécontentes concernant les conditions de travail des salariés, l'employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante.
- 8.01 Tout salarié ou le Syndicat dans le cas d'un grief collectif ou non, dans les soixante (60) jours de la connaissance du fait dont un grief découle, soumet par écrit son grief au supérieur immédiat lequel doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours de la présentation du grief.

- 8.02 Le dépôt du grief au terme de l'article 8.01 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.
- 8.03 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de quinze (15) jours mentionné au paragraphe 8.01, l'une ou l'autre des parties peut présenter le grief à l'arbitrage. A ce moment, l'une ou l'autre des parties nomme l'un des arbitres mentionnés au paragraphe 8.06.
- 8.04 Une fois nommé, l'arbitre unique convoque les parties afin de procéder dans un délai raisonnable et il doit rendre sa décision dans les deux (2) mois suivant la fin de l'audition.
- 8.05 La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire.
- 8.06 Les personnes dont les noms suivent peuvent agir comme arbitre unique:
- Jean-Denis Gagnon
 - Claude Lauzon
- 8.07 L'arbitre unique possède les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail au président et aux arbitres d'un conseil arbitral constitué pour régler les différends.
- 8.08 Dans les cas de mesures disciplinaires, lorsque le grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:
- a) réintégrer le salarié avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et de l'intérêt au taux légal auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

- 8.09 Les frais de l'arbitre sont payés à part égale par les deux (2) parties.
- 8.10 En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 8.11 En tout temps, un salarié peut examiner son dossier. Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après un (1) an de sa commission, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).

ARTICLE 9 - NON-DISCRIMINATION

- 9.01 L'employeur n'exerce aucune discrimination à l'endroit d'un salarié.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 10.01 Les heures de travail du permanent sont déterminées par les nécessités du service.
- 10.02 a) L'employé de bureau a une semaine de travail de trente-deux heures et demi ($32\frac{1}{2}$) réparties en cinq (5) jours ouvrables de six (6) heures et demi ($6\frac{1}{2}$) chacun, du lundi au vendredi. La journée régulière de travail est de 09:00 heures à 12:00 heures (midi) et de 13:30 heures à 17:00 heures.

Saison estivale:

Entre la Saint-Jean-Baptiste et la Fête du Travail, la journée régulière de travail est 09:00 heures à 12:00 heures (midi) et de 13:30 heures à 16:30 heures.

La réduction d'heures durant la période estivale se fait sans diminution de salaire.

- 10.02
- b) L'employeur accorde à l'employé une pause de quinze (15) minutes chaque demie-journée de travail.
 - c) Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.
 - d) L'employé qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:
 - 1) Au taux de temps et demi de son salaire régulier en règle générale.
 - 2) Au taux de temps double de son salaire régulier si le travail en temps supplémentaire est effectué;
 - i. après quatre (4) heures consécutives de temps supplémentaire au cours de la même journée;
 - ii. le dimanche;
 - iii. un samedi qui suit immédiatement un jour de congé;
 - iv. un jour de congé férié;
Dans ce dernier cas, l'employé est rémunéré au taux double de son salaire régulier en plus du paiement du congé férié au taux régulier.
 - e) s'il y a rappel au travail, alors que l'employé a quitté le bureau, il reçoit pour chaque rappel:
 - une rémunération minimum de deux (2) heures à taux double;
 - une allocation pour couvrir ses frais de transport, lesquels sont justifiés par un reçu.
 - f) l'employé qui travaille au moins deux (2) heures en temps supplémentaire après la fin de sa jour-

- 10.02 f) née régulière et entre 17:00 heures et 20:00 heures a droit en plus du surtemps à l'allocation pour le souper prévue à l'annexe "B".
- L'employé qui travaille un minimum de quatre (4) heures en temps supplémentaire, le samedi, le dimanche ou un jour de congé payé a droit, en plus du surtemps, à l'allocation pour le repas prévue à l'annexe "B";
- g) l'employé qui travaille après 22:00 heures a droit à une allocation pour couvrir ses frais de transport, lesquels sont justifiés par un reçu;
- h) Tout travail effectué en temps supplémentaire peut être compensé, au choix de l'employé, par un congé d'une durée égale au temps du travail multiplié par un et demi ou par deux (2) suivant le taux applicable au terme des paragraphes 10.02d) et 10.02e).
- L'employé s'entend avec son supérieur immédiat quant au moment de la prise de son congé. Tout temps ainsi accumulé dans toute période de deux (2) mois devra être pris dans les deux (2) mois qui suivent, sinon le temps supplémentaire sera alors payé, à moins d'entente à ce contraire.

