

No.

17121-01

NOM

Lwinpet Inc.

B:12-004

17-17121-01

'82 FEB 15 14 33

PAR MESSAGE

CONVENTION COLLECTIVE

PAR et ENTRE:

TWINPAK INC.
2225 boul. Hymus
Dorval, Québec

(Ci-après appelé "la Compagnie")

ET:



CHAUFFEURS ET OUVRIERS DES METIERS
CONNEXES DE LA CONSTRUCTION ET DE
L'APPROVISIONNEMENT, LOCAL D'UNION
903 DES TEAMSTERS

filiale de l'International Brotherhood
of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen
and Helpers of America.

(Ci-après appelé "l'Union")

EN FOI DE QUOI, les parties présentes conviennent comme suit:

VRAIE COPIE CERTIFIÉE
Par... *Pauline Salmon*
secrétaire-trésorière

12-004

Microfilmé



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3.1 030734	820.21.5

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	TWIN PIAK INC	841030	820126	1650
A2				Employeur
A3	2225 BOWL HYMUS DORVAL			
		A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
			M17121001	0101027
		A12 Code d'activité		
		1650		
		Convention		
Carte	Nom de la partie syndicale A09			
A4	CHAUFFEURS & AUTRES METIERS CONNEXES			
A5	CONST. & APPR. TEAMSTERS #9103 production			

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 011	A14 011	A15 111	A16 4210	A17 65112	A18 063	A19 4	A20 010	A21 07	A22	A23 36
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale primaire 04 Sentence arbitrale (postérieurs/postérieurs) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 09 Autre disposition	01 Un employeur un étab. un syndicat un certif. 02 Un employeur un étab. plus syndic plus certif. 03 Un employeur plus étab. un syndicat un certif. 04 Un employeur plus étab. un syndicat plus certif. 05 Plus employeur un étab. un syndicat plus certif. 06 Plus employeur plus étab. un syndicat plus certif. 07 Plus employeur plus étab. plus syndic plus certif. Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég. locale éducation 11 Rég. locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-CDI 03 FAT-CDI-GTC 04 CTC 05 CIG 06 CSC 07 CSO 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet.	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSG.	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Maurice — Bas-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 081 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Cassiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livriers 04 Cassiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technicien 04 soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		
Carte	Codificateur	Date	Verificateur							
A6 0105	100	8203108	102	006						

ARTICLE 1. PARTIES AUX PRESENTES

Les parties aux présentes sont:-

- a) Twinpak Inc. (Ci-après désigné "la Compagnie").
- b) Les employés de Twinpak Inc. tels que représentés en vertu du certificat du Ministère du Travail en date du 20 septembre 1974 par le Local d'Union 903, des chauffeurs et ouvriers des métiers connexes de la construction et de l'approvisionnement, filiale de l'International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America (Ci-après désigné "l'Union").

ARTICLE 2. BUT GENERAL

- 2.01 Le but général de cette convention est d'établir des termes et conditions de la Convention Collective de Travail entre les parties ci-dessus. Il est décidé par les deux parties de coopérer dans le maintien des relations harmonieuses qui faciliteront les opérations ordonnées et économiques de l'établissement, de prévoir des règlements amicaux des différends qui peuvent survenir entre les deux (2) parties et d'établir des conditions d'emploi à être observées par les parties.
- 2.02 Il est entendu que chacune des clauses, phrases, ou paragraphes de cette convention seront interprétés dans le contexte de la dite convention.

ARTICLE 3. RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 La Compagnie reconnaît que l'Union a été certifiée en vertu du Code de Travail de Québec, comme le seul agent de négociation collective pour tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau, des vendeurs et de toute personne exclue par la loi.

