

NOM

NO

06446-9

C.A.E. 3997 NO.CONV. 54489
AFFIL. 6 NB.EMPL. 40
EMP.COUV. 0 ET.GEDG. 72260 62
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M14311003
DATE ENP.890204



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 11 068

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

064469

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14311-03
Date	Signature 84-10-01	Réception 84-10-25	Durée	Du 34-08-17	Au 36-07-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 40

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs des Prod. pour Reprographie Mid-City Inc - CSN 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Produits Pour Reprographie Mid City Inc 200 Chemin de l'Anse Vaudreuil, Qué J7V 5V5
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Bàain, Piché, Emery & Associés Att.: Me Edmund E. Tobin 1010 Sherbrooke O., 25 ^e étage Montréal, Qué H3A 1S6	Région <u>06-03</u> Activité <u>3999 (5)</u> Affiliation <u>1</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Pierrette David /sg**

Date: **84-11-12**

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

Vaudreuil

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

Août 1984

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL '84 OCT 25 15:39

intervenue entre



BCCF
MONTREAL
MESSENGER

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.,
1601, avenue De Lorimier
Montréal H2K 4M5

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

et

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.
200, Chemin de l'Anse
Vaudreuil

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

Août 1984

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL '84 OCT 25 15:39

intervenue entre



BCCF
MONTREAL
MESSENGER

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.,
1601, avenue De Lorimier
Montréal H2K 4M5

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

et

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.
200, Chemin de l'Anse
Vaudreuil

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

Août 1984

TABLE DES MATIERES

	<u>PAGE</u>
<u>ARTICLE 1:</u> <u>RECONNAISSANCE ET JURIDICTION</u>	1
<u>ARTICLE 2:</u> <u>BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE</u>	5
<u>ARTICLE 3:</u> <u>DROITS ET OBLIGATIONS</u>	7
<u>ARTICLE 4:</u> <u>SECURITE ET REGIME SOCIAL</u>	9
<u>ARTICLE 5:</u> <u>REPRESENTATION ET ACTIVITES SYNDICALES</u>	11
<u>ARTICLE 6:</u> <u>ANCIENNETE</u>	15
<u>ARTICLE 7:</u> <u>PROCEDURE DE GRIEFS</u>	24
<u>ARTICLE 8:</u> <u>MESURES DISCIPLINAIRES</u>	27
<u>ARTICLE 9:</u> <u>ARBITRAGE</u>	29
<u>ARTICLE 10:</u> <u>COURS ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES</u>	32

Table des Matières (Suite)

	<u>PAGE</u>
<u>ARTICLE 11:</u> <u>CONGE SANS SOLDE</u>	35
<u>ARTICLE 12:</u> <u>HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL</u>	37
<u>ARTICLE 13:</u> <u>SALAIRES</u>	43
<u>ARTICLE 14:</u> <u>HEURES REGULIERES DE TRAVAIL</u>	45
<u>ARTICLE 15:</u> <u>HEURES SUPPLEMENTAIRES</u>	46
<u>ARTICLE 16:</u> <u>VACANCES</u>	49
<u>ARTICLE 17:</u> <u>CONGES FERIES</u>	52
<u>ARTICLE 18:</u> <u>CONGES SOCIAUX NON-PAYES ET PAYES</u>	54
<u>ARTICLE 19:</u> <u>ASSURANCE</u>	57
<u>ARTICLE 20:</u> <u>DIVERS</u>	59
<u>ARTICLE 21:</u> <u>VALIDITE DES CLAUSES</u>	60
<u>ARTICLE 22:</u> <u>DUREE DE LA CONVENTION</u>	61
<u>ANNEXE "A"</u>	
<u>ANNEXE "B"</u>	
<u>ANNEXE "C"</u>	
<u>ANNEXE "D"</u>	
<u>PROCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL</u>	

.../1

ARTICLE 1: RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01

Reconnaissance

L'EMPLOYEUR reconnaît le SYNDICAT comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les salariés de l'unité de négociation décrite au certificat de reconnaissance émis par le commissaire-enquêteur en date du 4 décembre, 1980, en matière de conditions de travail et de salaire.

1.02

La présente convention régit tous les salariés de la Compagnie "Produits pour Reprographie Mid-City Inc." décrits au certificat de reconnaissance émis par le commissaire-enquêteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec en date du 4e jour de décembre, 1980. C'est-à-dire "Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau".

1.03

L'EMPLOYEUR convient que, s'il ouvre une nouvelle usine et/ou déménage, en tout ou en partie, dans le Québec, la présente convention demeure en vigueur et s'applique dans les usines anciennes et nouvelles. Dans tel cas, l'EMPLOYEUR convient de donner un préavis d'un (1) mois au SYNDICAT.

.../2

ARTICLE 1: (Suite)

- 1.04 L'EMPLOYEUR convient que, dans le cas de mise-à-pied massive ou de fermeture de l'usine, il informera le SYNDICAT par écrit et lui fournira toute information pertinente à la situation, tel que requis par la Loi de la Province de Québec.
- 1.05 Les occupations comprises dans cette unité de négociation, incluant les chefs d'équipes, sont énumérés à l'annexe "A" ci-attachée.
- A) Toutes les annexes ci-attachées font partie intégrante de la présente convention.
- B) Aucun salarié ne sera exclu de l'unité de négociation seulement par un changement de titre ou de méthode de travail.
- 1.06 Une nouvelle occupation ou une occupation modifiée substantiellement signifie une occupation qui n'est pas incluse aux annexes de cette convention et qui n'est pas couverte par entente écrite entre les parties.

ARTICLE 1: (Suite)

1.07 A défaut d'entente entre les parties pour déterminer si une nouvelle occupation doit être ou non incluse dans l'unité de négociation, la question sera soumise au commissaire-enquêteur pour décision.

1.08 La présente convention s'applique à tous les salariés assujettis au certificat de reconnaissance syndicale stipulé aux clauses 1.01 et 1.02 de cette convention.

1.09 Les salariés exclus de l'unité de négociation n'accompliront pas le travail de production ou d'opération fait par les salariés de l'unité de négociation, sauf dans les cas de formation, d'expérimentation, de démonstration, d'urgence et pour un travail accompli afin de protéger la vie ou la propriété ou pour maintenir la production lorsque les salariés qui exécutent le travail ne sont pas à l'usine ou ne sont pas disponibles.

1.10 Le but de l'EMPLOYEUR est de minimiser l'utilisation de contrats à forfait. L'EMPLOYEUR peut donner des contrats à forfait, sauf si tels contrats peuvent:

- A) Résulter en une mise-à-pied.
- B) Empêcher le retour au travail des salariés mis à pied.
- C) Résulter directement dans une réduction des opportunités de travailler des heures supplémentaires.

.../4

ARTICLE 1: (Suite)

1.11 Chef d'équipe

Les chefs d'équipe ont la responsabilité de mettre en application les directives données par leur supérieur immédiat, d'exécuter et de faire exécuter ces directives par un groupe de salariés des occupations connexes placés sous leur juridiction, tout en conservant leur statut d'ouvrier.

Cependant, les chefs d'équipe n'ont aucune responsabilité et/ou juridiction en ce qui concerne les mesures disciplinaires.

ARTICLE 2: BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

2.01

But

La présente convention a pour but d'établir une procédure efficace de négociation à la période de renouvellement entre le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR:

- A) De promouvoir de bonnes relations entre le SYNDICAT et L'EMPLOYEUR.
- B) De faciliter, dans un climat d'équité et de considération, le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'EMPLOYEUR et les salariés.
- C) De promouvoir les conditions d'hygiène, de santé, d'aération et de sécurité pour tous les salariés dans les usines de l'EMPLOYEUR.

2.02

Noms des Supérieurs

L'EMPLOYEUR convient que les noms des chefs d'équipe, des contremaîtres, ainsi que tous les responsables de département soient affichés sur des tableaux de la Compagnie, bien en vue dans chaque département, de sorte qu'il n'existe aucun doute quant à la responsabilité pour chacun des départements.

Aucun salarié ne devra alors recevoir de directives de plus d'un seul supérieur du département concerné, sauf dans les cas d'urgence.

.../6

ARTICLE 2: (Suite)

2.03

Affichage

L'EMPLOYEUR met à la disposition du SYNDICAT un tableau d'affichage près du poinçon ou à tout autre endroit mutuellement convenu. Tout avis doit être préalablement approuvé par l'EMPLOYEUR, laquelle autorisation ne sera pas refusée sans raison valable.

2.04

Coopération

Aucun salarié, sauf en cas d'extrême urgence et après entente avec le SYNDICAT au préalable, ne sera appelé à travailler des heures supplémentaires le soir des assemblées générales, régulières ou spéciales du SYNDICAT pendant la tenue de telles assemblées, pourvu que le SYNDICAT donne à l'EMPLOYEUR un avis écrit de la tenue de telle assemblée.

2.05

Grève et contre-grève

Toute grève ou contre-grève est interdite pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 3: DROITS ET OBLIGATIONS

3.01 Droits de la Direction

Le SYNDICAT reconnaît à l'EMPLOYEUR le droit de diriger et d'administrer ses affaires, pourvu que ce soit de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

3.02 Droits du SYNDICAT

L'EMPLOYEUR reconnaît le SYNDICAT comme la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui, pour et au nom des salariés de la Compagnie, régis par cette convention, les salaires et autres conditions de travail prévus par les dispositions de la présente convention.

3.03 Obligations mutuelles

A moins d'exception expressément convenue par son texte, rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation des salariés, du SYNDICAT ou de l'EMPLOYEUR, en vertu d'une loi applicable présente ou future, fédérale ou provinciale.

3.04 Discrimination

L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT conviennent de ne faire aucune discrimination ou intimidation envers les salariés en raisons de leur affiliation ou non-affiliation syndicale, non plus d'empêcher aucun salarié de devenir membre du SYNDICAT, ni à intervenir ou s'ingérer dans les affaires du SYNDICAT, ni en raison de leur couleur, race, croyance, sexe, statut familial et de leurs opinions politiques, c'est-à-dire dans l'exercice de leurs droits.

ARTICLE 3: (Suite) ET REGIME SOCIAL

3.04 L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT doivent se conformer aux dispositions de cette convention.

3.05 Droits acquis
A moins d'une stipulation expresse contraire dans la présente convention, les salariés conservent, en ce qui concerne leur travail, tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prime pour fin d'interprétation.

4.03 Tout salarié expulsé ou suspendu du SYNDICAT ou tout nouveau salarié refusé par le SYNDICAT peut conserver son emploi, en payant l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par résolution du SYNDICAT.

4.04 Cotisation
L'EMPLOYEUR convient de retenir, chaque semaine, sur le paie de chaque salarié régi par la présente convention, le montant de la cotisation syndicale ou l'équivalent.

L'EMPLOYEUR transmettra mensuellement le total de ces sommes au trésorier du SYNDICAT, dans les quinze (15) jours de mois suivant, ainsi qu'un liste, en quatre (4) copies, des salariés cotisants et détaillant leurs noms.

ARTICLE 4: SECURITE ET REGIME SOCIAL

4.01

Régime

Tous les salariés visés par cette convention qui, à la date de la signature de la présente convention, étaient membres du SYNDICAT et tous ceux qui subséquemment le deviendront, doivent comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres cotisants du SYNDICAT pour la durée de la présente convention.

4.02

Tout nouveau salarié doit, dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du SYNDICAT et le demeurer pour la durée de la présente convention.

4.03

Tout salarié expulsé ou suspendu du SYNDICAT ou tout nouveau salarié refusé par le SYNDICAT peut conserver son emploi, en payant l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par résolution du SYNDICAT.

4.04

Cotisation

L'EMPLOYEUR convient de retenir, chaque semaine, sur la paie de chaque salarié régi par la présente convention, le montant de la cotisation syndicale ou l'équivalent.

L'EMPLOYEUR transmettra mensuellement le total de ces sommes au trésorier du SYNDICAT, dans les quinze (15) jours du mois suivant, ainsi que la liste, en quatre (4) copies, des salariés cotisés et détaillée comme suit:

ARTICLE 4: (Suite)

- 4.04
- Nom du salarié
 - Salaire brut
 - Période de paie concernée
 - Montant de la cotisation
 - Raison d'un non-prélèvement: départ (date), congé sans solde, congé maladie, accident-maladie, congé de maternité, mise-à-pied, etc...
 - Date d'embauchage d'un nouveau salarié
 - Statut du salarié (régulier ou à l'essai).
- 4.05
- Le SYNDICAT informera par écrit L'EMPLOYEUR du montant de la cotisation syndicale. Tout changement dans ledit montant ne sera appliqué qu'après sept (7) jours de calendrier de la réception par l'EMPLOYEUR d'une copie de la résolution à cette fin.
- 4.06
- Les cotisations syndicales seront inscrites sur les T-4 et T.P-4 des salariés.

.../11

ARTICLE 5: REPRESENTATION ET ACTIVITES SYNDICALES

- 5.01 Comités
L'EMPLOYEUR reconnaît comme représentant officiel du SYNDICAT le comité exécutif qui rencontrera l'EMPLOYEUR pour des sujets d'intérêt général.
- 5.02 L'EMPLOYEUR reconnaît un comité syndical de négociations composé de deux (2) membres pour fin de négociations de convention. Cependant, un troisième représentant est reconnu lorsqu'il y aura plus de cent (100) salariés couverts par l'unité de négociation. En aucun temps, il y aura plus d'un (1) membre d'un même département sur ce comité.
- 5.03 L'EMPLOYEUR reconnaît un comité syndical de griefs composé de deux (2) représentants nommés par le SYNDICAT et de deux (2) représentants nommés par l'EMPLOYEUR dont la fonction est de surveiller, assurer l'observance, étudier les revendications, enquêter et discuter avec la direction des griefs dans le but de régler ces cas à l'amiable.
- 5.04 Pour des raisons valables (démission, maladie, etc.) ces représentants pourront être remplacés par d'autres dont les parties se communiqueront les noms dans les plus brefs délais.

.../12

ARTICLE 5: (Suite)

5.05 Les comités stipulés plus haut, sauf le comité de sécurité-santé, rencontreront la direction de l'EMPLOYEUR à la demande de l'une ou l'autre des parties, sur avis raisonnable dépendant des circonstances.

Un agenda sera préparé dans les trois (3) jours qui précèdent ladite rencontre. Si un sujet qui n'est pas à l'agenda doit être discuté, il y aura entente entre les deux (2) parties avant le début de la rencontre.

5.06

Délégués

La Compagnie reconnaît la responsabilité du délégué du département pour le règlement des griefs à la première étape.

A) Leurs fonctions seront d'enquêter et de discuter avec le contremaître de leur département d'un grief qui est soulevé.

B) Les délégués devront au préalable obtenir l'autorisation de leur contremaître s'ils doivent quitter leur poste de travail pour accomplir cette fonction d'enquête et doivent prendre seulement le temps nécessaire convenu par les deux (2) parties pour l'enquête.

C) Cette autorisation sera accordée par le contremaître sauf si à cause d'urgence un délégué est retenu à son poste de travail.

.../13

ARTICLE 5: (Suite)

- 5.06 D) Dans tel cas, ou en cas d'absence, le président du SYNDICAT en sera informé aussitôt et agira à sa place.
- 5.07 Les délégués exercent leurs fonctions dans leur service. Un salarié, pour être nommé délégué, doit avoir de l'ancienneté, tel que défini à l'article 6, ancienneté.
- 5.08 Il est convenu que les membres des comités stipulés dans cet article, ainsi que les délégués, seront en tout temps des employés de "Produits pour Reprographie Mid-City Inc." inclus dans cette unité de négociation.
- 5.09 Paie
Les membres des comités stipulés dans cet article et les délégués seront payés à leur taux régulier pour le temps consacré durant les heures régulières et sur les propriétés de l'EMPLOYEUR, aux réunions avec l'EMPLOYEUR, pourvu que lesdits membres et/ou délégués auraient dû normalement travailler pendant la durée de ces rencontres.
- 5.10 Si à la demande de l'EMPLOYEUR ces rencontres ont lieu en dehors des heures régulières de travail, il y aura compensation de la part de l'EMPLOYEUR au taux régulier du salarié.

ARTICLE 5: (Suite)

5.11

Avis

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, le SYNDICAT:

- A) Avisera l'EMPLOYEUR des noms de ses représentants comme membres de comités, de délégués et de substituts;
- B) Le SYNDICAT avisera l'EMPLOYEUR, par écrit, de tout changement de ses représentants dans les quinze (15) jours suivant la date effective d'un tel changement. L'EMPLOYEUR reconnaîtra ces représentants à compter d'un tel avis.