ARTICLE 11 - CONGES FERIES

11.01 Les jours suivants sont chômés et payés:

Vendredi Saint

Lundi de Pâques

24 mai ou jour décrété fête par les autorités compétentes

Saint-Jean-Baptiste

Confédération

Fête du Travail

11.01 suite:

Action de Grâces

Période des Fêtes :

1ère année:

Du 20 décembre 1982 au 2 janvier 1983 inclusivement.

2ème année:

Du 24 décembre 1983 au 8 janvier 1984 inclusivement.

11.02 Toute nouvelle fête civique décrétée par les autorités fédérales ou provinciales à l'occasion d'un événement spécial est chômées et payée, le jour même de la fête.

11.03 Tout salarié qui doit travailler durant l'un des congés ci-haut mentionnés pourra reporter ce congé férié à une autre date qui devra se situer dans les cent-quatre-vingt (180) jours qui suivent le congé. Cependant, aucun congé ne pourra être reporté durant les cinq (5) jours précédants ou les cinq (5) jours suivants les semaines de vacances du salarié.

ARTICLE 12 - CONGES DE MALADIE

12.01 Permanent régulier:

Tout permanent régulier a droit dans le cas de maladie, à une absence avec solde jusqu'à concurrence de deux (2) ans pour la même maladie.

Cependant, si un permanent régulier reprend son travail régulier pendant une période d'au moins six (6) mois, il se qualifie pour une nouvelle absence avec solde de deux (2) ans.

L'employeur paie la différence entre les montants du salaire régulier et celui de l'indemnité versée au salarié en vertu du régime collectif d'assurance-salaire, du ré-

12.01

suite:

gime supplémentaire de rentes, de la loi des accidents du travail ou de toute autre loi de sécurité du revenu.

Permanent à l'essai:

L'employeur maintient pendant quinze (15) jours le salaire régulier de tout permanent à l'essai absent pour maladie. Le permanent à l'essai bénéficie ensuite du régime collectif d'assurance-salaire. Le temps où le permanent à l'essai bénéficie du régime collectif d'assurance-salaire n'est pas compté dans sa période d'essai.

12.02

Employé de bureau:

L'employé a droit à un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) ouvrable de congé de maladie payé par mois de service.

La période de référence pour le calcul des jours de congés de maladie s'étendra du 15 décembre de l'année courante au 15 décembre de l'année suivante. L'employé accumulera une réserve de dix (10) jours de congés maladie. Lorsque cette réserve aura été accumulée, l'employeur versera l'excédent de ces dix (10) jours de congés de maladie à l'employé concerné.

Ce versement s'effectuera le 15 décembre de chaque année selon le taux de salaire alors en vigueur de l'employé.

Dans le cas d'absence pour maladie, l'employé utilise d'abord les congés de maladie qu'il a accumulés jusqu'à la 16ème journée d'absence, alors qu'il commence à bénéficier de l'indemnité prévue au plan collectif d'assurance-salaire.

Lorsque l'employé reçoit l'indemnité-salaire, il peut alors, s'il le désire, compléter son salaire à même sa réserve de congés de maladie. Dans ce cas, seule la part payée par l'employeur est déduite de la réserve de congés de maladie de l'employeur.

12.02 suite:

Toutefois, si l'employé quitte son emploi pendant ou à la fin de sa maladie, les congés ainsi conservés qu'il aurait pu utiliser, sont remboursés à raison de quarante pourcent (40%) du taux du salaire en vigueur au moment du départ et les autres à cent pourcent (100%).

12.03 Pour avoir droit au paiement de ses congés de maladie, le salarié informe son supérieur immédiat de sa maladie et de la durée probable de son absence. Ce rapport doit être fait autant que possible dès la première journée d'absence.