ARTICLE 4. SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Par les présentes, la Compagnie s'engage à déduire de la première paie du mois de chaque employé régi par cette convention, qu'il soit membre de l'Union ou non, une somme équivalente à la cotisation syndicale et à remettre le total de ces déductions au secrétaire-trésorier de l'Union au plus tard le premier jour du mois suivant. La Compagnie, en même temps, doit remettre au syndicat une liste en double des noms de chaque employé pour lequel une retenue syndicale a été faite.
- 4.02 A la signature du contrat, tous les employés selon l'article 3, deviendront membres de l'Union des Teamsters Local 903.
- 4.03 Les nouveaux employés seront tenus de devenir membre de l'Union à partir de la date d'expiration de leur période prévue à l'article 10.01.

- 4.04 a) Dans le cas de tout changement du montant de la cotisation syndicale à être prélevée par l'Employeur, l'Union devra en aviser l'Employeur par lettre recommandée et signée par les officiers dûment mandatés par l'Union pour ce faire.
- b) Cependant, l'obligation de l'Employeur de se conformer à un tel avis ne sera effectif qu'au moment du prélèvement des cotisations syndicales mensuelles qui suivra immédiatement la date d'un tel avis.

4.05 Tous les employés occasionnels et partiels devront, comme condition d'emploi, payer la cotisation syndicale mensuelle et ce pour la période de probation. Pour les étudiants, cette période de probation sera de 120 jours.

ARTICLE 5. DROITS DE LA DIRECTION

5.01 La Compagnie a le droit de diriger ses effectifs ouvriers et assurer l'ordre, la discipline et le rendement; embaucher, réembaucher, transférer, promouvoir, réduire à un grade inférieur ou mettre à pieds en tenant compte de la clause d'ancienneté, congédier ou discipliner les employés; conduire, contrôler, surveiller, continuer ou discontinuer, en tout ou en partie, les opérations de l'usine et sans réduire la portée de ce qui précède, déterminer l'emplacement des opérations et de la machinerie, les produits à transformer et/ou manufacturer, les procédés et méthodes de fabrication, les cédules de production, l'outillage à utiliser, la forme des produits et la surveillance des matériaux et des éléments à incorporer aux produits de la Compagnie, et pourra demander la signature des employés à un accord pour respecter les secrets de fabrication de la Compagnie.

5.02 La Compagnie aura le droit de faire et de modifier de temps à autre, des normes et règlements que les employés devront observer, lesquelles normes ne devront par être en contradiction avec les clauses de cette convention, le tout sujet aux droits de tout employé en conformité avec la présente convention.

ARTICLE 6. GREVE ET CONTRE-GREVE

6.01 En vue des procédures ordonnées établies par cette convention pour régler les griefs, la Compagnie ne fera pas de contre-grève (lock-out) pendant la durée de cette convention.

6.02 Il est aussi convenu qu'il n'y aura aucune grève, arrêt de travail, suspension totale ou partielle des activités, par la salariés et/ou par l'Union pendant la durée de cette Convention.

ARTICLE 7. TABLEAU D'AFFICHAGE

7.01 La Compagnie permettra à l'Union d'afficher tout avis d'activité syndicale sur un tableau fourni à cette fin. De tels avis devront porter le sceau officiel de l'Union et la signature d'un officier autorisé.

7.02 Il est entendu que la convention collective de travail pourra être affichée sur ce tableau.

- 8.01 S'il est délégué par l'Union à toute convention ou école d'entraînement, le capitaine d'atelier ou représentant dûment élu aura droit à une permission d'absence sans rémunération, ni interruption d'ancienneté pourvu qu'un avis écrit d'au moins soixante-douze (72) heures soit donné à la Compagnie. Il est entendu que cette personne pourrait s'absenter pour une période n'excédant par sept (7) jours ouvrables par année.
- 8.02 Si un employé régi par cette convention est élu ou nommé à une position permanente dans l'Union, tel employé aura droit à une permission d'absence pour une période maximum de six (6) mois, sans rémunération, ni interruption d'ancienneté. Ceci ne s'applique qu'à un employé à la fois. Il est convenu que cet employé sera remplacé et après avis de retour écrit tel que cité au paragraphe 8.03, l'employé, si son ancienneté le permet, retournera à son emploi précédent ou un emploi au même salaire; si aucune ouverture n'existe, l'employé sera placé dans une classification plus basse, selon son ancienneté et selon ses capacités.
- 8.03 Dans les cas cités à 8.01 et 8.02 l'avis écrit devra spécifier la date du départ et du retour au travail du salarié impliqué et celui-ci devra, sous peine de perte d'ancienneté, être effectivement au travail dans un délai n'excédant pas trois (3) jours de la date de terminaison de la permission d'absence de travail.