5.12

Représentant

Si le SYNDICAT requiert les services d'un représentant extérieur du SYNDICAT, l'EMPLOYEUR convient de le recevoir sur rendez-vous comme représentant officiel du SYNDICAT. Il sera accompagné par un ou des membre (s) d'un ou des comité (s) concerné (s), selon le cas.

5.13

La Compagnie accepte de payer deux (2) salariés membres du comité de négociation pour le temps dépensé à négocier la convention collective ou son renouvellement.

5.14

L'EMPLOYEUR accepte de payer aux deux (2) membres du comité syndical de négociation, une (1) journée à taux régulier lorsqu'ils ont à préparer le projet d'amendement à la convention collective, sujet cependant à l'art. 11.03.

ARTICLE 6: ANCIENNETE

6.01

Définition

Le terme "ancienneté" désigne la durée de service d'un salarié à la Compagnie depuis sa date d'embauche et se réfère à la sécurité d'emploi, le tout sujet aux dispositions de cet article.

6.02

Buts

L'ancienneté s'applique selon les dispositions prévues par la présente convention dans les cas de promotion, transfert, démotion, mise-à-pied, rappel, vacances et tous les autres cas prévus dans cette convention.

6.03

Application

L'ancienneté s'applique sur la base de l'usine à moins d'être stipulé autrement dans la présente convention.

Le salarié ayant le plus d'ancienneté a la priorité dans tous les cas stipulés dans cet article pourvu qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

6.04

Acquisition

L'ancienneté s'acquiert après une période de probation de quarante-cinq (45) jours ouvrables au service de l'EMPLOYEUR. Après cette période, l'ancienneté du salarié est complétée depuis la date de son embauche.

ARTICLE 6: (Suite)

6.05 Il incombera à tout salarié de faire connaître toute nouvelle adresse au préposé à la paie. Un avis de réception lui sera remis, ainsi qu'au SYNDICAT.

6.06 Perte d'ancienneté

Le salarié perd son droit d'ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- A) Départ volontaire.
- B) Congédiement pour cause (sujet à la procédure de griefs).
- C) Absence de plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif valable.
- D) Si le salarié mis-à-pied est rappelé par lettre enregistrée envoyée à sa dernière adresse connue de l'EMPLOYEUR avec copie de cette lettre au SYNDICAT et/ou refuse de se présenter au travail à la date convenue; à moins de motifs raisonnables.
- E) Pour une mise-à-pied excédant son ancienneté au moment de sa mise-à-pied, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois.
- F) Lors de maladie ou d'accident non-industriel, pendant une période de vingt-quatre (24) mois maximum, ou s'il devient malade ou subit un accident après sa mise-à-pied, il est incapable de faire suite à un avis de rappel. Dans un cas de retour au travail, le salarié devra présenter un certificat du médecin attestant qu'il est apte à reprendre le travail.

ARTICLE 6: (Suite)

6.07 Le salarié en absence prolongée au-delà des périodes prévues au paragraphe 6.06 E), F), due à un accident de travail ou une maladie industrielle reconnue par la Commission de Santé et Sécurité du Québec, continuera d'accumuler son ancienneté. Ce salarié pourra reprendre son travail dès qu'il sera apte à le faire.

6.08 Mise-à-pied

Quand il est nécessaire de mettre à pied des salariés, relativement à des opérations, manque de contrat ou pour d'autres causes similaires, l'EMPLOYEUR procédera de la manière suivante:

A) Dans les cinq (5) jours ouvrables précédant toute mise-à-pied, l'EMPLOYEUR remet au président et au vice-président du SYNDICAT une liste des fonctions et des salariés concernés. A défaut, l'EMPLOYEUR paie la différence de salaire régulier pour compléter ces cinq (5) jours.

Le SYNDICAT peut demander à l'EMPLOYEUR une réunion avec le comité exécutif aux fins de discuter ce sujet.

B) Les salariés en période d'essai seront les premiers à être mis-à-pied.

Si d'autres mises-à-pied sont nécessaires, les salariés affectés pourront si leur ancienneté leur permet, déplacer sans tenir compte de leur classification aux conditions suivantes:

ARTICLE 6: (Suite)

6.08

1. Il peut déplacer un salarié sur une tâche qu'il a déjà remplie ou accomplie et que cette tâche n'a pas subi de changement majeur.

2. S'il n'a jamais accompli d'autres tâches que la sienne ou si la tâche qu'il a déjà accomplie a subi des changements majeurs, l'EMPLOYEUR s'engage à lui donner une période maximale de cinq (5) jours d'entraînement.

Si dans l'opinion de l'EMPLOYEUR, il est incapable de rencontrer les exigences normales de la tâche, il sera mis à pied. L'EMPLOYEUR donnera les raisons au salarié et au SYNDICAT.

C) Nonobstant ce qui précède, les salariés qui occupent les postes suivants sont protégés lors d'une mise-à-pied touchant d'autres départements:

- Réparations industrielles
- Enrobage
- Encre à ordinateur
- Chambre à encre.

D) Le président, le vice-président, le secrétaire et le trésorier seront, pendant la durée de leur fonction, exemptés des dispositions de cette convention relatives à l'ancienneté pour les seuls cas de mise-à-pied attribuables à la réduction de la main-d'oeuvre, mais sous réserve dans tous les cas de leur habileté à remplir les exigences normales de la tâche.

.../19

ARTICLE 6: (Suite)

6.08. Nonobstant ce qui apparaît ci-dessus, pour se rendre éligible à ce privilège, le vice-président, le secrétaire et le trésorier doivent posséder un minimum de dix-huit (18) mois d'ancienneté avec la Compagnie.

6.09 Rappel au travail

Tout rappel sera fait dans l'ordre inverse de la procédure de mise-à-pied, le dernier salarié mis-à-pied sera le premier rappelé, le tout sujet à l'article 6.08, 2A) et B).

A) L'EMPLOYEUR informera le SYNDICAT de tout avis de rappel et cette procédure sera faite de la manière suivante:

B) Les avis de rappel seront faits par lettre enregistrée, à la dernière adresse connue, le tout conformément aux dispositions de la clause 6.06 D).

6.10 Tout salarié déplacé à l'occasion de mise-à-pied pour manque de travail et qui aura subi une démotion ou mise-à-pied sera replacé à l'occasion de son rappel dans l'ordre de son droit d'ancienneté.

6.11 Promotion

Une promotion signifie toute nomination à l'intérieur de l'unité de négociation à une occupation comportant une rémunération supérieure.

ARTICLE 6: (Suite)

6.12

Affichage

Toute promotion, poste vacant et/ou nouvelle occupation sera précédée d'un avis d'affichage sur les tableaux attitrés à ces fins et devra indiquer les exigences normales du poste, le taux horaire de salaire et le département.

- A) Tout salarié intéressé par l'avis ou les avis affichés devra dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, signer une formule d'application fournie par la Compagnie et la remettre au représentant désigné sur l'avis d'affichage. Un salarié d'une classification pourra appliquer sur cette même classification. Si un salarié applique sur plus d'un poste en même temps, il doit indiquer lequel est son premier choix.
- B) L'EMPLOYEUR remettra à tel salarié ainsi qu'au secrétaire du SYNDICAT, une copie signée de sa main attestant qu'il a bien reçu la demande.
- C) Dans le cas où le salarié n'est pas au travail dans l'enceinte de l'usine, le délégué du groupe concerné pourra présenter l'application de l'employé absent.
- D) Parmi les candidats, l'EMPLOYEUR devra choisir d'abord le salarié qui a le plus d'ancienneté, en conformité avec la clause 6.03.

ARTICLE 6: (Suite)

- 6.12
- E) L'EMPLOYEUR a cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage pour fixer son choix s'il y a candidature qualifiée. S'il n'y a aucun candidat qualifié dans l'usine, le choix sera fait par l'EMPLOYEUR à sa discrétion.
- F) L'EMPLOYEUR pourra faire une nomination temporaire de son choix, n'excédant pas deux (2) semaines, en attendant la nomination permanente à condition qu'il avise le secrétaire du SYNDICAT au préalable.
- G) L'EMPLOYEUR affichera et remettra par écrit dans le plus bref délai possible au secrétaire du SYNDICAT, le nom de celui qui aura été choisi.
- H) Le salarié choisi doit recevoir l'entraînement nécessaire à cette fin, d'une durée de cinq (5) jours ouvrables, sauf pour les postes mentionnés à 6.08 C) où cette durée est de quinze (15) jours ouvrables.

6.13

Nomination

L'EMPLOYEUR pourra faire une nomination temporaire dans le cas d'un remplacement d'un salarié absent pour deux (2) semaines ou moins, pour maladie, accident ou vacances. L'EMPLOYEUR avisera, par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables, le SYNDICAT de tel remplacement. Si une entente n'est pas convenue, l'article 6.12 pour l'affichage s'appliquera.

ARTICLE 6: (Suite)

6.14 Disposition spéciales

Si le salarié ne peut accomplir son travail selon:

Le degré d'efficacité ou de sécurité exigé par l'EMPLOYEUR, il est, après entente avec le SYNDICAT, transféré selon son ancienneté par la direction à une occupation pour laquelle il possède l'habileté et les qualifications requises pour la tâche.

6.15 Position exclue

Lorsqu'un salarié reçoit une promotion ou une permutation hors de l'unité de négociation, il conservera, pour une période maximale de douze (12) mois, tous les droits qu'il avait comme membre de l'unité de négociation. Si les circonstances exigent son retour à l'unité de négociation, durant cette période de douze (12) mois, il sera réinstallé dans la tâche qu'il occupait au moment de sa promotion ou permutation. Après un (1) an, le salarié ne pourra réintégrer l'unité de négociation à moins d'une entente entre les parties.

6.16 Information

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, l'EMPLOYEUR remettra au SYNDICAT:

ARTICLE 6: (Suite)

6.16

- A) La liste des salariés couverts par cette convention avec leur date d'embauche, leur nom, prénom, occupation, taux horaire de salaire.

- B) A tous les quatre (4) mois, l'EMPLOYEUR remettra au SYNDICAT, une liste d'ancienneté révisée tel que stipulé à l'alinéa "A" de cette clause.

ARTICLE 7: PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

7.02 S'il y a entente à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs, l'entente sera constatée par écrit et signée par les parties. Tout règlement écrit intervenu entre les parties liera les deux (2) parties.

Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraînera pas automatiquement l'annulation de ce grief en autant que la correction soit faite en tout temps avant l'arbitrage.

7.03 Les délais prévus à la procédure de griefs peuvent être prolongés par entente mutuelle et signés par les parties.

7.04 Première étape
La procédure suivante s'appliquera progressivement dans les cas de griefs que tout salarié ou le SYNDICAT peut désirer régler avec l'EMPLOYEUR, y compris tout grief résultant d'une décision de l'EMPLOYEUR au sujet des conditions de travail de cette convention.

Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention peut:

ARTICLE 7: (Suite)

7.04

A) Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la naissance ou la connaissance des faits conduisant à un grief, soumettre tel grief par écrit avec le délégué concerné, à son contremaître, afin de tenter d'en arriver à un règlement rapide.

B) Le contremaître concerné devra accuser réception d'un grief en apposant sa signature sur le document. De plus, celui-ci devra faire connaître sa décision par écrit dans les sept (7) jours ouvrables suivant la présentation dudit grief.

7.05

Deuxième étape

A) Si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, il peut s'il le désire, dans les sept (7) jours ouvrables suivant le moment où la décision à la première étape a été rendue, par l'entremise de son délégué de département présenter le grief au comité de griefs.

B) Dans les sept (7) jours ouvrables suivant la présentation dudit grief au comité de griefs, les deux (2) parties se rencontrent pour discuter et tenter de régler le grief.

C) La partie patronale du comité de griefs doit faire connaître par écrit la décision dans les sept (7) jours ouvrables suivant la rencontre stipulée ci-haut.

ARTICLE 7: (Suite)

7.06 Dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la décision du comité, tout grief non réglé aux étapes antérieures peut être soumis à l'arbitrage, selon les dispositions de la présente convention.

7.07 Advenant le cas que le SYNDICAT sera d'avis que la présente convention aura été violée, celui-ci à titre d'agent peut:

Transmettre un avis écrit à l'EMPLOYEUR, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent et les parties se rencontrent, dans les sept (7) jours ouvrables qui suivront la réception dudit avis, pour discuter et régler tel grief.

A défaut d'entente, dans les sept (7) jours ouvrables suivants, le SYNDICAT peut soumettre ce grief à l'arbitrage, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent, selon les dispositions de la présente convention.

7.08 La partie désirant faire une objection préliminaire ou de droit devra en aviser l'autre partie dans un délai d'au moins dix (10) jours ouvrables avant l'audition. A défaut, l'objection ne sera pas recevable et l'arbitre sera tenu de procéder à l'audition de la cause.

7.09 Païement

Dans tout grief impliquant une réclamation monétaire, les parties s'engagent à se remettre à la décision de l'arbitre en ce qui a trait à la modalité de païement.

ARTICLE 8: MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 Tout congédiement par mesures disciplinaires ou autres, toute suspension peut faire l'objet d'un grief. Tel grief est présenté par écrit, selon les dispositions de la procédure de griefs énoncée dans cette convention, commençant à la deuxième étape.
- 8.02 Le salarié doit recevoir dans les cinq (5) jours ouvrables un avis écrit du motif de telle mesure disciplinaire et le SYNDICAT devra recevoir une copie en même temps que le salarié. A défaut, cette mesure disciplinaire est nulle.
- 8.03 Cependant, le SYNDICAT peut demander à l'EMPLOYEUR une réunion entre le comité exécutif et la direction à ce sujet.
- 8.04 Aucun rapport disciplinaire n'est inscrit au dossier d'un salarié, ni n'est invoqué contre lui, sans qu'il n'en ait été avisé par écrit au préalable.
- 8.05 Un avertissement écrit demeure au dossier d'un salarié durant une période de neuf (9) mois. Cet avis sera rayé du dossier de ce salarié s'il ne reçoit pas un avertissement similaire durant cette période de neuf (9) mois.
- 8.06 Un avis de suspension demeurera au dossier d'un salarié durant une période de dix (10) mois également. Cet avis sera rayé du dossier de ce salarié s'il ne reçoit pas un avis de suspension durant cette période de dix (10) mois.

ARTICLE 8: (Suite)

8.07

Un employé qui croit avoir été suspendu ou congédié sans cause juste et raisonnable pourra présenter son grief à la deuxième étape de la procédure de griefs, dans les sept (7) jours de la suspension ou du congédiement.

8.08

L'arbitre doit décider selon l'équité et la bonne conscience. Cependant, en aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender les dispositions de la présente convention.

8.09

En cas de suspension, l'employé sera tenu de continuer à travailler pendant la durée de la suspension. L'employé qui refuse de travailler pendant la suspension sera considéré comme ayant démissionné. L'employé qui est suspendu pendant plus de sept (7) jours sera considéré comme ayant démissionné.

ARTICLE 9: ARBITRAGE

- 9.01 L'arbitrage (arbitre unique) se fera selon les dispositions qui suivent et le rapport de l'arbitre constitue la sentence.
- A) Dans tous les cas, la sentence lie le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR et commande sa mise en application dans les quinze (15) jours de calendrier suivant sa réception par L'EMPLOYEUR;
- B) La décision de l'arbitre sur le grief doit être rendue dans les trente (30) jours de calendrier de la fin de l'audition, ou dans les délais mutuellement accordés à l'arbitre par les parties. Elle doit être communiquée par écrit à chacune des parties.
- 9.02 L'arbitre doit décider selon l'équité et la bonne conscience. Cependant, en aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender les dispositions de la présente convention.
- 9.03 En cas de suspension, congédiement, mesure disciplinaire, jugé injuste par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour décider de la diminution ou de l'abolition de toute sanction. Il a également le pouvoir d'ordonner le réembauchage du salarié et le remboursement du salaire perdu, en tenant compte, toutefois, du salaire que le salarié aurait reçu dans l'intervalle.

ARTICLE 9: (Suite)

9.04 Les séances d'arbitrage peuvent être tenues à Vaudreuil et non sur les lieux de l'EMPLOYEUR. De plus, les frais et honoraires de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties.

9.05 Dans les délais stipulés à la clause 7.06 qui suivent la décision dudit comité ou le défaut de ce faire dans les délais prescrits.

Dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de tel avis, les parties devront s'entendre sur le choix de l'arbitre. A défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, celui-ci sera nommé par le Ministère du Travail du Québec.