Dans le cas d'une absence de quinze (15) jours ou plus, le salarié, pour avoir droit au paiement de son indemnité, doit compléter les formules de réclamation en conformité avec les termes de la police d'assurance, à moins de raison indépendante de la volonté du salarié.

12.04 L'employeur peut exiger un certificat médical dans le cas d'absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs.

12.05 Lorsque son emploi prend fin pour quelque raison que ce soit, l'employeur paie à l'employé un montant correspondant au nombre de congés de maladie accumulés selon le salaire en vigueur au moment du départ.

Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé à l'essai.

ARTICLE 13 - CONGE DE MATERNITE

13.01 Principe:

La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

13.02

Modalités:

- 1) La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de la grossesse sur recommandation de son médecin, attestée par un certificat médical.
- 2) La salariée enceinte peut répartir son congé de maternité avant et après la date prévue de la naissance. Cependant, la salariée ne peut cesser de travailler qu'à compter du début de la seizième (16ème) semaine précédant la date prévue de la naissance. La salariée doit donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle doit préciser. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement.
- 3) A partir de la sixième (6ème) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, si la salariée est encore au travail, elle doit fournir un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse ou néglige de fournir ce certificat médical dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité. L'employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte, si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
- 4) Dans le cours de la quatorzième (14ème) semaine du congé de maternité, l'employeur fera parvenir à la salariée un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé de maternité et l'obligation pour celle-ci de donner par écrit à l'employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. A défaut d'un préavis, l'employeur n'est pas tenu de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date

13.02

4) suite:

où elle se présente au travail.

- 5) La période totale d'absence ne doit pas dépasser six (6) mois de calendrier de la date effective du départ ou de la date réputée du départ. La salariée peut obtenir une prolongation de cette période d'absence. En aucun cas, ce congé ne peut dépasser vingt-quatre (24) mois de la date du départ. Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle sera considérée comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé, dans ce cas, elle doit présenter à son employeur un certificat médical.
- 6) Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 7) Au cours dudit congé, la salariée accumule son ancienneté comme si elle avait été au travail. De plus, elle conserve les privilèges de l'assurance-groupe pour une durée maximale de six (6) mois.
- 8) a) Si au cours de la grossesse, la salariée enceinte est incapable de travailler par suite de complication de grossesse tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera de la protection prévue au régime de l'assurance indemnité hebdomadaire telle que prévue à l'article 20 de la convention collective. Cependant, son congé de maternité est réputé commencer au début de la huitième (8ème) semaine précédant la date prévue de la naissance.

13.02 8) b) Si au terme de congé de maternité, la salariée est incapable de reprendre le travail tel qu'attesté par un certificat médical, elle bénéficiera de la protection prévue au régime de l'assurance indemnité hebdomadaire, telle que prévue à l'article 20 de la convention collective.

13.03 La salariée peut utiliser sa réserve de congés de maladie pour recevoir son salaire complet.

13.04 Un congé sans solde est accordé à une salariée pour une période de six (6) mois consécutifs lors de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 14 - CONGES SPECIAUX

14.01 Tout salarié bénéficie de congés sans perte de salaire dans les cas suivants et pour le nombre de jours qui coïncident avec des jours ouvrables:

- a) à l'occasion de son mariage: cinq (5) jours.
- b) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: deux (2) jours.
- c) à l'occasion du mariage d'un enfant: deux (2) jours.
- d) à l'occasion du mariage du frère, de la soeur, du père, de la mère: un (1) jour.
- e) à l'occasion du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant: cinq (5) jours.
- f) à l'occasion du décès du frère ou de la soeur, quatre (4) jours.
- g) à l'occasion du décès des grands-parents, du beau-frère, de la belle-soeur ou d'un beau-parent: trois (3) jours.

- 14.02 Les jours de congé prévus au paragraphe précédent ne s'additionnent pas aux autres jours de congés prévus à cette convention, sauf à l'occasion du mariage.

ARTICLE 15 - CONGE ANNUEL

- 15.01 Le permanent régulier ayant un (1) an de service au 1er juin a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées au taux du salaire majoré de cent pourcent (100%).