ARTICLE 9. DISCRIMINATION

- 9.01 La Compagnie s'engage à ne pas faire de distinction, à ne pas intervenir, à ne pas exercer de restriction ou de contrainte contre aucun employé parce qu'il est membre de l'Union.
- 9.02 Aucune assemblée d'Union n'aura lieu, ni aucun avis de l'Union ne sera distribué dans la propriété de la Compagnie à moins d'avoir été au préalable approuvé par la Compagnie, tel que stipulé à l'article 7.01.

ARTICLE 10. ANCIENNETE

- 10.01 Le salarié nouvellement embauché par l'Employeur sera soumis à une période de probation de soixante (60) jours de calendrier au cours de laquelle l'Employeur pourra le congédier à sa discrétion. Après cette période son ancienneté sera reconnue depuis la date de l'embauchage. Durant cette période de probation, à l'exception des taux de salaires et des heures de travail, ce salarié n'est pas assujetti à la présente convention.
- 10.02 L'ancienneté de tout salarié ayant complété sa période de probation sera établie à la date où il a commencé à travailler. Il ne perdra pas son ancienneté pendant les périodes suivantes:
- a) Absence d'une durée maximum de douze (12) mois par suite d'une mise-à-pieds pour manque de travail.
 - b) Absence par suite de maladie ou blessure ou accident pourvu que le salarié reprenne le travail lorsqu'il sera rétabli. La Compagnie pourra exiger un certificat médical en tout temps pour contrôler la nature et durée d'une telle absence.

10.02 suite...

- c) Absence d'une durée de six (6) mois par suite d'une promotion hors de l'unité de négociation.
- d) Il est convenu que lors d'une promotion hors de l'unité de négociation, l'employé promu pourra revenir à l'unité de négociation en tout temps durant la dite période de six (6) mois.

✓ 10.03

L'ancienneté de tout salarié prendra fin dans les cas suivants:

- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) S'il est renvoyé pour cause;
- c) S'il est mis-à-pieds pour une période de plus de douze (12) mois;
- d) A la suite d'une mise-à-pieds, s'il omet de se rapporter au travail dans un délai de trois (3) jours à la suite d'un rappel au travail par courrier recommandé ou télégramme à sa dernière adresse connue ou si l'employé a été mis-à-pieds pour une période définie et qu'il avait été avisé par écrit avec une copie à l'Union, au temps de la mise-à-pieds, de retourner au travail à une date précise.
- e) Si ayant obtenu un congé de l'employeur, il parvient à la connaissance de l'Union ou de la Compagnie qu'il travaille pour un autre employeur.

10.04

En cas d'une mise-à-pieds et rappel au travail, l'ancienneté prévaudra quand le salarié concerné possède les qualifications et l'habileté nécessaires pour satisfaire les exigences normales du travail à exécuter.

10.05

Dans le cas de mise-à-pieds, la Compagnie affichera une liste des employés à être mise-à-pieds, au moins deux (2) jours ouvrables avant la fin de son quart normal de travail, et en donnera une copie au délégué en chef.

10.06

La liste d'ancienneté sera mise à jour et affichée deux (2) fois par année, le 15 avril et le 15 octobre de chaque année; cette liste prévaudra en tout temps et tout employé pourra, dans les dix (10) jours de travail suivant la date d'affichage de la liste d'ancienneté, contester la dite liste par le procédure de grief. Une copie de la dite liste sera remise à l'Union.