9.06 Rajustements

Dans tous les cas de rajustement de salaire, de tâche et/ou de classement, si l'arbitre donne raison à ou aux salariés ou au SYNDICAT, la rétroactivité est toujours calculée à compter de l'origine du grief.

9.07 Si un salarié n'est plus à l'emploi de la Compagnie lors du règlement d'un grief en arbitrage, la rétroactivité s'applique à compter de la date de la naissance du grief jusqu'à la date où le salarié concerné a quitté la Compagnie.

.../31

ARTICLE 9: (Suite)

9.08 Lors de l'audition du grief, l'arbitre peut, à la demande de l'une ou l'autre des parties, ordonner l'audition de tout témoin ou encore la visite des lieux, si les circonstances de la cause le requièrent, le tout conformément au Code du Travail.

9.09 Lorsqu'un grief d'un salarié est accordé en tout ou en partie, dans les quinze (15) jours suivants, l'EMPLOYEUR soumettra au SYNDICAT et au salarié, par écrit, une copie de la nature du règlement.

ARTICLE 10: COURS ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 10.01 Tout salarié qui désirerait augmenter ses connaissances techniques et académiques pourra en faire la demande par écrit à la direction dans les trente (30) jours qui précèdent le début des cours.
- 10.02 Les études en question devront porter sur des matières qui sont en relations avec le travail que le salarié accomplit ou sur des matières lui permettant d'accéder à une fonction supérieure au sein de la Compagnie.
- 10.03 Si l'EMPLOYEUR consent et autorise le ou les cours projetés, celui-ci remboursera au salarié 50% des montants convenus selon les conditions établies au préalable.
- 10.04 Le salarié pour être remboursé devra présenter un certificat attestant sa présence au cours et qu'il a complété avec succès ledit cours.
- 10.05 Le SYNDICAT s'engage à coopérer avec l'EMPLOYEUR dans tout ce qui a trait à ces cours.
- 10.06 Occupation nouvelle
Modification substantielle d'une tâche
Si après la signature de la présente convention, des occupations nouvelles sont ajoutées ou si les occupations existantes sont modifiées substantiellement, les parties devront se rencontrer dans le plus bref délai possible pour négocier le taux de salaire de l'occupation concernée en

ARTICLE 10: (Suite)

10.06 tenant compte des taux de salaire de la présente convention.

10.07 A défaut d'entente avec le SYNDICAT dans les trente (30) jours suivant l'introduction de la nouvelle occupation ou l'occupation modifiée substantiellement, l'EMPLOYEUR pourra appliquer le taux de salaire qu'il propose. S'il y a conflit à ce sujet entre le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR, un grief pourra être logé à la deuxième étape de la procédure de griefs.

10.08 Toute nouvelle occupation sera considérée comme un poste vacant et les dispositions de la clause 6.12 s'appliquent.

L'EMPLOYEUR donnera l'entraînement nécessaire au salarié concerné et en conformité avec l'article 6 (ancienneté) afin qu'il puisse s'adapter aux dites conditions (améliorations, modifications, transformations, etc.)

10.09 L'EMPLOYEUR s'engage à donner au salarié la possibilité d'apprendre une telle occupation. Dans aucun cas, un salarié ayant complété sa période de probation, n'aura à subir une démotiion, une mise-à-pied ou une réduction de salaire du seul fait qu'il ne connaît pas cette occupation.

ARTICLE 10: (Suite)

10.10 Si après la ou les périodes convenues entre les deux (2) parties et/ou mentionnées à la clause 6.10, le salarié qui, pour quelque raison que ce soit, ne peut se qualifier ou qui, de son plein gré, désire être transféré, pourra retourner à l'occupation qu'il occupait avant son entraînement.

10.11 Fermeture d'usine
La loi sur la fermeture des usines s'appliquera.

ARTICLE 11: CONGE SANS SOLDE

11.01 L'EMPLOYEUR accordera en autant que la situation le permet à un salarié qui en fait la demande, un congé sans solde. La demande devra être faite par écrit à l'EMPLOYEUR dans les trente (30) jours précédant ledit congé. Dans un cas d'urgence, le délai pourra être éliminé après entente mutuelle.

11.02 L'EMPLOYEUR accordera à un (1) membre du SYNDICAT, sur demande écrite du comité exécutif, un congé sans solde n'excédant pas un (1) an pour lui permettre de s'occuper des affaires syndicales ou des fonctions syndicales à plein temps.

Cette demande de libération doit être faite au moins trente (30) jours de calendrier à l'avance.

L'EMPLOYEUR peut, à la demande du SYNDICAT, prolonger un tel congé sans solde.

Dans tel cas, le membre libéré continue d'accumuler son ancienneté pendant toute la durée de ce congé sans solde à compter de la date du début du congé et tant qu'il est au service du SYNDICAT ou d'un organisme affilié.

11.03 Sujet à l'art. 5.14, les membres du comité syndical de négociation peuvent s'absenter, sans solde, de l'usine pour préparer la négociation

ARTICLE 11 (Suite)

11.03 sur les amendements à la convention ou sur la convention.

Une demande écrite doit être faite à l'EMPLOYEUR, par le comité exécutif au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

11.04 L'EMPLOYEUR accorde sur demande écrite du SYNDICAT à un maximum de deux (2) salariés, membres du comité ou de délégué à la fois, qui doivent s'absenter de l'usine, un congé sans solde, pour accomplir des fonctions en rapport avec le SYNDICAT, telle que convention, congrès, journée d'étude, etc. Cependant, ces salariés devront aviser l'EMPLOYEUR par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance ou en cas d'urgence dans les vingt-quatre (24) heures à l'avance de manière à ce que le contremaître en soit avisé.

11.05 Il est entendu que l'ancienneté de ces salariés continue de s'accumuler pendant toute la durée de ces congés sans solde mentionnés aux clauses 11.02, 11.03 et 11.04.

ARTICLE 12: HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

12.01 Comité de Sécurité

A) Composition

L'EMPLOYEUR doit établir un comité de sécurité composé d'un nombre égal de représentants de chacune des parties, avec un minimum de deux (2) membres respectivement. Les membres sont choisis par chacune des parties.

B) Libération

L'EMPLOYEUR s'engage aussi à assurer la disponibilité des membres syndicaux du comité de sécurité pour tous travaux reliés à la sécurité et à la santé des travailleurs. Ces représentants peuvent, après avoir obtenu la permission du contremaître, se libérer pour enquêter sur un sujet qui a une implication immédiate sur la santé et la sécurité des travailleurs. Cette permission ne leur sera pas refusée sans raisons valables.

C) Tous les travaux exécutés par ce comité ou l'un de ses membres, sont aux frais de l'EMPLOYEUR et s'effectuent sur les heures normales de travail.

12.02 Principe général

L'EMPLOYEUR doit prendre tous les moyens pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail.

ARTICLE 12: (Suite)

12.03 Conditions dangereuses

L'EMPLOYEUR s'engage à se conformer au Bill 17.

12.04 Formation en Sécurité

Si un salarié à la demande de l'EMPLOYEUR, doit suivre des cours de formation en prévention des accidents et des maladies industrielles, le salarié n'accusera aucune perte de salaire. L'EMPLOYEUR prendra les dispositions pour que les quatre (4) membres du comité de sécurité reçoivent une formation concernant la prévention des accidents dans des cours offerts par des institutions reconnues dans ce domaine. Les salariés concernés recevront cette formation simultanément. La durée de ces cours devra être d'au moins trois (3) jours par année, et ces salariés ne perdront pas de salaire régulier pour ces trois (3) jours.

12.05 Fonctions du Comité

Le comité de sécurité doit veiller à l'observance des normes et règles de santé et de sécurité prescrites par les lois du Québec.

12.06 Pouvoirs du Comité

Toute recommandation émanant du comité de sécurité sera transmise au chef de l'entreprise qui lui verra à mettre en application les recommandations qui s'imposent dans les délais prescrits.

ARTICLE 12: (Suite)

12.07

Procédures aux réunions et procès-verbaux

Le comité de sécurité se réunit une (1) fois par mois. Chaque partie peut aussi convoquer le comité au besoin.

A) La présidence de chaque séance de ce comité est assurée de façon alternative par les parties. Chaque réunion ou travaux effectués par le comité est suivie d'un procès-verbal.

B) Chaque membre du comité reçoit tous les procès-verbaux des réunions.

12.08

Appareils Protecteurs

L'EMPLOYEUR fournit gratuitement tous les appareils protecteurs nécessaires à la santé et à la sécurité des salariés, tels que:

A) Protecteurs d'oreilles, gants.

B) Les employés de la Chambre à Encre devront porter des lunettes de sécurité fournies par l'EMPLOYEUR et recevront des gants et uniformes à chaque jour de travail, au besoin. Sur présentation d'une preuve d'achat, pas plus d'une (1) fois par année, l'EMPLOYEUR paiera à l'employé de la Chambre à Encre, une somme n'excédant pas vingt-cinq dollars (\$25.00), pour achat de lunettes à ordonnance et sécurité, si requises pour cet employé.

ARTICLE 12: (Suite)

12.08

C) Sur présentation par le salarié d'une preuve d'achat de souliers ou bottes de sécurité, l'EMPLOYEUR paiera un montant de quarante-cinq dollars (\$45.00) la première année, et de cinquante dollars (\$50.00) la deuxième année, à chaque salarié dans les départements suivants:

- Expédition
- Chambre à Encre
- Feuilles - Carbone
- Enrobage - Carbone
- Encre à ordinateur.

Les nouveaux salariés paieront leurs souliers de sécurité et recevront la somme prévue par l'EMPLOYEUR après avoir complété quarante-cinq (45) jours ouvrables.

D) Les uniformes seront fournis dans les départements suivants:

- Enrobage - Carbone (deux (2) fois par semaine)
- Encre à Ordinateurs
- Encre à Ruban Etroit
- Expédition

Pour les salariés des départements suivants:

- Emballage
- Poly
- Bobines
- Embobinage de rubans
- Ruban continu

ARTICLE 12: (Suite)

12.08 Sur preuve d'achat, maximum deux (2) fois par année, (1er février - 1er août) l'EMPLOYEUR versera une somme de vingt-cinq dollars (\$25.00) par frock, (maximum deux (2) frocks) que le salarié s'est acheté pour porter au travail.

Il est entendu que tous les salariés recevant des frocks, verront au nettoyage et à l'entretien de ces mêmes frocks.

N.B. Il est convenu que tous les appareils sont conformes aux normes de l'Association Canadienne de Normalisation (CSA).

12.09 Accidents de Travail

Lors d'un accident de travail, l'EMPLOYEUR assure à l'accidenté le transport prévu à la loi. Si sa condition médicale le requiert, l'EMPLOYEUR voit ensuite à son transport à l'hôpital, ou à son domicile.

Si l'accident de travail empêche le salarié de continuer sa journée de travail, il est quand même payé pour le reste de cette journée.

L'EMPLOYEUR accepte d'avancer à chaque semaine un montant d'argent équivalent au montant prévu par la Commission de Santé et Sécurité du Québec à un salarié qui a été victime d'un accident compensable.

ARTICLE 12: (Suite)

12.09 Dans un tel cas, le salarié devra remplir la formule de remboursement (S-30), faisant état de la somme reçue. L'EMPLOYEUR fera parvenir cette formule à la Commission pour qu'elle porte une attention particulière au cas cité et que les paiements dus au réclamant soient versés dans les plus brefs délais et de manière continue.

12.10 Services Médicaux

A) Tout examen médical (à l'exception de l'examen pré-emploi) nécessité par l'EMPLOYEUR doit s'effectuer durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire.

Tous les frais encourus pour ces examens sont à la charge de l'EMPLOYEUR.

B) L'EMPLOYEUR s'engage à fournir un service de premiers soins pendant toutes les heures normales de travail.

ARTICLE 13: SALAIRES

- 13.01 Les taux de salaires pour les occupations visées par la présente convention apparaissent à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- Une liste des salariés sera préparée à la signature de la présente convention collective et remise au SYNDICAT comprenant le nom du salarié, son occupation et son taux horaire.
- 13.02 Les chefs d'équipe ainsi que leurs remplaçants, recevront cinquante (\$0.50) cents l'heure de plus que le taux du salarié le mieux rémunéré sous sa juridiction, incluant son propre salaire selon ce qui est le plus élevé.
- 13.03 Lorsqu'un salarié est assigné temporairement par l'EMPLOYEUR à un poste dont le taux est inférieur, son taux de salaire ne sera pas réduit. Les assignations temporaires à un poste ayant un salaire supérieur, seront payées immédiatement au taux du salaire supérieur.
- 13.04 Lorsqu'il y a deux (2) salariés effectuant un (1) seul travail parce qu'un (1) salarié s'initie à un poste mieux rémunéré, le salarié qui s'initie recevra son taux de salaire précédent. Quant au salarié qui donne l'entraînement, il recevra une prime de cinquante (\$0.50) cents l'heure.

ARTICLE 13: (Suite)

13.05 Les détails suivants seront communiqués sur le talon de chèque des salariés.

- Le nom de l'EMPLOYEUR.
- L'identification de l'emploi du salarié.
- Le nom et le prénom du salarié.
- La date et la période de paie.
- Le nombre d'heures régulières.
- Le nombre d'heures supplémentaires.
- Le taux de salaire.
- Les déductions faites.
- Le montant net payé.

13.06 Si une erreur s'est glissée relativement à la paie d'un salarié, il lui sera permis de faire rectifier cette erreur pendant ses heures régulières de travail.

13.07 Le salaire sera payable par chèque dans une enveloppe le jeudi de chaque semaine. La remise du chèque de paie aura lieu le jeudi après-midi durant les heures régulières de travail. Pour fin de paie, la semaine s'étendra du mercredi d'une semaine au mardi de l'autre.

ARTICLE 14: HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

14.01 Normalement, la semaine régulière des salariés est de huit (8) heures par jour, soit de 8:00 a.m. à 12.00 a.m. (de 11:50 à 12:00, ce temps sera alloué par l'EMPLOYEUR pour permettre aux salariés de se laver) et de 12:30 p.m. à 16.00 p.m. du lundi au vendredi et ceci pour un total de quarante (40) heures par semaine.

La période pour fin de repas sera rémunérée et elle est d'une durée de trente (30) minutes, soit de 12:00 à 12:30 exactement.

Tous les salariés affectés aux opérations continues travaillent les heures régulières suivantes:

- 8:00 a.m. à 16:00 p.m. sans interruption.

14.02 L'EMPLOYEUR s'engage à ne pas réduire la semaine régulière de travail dans le but de répartir le travail parmi un plus grand nombre de salariés.

Si le cas se présentait, l'EMPLOYEUR en discutera au préalable avec le SYNDICAT.

14.03 Tous les salariés couverts par la présente convention devront rester au travail jusqu'au signal d'arrêt qui est donné dix (10) minutes avant le repas du midi.

Cette période de dix (10) minutes seulement est à la disposition des salariés pour se laver avant de prendre leur repas.

ARTICLE 15: HEURES SUPPLEMENTAIRES

15.01 L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT acceptent que le temps supplémentaire soit sur une base volontaire sauf dans les cas d'urgence.

A) Temps supplémentaire

Tout travail exécuté le samedi, le dimanche et/ou un jour de congé férié sera payé de la façon suivante:

- les samedis: 150% du salaire régulier
- les dimanches: 200% du salaire régulier
- congés fériés: 200% du salaire régulier

B) Temps et demi (150%)

Pendant les quatre (4) premières heures supplémentaires au cours de la même journée du lundi au vendredi inclusivement.

C) Temps double (200%)

Après les quatre (4) premières heures supplémentaires au cours de la même journée de travail du lundi au vendredi inclusivement et après les huit (8) heures supplémentaires de travail le samedi.

15.02 Un salarié qui est requis de travailler du temps supplémentaire, au-delà de deux (2) heures après ses heures régulières au cours de la même journée aura droit à un repas fourni par l'EMPLOYEUR. Le coût de ce repas n'excédera pas quatre dollars cinquante (\$4.50) la première année, et quatre dollars soixante-quinze (\$4.75) la deuxième année.

ARTICLE 15: (Suite)

15.03 A) Tout salarié qui n'a pas été avisé au moins quatre (4) heures à l'avance et qui se présente au travail à son heure prévue, puis est retourné chez lui, faute de travail disponible pour lui, aura droit à une rémunération d'au moins quatre (4) heures de travail à son taux régulier.

B) Le "A" de la première clause ne s'appliquera pas si l'EMPLOYEUR offre un autre travail au salarié et que celui-ci refuse.

15.04 Rappel
Dans tous les cas où un salarié sera appelé au travail en dehors des heures prévues à l'article 14, il recevra au moins l'équivalent de quatre (4) heures de paie au taux applicable.