- 15.02 Le permanent qui a cinq (5) ans de service et plus au 1er juin a droit à une cinquième (5ème) semaine de congé annuel payé au taux de salaire majoré de cent pourcent (100%).

Cette cinquième (5ème) semaine de vacances peut être prise à une date déterminée par entente avec son supérieur immédiat. Cependant, le paiement du salaire majoré pour cette cinquième (5ème) semaine de vacances sera effectué en même temps que le paiement des autres semaines de vacances.

- 15.03 L'employé de bureau ayant un an de service au 1er juin, a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées au taux de salaire régulier majoré de cinquante pourcent (50%).

- 15.04 Le salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté au 1er juin a droit à une période de congé annuel proportionnelle au temps écoulé depuis son embauchage, suivant les modalités prévues aux paragraphes 15.01 et 15.03.

- 15.05 Le salarié choisit ses dates de vacances, selon les exigences de son affectation et de son programme de travail.

En autant que possible, le salarié fixe au moins trois (3) semaines de vacances entre le 1er juin et le 31 août.

15.05 suite:

Cependant, l'employé de bureau devra prendre deux (2) semaines de congés annuel au cours des deux (2) dernières semaines complètes de juillet et il ne pourra prendre plus de trois (3) semaines consécutives de congé annuel à moins d'une entente avec son supérieur immédiat.

15.06 Le congé annuel est obligatoire et ne peut être accumulé d'une année à l'autre, à moins d'entente contraire entre les parties.

15.07 a) Le congé annuel est payé au taux du salaire en vigueur au 1er juin lorsque le salarié prend son congé annuel.

b) La période de référence pour le calcul du congé annuel se situe entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année courante.

15.08 Le salarié qui quitte le service de l'employeur pour quelque raison que ce soit, a droit de recevoir les montants déterminés aux paragraphes 15.01 et 15.03 ainsi que le montant prévu à 15.02 s'il y a droit, en tenant compte des dispositions de l'article 15.07 b).

15.09 Un employé doit prendre sa retraite dès qu'il atteint son soixantième (60ème) anniversaire de naissance. Cependant, il peut prendre une retraite anticipée à condition qu'il avise son supérieur immédiat au moins trois (3) mois à l'avance.

ARTICLE 16 - DEPENSES DE VOYAGE

16.01 L'employeur s'engage à rembourser au salarié toutes les

16.01 suite:

dépenses justifiées et autorisées encourues dans l'exercice de ses fonctions, telles que stipulées à l'annexe "B".

ARTICLE 17 - CALCUL DU SALAIRE

17.01 Pour fins de calcul du salaire et de la prime d'ancienneté, l'augmentation statutaire de chaque salarié lui est versée au premier (1er) juin de chaque année.

Cependant, le salarié embauché entre le 1er janvier et le 31 mai ne change pas d'échelon au 1er juin de son année d'embauchage, mais il a droit à compter du 1er juin à un rajustement de salaire hebdomadaire qui sera calculé en se basant sur l'augmentation statutaire d'une façon proportionnelle au temps travaillé.

17.02 Aucun salarié ne subit de baisse de salaire pendant la durée de la présente convention, quelles que soient les modifications apportées à sa fonction par l'employeur.

17.03 Le salarié est classé, quant à son salaire seulement, en tenant compte de ses années de service reconnues par l'employeur selon les échelles de l'annexe "A".

ARTICLE 18 - DROITS ACQUIS

18.01 Les avantages, droits et privilèges ne découlant pas d'une convention collective antérieure et existant avant la signature de la présente convention, qui ne sont pas modifiés dans cette convention, ne peuvent l'être sans le consentement écrit du Syndicat.

ARTICLE 19 - DEPENSES D'AUTOMOBILE

- 19.01 Les dépenses d'automobile sont régies par les dispositions de l'annexe "C".
- 19.02 L'employeur paie et fournit au salarié de Montréal qui utilise régulièrement une automobile, l'emplacement nécessaire au stationnement.
- 19.03 Dans le cas d'absence d'un lieu de stationnement satisfaisant dans une autre région, les parties disposent du cas selon la règle énoncée précédemment.