10.07

En cas de mise-à-pieds et/ou rappel au travail, les droits d'ancienneté préférentielle seront accordés aux délégués (pas plus d'un (1) par équipe) mais cesseront immédiatement s'ils sont remplacés.

ARTICLE 11. AFFICHAGE DE POSTES PERMANENTS

11.01

- a) Lorsqu'un poste permanent devient vacant et doit être comblé, il sera affiché pendant une période de trois (3) jours de travail consécutifs.

11.01 suite...

- b) La sélection pour de tels postes sera faite en tenant compte de l'ancienneté, pourvu que l'employé possède les aptitudes, l'habileté, les qualifications et le bon état physique nécessaires pour satisfaire les exigences normales du travail à accomplir.
- c) Toute autre vacance résultant de l'affichage d'un tel poste ne sera pas affichée mais sera comblée d'après :
- i) l'ancienneté
 - ii) les connaissances, efficacité et habileté à satisfaire les exigences normales du travail à accomplir et
 - iii) un bon état physique.

11.02 Tout employé peut se porter candidat à un poste permanent affiché qui comporte un taux de salaire plus élevé que le poste qu'il détient actuellement; l'employé ainsi choisi sera à l'essai pendant le temps mentionné ci-dessous avant qu'il soit considéré permanent à ce poste:

Ouvrier général)	Deux (2) semaines
Opérateur/trice		
Préposé au matériel)	Trois (3) semaines
Contrôle de qualité		
Monteur (Set-up man))	Six (6) semaines
Monteur de machine		
(Millwright)		
Machiniste		

11.03 Il est de plus convenu que toute affiche d'un poste ne sera valable que pour la durée de la période d'affichage tel que mentionné à l'article 11.01 et ne pourra servir en aucun autre moment.

ARTICLE 12. CONGES DE DEUIL

- 12.01 Advenant de la mort du père, de la mère, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un fils, d'une fille, d'un conjoint, un employé aura droit à un congé d'absence de trois (3) jours continus sans perte de salaire.
- 12.02 Advenant de la mort d'une belle-sœur ou beau-frère, ou grand-parent de l'employé, un employé aura droit à un congé d'absence d'un maximum de (1) jour payé.
- 12.03 Le congé d'absence se terminera le jour des funérailles, et l'employé sera payé son jour régulier pour chaque jour ouvrable d'absence jusqu'à un maximum de trois (3) ou un (1) jours selon le cas, incluant toute prime.
- 12.04 Il est entendu que l'employé devra fournir une preuve satisfaisante de mortalité dans ces cas si la Compagnie l'exige.

ARTICLE 13. CONGES STATUTAIRES

- 13.01 Les jours suivants sont reconnus congés statutaires:
- Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An
 - Vendredi Saint
 - Fête de la Reine
 - Lundi de Pâques
 - Fête de la St-Jean-Baptiste
 - Fête du Canada
 - Fête du Travail
 - L'Action de Grâce
 - Le 24 décembre
 - Jour de Noël
 - Le 26 décembre
 - Le 31 décembre
- 13.02 Tous les employés qui ont complété leur période de probation et qui ne sont pas sur une mise-à-pieds depuis plus de vingt (20) jours de calendrier auront droit au paiement dudit congé statutaire. L'employé doit travailler le jour cédulé précédent et le jour cédulé suivant chacune de ces fêtes.
- 13.03 Si un de ces dit congés statutaires tombe un samedi ou un dimanche, le vendredi précédant ou le lundi suivant immédiatement le dit congé sera observé en lieu dudit congé, ou tout autre jour proclamé par la loi.
- 13.04 Les employés éligibles qui ne travaillent pas un des congés ci-dessus mentionnés seront payés pour une journée de travail. Une journée de travail sera calculée à huit (8) heures, sur le taux de base, incluant la prime d'équipe.
- 13.05 Les employés éligibles qui travaillent un tel jour de congé seront payés à temps et demi pour les heures où ils ont travaillé, en plus de la paie ordinaire de congé prévue à l'article 13.04 ci-dessus.