15.05 L'opportunité d'effectuer du temps supplémentaire sera répartie équitablement entre les salariés affectés à une même tâche ou ceux qui peuvent accomplir la tâche sans période de formation. La préférence sera donnée à l'employé qui a déjà commencé le travail. La distribution du temps supplémentaire sera établie en accord entre les deux (2) parties.

15.06 Tout salarié demandé de travailler durant l'heure du repas (à l'exception de ceux sur une opération continue) sera rémunéré à temps et demi (150%) et tel salarié pourra prendre son repas sur le temps de la Compagnie aussitôt le travail terminé.

ARTICLE 15: (Suite)

15.07 Dans le cas de temps supplémentaire, l'EMPLOYEUR convient de demander aux salariés appelés à faire le temps supplémentaire, au plus tard, une (1) heure avant la fin de son équipe régulière.

ARTICLE 16: VACANCES

16.01 L'année de référence pour fins de vacances est une période de douze (12) mois consécutifs qui s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

A) Les salariés réguliers ayant moins d'une (1) année d'ancienneté auront droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service continu, mais la période de vacances n'excédera pas dix (10) jours ouvrables et le salarié recevra quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés au 31 décembre de l'année précédente.

B) Echelle de vacances

Un (1) an et plus d'ancienneté

Deux (2) semaines chômées à raison de 4% de ses gains accumulés depuis le 1er janvier de l'année précédente.

Cinq (5) années et plus d'ancienneté

Trois (3) semaines chômées à raison de 6% de ses gains accumulés depuis le 1er janvier de l'année précédente.

Douze (12) années et plus d'ancienneté

Quatre (4) semaines chômées à raison de 8% de ses gains accumulés depuis le 1er janvier de l'année précédente.

ARTICLE 16: (Suite)

- 16.02
- A) On donnera la préférence pour une période de deux (2) semaines consécutives au maximum entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année à tout employé qui a le plus d'ancienneté et qui en fait la demande avant le 15 mars, lorsqu'il s'agit du choix de la période de vacances.
 - B) Tous les salariés qui ont droit à deux (2) semaines ou moins de vacances payées, prendront ces dites vacances à la fermeture de l'usine prévue durant les deux (2) dernières semaines du mois de juillet.
 - C) La période de service donnant droit à une troisième et une quatrième semaine de vacances payées seulement, commence à la date d'embauche du salarié et se terminera à la date anniversaire de l'embauche, l'année de calendrier suivante.
 - D) Dans le cas des salariés ayant plus de deux (2) semaines de vacances payées, la troisième et la quatrième semaine payée doit être prise après entente entre les parties.
 - E) Les vacances ne seront pas cumulatives d'une année à l'autre.

ARTICLE 16: (Suite)

16.02 F) Les salariés désireux de travailler pendant la fermeture de l'usine, pourront le faire et ceci, après entente avec l'EMPLOYEUR. Dans ce cas, l'entente devra être faite au préalable afin de recéduler les vacances dues au salarié.

G) Pour la bonne marche des opérations, il sera nécessaire durant la fermeture de l'usine de procéder à l'entretien et à la réparation de la machinerie; la présence de l'occupation "Réparation Industrielle" étant nécessaire, le ou les salariés concerné (s) pourra (pourront) prendre les vacances dues, à un autre temps.

16.03 Dans le cas où un ou plusieurs congés fériés tomberaient durant la période de vacances d'un salarié, une (1) journée supplémentaire de vacances lui sera accordée pour chacun de ces jours de congé après entente mutuelle entre le salarié et son surveillant.

ARTICLE 17: CONGES FERIES

17.01 Les congés fériés suivants seront chômés et payés.

A) Vendredi Saint

St-Jean-Baptiste

Confédération

Fête du Travail

Action de Grâces

Un congé férié additionnel en deuxième année, au moment choisi par les deux (2) parties.

B) Du 24 décembre au 2 janvier inclusivement.

Durant cette période, les salariés recevront:

- Un maximum de sept (7) jours de paie.

Les salariés désireux de travailler pendant cette période, pourront le faire et ceci, après entente avec l'EMPLOYEUR.

C) Advenant que l'un des congés stipulés dans la clause "A" qui précède tombe un samedi et/ou un dimanche, tel congé pourra être pris le vendredi précédant ou le lundi suivant.

17.02 Ces jours de congés fériés seront chômés et payés à raison d'une (1) journée de huit (8) heures au taux régulier prévu par la présente convention.

ARTICLE 17: (Suite)

- 17.03 Tout travail exécuté un jour de congé férié sera payé à deux cents pour cent (200%) du salaire régulier.
- 17.04 Pour se rendre éligible à la rémunération des congés stipulés à la clause 17.01, les salariés doivent être au travail la journée ouvrable qui précède et qui suit le jour de ce congé, à moins d'une permission d'absence autorisée ou en cas d'impossibilité dont la preuve leur incombe.
- 17.05 Tout salarié absent de la Compagnie pour toute maladie ou tout accident depuis moins de trois (3) mois aura droit au paiement des congés mentionnés au 17.01, ci-haut.
- 17.06 Tout salarié régulier absent à cause d'une mise-à-pied survenue dans les trente (30) jours ouvrables qui précèdent le congé férié ou qui est rappelé au travail dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent le congé férié, a droit au paiement dudit congé.

ARTICLE 18: CONGES SOCIAUX NON-PAYES ET PAYES

18.01 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans perte ou réduction de salaire, le jour de son mariage.

18.02 Congé pour Deuil

Tout salarié régulier bénéficiera de son plein salaire pour les heures régulières de la journée normale de travail concernée dans les cas suivants:

A) Décès du conjoint ou d'un de ses enfants
Cinq (5) jours de calendrier.

B) Décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur
Jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

C) Décès d'un beau-père, belle-mère, grand-père, grand-mère
Une (1) journée régulière, le jour des funérailles, pourvu que celle-ci ait lieu un (1) jour ouvrable.

Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son contremaître avant de s'absenter de l'usine ou de ne pas se présenter au travail.

Pour se rendre éligible à la rémunération, le salarié doit avoir complété sa période de probation de quarante-cinq (45) jours ouvrables.

ARTICLE 18: (Suite)

- 18.03 Naissance de son enfant
Le salarié (père) se verra accorder une (1) journée payée lors de la naissance, et une (1) journée payée lors de la sortie de l'hôpital, pourvu que ces jours soient des jours ouvrables.
- 18.04 Assignation comme témoin
Si à la demande de l'EMPLOYEUR, un salarié est appelé à comparaître devant une cour de justice comme témoin pour y déposer sur des faits dont il a pris connaissance à titre de salarié de la Compagnie, il sera considéré comme ayant travaillé et sera rémunéré seulement pour les heures régulières perdues.
- 18.05 Assignation comme juré
Un salarié assigné pour siéger comme juré aura droit de recevoir la différence entre le salaire régulier qu'il aurait normalement reçu et l'indemnité à laquelle il aura droit comme juré. Tel salarié doit informer l'EMPLOYEUR dès qu'il reçoit la convocation et soumettre à l'EMPLOYEUR toute preuve pertinente susceptible d'établir le montant de l'indemnité.
- 18.06 Congé de maternité
Dans le cas d'un congé de maternité, la salariée aura droit aux bénéfices prévus par l'Assurance-Chômage. L'EMPLOYEUR mettra à la disposition des salariées qui en feront la demande, une brochure à cet effet.

ARTICLE 18: (Suite)

18.06

La section VI du règlement sur les Normes du Travail, relatif au "Congé de Maternité", s'applique (copie est annexée, Annexe "D", aux présentes pour information). Cependant, tout recours fondé sur ce règlement ne peut être présenté et acheminé qu'en vertu de la Loi sur les Normes du Travail.

ARTICLE 19: ASSURANCE

19.01 Cédule des bénéfiques

Assurance-Vie

Employés: Deux (2) fois le salaire annuel arrondi au plus près \$1,000.00.

Maximum: \$40,000.00.

Mort accidentelle et mutilation

Employés: Deux (2) fois le salaire annuel arrondi au plus près \$1,000.00.

Maximum: \$40,000.00.

Assurance-Vie des personnes à charge

Conjoint: \$5,000.00.

Enfants: \$1,000.00.

Prestations hebdomadaires

(employés payés à l'heure)

Bénéfices: 66 2/3 % du revenu hebdomadaire de base.

Maximum: \$198.00 par semaine ou tout autre plafond établi par l'Assurance-Chômage.

Durée: Les prestations sont payables à compter de la première (1ère) journée pour un accident non industriel, et la huitième (8ième) journée pour une maladie non industrielle, et se poursuivent jusqu'à la fin de la deuxième (2ième) semaine suivant ledit accident ou maladie. Les quinze (15) prochaines semaines relèvent de la Commission d'Assurance-Chômage, après quoi, les prestations recommencent pour une durée maximale de vingt-six (26) semaines.

ARTICLE 19: (Suite)

19.01 Assurance-Santé

Hospitalisation

Chambre semi-privée, pour un nombre illimité de jours.

Frais médicaux

Franchise: \$25.00 par individu

\$25.00 par famille par année

Co-Assurance: 90%

Maximum: \$10,000.00

Le bénéfice des soins de la vue est compris.

19.02 Assurances

Les parties conviennent que le plan d'assurance collective (groupe) en vigueur à la signature de la présente convention le demeurera pour la durée et couvrira les items énumérés au 19.01.

19.03 L'EMPLOYEUR convient de payer cinquante pour cent (50%) du coût de la prime d'assurance et ce, pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 20: DIVERS

20.01

Engagement d'un nouveau salarié

Lorsque l'EMPLOYEUR engage des nouveaux salariés, il remettra au secrétaire du SYNDICAT, une (1) copie de la formule d'embauche dans les quinze (15) jours de son entrée au service de la Compagnie. Cette formule doit indiquer le nom, l'adresse, la classification, le salaire payé.

20.02

L'EMPLOYEUR convient de continuer à fournir les outils, matériel ou machinerie pour l'accomplissement du travail de ses salariés. L'employé est responsable de l'utilisation, avec un soin raisonnable, de ces outils, matériel ou machinerie.

ARTICLE 21: VALIDITE DES CLAUSES

- 21.01 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était rendue inutile en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de la convention demeureront en vigueur.
- 21.02 L'EMPLOYEUR convient de fournir à ses frais dans les quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la présente convention:
- A) Des copies en français de la convention collective en format de poche, et de les distribuer à chacun des salariés actuels et futurs.
 - B) L'EMPLOYEUR fournira aussi au SYNDICAT vingt (20) copies supplémentaires de la convention en français.

ARTICLE 22: DUREE DE LA CONVENTION

- 22.01 La présente convention est en vigueur à compter du 17 août 1984, jusqu'au 31 juillet 1986, à 23:59 heures.
- 22.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette convention, l'une ou l'autre des parties pourra par avis écrit informer l'autre partie qu'elle désire y mettre fin, modifier ou négocier une nouvelle convention.
- 22.03 Il est entendu que la présente convention est et demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention ou amendement aient été négociés, signés, déposés et acceptés par le Commissaire-Enquêteur du Ministère du Travail du Québec.

ARTICLE 22: (Suite)

22.04

En foi de quoi, les parties ont apposé ci-dessous leur signature par leurs représentants dûment autorisés, à Vaudreuil, Québec, ce

1^{ie} (e) jour du mois de octobre, 1984.

SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS DES
PRODUITS POUR REPRO-
GRAPHIE MID-CITY INC.

(CSN)

Laurie Lalonde
Diane Amiot

(COMPAGNIE)
PRODUITS POUR
REPROGRAPHIE MID-CITY
INC.

R. Beasie
Procureur

FEDERATION DES SYNDICATS
DES MINES, DE METALLURGIE
ET DES PRODUITS CHIMIQUES

(CSN)

Claude Faberge

ANNEXE "A"

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.

CLASSE "A"

Taux horaire: \$ _____

A pattern coating operator who prepares and sets up his own plates.

An operator who sets up and runs a film coating machine and a wax back coating machine in tandem.

Homme à tout faire.

CLASSE "B"

Taux horaire: \$ _____

A carbon coating machine operator who prepares, sets up and runs a print coater.

Shipper-Receiver
Ink Room operator
Chauffeur de camion

CLASSE "C"

Taux horaire: \$ _____

An operator who prepares, sets up and operates a rod coating machine.

ANNEXE "A" (Suite)

An operator who prepares, sets up and operates a carbon
slitter rewinder.

Computer ribbon inking machine operator
Carbon sheeter
Film slitter operator
Ribbon set up operator
Carbon paper converter
Shipper-Laborer

CLASSE "D"

Taux horaire: \$ _____

Ribbon Assembler
Packaging operator
Collating operator
Ribbon re-inker
Film slitter winder
Fabric ribbon winder
Narrow fabric inker
General maintenance

ANNEXE "B"

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.

	<u>TAUX PRECEDENT</u>	<u>A COMPTER DE LA SIGNATURE</u>	<u>A COMPTER DU 1er AOÛT 1985</u>
<u>CLASSE "A"</u> (\$ _____)	693	743	793
<u>CLASSE "B"</u> (\$ _____)	636	686	736
<u>CLASSE "C"</u> (\$ _____)	567	607	667
<u>CLASSE "D"</u> (\$ _____)	504	554	604

ANNEXE "C"

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.

La Compagnie Mid-City Inc. est prête, dans le contexte d'une convention collective de deux (2) ans, de donner à ses employés, les augmentations suivantes:

<u>TAUX ACTUELS</u>	<u>A LA SIGNATURE</u>	<u>A COMPTE DU</u> <u>1er AOUT 1985</u>
<u>CLASSE "A"</u>		
\$ _____		
<u>CLASSE "B"</u>		
\$ _____		
<u>CLASSE "C"</u>		
\$ _____		
<u>CLASSE "D"</u>		
\$ _____		

N.B.:

Il est à noter qu'un salarié, au cours des trente (30) premiers jours ouvrables au service de l'EMPLOYEUR, recevra vingt-cinq (\$0.25) cents de moins de l'heure que le taux prévu pour la tâche.

SECTION VI
CONGÉ DE MATERNITÉ

§1.—Conditions d'admissibilité

15. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi pour un même employeur dans les 12 mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de l'employeur le jour précédant l'avis prévu aux articles 24 et 25.

16. Pour les fins de l'article 15, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.

§2.—Durée du congé

17. Sous réserve des articles 21 et 22, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder 18 semaines, sauf si à sa demande, l'employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

18. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins 2 semaines de congé de maternité après l'accouchement.

19. À partir de la 6e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

20. Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 17 à compter du début de la 8e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

21. Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a

droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.

22. Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

23. La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur 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 6 semaines.

§3.—Avis

24. Au moins 3 semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 20, le certificat médical remplace le présent avis.

25. Cet avis peut être de moins de 3 semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

26. En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

27. Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins 2 semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

28. Dans les cas et selon les limites prévues aux articles 17, 18, 21, 22 et 23 une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins 2 semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

§4.—Retour au travail

29. Sous réserve de l'article 18, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par la sous-section 3, est présumée avoir démissionné.

30. L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2

semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

31. À la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

32. La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.

33. Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

34. Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

35. La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

intervenue

-entre-

d'une part: PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.
ci-après appelé l'"EMPLOYEUR"

-et-

d'autre part: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.

-et-

LA FEDERATION DES SYNDICAT DES MINES,
DE METALLURGIE ET DES PRODUITS CHIMIQUES (CSN)
ci-après appelés le "SYNDICAT"

CONSIDERANT que l'assemblée générale du SYNDICAT précité a dûment accepté les dernières propositions de l'EMPLOYEUR relativement à la conclusion d'une convention collective au sens du Code du Travail, le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR conviennent de mettre fin au conflit selon les modalités qui suivent:

Article 1 REPRESAILLES

- D'une part, l'EMPLOYEUR s'engage à n'entreprendre aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire sous quelque forme que ce soit à l'endroit de quiconque aurait participé directement ou indirectement, de près ou de loin au conflit de travail en faveur du SYNDICAT ou à toute action y ayant donné lieu ou y découlant.
- D'autre part, le SYNDICAT assume le même engagement à l'endroit des représentants de l'EMPLOYEUR.

.../2

ENTENTE (Suite)

Article 2

DOMMAGES

Le SYNDICAT s'engage à remettre tous les lieux en état, et à réparer tous les dommages, ou à en rembourser le coût, le cas échéant, à l'EMPLOYEUR et les employés concernés.

Article 3

RETRAIT DU CONGEDIEMENT

L'EMPLOYEUR accepte d'annuler le congédiement de Louise Lalonde.