ARTICLE 20 - ASSURANCES

- 20.01 Les parties conviennent de maintenir en vigueur un contrat collectif d'assurance-vie, maladie, salaire.
- 20.02 Les bénéficiaires d'assurance-vie, salaire ou leur équivalent seront maintenus.
- 20.03 Advenant que le régime public d'assurance-maladie élargisse sa couverture, les sommes actuellement affectées à cette couverture dans le régime privé seront maintenues et de nouveaux bénéficiaires pourront être ajoutés.
- 20.04 L'employeur continue d'administrer le régime et paie les primes.
Cependant, chaque employé contribue au paiement de la prime en versant une cotisation de un dollar (\$ 1.00) par année.
- 20.05 Les cadres peuvent adhérer au régime.

ARTICLE 21 - DIVISION, FUSION, RADIATION, CHANGEMENT JURIDIQUE
OU AUTRES

21.01 Sans égard à la division, fusion, changement constitutionnel ou changement de structures juridiques, le nouvel employeur (au sens du Code du Travail) est lié par la présente convention comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieux et place de l'employeur précédent.

ARTICLE 22 - DUREE DE LA CONVENTION

22.01 La présente convention, une fois déposée conformément aux dispositions du Code du Travail sera considérée comme étant en vigueur pour une période de deux (2) ans, s'étendant du 1er juin 1982 au 31 mai 1984 inclusivement.

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

Conseiller syndical

Secrétaire

1er décembre 1982

1er décembre 1982

\$ 27,615.00

\$ 15,697.00

\$ 30,522.00

\$ 17,994.00

\$ 33,433.00

\$ 20,293.00

Pour la période du 1er juin 1983 au 31 mai 1984, l'augmentation de salaire sera égale au pourcentage (%) d'augmentation de salaire accordée aux salariés de la C.S.D. pour la même année incluant les ajustements sur le fonds de pension et sur les primes d'ancienneté.

Le conseiller syndical verra son salaire majoré de seize pourcent (16%) pour le fonds de pension à partir du 1er jour du mois où il atteint douze (12) mois d'ancienneté. Il s'engage à prendre un fonds de pension dont la prime équivaut à au moins quatre-vingt-cinq pourcent (85%) du montant versé par l'employeur pour le fonds de pension en l'indexant à chaque année jusqu'au montant maximum permissible par la loi.

Lorsque le conseiller syndical a terminé deux (2) années de service, il touche une prime d'ancienneté annuelle de \$ 165.50 pour toutes les années subséquentes jusqu'à concurrence de \$ 1,655.00. Le montant de cette prime est établi au 1er décembre 1982 et il sera ajusté au 1er juin de chaque année subséquente avec l'augmentation de salaire obtenue.

Lorsque l'employé de bureau a terminé deux (2) années de service, il touche une prime d'ancienneté annuelle de \$ 125.40 pour toutes les années subséquentes jusqu'à concurrence de \$ 1,254.00. Le montant de cette prime est établi au 1er décembre 1982 et il sera ajusté au 1er juin de chaque année subséquente avec l'augmentation de salaire obtenue.

ANNEXE "B"

REGLEMENTS CONCERNANT LES DEPENSES

L'employeur rembourse les dépenses justifiées et autorisées encourues par le salarié dans l'exercice de ses fonctions syndicales, d'après les normes ci-après énumérées:

Lorsque le salarié est appelé à voyager à l'extérieur pour une période minimale de douze (12) heures, dans l'exercice de ses fonctions, ou sur approbation de son supérieur immédiat, il bénéficie d'une allocation quotidienne fixe de dépenses d'après les montants suivants:

Chambre: \$ 30.00
Chambre au 1er octobre 1982: \$ 34.00

Repas:

Déjeuner: \$ 3.00
Souper: \$ 8.00
Collation du soir: \$ 3.00

Le conseiller syndical appelé à exécuter du travail le samedi, le dimanche ou un jour férié a droit de réclamer les allocations du repas du midi à raison de sept dollars (\$ 7.00).

Ces taux ne s'appliquent pas lorsque l'organisme paie lui-même les frais de séjour.