ARTICLE 14. ABSENCE OBLIGATOIRE

- 14.01 Si un employé est appelé pour agir comme juré, la Compagnie accepte de payer la différence entre ce qu'un juré recevra de la cour, et le salaire régulier de huit (8) heures au taux de base incluant toute prime qu'il aurait reçu s'il avait put se présenter au travail. Sur demande de la Compagnie, l'employé devra fournir une preuve du montant reçu en tant que juré.

CONGE DE NAISSANCE

- 14.02 Tout salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant bénéficie d'un congé de un (1) jour sans perte de salaire.

ARTICLE 15. VACANCES ANNUELLES

- 15.01
- a) Les employés auront droit chaque année à des vacances rémunérées basées sur leur service continu auprès de la Compagnie.
 - b) Moins d'une année: l'ordonnance No 3 de la Commission du Salaire Minimum s'applique.

15.01 suite...

- c) D'un (1) an à quatre (4) ans: deux (2) semaines de vacances et 4% des revenus de l'employé.
- d) De quatre (4) ans à cinq (5) ans: deux (2) semaines de vacances et 5% des revenus de l'employé.
- e) De cinq (5) ans à sept (7) ans: trois (3) semaines de vacances et 6% des revenus de l'employé.
- f) De sept (7) ans à quatorze (14) ans: trois (3) semaines de vacances et 7% des revenus de l'employé.
- g) De quatorze (14) ans et plus: quatre (4) semaines de vacances et 8% des revenus de l'employé.

15.02 Les vacances doivent être prises à une période satisfaisante pour la Compagnie dans les douze (12) mois qui suivent le 1er mai de chaque année. De plus, il est aussi convenu que la période d'acquisition des vacances s'effectue à compter du 1er mai au 30 avril de l'année courante.

15.03 En tout temps, la Compagnie pourra limiter à un (1) employé par classification et à cinq (5) le nombre total d'employés en vacances en même temps.

15.04 Si la Compagnie décide éventuellement de fermer l'usine pour la période des vacances, elle choisira deux (2) semaines consécutives entre le 24 juin et le jour de la Fête du Travail et affichera cette information le 1er mai précédent.

15.05 Si un congé statutaire tombe pendant les vacances annuelles d'un employé, l'employé aura droit à une journée payée de plus qui sera ajoutée à ses vacances annuelles pour le dit congé statutaire.

ARTICLE 16. REPRESENTATION SYNDICALE

16.01 La Compagnie reconnaît le droit de l'union de nommer un délégué d'atelier représentant les employés, et, si la tâche devient trop considérable pour un seul délégué, des délégués supplémentaires pourront être nommés. Si l'Union nomme plus d'un délégué, elle doit alors nommer un délégué en chef pour discuter avec la Compagnie de toutes les questions ou griefs qui se présentent dans l'exécution de la convention. Cependant, tout délégué devra avoir un an d'ancienneté à sa nomination.

- a) L'Union convient d'aviser la Compagnie par écrit des noms des délégués et de tout changement qu'elle peut apporter à ces nominations de temps à autre.
- b) L'Union reconnaît et convient que ces délégués ont des tâches régulières à accomplir décrétées par leur emploi, qu'ils ne doivent prendre que le temps raisonnablement nécessaire durant les heures de travail pour voir à l'administration de la présente convention, ceci après entente mutuelle avec leur contremaître.

ARTICLE 16. suite...

- 16.03 a) Il est mutuellement entendu que le délégué d'atelier et/ou le comité de grief, selon le cas, ne subira aucune perte de salaire pendant qu'il s'occupe d'un grief durant ses heures de travail.
- b) Il est aussi entendu que le délégué d'atelier et/ou le comité de négociations ne subira aucune perte de salaire pendant qu'il siège aux séances de négociations.
- 16.04 Le représentant d'affaire de l'Union sera admis dans les locaux de la Compagnie couvert par la présente convention durant les heures de travail après avoir au préalable avisé le directeur de l'usine, avec l'entente expresse que sa présence ne causera pas d'interruption dans le travail des employés.