Article 4

PROCEDURES LEGALES

Les parties s'engagent à n'entreprendre aucune procédure légale ou autres contre quiconque et à retirer toutes procédures quelles qu'elles soient, déjà intentées ou en voie d'être intentées contre quiconque par suite des faits, gestes ou actions reliés au conflit de travail.

Quant aux procédures en outrage au tribunal, cependant, les parties attireront la présente entente à l'attention de la Cour.

Article 5

ANCIENNETE - SERVICE

L'ancienneté et le service continu n'ont pas été perdus ou interrompus par le conflit de travail, ils se sont accumulés tout comme si le conflit n'avait pas eu lieu.

.../3

ENTENTE (Suite)

Article 6 CONGES ANNUELS (VACANCES)

Un employé qui n'a pas pris ses congés annuels conserve son droit au régime de congés annuels tout comme s'il n'y avait pas eu de conflit.

Tout employé peut renoncer à la prise de ses congés annuels au retour au travail.

Article 7 ASSURANCE COLLECTIVE

Tous les régimes d'assurance collective qui existaient en faveur des employés avant le conflit sont maintenus dès la date du retour au travail.

Article 8 RAPPEL AU TRAVAIL

Les rappels au travail se feront en conformité des dispositions de la Convention Collective.

Article 9 MONTANT FORFAITAIRE

L'EMPLOYEUR paie à chaque salarié dont le nom figurait sur la liste de paie le 24 mai 1984, un montant calculé en multipliant le nombre d'heures que ce salarié a travaillées entre le 1er et le 24 mai 1984, par la somme de cinquante (\$0.50) cents. Ce montant est remis, ou posté selon le cas, au salarié au plus tard le 17 septembre 1984.

Article 10 ENTREE EN VIGUEUR

La présente entente entre en vigueur le 17 août 1984 et elle fait partie intégrante de la nouvelle Convention Collective.

.../4

ENTENTE (Suite)

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés du SYNDICAT et de l'EMPLOYEUR ont signé la présente entente de retour au travail à Sauveville ce 1^{re} jour du mois de octobre 1984.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES PRODUITS POUR REPRO-
GRAPHIE MID-CITY INC.

(CSN)

Raimie Lalonde
Marie Anisota

FEDERATION DES SYNDICATS
DES MINES, DE METALLURGIE
ET DES PRODUITS CHIMIQUES

(CSN)

Claude Faberge

(COMPAGNIE)

MID-CITY INC.

P. Beone

Gerard Tobin
Procureur



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

Gene depot
DEPOT

Dépôt N°: 84 10 197

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 **06446-9**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14311-03
Date	Signature: 84-10-01 Réception: 84-10-19	Durée: Du 84-08-17 Au 86-07-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 40

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des Travailleurs des Produits pour Reprographie Mid-City Inc (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Produits pour Reprographie Mid-City Inc 200 chemin de l'Anse Vaudreuil, QC. J7V 5V5
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Blain, Piché, Emery & Associés Att: Me Edmund E. Tobin Place Sherbrooke 1010 O. rue Sherbrooke, 25 ^e étage Montréal, QC. H3A 1S6	Région: 06-03 Activité: 3999 (5) Affiliation: 1

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Remarques	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-10-31

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

003(113) RECHERCHE

Vaudreuil

COPIE CONFORME

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

BLAIN, PICHÉ, EMERY & ASSOCIÉS
 AVOCATS - ADVOCATES
 Place Sherbrooke
 1010 ouest, rue Sherbrooke, 25^e étage
 Montréal, Qué. H3A 1S6
 Tél: 514-288-0673

Août 1984

14311-03

84 OCT 19 1984

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.,
1601, avenue De Lorimier
Montréal H2K 4M5

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

et

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.
200, Chemin de l'Anse
Vaudreuil

COPIE CONFORME

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

BLAIN, PICHÉ, EMERY & ASSOCIÉS
AVOCATS - ADVOCATES
Place Sherbrooke
1010 ouest, rue Sherbrooke, 25e étage
Montréal, Qué. H3A 1S8
Tél: 514-288-8573

Août 1984

TABLE DES MATIERES

	<u>PAGE</u>
<u>ARTICLE 1:</u> <u>RECONNAISSANCE ET JURIDICTION</u>	1
<u>ARTICLE 2:</u> <u>BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE</u>	5
<u>ARTICLE 3:</u> <u>DROITS ET OBLIGATIONS</u>	7
<u>ARTICLE 4:</u> <u>SECURITE ET REGIME SOCIAL</u>	9
<u>ARTICLE 5:</u> <u>REPRESENTATION ET ACTIVITES SYNDICALES</u>	11
<u>ARTICLE 6:</u> <u>ANCIENNETE</u>	15
<u>ARTICLE 7:</u> <u>PROCEDURE DE GRIEFS</u>	24
<u>ARTICLE 8:</u> <u>MESURES DISCIPLINAIRES</u>	27
<u>ARTICLE 9:</u> <u>ARBITRAGE</u>	29
<u>ARTICLE 10:</u> <u>COURS ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES</u>	32

Table des Matières (Suite)

	<u>PAGE</u>
<u>ARTICLE 11: CONGE SANS SOLDE</u>	35
<u>ARTICLE 12: HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL</u>	37
<u>ARTICLE 13: SALAIRES</u>	43
<u>ARTICLE 14: HEURES REGULIERES DE TRAVAIL</u>	45
<u>ARTICLE 15: HEURES SUPPLEMENTAIRES</u>	46
<u>ARTICLE 16: VACANCES</u>	49
<u>ARTICLE 17: CONGES FERIES</u>	52
<u>ARTICLE 18: CONGES SOCIAUX NON-PAYES ET PAYES</u>	54
<u>ARTICLE 19: ASSURANCE</u>	57
<u>ARTICLE 20: DIVERS</u>	59
<u>ARTICLE 21: VALIDITE DES CLAUSES</u>	60
<u>ARTICLE 22: DUREE DE LA CONVENTION</u>	61
 <u>ANNEXE "A"</u>	
 <u>ANNEXE "B"</u>	
 <u>ANNEXE "C"</u>	
 <u>ANNEXE "D"</u>	
 <u>PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL</u>	

.../1

ARTICLE 1: RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 Reconnaissance

L'EMPLOYEUR reconnaît le SYNDICAT comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les salariés de l'unité de négociation décrite au certificat de reconnaissance émis par le commissaire-enquêteur en date du 4 décembre, 1980, en matière de conditions de travail et de salaire.

1.02

La présente convention régit tous les salariés de la Compagnie "Produits pour Reprographie Mid-City Inc." décrits au certificat de reconnaissance émis par le commissaire-enquêteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec en date du 4e jour de décembre, 1980. C'est-à-dire "Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau".

1.03

L'EMPLOYEUR convient que, s'il ouvre une nouvelle usine et/ou déménage, en tout ou en partie, dans le Québec, la présente convention demeure en vigueur et s'applique dans les usines anciennes et nouvelles. Dans tel cas, l'EMPLOYEUR convient de donner un préavis d'un (1) mois au SYNDICAT.

ARTICLE 1: (Suite)

- 1.04 L'EMPLOYEUR convient que, dans le cas de mise-à-pied massive ou de fermeture de l'usine, il informera le SYNDICAT par écrit et lui fournira toute information pertinente à la situation, tel que requis par la Loi de la Province de Québec.
- 1.05 Les occupations comprises dans cette unité de négociation, incluant les chefs d'équipes, sont énumérés à l'annexe "A" ci-attachée.
- A) Toutes les annexes ci-attachées font partie intégrante de la présente convention.
- B) Aucun salarié ne sera exclu de l'unité de négociation seulement par un changement de titre ou de méthode de travail.
- 1.06 Une nouvelle occupation ou une occupation modifiée substantiellement signifie une occupation qui n'est pas incluse aux annexes de cette convention et qui n'est pas couverte par entente écrite entre les parties.

ARTICLE 1: (Suite)

- 1.07 A défaut d'entente entre les parties pour déterminer si une nouvelle occupation doit être ou non incluse dans l'unité de négociation, la question sera soumise au commissaire-enquêteur pour décision.
- 1.08 La présente convention s'applique à tous les salariés assujettis au certificat de reconnaissance syndicale stipulé aux clauses 1.01 et 1.02 de cette convention.
- 1.09 Les salariés exclus de l'unité de négociation n'accompliront pas le travail de production ou d'opération fait par les salariés de l'unité de négociation, sauf dans les cas de formation, d'expérimentation, de démonstration, d'urgence et pour un travail accompli afin de protéger la vie ou la propriété ou pour maintenir la production lorsque les salariés qui exécutent le travail ne sont pas à l'usine ou ne sont pas disponibles.
- 1.10 Le but de l'EMPLOYEUR est de minimiser l'utilisation de contrats à forfait. L'EMPLOYEUR peut donner des contrats à forfait, sauf si tels contrats peuvent:
- A) Résulter en une mise-à-pied.
 - B) Empêcher le retour au travail des salariés mis à pied.
 - C) Résulter directement dans une réduction des opportunités de travailler des heures supplémentaires.

.../4

ARTICLE 1: (Suite)

1.11 Chef d'équipe

Les chefs d'équipe ont la responsabilité de mettre en application les directives données par leur supérieur immédiat, d'exécuter et de faire exécuter ces directives par un groupe de salariés des occupations connexes placés sous leur juridiction, tout en conservant leur statut d'ouvrier.

Cependant, les chefs d'équipe n'ont aucune responsabilité et/ou juridiction en ce qui concerne les mesures disciplinaires.

ARTICLE 2: BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

2.01

But

La présente convention a pour but d'établir une procédure efficace de négociation à la période de renouvellement entre le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR:

- A) De promouvoir de bonnes relations entre le SYNDICAT et L'EMPLOYEUR.
- B) De faciliter, dans un climat d'équité et de considération, le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'EMPLOYEUR et les salariés.
- C) De promouvoir les conditions d'hygiène, de santé, d'aération et de sécurité pour tous les salariés dans les usines de l'EMPLOYEUR.

2.02

Noms des Supérieurs

L'EMPLOYEUR convient que les noms des chefs d'équipe, des contremaîtres, ainsi que tous les responsables de département soient affichés sur des tableaux de la Compagnie, bien en vue dans chaque département, de sorte qu'il n'existe aucun doute quant à la responsabilité pour chacun des départements.

Aucun salarié ne devra alors recevoir de directives de plus d'un seul supérieur du département concerné, sauf dans les cas d'urgence.

.../6

ARTICLE 2: (Suite)

2.03

Affichage

L'EMPLOYEUR met à la disposition du SYNDICAT un tableau d'affichage près du poinçon ou à tout autre endroit mutuellement convenu. Tout avis doit être préalablement approuvé par l'EMPLOYEUR, laquelle autorisation ne sera pas refusée sans raison valable.

2.04

Coopération

Aucun salarié, sauf en cas d'extrême urgence et après entente avec le SYNDICAT au préalable, ne sera appelé à travailler des heures supplémentaires le soir des assemblées générales, régulières ou spéciales du SYNDICAT pendant la tenue de telles assemblées, pourvu que le SYNDICAT donne à l'EMPLOYEUR un avis écrit de la tenue de telle assemblée.

2.05

Grève et contre-grève

Toute grève ou contre-grève est interdite pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 3: DROITS ET OBLIGATIONS

3.01 Droits de la Direction

Le SYNDICAT reconnaît à l'EMPLOYEUR le droit de diriger et d'administrer ses affaires, pourvu que ce soit de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

3.02 Droits du SYNDICAT

L'EMPLOYEUR reconnaît le SYNDICAT comme la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui, pour et au nom des salariés de la Compagnie, régis par cette convention, les salaires et autres conditions de travail prévus par les dispositions de la présente convention.

3.03 Obligations mutuelles

A moins d'exception expressément convenue par son texte, rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation des salariés, du SYNDICAT ou de l'EMPLOYEUR, en vertu d'une loi applicable présente ou future, fédérale ou provinciale.

3.04 Discrimination

L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT conviennent de ne faire aucune discrimination ou intimidation envers les salariés en raisons de leur affiliation ou non-affiliation syndicale, non plus d'empêcher aucun salarié de devenir membre du SYNDICAT, ni à intervenir ou s'ingérer dans les affaires du SYNDICAT, ni en raison de leur couleur, race, croyance, sexe, statut familial et de leurs opinions politiques, c'est-à-dire dans l'exercice de leurs droits.

.../8

ARTICLE 3: (Suite)

3.04 L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT doivent se conformer aux dispositions de cette convention.

3.05 Droits acquis

A moins d'une stipulation expresse contraire dans la présente convention, les salariés conservent, en ce qui concerne leur travail, tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prime pour fin d'interprétation.

ARTICLE 4: SECURITE ET REGIME SOCIAL

4.01

Régime

Tous les salariés visés par cette convention qui, à la date de la signature de la présente convention, étaient membres du SYNDICAT et tous ceux qui subséquemment le deviendront, doivent comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres cotisants du SYNDICAT pour la durée de la présente convention.

4.02

Tout nouveau salarié doit, dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du SYNDICAT et le demeurer pour la durée de la présente convention.

4.03

Tout salarié expulsé ou suspendu du SYNDICAT ou tout nouveau salarié refusé par le SYNDICAT peut conserver son emploi, en payant l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par résolution du SYNDICAT.

4.04

Cotisation

L'EMPLOYEUR convient de retenir, chaque semaine, sur la paie de chaque salarié régi par la présente convention, le montant de la cotisation syndicale ou l'équivalent.

L'EMPLOYEUR transmettra mensuellement le total de ces sommes au trésorier du SYNDICAT, dans les quinze (15) jours du mois suivant, ainsi que la liste, en quatre (4) copies, des salariés cotisés et détaillée comme suit:

ARTICLE 4: (Suite)

- 4.04
- Nom du salarié
 - Salaire brut
 - Période de paie concernée
 - Montant de la cotisation
 - Raison d'un non-prélèvement: départ (date), congé sans solde, congé maladie, accident-maladie, congé de maternité, mise-à-pied, etc...
 - Date d'embauchage d'un nouveau salarié
 - Statut du salarié (régulier ou à l'essai).
- 4.05
- Le SYNDICAT informera par écrit L'EMPLOYEUR du montant de la cotisation syndicale. Tout changement dans ledit montant ne sera appliqué qu'après sept (7) jours de calendrier de la réception par l'EMPLOYEUR d'une copie de la résolution à cette fin.
- 4.06
- Les cotisations syndicales seront inscrites sur les T-4 et T.P-4 des salariés.

.../11

ARTICLE 5: REPRESENTATION ET ACTIVITES SYNDICALES

5.01

Comités

L'EMPLOYEUR reconnaît comme représentant officiel du SYNDICAT le comité exécutif qui rencontrera l'EMPLOYEUR pour des sujets d'intérêt général.

5.02

L'EMPLOYEUR reconnaît un comité syndical de négociations composé de deux (2) membres pour fin de négociations de convention. Cependant, un troisième représentant est reconnu lorsqu'il y aura plus de cent (100) salariés couverts par l'unité de négociation. En aucun temps, il y aura plus d'un (1) membre d'un même département sur ce comité.

5.03

L'EMPLOYEUR reconnaît un comité syndical de griefs composé de deux (2) représentants nommés par le SYNDICAT et de deux (2) représentants nommés par l'EMPLOYEUR dont la fonction est de surveiller, assurer l'observance, étudier les revendications, enquêter et discuter avec la direction des griefs dans le but de régler ces cas à l'amiable.

5.04

Pour des raisons valables (démission, maladie, etc.) ces représentants pourront être remplacés par d'autres dont les parties se communiqueront les noms dans les plus brefs délais.

.../12

ARTICLE 5: (Suite)

5.05 Les comités stipulés plus haut, sauf le comité de sécurité-santé, rencontreront la direction de l'EMPLOYEUR à la demande de l'une ou l'autre des parties, sur avis raisonnable dépendant des circonstances.

Un agenda sera préparé dans les trois (3) jours qui précèdent ladite rencontre. Si un sujet qui n'est pas à l'agenda doit être discuté, il y aura entente entre les deux (2) parties avant le début de la rencontre.

5.06

Délégués

La Compagnie reconnaît la responsabilité du délégué du département pour le règlement des griefs à la première étape.

A) Leurs fonctions seront d'enquêter et de discuter avec le contremaître de leur département d'un grief qui est soulevé.

B) Les délégués devront au préalable obtenir l'autorisation de leur contremaître s'ils doivent quitter leur poste de travail pour accomplir cette fonction d'enquête et doivent prendre seulement le temps nécessaire convenu par les deux (2) parties pour l'enquête.