Lorsque l'employeur déplace un permanent, il paie les frais de déménagement selon le tarif convenu à l'avance avec le permanent.

Allocation pour frais de dépenses diverses: \$ 12.00 par semaine.
Au 1er octobre 1982: \$ 15.00 par semaine.

ANNEXE "C"

REGLEMENT CONCERNANT LES AUTOMOBILES

L'exécutif de la Fédération détermine les fonctions qui requièrent l'usage d'une automobile en vertu du plan suivant:

Le permanent dont la fonction requiert une automobile utilise sa propre voiture ou une voiture louée par lui et qui doit être en bon état de fonctionnement.

Il reçoit de l'employeur, pour couvrir tous les frais de financement, d'assurance et d'entretien, les avantages suivants:

1. Une allocation de vingt-deux cents (.22¢) du kilomètre ou .35,2¢ du mille réduite de .06,5¢ du kilomètre ou .10,4¢ du mille pour l'essence, ce qui représente une allocation de .15,5¢ du kilomètre ou .24,8¢ du mille.

Cette allocation est payable sur le millage indiqué à l'odomètre réduit d'un pourcentage (%) pour usage personnel tel que défini ci-après:

Distance entre la résidence du permanent et son bureau.

	<u>REDUCTION</u>
Moins de seize (16) kilomètres (10 milles)	20%
De 16 kilomètres (10 milles) à moins de 32 kilomètres (20 milles)	25%
De 32 kilomètres (20 milles) à moins de 48 kilomètres (30 milles)	30%
48 kilomètres (30 milles) et plus	35%

Le calcul sera effectué par l'employeur une (1) fois par année au 1er décembre.

2. Cependant, des montants seront versés au permanent à titre d'avance par l'employeur de la façon suivante:
 - a) Un montant de trente dollars (\$ 30.00) par semaine sera versé à titre d'avance pour le millage local sur une base d'un maximum de quarante-six (46) semaines par année (les vacances annuelles et la période du congé des fêtes étant exclues).
 - b) Une avance mensuelle de deux cent-cinquante-six dollars (\$ 256.00) qui sera portée à trois cents dollars (\$ 300.00) au 1er octobre 1982 sera versée pour le millage à l'extérieur de la région immédiate à condition que le permanent indique le millage apparaissant à son odomètre à chaque mois.
3. Lors du calcul au mois de décembre de chaque année, l'employeur effectuera un ajustement en tenant compte du mode de calcul prévu au paragraphe no. 1 et des avances prévues au paragraphe no. 2. Advenant que les avances soient inférieures au montant auquel le permanent a droit, l'employeur paiera immédiatement la différence entre les deux (2) montants et dans le cas où les avances seraient supérieures au montant auquel le permanent a droit, l'employeur considérera la différence entre les deux (2) montants comme du salaire différé et inscrira cette différence comme revenu sur les formules T4 et TP4 pour fins d'impôt.
4. Pour tout accident subi ou dommage causé par vandalisme dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur accorde chaque année un montant de deux cent-vingt-cinq dollars (\$ 225.00). Le paiement s'effectue le 1er décembre de chaque année. Pour un permanent qui a moins d'un (1) an de service; le bénéfice lui sera payé au prorata du temps travaillé.

5. Le permanent qui utilise son automobile conformément aux dispositions qui précèdent, a une carte de crédit pour fins de consommation d'essence. Cependant, l'employeur ne paie pas l'essence durant les vacances annuelles et durant le congé des fêtes. Durant ces périodes, le permanent n'est pas autorisé à utiliser la carte de crédit de l'employeur.

6. Pour bénéficier de ces taux, le permanent doit assurer son automobile conformément aux dispositions suivantes:
 - a) Assurance-affaires;

 - b) Responsabilité civile: limite globale de \$ 50,000.00 ou tout autre montant déterminé par les lois provinciales qui serait plus élevé que le montant de \$ 50,000.00;

 - c) Déductible sur collision: \$ 500.00;

 - d) Déductible combiné (feu, vol, pare-brise): \$ 100.00.