ARTICLE 17. PROCEDURE DE GRIEFS

- 17.01 Tout différend entre la Compagnie et un ou des employés concernant l'interprétation ou une violation de la présente convention constituera un grief et sera traité de la manière suivante:
- 17.02 Premier stage:
Le grief doit être soumis par écrit par l'employé au directeur de l'usine ou le gérant du Material Handling dans les cinq (5) jours de l'incident causant le grief (excepté pour les griefs de salaire qui devraient être déposés dans les cinq (5) jours où l'employé reçoit sa paie de son employeur).
- 17.03 Deuxième stage:
Le directeur de l'usine ensemble avec le délégué en chef et/ou le représentant de l'Union, si l'employé le désire, et s'il s'avère nécessaire, l'employé impliqué, devront se reconfronter pour tenter de régler les différends. Le gérant concerné devra donner sa réponse dans les cinq (5) jours de la réception du grief par écrit à l'Union.
- 17.04 Troisième stage:
Si le différend n'est toujours pas réglé, il peut alors être soumis en dedans de quinze (15) jours de la réponse de la Compagnie à un arbitre choisi par le consentement mutuel des parties. A moins qu'il y ait entente sur le choix d'arbitre dans les dix (10) jours suivant la soumission à l'arbitrage, l'arbitre devra être désigné par le Ministère du Travail de la Province de Québec.
- 17.05 L'arbitre devra être autorisé à interpréter ou appliquer les stipulations de cette convention et en aucune façon ajouter à, ou soustraire de, ou changer les termes de cette convention.
- 17.06 Dans le cas où un grief n'est pas fait par écrit dans les délais fixés, les droits de l'arbitrage et les droits de procéder à un grief devront être annulés à moins que les deux parties ont consenti par écrit de prolonger tel délai.

- 17.07 La décision de l'arbitre doit être finale et engage les deux parties.
- 17.08 Les coûts de l'arbitrage seront partagés à part égale entre les deux parties.

ARTICLE 18. CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- 18.01 a) Tous les employés appelés au travail recevront un minimum de quatre (4) heures de paie pour "temps d'appel", incluant samedis, dimanches, et fêtes, au taux de paie pour le jour où il est appelé.
- b) Tous les employés qui, après avoir quitté les lieux de travail et qui sont rappelés au travail, recevront un minimum de quatre (4) heures au taux applicable, comme "temps de rappel".
- 18.02 Tous les employés couverts par ce contrat devront être payés au taux et aux conditions de salaire du présent contrat pour la période de temps autorisée et poinçonnée sur sa carte.
- 18.03 Tous les employés concernés dans ce contrat devront poinçonner leur carte eux-mêmes (à l'entrée et à la sortie de l'ouvrage) et sous aucun prétexte il ne sera permis à un contremaître, un représentant et l'employeur ou tout autre employé de la faire à sa place.
- 18.04 L'employeur devra mettre à la disposition des employés un endroit de rechange, un endroit pour se laver, cabinets de toilette propres et sanitaires, et des endroits appropriés où ils pourront manger.
- 18.05 a) Dans le cas de période réduite de travail dû au manque de continuité de l'ouvrage, ou de remplacement temporaire ou de tout autre transfert n'excédant pas trente (30) jours ouvrables, l'employé affecté à ce nouveau travail le sera sans perte de salaire.
- b) Lorsque le taux de salaire du nouveau poste est plus élevé, l'employé sera payé le nouveau taux immédiatement.
- 18.06 a) Tous les employés auront droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes, une période durant chaque moitié de leur quart.
- b) Après deux (2) heures de temps supplémentaire, l'employé aura droit à une demi (½) heure, sans perte de salaire, pour prendre son repas.
- 18.07 Les parties ont convenu qu'il y aura une période d'une demi-heure affectée au repas durant chaque quart et ce sans perte de salaire.
- 18.08 Chaque employé ayant droit de vote aura droit à quatre (4) heures consécutives pour lui permettre d'exercer son droit de vote aux élections provinciales ou fédérales et cela sans aucune perte de salaire, selon la loi.