C) Cette autorisation sera accordée par le contremaître sauf si à cause d'urgence un délégué est retenu à son poste de travail.

.../13

ARTICLE 5: (Suite)

- 5.06 D) Dans tel cas, ou en cas d'absence, le président du SYNDICAT en sera informé aussitôt et agira à sa place.
- 5.07 Les délégués exercent leurs fonctions dans leur service. Un salarié, pour être nommé délégué, doit avoir de l'ancienneté, tel que défini à l'article 6, ancienneté.
- 5.08 Il est convenu que les membres des comités stipulés dans cet article, ainsi que les délégués, seront en tout temps des employés de "Produits pour Reprographie Mid-City Inc." inclus dans cette unité de négociation.
- 5.09 Paie
Les membres des comités stipulés dans cet article et les délégués seront payés à leur taux régulier pour le temps consacré durant les heures régulières et sur les propriétés de l'EMPLOYEUR, aux réunions avec l'EMPLOYEUR, pourvu que lesdits membres et/ou délégués auraient dû normalement travailler pendant la durée de ces rencontres.
- 5.10 Si à la demande de l'EMPLOYEUR ces rencontres ont lieu en dehors des heures régulières de travail, il y aura compensation de la part de l'EMPLOYEUR au taux régulier du salarié.

ARTICLE 5: (Suite)

5.11

Avis

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, le SYNDICAT:

- A) Avisera l'EMPLOYEUR des noms de ses représentants comme membres de comités, de délégués et de substituts;
- B) Le SYNDICAT avisera l'EMPLOYEUR, par écrit, de tout changement de ses représentants dans les quinze (15) jours suivant la date effective d'un tel changement. L'EMPLOYEUR reconnaîtra ces représentants à compter d'un tel avis.

5.12

Représentant

Si le SYNDICAT requiert les services d'un représentant extérieur du SYNDICAT, l'EMPLOYEUR convient de le recevoir sur rendez-vous comme représentant officiel du SYNDICAT. Il sera accompagné par un ou des membre (s) d'un ou des comité (s) concerné (s), selon le cas.

5.13

La Compagnie accepte de payer deux (2) salariés membres du comité de négociation pour le temps dépensé à négocier la convention collective ou son renouvellement.

5.14

L'EMPLOYEUR accepte de payer aux deux (2) membres du comité syndical de négociation, une (1) journée à taux régulier lorsqu'ils ont à préparer le projet d'amendement à la convention collective, sujet cependant à l'art. 11.03.

ARTICLE 6: ANCIENNETE

6.01 Définition

Le terme "ancienneté" désigne la durée de service d'un salarié à la Compagnie depuis sa date d'embauche et se réfère à la sécurité d'emploi, le tout sujet aux dispositions de cet article.

6.02 Buts

L'ancienneté s'applique selon les dispositions prévues par la présente convention dans les cas de promotion, transfert, démotion, mise-à-pied, rappel, vacances et tous les autres cas prévus dans cette convention.

6.03 Application

L'ancienneté s'applique sur la base de l'usine à moins d'être stipulé autrement dans la présente convention.

Le salarié ayant le plus d'ancienneté a la priorité dans tous les cas stipulés dans cet article pourvu qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

6.04 Acquisition

L'ancienneté s'acquiert après une période de probation de quarante-cinq (45) jours ouvrables au service de l'EMPLOYEUR. Après cette période, l'ancienneté du salarié est complétée depuis la date de son embauche.

ARTICLE 6: (Suite)

6.05 Il incombera à tout salarié de faire connaître toute nouvelle adresse au préposé à la paie. Un avis de réception lui sera remis, ainsi qu'au SYNDICAT.

6.06 Perte d'ancienneté
Le salarié perd son droit d'ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- A) Départ volontaire.
- B) Congédiement pour cause (sujet à la procédure de griefs).
- C) Absence de plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif valable.
- D) Si le salarié mis-à-pied est rappelé par lettre enregistrée envoyée à sa dernière adresse connue de l'EMPLOYEUR avec copie de cette lettre au SYNDICAT et/ou refuse de se présenter au travail à la date convenue; à moins de motifs raisonnables.
- E) Pour une mise-à-pied excédant son ancienneté au moment de sa mise-à-pied, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois.
- F) Lors de maladie ou d'accident non-industriel, pendant une période de vingt-quatre (24) mois maximum, ou s'il devient malade ou subit un accident après sa mise-à-pied, il est incapable de faire suite à un avis de rappel. Dans un cas de retour au travail, le salarié devra présenter un certificat du médecin attestant qu'il est apte à reprendre le travail.

ARTICLE 6: (Suite)

6.07 Le salarié en absence prolongée au-delà des périodes prévues au paragraphe 6.06 E), F), due à un accident de travail ou une maladie industrielle reconnue par la Commission de Santé et Sécurité du Québec, continuera d'accumuler son ancienneté. Ce salarié pourra reprendre son travail dès qu'il sera apte à le faire.

6.08

Mise-à-pied

Quand il est nécessaire de mettre à pied des salariés, relativement à des opérations, manque de contrat ou pour d'autres causes similaires, l'EMPLOYEUR procédera de la manière suivante:

A) Dans les cinq (5) jours ouvrables précédant toute mise-à-pied, l'EMPLOYEUR remet au président et au vice-président du SYNDICAT une liste des fonctions et des salariés concernés. A défaut, l'EMPLOYEUR paie la différence de salaire régulier pour compléter ces cinq (5) jours.

Le SYNDICAT peut demander à l'EMPLOYEUR une réunion avec le comité exécutif aux fins de discuter ce sujet.

B) Les salariés en période d'essai seront les premiers à être mis-à-pied.

Si d'autres mises-à-pied sont nécessaires, les salariés affectés pourront si leur ancienneté leur permet, déplacer sans tenir compte de leur classification aux conditions suivantes:

ARTICLE 6: (Suite)

6.08

1. Il peut déplacer un salarié sur une tâche qu'il a déjà remplie ou accomplie et que cette tâche n'a pas subi de changement majeur.

2. S'il n'a jamais accompli d'autres tâches que la sienne ou si la tâche qu'il a déjà accomplie a subi des changements majeurs, l'EMPLOYEUR s'engage à lui donner une période maximale de cinq (5) jours d'entraînement.

Si dans l'opinion de l'EMPLOYEUR, il est incapable de rencontrer les exigences normales de la tâche, il sera mis à pied. L'EMPLOYEUR donnera les raisons au salarié et au SYNDICAT.

C) Nonobstant ce qui précède, les salariés qui occupent les postes suivants sont protégés lors d'une mise-à-pied touchant d'autres départements:

- Réparations industrielles
- Enrobage
- Encre à ordinateur
- Chambre à encre.

D) Le président, le vice-président, le secrétaire et le trésorier seront, pendant la durée de leur fonction, exemptés des dispositions de cette convention relatives à l'ancienneté pour les seuls cas de mise-à-pied attribuables à la réduction de la main-d'oeuvre, mais sous réserve dans tous les cas de leur habileté à remplir les exigences normales de la tâche.

.../19

ARTICLE 6: (Suite)

6.08 Nonobstant ce qui apparaît ci-dessus, pour se rendre éligible à ce privilège, le vice-président, le secrétaire et le trésorier doivent posséder un minimum de dix-huit (18) mois d'ancienneté avec la Compagnie.

6.09 Rappel au travail

Tout rappel sera fait dans l'ordre inverse de la procédure de mise-à-pied, le dernier salarié mis-à-pied sera le premier rappelé, le tout sujet à l'article 6.08, 2A) et B).

A) L'EMPLOYEUR informera le SYNDICAT de tout avis de rappel et cette procédure sera faite de la manière suivante:

B) Les avis de rappel seront faits par lettre enregistrée, à la dernière adresse connue, le tout conformément aux dispositions de la clause 6.06 D).

6.10 Tout salarié déplacé à l'occasion de mise-à-pied pour manque de travail et qui aura subi une démotion ou mise-à-pied sera replacé à l'occasion de son rappel dans l'ordre de son droit d'ancienneté.

6.11 Promotion

Une promotion signifie toute nomination à l'intérieur de l'unité de négociation à une occupation comportant une rémunération supérieure.

ARTICLE 6: (Suite)

6.12

Affichage

Toute promotion, poste vacant et/ou nouvelle occupation sera précédée d'un avis d'affichage sur les tableaux attitrés à ces fins et devra indiquer les exigences normales du poste, le taux horaire de salaire et le département.

- A) Tout salarié intéressé par l'avis ou les avis affichés devra dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, signer une formule d'application fournie par la Compagnie et la remettre au représentant désigné sur l'avis d'affichage. Un salarié d'une classification pourra appliquer sur cette même classification. Si un salarié applique sur plus d'un poste en même temps, il doit indiquer lequel est son premier choix.
- B) L'EMPLOYEUR remettra à tel salarié ainsi qu'au secrétaire du SYNDICAT, une copie signée de sa main attestant qu'il a bien reçu la demande.
- C) Dans le cas où le salarié n'est pas au travail dans l'enceinte de l'usine, le délégué du groupe concerné pourra présenter l'application de l'employé absent.
- D) Parmi les candidats, l'EMPLOYEUR devra choisir d'abord le salarié qui a le plus d'ancienneté, en conformité avec la clause 6.03.

ARTICLE 6: (Suite)

6.12

E) L'EMPLOYEUR a cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage pour fixer son choix s'il y a candidature qualifiée. S'il n'y a aucun candidat qualifié dans l'usine, le choix sera fait par l'EMPLOYEUR à sa discrétion.

F) L'EMPLOYEUR pourra faire une nomination temporaire de son choix, n'excédant pas deux (2) semaines, en attendant la nomination permanente à condition qu'il avise le secrétaire du SYNDICAT au préalable.

G) L'EMPLOYEUR affichera et remettra par écrit dans le plus bref délai possible au secrétaire du SYNDICAT, le nom de celui qui aura été choisi.

H) Le salarié choisi doit recevoir l'entraînement nécessaire à cette fin, d'une durée de cinq (5) jours ouvrables, sauf pour les postes mentionnés à 6.08 C) où cette durée est de quinze (15) jours ouvrables.

6.13

Nomination

L'EMPLOYEUR pourra faire une nomination temporaire dans le cas d'un remplacement d'un salarié absent pour deux (2) semaines ou moins, pour maladie, accident ou vacances. L'EMPLOYEUR avisera, par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables, le SYNDICAT de tel remplacement. Si une entente n'est pas convenue, l'article 6.12 pour l'affichage s'appliquera.

ARTICLE 6: (Suite)

6.14 Disposition spéciales

Si le salarié ne peut accomplir son travail selon:

Le degré d'efficacité ou de sécurité exigé par l'EMPLOYEUR, il est, après entente avec le SYNDICAT, transféré selon son ancienneté par la direction à une occupation pour laquelle il possède l'habileté et les qualifications requises pour la tâche.

6.15 Position exclue

Lorsqu'un salarié reçoit une promotion ou une permutation hors de l'unité de négociation, il conservera, pour une période maximale de douze (12) mois, tous les droits qu'il avait comme membre de l'unité de négociation. Si les circonstances exigent son retour à l'unité de négociation, durant cette période de douze (12) mois, il sera réinstallé dans la tâche qu'il occupait au moment de sa promotion ou permutation. Après un (1) an, le salarié ne pourra réintégrer l'unité de négociation à moins d'une entente entre les parties.

6.16 Information

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, l'EMPLOYEUR remettra au SYNDICAT:

ARTICLE 6: (Suite)

6.16

- A) La liste des salariés couverts par cette convention avec leur date d'embauche, leur nom, prénom, occupation, taux horaire de salaire.

- B) A tous les quatre (4) mois, l'EMPLOYEUR remettra au SYNDICAT, une liste d'ancienneté révisée tel que stipulé à l'alinéa "A" de cette clause.

ARTICLE 7: PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

7.02 S'il y a entente à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs, l'entente sera constatée par écrit et signée par les parties. Tout règlement écrit intervenu entre les parties liera les deux (2) parties.

Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraînera pas automatiquement l'annulation de ce grief en autant que la correction soit faite en tout temps avant l'arbitrage.

7.03 Les délais prévus à la procédure de griefs peuvent être prolongés par entente mutuelle et signés par les parties.

7.04 Première étape
La procédure suivante s'appliquera progressivement dans les cas de griefs que tout salarié ou le SYNDICAT peut désirer régler avec l'EMPLOYEUR, y compris tout grief résultant d'une décision de l'EMPLOYEUR au sujet des conditions de travail de cette convention.

Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention peut:

ARTICLE 7: (Suite)

- 7.04
- A) Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la naissance ou la connaissance des faits conduisant à un grief, soumettre tel grief par écrit avec le délégué concerné, à son contremaître, afin de tenter d'en arriver à un règlement rapide.
 - B) Le contremaître concerné devra accuser réception d'un grief en apposant sa signature sur le document. De plus, celui-ci devra faire connaître sa décision par écrit dans les sept (7) jours ouvrables suivant la présentation dudit grief.

7.05 Deuxième étape

- A) Si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, il peut s'il le désire, dans les sept (7) jours ouvrables suivant le moment où la décision à la première étape a été rendue, par l'entremise de son délégué de département présenter le grief au comité de griefs.
- B) Dans les sept (7) jours ouvrables suivant la présentation dudit grief au comité de griefs, les deux (2) parties se rencontrent pour discuter et tenter de régler le grief.
- C) La partie patronale du comité de griefs doit faire connaître par écrit la décision dans les sept (7) jours ouvrables suivant la rencontre stipulée ci-haut.

ARTICLE 7: (Suite)

7.06 Dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la décision du comité, tout grief non réglé aux étapes antérieures peut être soumis à l'arbitrage, selon les dispositions de la présente convention.

7.07 Advenant le cas que le SYNDICAT sera d'avis que la présente convention aura été violée, celui-ci à titre d'agent peut:

Transmettre un avis écrit à l'EMPLOYEUR, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent et les parties se rencontrent, dans les sept (7) jours ouvrables qui suivront la réception dudit avis, pour discuter et régler tel grief.

A défaut d'entente, dans les sept (7) jours ouvrables suivants, le SYNDICAT peut soumettre ce grief à l'arbitrage, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent, selon les dispositions de la présente convention.

7.08 La partie désirant faire une objection préliminaire ou de droit devra en aviser l'autre partie dans un délai d'au moins dix (10) jours ouvrables avant l'audition. A défaut, l'objection ne sera pas recevable et l'arbitre sera tenu de procéder à l'audition de la cause.

7.09 Paiement

Dans tout grief impliquant une réclamation monétaire, les parties s'engagent à se remettre à la décision de l'arbitre en ce qui a trait à la modalité de paiement.

ARTICLE 8: MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 Tout congédiement par mesures disciplinaires ou autres, toute suspension peut faire l'objet d'un grief. Tel grief est présenté par écrit, selon les dispositions de la procédure de griefs énoncée dans cette convention, commençant à la deuxième étape.
- 8.02 Le salarié doit recevoir dans les cinq (5) jours ouvrables un avis écrit du motif de telle mesure disciplinaire et le SYNDICAT devra recevoir une copie en même temps que le salarié. A défaut, cette mesure disciplinaire est nulle.
- 8.03 Cependant, le SYNDICAT peut demander à l'EMPLOYEUR une réunion entre le comité exécutif et la direction à ce sujet.
- 8.04 Aucun rapport disciplinaire n'est inscrit au dossier d'un salarié, ni n'est invoqué contre lui, sans qu'il n'en ait été avisé par écrit au préalable.
- 8.05 Un avertissement écrit demeure au dossier d'un salarié durant une période de neuf (9) mois. Cet avis sera rayé du dossier de ce salarié s'il ne reçoit pas un avertissement similaire durant cette période de neuf (9) mois.
- 8.06 Un avis de suspension demeurera au dossier d'un salarié durant une période de dix (10) mois également. Cet avis sera rayé du dossier de ce salarié s'il ne reçoit pas un avis de suspension durant cette période de dix (10) mois.

ARTICLE 8: (Suite)

8.07

Un employé qui croit avoir été suspendu ou congédié sans cause juste et raisonnable pourra présenter son grief à la deuxième étape de la procédure de griefs, dans les sept (7) jours de la suspension ou du congédiement.