7. Nonobstant les dispositions des paragraphes 1, 2 et 3 qui précèdent, le montant maximum qu'un permanent recevra en vertu de cette entente est de \$ 4,980.00 par année. Cependant, ce montant maximum pourra être de \$ 5,205.00 par année si l'on y ajoute le montant prévu au paragraphe no. 4 qui précède, le tout sujet aux dispositions du paragraphe no. 2.

8. Lorsqu'un permanent est en congé maladie, l'employeur continue à lui verser les avances prévues à la présente annexe et les dispositions du paragraphe 2 s'appliqueront pour une période maximale d'un (1) an. Pendant cette période, le permanent n'est pas autorisé à utiliser la carte de crédit pour fin de consommation d'essence.

ANNEXE "D"

ANCIENNETE

(Référence à l'article 6.02 de la convention)

a)	Jean-Guy Gadbois	03/10/1963
b)	Yvon Jacques	21/11/1966
c)	Robert Dupont	25/02/1973
d)	Claude Faucher	11/08/1975
e)	Raymond Fillion	12/06/1977
f)	Claude Rodrigue	05/03/1979
g)	Gérard Lapierre	12/11/1979

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 22^e jour
du mois de NOVEMBRE 1982.

SYNDICAT DES SALARIES
PROFESSIONNELS

Raymond Filiat
Robert Gagnon

FEDERATION CANADIENNE DES
TRAVAILLEURS DU TEXTILE INC.

Armand Gagnon
Nicolas Lincourt

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

ENTRE:

LA FEDERATION CANADIENNE DES TRAVAILLEURS DU TEXTILE INC.

ET

LE SYNDICAT DES SALARIES PROFESSIONNELS

POUR LES CONSEILLER SYNDICAUX

Considérant les problèmes causés par l'ancien fonds de pension et les problèmes possibles avec un autre fonds de pension sous le système d'un plan groupe, les parties conviennent que:

1. La contribution de l'employeur au plan de pension qui était auparavant versée à ce titre, a été ajoutée au salaire des permanents tel que prévu à l'annexe "A" de la présente convention.
2. Les employés s'occuperont personnellement de s'acheter un plan de pension tel que prévu à l'annexe "A". Cependant, l'employeur pourra déduire à chaque semaine sur la paie des employés les montants pour le plan individuel à condition que les employés concernés signent une formule d'autorisation à cette fin et que ces montants puissent être déposés à un même endroit pour tous les permanents et ceci, en accord avec les dispositions de toute loi qui pourrait s'appliquer à cet effet.
3. Si un employé préfère opter pour un plan individuel différent et ne fait pas effectuer les déductions à la source tel que prévu au deuxième (2ème) paragraphe, il devra alors fournir annuellement à l'employeur une (1) copie des reçus attestant qu'il respecte les exigences contenues dans l'annexe "A" de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 22^e jour
du mois de NOVEMBRE 1982.

SYNDICAT DES SALARIES
PROFESSIONNELS

Raymond Fillion
Robert Dupont

FEDERATION CANADIENNE DES
TRAVAILLEURS DU TEXTILE INC.

Armand Legendre
Henri Vincent

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

ENTRE:

FEDERATION CANADIENNE DES TRAVAILLEURS DU TEXTILE INC.

ET

SYNDICAT DES SALARIES PROFESSIONNELS

Considérant la situation économique de la Fédération et dans le but de maintenir le même nombre d'employés qu'au 31 mai 1982, les parties conviennent de ce qui suit:

Nonobstant les dispositions prévues aux annexes a, b, et c) de la présente convention et tant et aussi longtemps qu'il n'y aura pas de mise à pied parmi les employés de la Fédération, les parties s'entendent pour reporter l'application de l'augmentation de salaire, incluant la prime d'ancienneté, de l'allocation automobile, de dépenses diverses et de coucher au 1er mars 1983 avec réouverture seulement sur les salaires incluant la prime d'ancienneté et le fonds de pension le 1er juin 1983.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 22^e jour du mois de **NOVEMBRE** 1982.

SYNDICAT DES SALARIES
PROFESSIONNELS

Raymond Felber
Robert Gagnon

FEDERATION CANADIENNE DES
TRAVAILLEURS DU TEXTILE INC.

Raymond Gagnon
Henri Guéroux