- 18.09 Si l'employeur exige que les employés portent un uniforme, l'employeur devra en assumer le coût total et voir à son entretien. Ces uniformes demeureront la propriété de la Compagnie et l'employé en sera tenu responsable.
- 18.10 Si pendant la durée de la convention, il fallait créer une nouvelle classification, celle-ci sera établie par la Compagnie et s'il y a désaccord entre les parties quant au taux de salaire correspondant à cette nouvelle classification, la question sera traitée selon les dispositions de la procédure en matière de grief, article 17. Si la chose n'est pas réglée, elle peut être soumise à l'arbitrage en conformité avec l'article 17.
- 18.11 Toute personne non couverte par cette convention n'accomplira pas le travail des employés couverts par cette convention à l'exception des congrégataires qui pourront aider aux travaux des mécaniciens, des "set-up men" et à l'entretien de l'équipement et ce en cas d'absence de personnel qualifié pour effectuer le travail, ainsi que pour remplacer durant les périodes de repas et/ou repos, ainsi que lors d'absence et/ou retard.

ARTICLE 19. SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE

- 19.01
- a) La Compagnie convient de fournir un plan d'assurance-vie pour tous les employés. Le montant d'assurance sera de \$5,000.00 pour employé célibataire et \$10,000.00 pour employé marié.
 - b) La Compagnie convient de fournir un plan d'assurance-maladie supplémentaire pour tous les employés, avec un déductible de \$10.00 pour employé célibataire et \$25.00 pour employé marié pour chaque douze (12) mois.
 - c) La Compagnie convient de fournir un plan d'indemnité hebdomadaire pour tous les employés, en conformité avec les termes d'un accord avec une compagnie d'assurance, pour un accident qui n'est pas dû ou ne résulte pas durant un emploi pour gain ou profit et d'une maladie qui ne permet pas à un employé de recevoir les bénéfices de la Commission des accidents du travail de Québec ou la loi des maladies occupationnelles, ou montant de deux-tiers (2/3) de son salaire normal jusqu'au maximum de l'assurance chômage par semaine. Dans le cas d'accident, tel que défini ci-dessus, l'indemnité entre en vigueur le premier jour et dans le cas de maladie, tel que défini ci-dessus, le quatrième jour, jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines durant une même période d'invalidité.
 - d) La Compagnie fournira 50% du coût pour les plans d'assurance-vie, d'assurance-maladie supplémentaire et d'indemnité hebdomadaire pour tous les employés.
- 19.02
- a) La Compagnie continuera de prendre des dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail.
 - b) Dans le cas où, de l'avis de la Compagnie, les employés doivent porter des gants, des lunettes de sécurité ou d'autres dispositifs de protection, la Compagnie se chargera d'en fournir et les employés devront les retourner à la Compagnie pour obtenir un remplacement.
- 19.03 Si un employé subit un accident de travail et est tenu de quitter l'usine pour se faire traiter, il recevra son plein salaire durant le reste de son quart normal.

20.01 Il est entendu de part et d'autre que les Appendices "A" et "B" font partie intégrale du présent contrat.

ARTICLE 21. DUREE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention entrera en vigueur le 31 octobre 1981 et se terminera le 30 octobre 1984.

21.02 Si l'une ou l'autre des parties aux présentes désire terminer ou amender les stipulations de cette convention collective de travail, un avis écrit d'une telle intention devra être donné par lettre recommandée à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration des présentes.

TWINPAK INC.