ARTICLE 9: ARBITRAGE

- 9.01 L'arbitrage (arbitre unique) se fera selon les dispositions qui suivent et le rapport de l'arbitre constitue la sentence.
- A) Dans tous les cas, la sentence lie le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR et commande sa mise en application dans les quinze (15) jours de calendrier suivant sa réception par L'EMPLOYEUR;
- B) La décision de l'arbitre sur le grief doit être rendue dans les trente (30) jours de calendrier de la fin de l'audition, ou dans les délais mutuellement accordés à l'arbitre par les parties. Elle doit être communiquée par écrit à chacune des parties.
- 9.02 L'arbitre doit décider selon l'équité et la bonne conscience. Cependant, en aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender les dispositions de la présente convention.
- 9.03 En cas de suspension, congédiement, mesure disciplinaire, jugé injuste par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour décider de la diminution ou de l'abolition de toute sanction. Il a également le pouvoir d'ordonner le réembauchage du salarié et le remboursement du salaire perdu, en tenant compte, toutefois, du salaire que le salarié aurait reçu dans l'intervalle.

ARTICLE 9: (Suite)

9.04 Les séances d'arbitrage peuvent être tenues à Vaudreuil et non sur les lieux de l'EMPLOYEUR. De plus, les frais et honoraires de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties.

9.05 Dans les délais stipulés à la clause 7.06 qui suivent la décision dudit comité ou le défaut de ce faire dans les délais prescrits.

Dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de tel avis, les parties devront s'entendre sur le choix de l'arbitre. A défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, celui-ci sera nommé par le Ministère du Travail du Québec.

9.06 Rajustements

Dans tous les cas de rajustement de salaire, de tâche et/ou de classement, si l'arbitre donne raison à ou aux salariés ou au SYNDICAT, la rétroactivité est toujours calculée à compter de l'origine du grief.

9.07 Si un salarié n'est plus à l'emploi de la Compagnie lors du règlement d'un grief en arbitrage, la rétroactivité s'applique à compter de la date de la naissance du grief jusqu'à la date où le salarié concerné a quitté la Compagnie.

.../31

ARTICLE 9: (Suite)

- 9.08 Lors de l'audition du grief, l'arbitre peut, à la demande de l'une ou l'autre des parties, ordonner l'audition de tout témoin ou encore la visite des lieux, si les circonstances de la cause le requièrent, le tout conformément au Code du Travail.
- 9.09 Lorsqu'un grief d'un salarié est accordé en tout ou en partie, dans les quinze (15) jours suivants, l'EMPLOYEUR soumettra au SYNDICAT et au salarié, par écrit, une copie de la nature du règlement.

ARTICLE 10: COURS ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 10.01 Tout salarié qui désirerait augmenter ses connaissances techniques et académiques pourra en faire la demande par écrit à la direction dans les trente (30) jours qui précèdent le début des cours.
- 10.02 Les études en question devront porter sur des matières qui sont en relations avec le travail que le salarié accomplit ou sur des matières lui permettant d'accéder à une fonction supérieure au sein de la Compagnie.
- 10.03 Si l'EMPLOYEUR consent et autorise le ou les cours projetés, celui-ci remboursera au salarié 50% des montants convenus selon les conditions établies au préalable.
- 10.04 Le salarié pour être remboursé devra présenter un certificat attestant sa présence au cours et qu'il a complété avec succès ledit cours.
- 10.05 Le SYNDICAT s'engage à coopérer avec l'EMPLOYEUR dans tout ce qui a trait à ces cours.
- 10.06 Occupation nouvelle
Modification substantielle d'une tâche
Si après la signature de la présente convention, des occupations nouvelles sont ajoutées ou si les occupations existantes sont modifiées substantiellement, les parties devront se rencontrer dans le plus bref délai possible pour négocier le taux de salaire de l'occupation concernée en

ARTICLE 10: (Suite)

10.06 tenant compte des taux de salaire de la présente convention.

10.07 A défaut d'entente avec le SYNDICAT dans les trente (30) jours suivant l'introduction de la nouvelle occupation ou l'occupation modifiée substantiellement, l'EMPLOYEUR pourra appliquer le taux de salaire qu'il propose. S'il y a conflit à ce sujet entre le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR, un grief pourra être logé à la deuxième étape de la procédure de griefs.

10.08 Toute nouvelle occupation sera considérée comme un poste vacant et les dispositions de la clause 6.12 s'appliquent.

L'EMPLOYEUR donnera l'entraînement nécessaire au salarié concerné et en conformité avec l'article 6 (ancienneté) afin qu'il puisse s'adapter aux dites conditions (améliorations, modifications, transformations, etc.)

10.09 L'EMPLOYEUR s'engage à donner au salarié la possibilité d'apprendre une telle occupation. Dans aucun cas, un salarié ayant complété sa période de probation, n'aura à subir une démotion, une mise-à-pied ou une réduction de salaire du seul fait qu'il ne connaît pas cette occupation.

ARTICLE 10: (Suite)

10.10 Si après la ou les périodes convenues entre les deux (2) parties et/ou mentionnées à la clause 6.10, le salarié qui, pour quelque raison que ce soit, ne peut se qualifier ou qui, de son plein gré, désire être transféré, pourra retourner à l'occupation qu'il occupait avant son entraînement.

10.11 Fermeture d'usine
La loi sur la fermeture des usines s'appliquera.

ARTICLE 11: CONGE SANS SOLDE

11.01 L'EMPLOYEUR accordera en autant que la situation le permet à un salarié qui en fait la demande, un congé sans solde. La demande devra être faite par écrit à l'EMPLOYEUR dans les trente (30) jours précédant ledit congé. Dans un cas d'urgence, le délai pourra être éliminé après entente mutuelle.

11.02 L'EMPLOYEUR accordera à un (1) membre du SYNDICAT, sur demande écrite du comité exécutif, un congé sans solde n'excédant pas un (1) an pour lui permettre de s'occuper des affaires syndicales ou des fonctions syndicales à plein temps.

Cette demande de libération doit être faite au moins trente (30) jours de calendrier à l'avance.

L'EMPLOYEUR peut, à la demande du SYNDICAT, prolonger un tel congé sans solde.

Dans tel cas, le membre libéré continue d'accumuler son ancienneté pendant toute la durée de ce congé sans solde à compter de la date du début du congé et tant qu'il est au service du SYNDICAT ou d'un organisme affilié.

11.03 Sujet à l'art. 5.14, les membres du comité syndical de négociation peuvent s'absenter, sans solde, de l'usine pour préparer la négociation

ARTICLE 11 (Suite)

11.03 sur les amendements à la convention ou sur la convention.

Une demande écrite doit être faite à l'EMPLOYEUR, par le comité exécutif au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

11.04 L'EMPLOYEUR accorde sur demande écrite du SYNDICAT à un maximum de deux (2) salariés, membres du comité ou de délégué à la fois, qui doivent s'absenter de l'usine, un congé sans solde, pour accomplir des fonctions en rapport avec le SYNDICAT, telle que convention, congrès, journée d'étude, etc. Cependant, ces salariés devront aviser l'EMPLOYEUR par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance ou en cas d'urgence dans les vingt-quatre (24) heures à l'avance de manière à ce que le contremaître en soit avisé.

11.05 Il est entendu que l'ancienneté de ces salariés continue de s'accumuler pendant toute la durée de ces congés sans solde mentionnés aux clauses 11.02, 11.03 et 11.04.

ARTICLE 12: HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

12.01 Comité de Sécurité

A) Composition

L'EMPLOYEUR doit établir un comité de sécurité composé d'un nombre égal de représentants de chacune des parties, avec un minimum de deux (2) membres respectivement. Les membres sont choisis par chacune des parties.

B) Libération

L'EMPLOYEUR s'engage aussi à assurer la disponibilité des membres syndicaux du comité de sécurité pour tous travaux reliés à la sécurité et à la santé des travailleurs. Ces représentants peuvent, après avoir obtenu la permission du contremaître, se libérer pour enquêter sur un sujet qui a une implication immédiate sur la santé et la sécurité des travailleurs. Cette permission ne leur sera pas refusée sans raisons valables.

C) Tous les travaux exécutés par ce comité ou l'un de ses membres, sont aux frais de l'EMPLOYEUR et s'effectuent sur les heures normales de travail.

12.02 Principe général

L'EMPLOYEUR doit prendre tous les moyens pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail.

ARTICLE 12: (Suite)

12.03 Conditions dangereuses

L'EMPLOYEUR s'engage à se conformer au Bill 17.

12.04 Formation en Sécurité

Si un salarié à la demande de l'EMPLOYEUR, doit suivre des cours de formation en prévention des accidents et des maladies industrielles, le salarié n'accusera aucune perte de salaire. L'EMPLOYEUR prendra les dispositions pour que les quatre (4) membres du comité de sécurité reçoivent une formation concernant la prévention des accidents dans des cours offerts par des institutions reconnues dans ce domaine. Les salariés concernés recevront cette formation simultanément. La durée de ces cours devra être d'au moins trois (3) jours par année, et ces salariés ne perdront pas de salaire régulier pour ces trois (3) jours.

12.05 Fonctions du Comité

Le comité de sécurité doit veiller à l'observance des normes et règles de santé et de sécurité prescrites par les lois du Québec.

12.06 Pouvoirs du Comité

Toute recommandation émanant du comité de sécurité sera transmise au chef de l'entreprise qui lui verra à mettre en application les recommandations qui s'imposent dans les délais prescrits.

ARTICLE 12: (Suite)

12.07

Procédures aux réunions et procès-verbaux

Le comité de sécurité se réunit une (1) fois par mois. Chaque partie peut aussi convoquer le comité au besoin.

A) La présidence de chaque séance de ce comité est assurée de façon alternative par les parties. Chaque réunion ou travaux effectués par le comité est suivie d'un procès-verbal.

B) Chaque membre du comité reçoit tous les procès-verbaux des réunions.

12.08

Appareils Protecteurs

L'EMPLOYEUR fournit gratuitement tous les appareils protecteurs nécessaires à la santé et à la sécurité des salariés, tels que:

A) Protecteurs d'oreilles, gants.

B) Les employés de la Chambre à Encre devront porter des lunettes de sécurité fournies par l'EMPLOYEUR et recevront des gants et uniformes à chaque jour de travail, au besoin. Sur présentation d'une preuve d'achat, pas plus d'une (1) fois par année, l'EMPLOYEUR paiera à l'employé de la Chambre à Encre, une somme n'excédant pas vingt-cinq dollars (\$25.00), pour achat de lunettes à ordonnance et sécurité, si requises pour cet employé.

ARTICLE 12: (Suite)

12.08

C) Sur présentation par le salarié d'une preuve d'achat de souliers ou bottes de sécurité, l'EMPLOYEUR paiera un montant de quarante-cinq dollars (\$45.00) la première année, et de cinquante dollars (\$50.00) la deuxième année, à chaque salarié dans les départements suivants:

- Expédition
- Chambre à Encre
- Feuilles - Carbone
- Enrobage - Carbone
- Encre à ordinateur.

Les nouveaux salariés paieront leurs souliers de sécurité et recevront la somme prévue par l'EMPLOYEUR après avoir complété quarante-cinq (45) jours ouvrables.

D) Les uniformes seront fournis dans les départements suivants:

- Enrobage - Carbone (deux (2) fois par semaine)
- Encre à Ordinateurs
- Encre à Ruban Etroit
- Expédition

Pour les salariés des départements suivants:

- Emballage
- Poly
- Bobines
- Embobinage de rubans
- Ruban continu

ARTICLE 12: (Suite)

12.08 Sur preuve d'achat, maximum deux (2) fois par année, (1er février - 1er août) l'EMPLOYEUR versera une somme de vingt-cinq dollars (\$25.00) par frock, (maximum deux (2) frocks) que le salarié s'est acheté pour porter au travail.

Il est entendu que tous les salariés recevant des frocks, verront au nettoyage et à l'entretien de ces mêmes frocks.

N.B. Il est convenu que tous les appareils sont conformes aux normes de l'Association Canadienne de Normalisation (CSA).

12.09

Accidents de Travail

Lors d'un accident de travail, l'EMPLOYEUR assure à l'accidenté le transport prévu à la loi. Si sa condition médicale le requiert, l'EMPLOYEUR voit ensuite à son transport à l'hôpital, ou à son domicile.

Si l'accident de travail empêche le salarié de continuer sa journée de travail, il est quand même payé pour le reste de cette journée.

L'EMPLOYEUR accepte d'avancer à chaque semaine un montant d'argent équivalent au montant prévu par la Commission de Santé et Sécurité du Québec à un salarié qui a été victime d'un accident compensable.

ARTICLE 12: (Suite)

12.09 Dans un tel cas, le salarié devra remplir la formule de remboursement (S-30), faisant état de la somme reçue. L'EMPLOYEUR fera parvenir cette formule à la Commission pour qu'elle porte une attention particulière au cas cité et que les paiements dus au réclamant soient versés dans les plus brefs délais et de manière continue.

12.10 Services Médicaux

A) Tout examen médical (à l'exception de l'examen pré-emploi) nécessité par l'EMPLOYEUR doit s'effectuer durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire.

Tous les frais encourus pour ces examens sont à la charge de l'EMPLOYEUR.

B) L'EMPLOYEUR s'engage à fournir un service de premiers soins pendant toutes les heures normales de travail.

ARTICLE 13: SALAIRES

- 13.01 Les taux de salaires pour les occupations visées par la présente convention apparaissent à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- Une liste des salariés sera préparée à la signature de la présente convention collective et remise au SYNDICAT comprenant le nom du salarié, son occupation et son taux horaire.
- 13.02 Les chefs d'équipe ainsi que leurs remplaçants, recevront cinquante (\$0.50) cents l'heure de plus que le taux du salarié le mieux rémunéré sous sa juridiction, incluant son propre salaire selon ce qui est le plus élevé.
- 13.03 Lorsqu'un salarié est assigné temporairement par l'EMPLOYEUR à un poste dont le taux est inférieur, son taux de salaire ne sera pas réduit. Les assignations temporaires à un poste ayant un salaire supérieur, seront payées immédiatement au taux du salaire supérieur.
- 13.04 Lorsqu'il y a deux (2) salariés effectuant un (1) seul travail parce qu'un (1) salarié s'initie à un poste mieux rémunéré, le salarié qui s'initie recevra son taux de salaire précédent. Quant au salarié qui donne l'entraînement, il recevra une prime de cinquante (\$0.50) cents l'heure.

ARTICLE 13: (Suite)

13.05 Les détails suivants seront communiqués sur le talon de chèque des salariés.

- Le nom de l'EMPLOYEUR.
- L'identification de l'emploi du salarié.
- Le nom et le prénom du salarié.
- La date et la période de paie.
- Le nombre d'heures régulières.
- Le nombre d'heures supplémentaires.
- Le taux de salaire.
- Les déductions faites.
- Le montant net payé.

13.06 Si une erreur s'est glissée relativement à la paie d'un salarié, il lui sera permis de faire rectifier cette erreur pendant ses heures régulières de travail.

13.07 Le salaire sera payable par chèque dans une enveloppe le jeudi de chaque semaine. La remise du chèque de paie aura lieu le jeudi après-midi durant les heures régulières de travail. Pour fin de paie, la semaine s'étendra du mercredi d'une semaine au mardi de l'autre.

ARTICLE 14: HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

14.01 Normalement, la semaine régulière des salariés est de huit (8) heures par jour, soit de 8:00 a.m. à 12.00 a.m. (de 11:50 à 12:00, ce temps sera alloué par l'EMPLOYEUR pour permettre aux salariés de se laver) et de 12:30 p.m. à 16.00 p.m. du lundi au vendredi et ceci pour un total de quarante (40) heures par semaine.

La période pour fin de repas sera rémunérée et elle est d'une durée de trente (30) minutes, soit de 12:00 à 12:30 exactement.

Tous les salariés affectés aux opérations continues travaillent les heures régulières suivantes:

- 8:00 a.m. à 16:00 p.m. sans interruption.

14.02 L'EMPLOYEUR s'engage à ne pas réduire la semaine régulière de travail dans le but de répartir le travail parmi un plus grand nombre de salariés.

Si le cas se présentait, l'EMPLOYEUR en discutera au préalable avec le SYNDICAT.

14.03 Tous les salariés couverts par la présente convention devront rester au travail jusqu'au signal d'arrêt qui est donné dix (10) minutes avant le repas du midi.

Cette période de dix (10) minutes seulement est à la disposition des salariés pour se laver avant de prendre leur repas.

ARTICLE 15: HEURES SUPPLEMENTAIRES

15.01 L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT acceptent que le temps supplémentaire soit sur une base volontaire sauf dans les cas d'urgence.

A) Temps supplémentaire

Tout travail exécuté le samedi, le dimanche et/ou un jour de congé férié sera payé de la façon suivante:

- les samedis: 150% du salaire régulier
- les dimanches: 200% du salaire régulier
- congés fériés: 200% du salaire régulier

B) Temps et demi (150%)

Pendant les quatre (4) premières heures supplémentaires au cours de la même journée du lundi au vendredi inclusivement.