CHAUFFEURS ET OUVRIERS DES METIERS
CONNEXES DE LA CONSTRUCTION ET DE
L'APPROVISIONNEMENT, LOCAL D'UNION
903 DES TEAMSTERS

Albransford

Robert Gagne

Jean Carpentier

SIGNE CE 26 JOUR DE janvier 1982.

APPENDICE "A"

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

La semaine normale de travail pour tous les employés couverts par la présente convention collective de travail sera de quarante (40) heures par semaine, huit (8) heures par jour, cinq (5) jours par semaine, répartis comme suit:

1ère équipe:	lundi au vendredi	8.00h à 16.00h
2ème équipe:	lundi au vendredi	16.00h à 24.00h
3ème équipe:	mardi au samedi	24.00h à 8.00h

La répartition des heures pourra être changée après entente des deux parties.

Il est convenu que les provisions mentionnées au paragraphe ci-haut ne garantissent en aucune façon le nombre d'heures de travail par jour ni le nombre de jours de travail par semaine.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Toutes les heures travaillées au delà de huit (8) heures par jour seront considérées comme temps supplémentaire et seront payées au taux de temps et demi le taux horaire régulier.

Toutes les heures supplémentaires travaillées le samedi et dimanche seront payées au taux de temps et demi le taux horaire régulier.

Toutes les heures d'ouvrage seront assignées aussi également que possible parmi les employés d'une même classification en tenant compte de l'ancienneté. La Compagnie fera un effort raisonnable pour distribuer le temps supplémentaire équitablement parmi les employés, dans les classifications où le temps supplémentaire a lieu.

TRAVAIL PAR EQUIPE

A la signature de cette convention, tous les employés qui travaillent sur une équipe resteront sur cette équipe de travail.

CLAUSE SPECIALE

Il est entendu entre les parties que le coût de l'imprimerie de la présente convention en forme de livret sera payé entièrement par la Compagnie.

La Compagnie informera l'Union par écrit de la suspension et/ou du renvoi du ou des délégués.

ANNEXE "B"

CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>31 octobre 1981</u>	<u>31 octobre 1982</u>	<u>31 octobre 1983</u>
EMPAQUETEUR			
Début	6.15	6.83	7.80
60 jours	6.30	7.08	7.95
6 mois	6.50	7.28	8.15
OUVRIER GENERAL			
Début	6.37	7.18	8.08
60 jours	6.52	7.33	8.23
12 mois	6.72	7.53	8.42
MONTEUR (set-up man)			
Début	7.30	8.24	9.29
60 jours	7.45	8.39	9.44
6 mois	7.60	8.54	9.59
18 mois	7.85	8.79	9.84
PREPOSE AU MATERIEL			
Début	6.45	7.29	8.23
60 jours	6.60	7.44	8.38
6 mois	6.80	7.64	8.58
18 mois	7.00	7.84	8.78
MONTEUR DE MACHINE (Millwright)			
Début	7.59	8.57	9.66
60 jours	7.74	8.72	9.81
6 mois	7.89	8.87	9.96
18 mois	8.14	9.12	10.21
MACHINISTE			
Début	7.87	8.88	10.01
60 jours	8.02	9.03	10.16
6 mois	8.17	9.18	10.31
18 mois	8.42	9.43	10.56
CONTROLE DE QUALITE			
Début	6.37	7.18	8.08
60 jours	6.52	7.33	8.23
12 mois	6.72	7.53	8.43

PRIME D'EQUIPE

Chef d'équipe: \$0.20 de l'heure de plus que le taux horaire régulier de sa classification régulière.

Garde-malade: \$0.20 de l'heure de plus que le taux horaire régulier de sa classification régulière.

2e équipe: Prime de \$0.20 de plus que le taux horaire régulier.

3e équipe: Prime de \$0.25 de plus que le taux horaire régulier.

Rétroactivité

Il est mutuellement convenu que les taux de salaire négociés sont rétroactifs au 31 octobre 1981.