C) Temps double (200%)

Après les quatre (4) premières heures supplémentaires au cours de la même journée de travail du lundi au vendredi inclusivement et après les huit (8) heures supplémentaires de travail le samedi.

15.02 Un salarié qui est requis de travailler du temps supplémentaire, au-delà de deux (2) heures après ses heures régulières au cours de la même journée aura droit à un repas fourni par l'EMPLOYEUR. Le coût de ce repas n'excédera pas quatre dollars cinquante (\$4.50) la première année, et quatre dollars soixante-quinze (\$4.75) la deuxième année.

ARTICLE 15: (Suite)

15.03 A) Tout salarié qui n'a pas été avisé au moins quatre (4) heures à l'avance et qui se présente au travail à son heure prévue, puis est retourné chez lui, faute de travail disponible pour lui, aura droit à une rémunération d'au moins quatre (4) heures de travail à son taux régulier.

B) Le "A" de la première clause ne s'appliquera pas si l'EMPLOYEUR offre un autre travail au salarié et que celui-ci refuse.

15.04 Rappel
Dans tous les cas où un salarié sera appelé au travail en dehors des heures prévues à l'article 14, il recevra au moins l'équivalent de quatre (4) heures de paie au taux applicable.

15.05 L'opportunité d'effectuer du temps supplémentaire sera répartie équitablement entre les salariés affectés à une même tâche ou ceux qui peuvent accomplir la tâche sans période de formation. La préférence sera donnée à l'employé qui a déjà commencé le travail. La distribution du temps supplémentaire sera établie en accord entre les deux (2) parties.

15.06 Tout salarié demandé de travailler durant l'heure du repas (à l'exception de ceux sur une opération continue) sera rémunéré à temps et demi (150%) et tel salarié pourra prendre son repas sur le temps de la Compagnie aussitôt le travail terminé.

ARTICLE 15: (Suite)

15.07

Dans le cas de temps supplémentaire, l'EMPLOYEUR convient de demander aux salariés appelés à faire le temps supplémentaire, au plus tard, une (1) heure avant la fin de son équipe régulière.

ARTICLE 16: VACANCES

16.01 L'année de référence pour fins de vacances est une période de douze (12) mois consécutifs qui s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

A) Les salariés réguliers ayant moins d'une (1) année d'ancienneté auront droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service continu, mais la période de vacances n'excédera pas dix (10) jours ouvrables et le salarié recevra quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés au 31 décembre de l'année précédente.

B) Echelle de vacances

Un (1) an et plus d'ancienneté

Deux (2) semaines chômées à raison de 4% de ses gains accumulés depuis le 1er janvier de l'année précédente.

Cinq (5) années et plus d'ancienneté

Trois (3) semaines chômées à raison de 6% de ses gains accumulés depuis le 1er janvier de l'année précédente.

Douze (12) années et plus d'ancienneté

Quatre (4) semaines chômées à raison de 8% de ses gains accumulés depuis le 1er janvier de l'année précédente.

ARTICLE 16: (Suite)

16.02

- A) On donnera la préférence pour une période de deux (2) semaines consécutives au maximum entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année à tout employé qui a le plus d'ancienneté et qui en fait la demande avant le 15 mars, lorsqu'il s'agit du choix de la période de vacances.
- B) Tous les salariés qui ont droit à deux (2) semaines ou moins de vacances payées, prendront ces dites vacances à la fermeture de l'usine prévue durant les deux (2) dernières semaines du mois de juillet.
- C) La période de service donnant droit à une troisième et une quatrième semaine de vacances payées seulement, commence à la date d'embauche du salarié et se terminera à la date anniversaire de l'embauche, l'année de calendrier suivante.
- D) Dans le cas des salariés ayant plus de deux (2) semaines de vacances payées, la troisième et la quatrième semaine payée doit être prise après entente entre les parties.
- E) Les vacances ne seront pas cumulatives d'une année à l'autre.

ARTICLE 16: (Suite)

16.02 F) Les salariés désireux de travailler pendant la fermeture de l'usine, pourront le faire et ceci, après entente avec l'EMPLOYEUR. Dans ce cas, l'entente devra être faite au préalable afin de recéduler les vacances dues au salarié.

G) Pour la bonne marche des opérations, il sera nécessaire durant la fermeture de l'usine de procéder à l'entretien et à la réparation de la machinerie; la présence de l'occupation "Réparation Industrielle" étant nécessaire, le ou les salariés concerné (s) pourra (pourront) prendre les vacances dues, à un autre temps.

16.03 Dans le cas où un ou plusieurs congés fériés tomberaient durant la période de vacances d'un salarié, une (1) journée supplémentaire de vacances lui sera accordée pour chacun de ces jours de congé après entente mutuelle entre le salarié et son surveillant.

ARTICLE 17: CONGES FERIES

17.01 Les congés fériés suivants seront chômés et payés.

A) Vendredi Saint
St-Jean-Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Un congé férié additionnel en deuxième année,
au moment choisi par les deux (2) parties.

B) Du 24 décembre au 2 janvier inclusivement.
Durant cette période, les salariés recevront:

- Un maximum de sept (7) jours de paie.

Les salariés désireux de travailler pendant cette période, pourront le faire et ceci, après entente avec l'EMPLOYEUR.

C) Advenant que l'un des congés stipulés dans la clause "A" qui précède tombe un samedi et/ou un dimanche, tel congé pourra être pris le vendredi précédant ou le lundi suivant.

17.02 Ces jours de congés fériés seront chômés et payés à raison d'une (1) journée de huit (8) heures au taux régulier prévu par la présente convention.

ARTICLE 17: (Suite)

- 17.03 Tout travail exécuté un jour de congé férié sera payé à deux cents pour cent (200%) du salaire régulier.
- 17.04 Pour se rendre éligible à la rémunération des congés stipulés à la clause 17.01, les salariés doivent être au travail la journée ouvrable qui précède et qui suit le jour de ce congé, à moins d'une permission d'absence autorisée ou en cas d'impossibilité dont la preuve leur incombe.
- 17.05 Tout salarié absent de la Compagnie pour toute maladie ou tout accident depuis moins de trois (3) mois aura droit au paiement des congés mentionnés au 17.01, ci-haut.
- 17.06 Tout salarié régulier absent à cause d'une mise-à-pied survenue dans les trente (30) jours ouvrables qui précèdent le congé férié ou qui est rappelé au travail dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent le congé férié, a droit au paiement dudit congé.

ARTICLE 18: CONGES SOCIAUX NON-PAYES ET PAYES

18.01 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans perte ou réduction de salaire, le jour de son mariage.

18.02 Congé pour Deuil

Tout salarié régulier bénéficiera de son plein salaire pour les heures régulières de la journée normale de travail concernée dans les cas suivants:

A) Décès du conjoint ou d'un de ses enfants

Cinq (5) jours de calendrier.

B) Décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur

Jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

C) Décès d'un beau-père, belle-mère, grand-père, grand-mère

Une (1) journée régulière, le jour des funérailles, pourvu que celle-ci ait lieu un (1) jour ouvrable.

Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son contremaître avant de s'absenter de l'usine ou de ne pas se présenter au travail.

Pour se rendre éligible à la rémunération, le salarié doit avoir complété sa période de probation de quarante-cinq (45) jours ouvrables.

ARTICLE 18: (Suite)

- 18.03 Naissance de son enfant
Le salarié (père) se verra accorder une (1) journée payée lors de la naissance, et une (1) journée payée lors de la sortie de l'hôpital, pourvu que ces jours soient des jours ouvrables.
- 18.04 Assignation comme témoin
Si à la demande de l'EMPLOYEUR, un salarié est appelé à comparaître devant une cour de justice comme témoin pour y déposer sur des faits dont il a pris connaissance à titre de salarié de la Compagnie, il sera considéré comme ayant travaillé et sera rémunéré seulement pour les heures régulières perdues.
- 18.05 Assignation comme juré
Un salarié assigné pour siéger comme juré aura droit de recevoir la différence entre le salaire régulier qu'il aurait normalement reçu et l'indemnité à laquelle il aura droit comme juré. Tel salarié doit informer l'EMPLOYEUR dès qu'il reçoit la convocation et soumettre à l'EMPLOYEUR toute preuve pertinente susceptible d'établir le montant de l'indemnité.
- 18.06 Congé de maternité
Dans le cas d'un congé de maternité, la salariée aura droit aux bénéfices prévus par l'Assurance-Chômage. L'EMPLOYEUR mettra à la disposition des salariées qui en feront la demande, une brochure à cet effet.

ARTICLE 18: (Suite)

18.06

La section VI du règlement sur les Normes du Travail, relatif au "Congé de Maternité", s'applique (copie est annexée, Annexe "D", aux présentes pour information). Cependant, tout recours fondé sur ce règlement ne peut être présenté et acheminé qu'en vertu de la Loi sur les Normes du Travail.

ARTICLE 19: ASSURANCE

19.01

Cédule des bénéfices

Assurance-Vie

Employés: Deux (2) fois le salaire annuel arrondi au plus près \$1,000.00.

Maximum: \$40,000.00.

Mort accidentelle et mutilation

Employés: Deux (2) fois le salaire annuel arrondi au plus près \$1,000.00.

Maximum: \$40,000.00.

Assurance-Vie des personnes à charge

Conjoint: \$5,000.00.

Enfants: \$1,000.00.

Prestations hebdomadaires

(employés payés à l'heure)

Bénéfices: 66 2/3 % du revenu hebdomadaire de base.

Maximum: \$198.00 par semaine ou tout autre plafond établi par l'Assurance-Chômage.

Durée: Les prestations sont payables à compter de la première (1ère) journée pour un accident non industriel, et la huitième (8ième) journée pour une maladie non industrielle, et se poursuivent jusqu'à la fin de la deuxième (2ième) semaine suivant ledit accident ou maladie. Les quinze (15) prochaines semaines relèvent de la Commission d'Assurance-Chômage, après quoi, les prestations recommencent pour une durée maximale de vingt-six (26) semaines.

ARTICLE 19: (Suite)

19.01 Assurance-Santé

Hospitalisation

Chambre semi-privée, pour un nombre illimité de jours.

Frais médicaux

Franchise: \$25.00 par individu
\$25.00 par famille par année

Co-Assurance: 90%

Maximum: \$10,000.00

Le bénéfice des soins de la vue est compris.

19.02 Assurances

Les parties conviennent que le plan d'assurance collective (groupe) en vigueur à la signature de la présente convention le demeurera pour la durée et couvrira les items énumérés au 19.01.

19.03 L'EMPLOYEÛR convient de payer cinquante pour cent (50%) du coût de la prime d'assurance et ce, pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 20: DIVERS

- 20.01 Engagement d'un nouveau salarié
Lorsque l'EMPLOYEUR engage des nouveaux salariés, il remettra au secrétaire du SYNDICAT, une (1) copie de la formule d'embauche dans les quinze (15) jours de son entrée au service de la Compagnie. Cette formule doit indiquer le nom, l'adresse, la classification, le salaire payé.
- 20.02 L'EMPLOYEUR convient de continuer à fournir les outils, matériel ou machinerie pour l'accomplissement du travail de ses salariés. L'employé est responsable de l'utilisation, avec un soin raisonnable, de ces outils, matériel ou machinerie.

ARTICLE 21: VALIDITE DES CLAUSES

21.01 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était rendue inutile en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de la convention demeureront en vigueur.

21.02 L'EMPLOYEUR convient de fournir à ses frais dans les quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la présente convention:

A) Des copies en français de la convention collective en format de poche, et de les distribuer à chacun des salariés actuels et futurs.

B) L'EMPLOYEUR fournira aussi au SYNDICAT vingt (20) copies supplémentaires de la convention en français.

ARTICLE 22: DUREE DE LA CONVENTION

- 22.01 La présente convention est en vigueur à compter du 17 août 1984, jusqu'au 31 juillet 1986, à 23:59 heures.
- 22.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette convention, l'une ou l'autre des parties pourra par avis écrit informer l'autre partie qu'elle désire y mettre fin, modifier ou négocier une nouvelle convention.
- 22.03 Il est entendu que la présente convention est et demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention ou amendement aient été négociés, signés, déposés et acceptés par le Commissaire-Enquêteur du Ministère du Travail du Québec.

FEDERATION DES SYNDICATS
DES CLERS DE METALLURGIE
ET DES PARCHES ORIENTALES

Thierry Lefebvre

.../62

ARTICLE 22: (Suite)

22.04

En foi de quoi, les parties ont apposé ci-dessous leur signature par leurs représentants dûment autorisés, à Vaudreuil, Québec, ce

1^{er} (e) jour du mois de Octobre, 1984.

SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS DES
PRODUITS POUR REPRO-
GRAPHIE MID-CITY INC.
(CSN)

Pierre Rivest
Laine Calvert

(COMPAGNIE)
PRODUITS POUR
REPROGRAPHIE MID-CITY
INC.

R. Brosse
Thierry Fobé

Procureur

FEDERATION DES SYNDICATS
DES MINES, DE METALLURGIE
ET DES PRODUITS CHIMIQUES
(CSN)

Claude Laberge

ANNEXE "A"

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.

CLASSE "A"

Taux horaire: \$ _____

A pattern coating operator who prepares and sets up his own plates.

An operator who sets up and runs a film coating machine and a wax back coating machine in tandem.

Homme à tout faire.

CLASSE "B"

Taux horaire: \$ _____

A carbon coating machine operator who prepares, sets up and runs a print coater.

Shipper-Receiver
Ink Room operator
Chauffeur de camion

CLASSE "C"

Taux horaire: \$ _____

An operator who prepares, sets up and operates a rod coating machine.

ANNEXE "A" (Suite)

An operator who prepares, sets up and operates a carbon
slitter rewinder.

Computer ribbon inking machine operator
Carbon sheeter
Film slitter operator
Ribbon set up operator
Carbon paper converter
Shipper-Laborer

CLASSE "D"

Taux horaire: \$ _____

Ribbon Assembler
Packaging operator
Collating operator
Ribbon re-inker
Film slitter winder
Fabric ribbon winder
Narrow fabric inker
General maintenance

ANNEXE "B"

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.

	<u>A COMPTER DE</u>	<u>A COMPTER DU</u>
	<u>LA SIGNATURE</u>	<u>1er AOUT 1985</u>
<u>CLASSE "A" (\$ _____)</u>		
	743	793
<u>CLASSE "B" (\$ _____)</u>		
	636	736
<u>CLASSE "C" (\$ _____)</u>		
	417	647
<u>CLASSE "D" (\$ _____)</u>		
	554	604

Il est à noter qu'un détail, au cours des années 1981 pré-
sente deux décaissements au montant de 1.000.000, contre
vingt-cinq (50.000) contre le montant de 1.000.000 que le fait
grâce pour la tâche.

ANNEXE "C"

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.

La Compagnie Mid-City Inc. est prête, dans le contexte d'une convention collective de deux (2) ans, de donner à ses employés, les augmentations suivantes:

<u>TAUX ACTUELS</u>	<u>A LA SIGNATURE</u>	<u>A COMPTER DU</u> <u>1er AOUT 1985</u>
<u>CLASSE "A"</u>		
<u>\$ 6.93</u>	7.43	7.93
<u>CLASSE "B"</u>		
<u>\$ 6.36</u>	6.86	7.36
<u>CLASSE "C"</u>		
<u>\$ 5.67</u>	6.17	6.67
<u>CLASSE "D"</u>		
<u>\$ 5.04</u>	5.54	6.04

N.B.:

Il est à noter qu'un salarié, au cours des trente (30) premiers jours ouvrables au service de l'EMPLOYEUR, recevra vingt-cinq (\$0.25) cents de moins de l'heure que le taux prévu pour la tâche.

SECTION VI
CONGÉ DE MATERNITÉ

§1. — Conditions d'admissibilité

15. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi pour un même employeur dans les 12 mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de l'employeur le jour précédant l'avis prévu aux articles 24 et 25.

16. Pour les fins de l'article 15, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.

§2. — Durée du congé

17. Sous réserve des articles 21 et 22, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder 18 semaines, sauf si à sa demande, l'employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

18. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins 2 semaines de congé de maternité après l'accouchement.

19. À partir de la 6e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

20. Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 17 à compter du début de la 8e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

21. Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a

droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.

22. Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

23. La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur 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 6 semaines.

§3.—Avis

24. Au moins 3 semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 20, le certificat médical remplace le présent avis.

25. Cet avis peut être de moins de 3 semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

26. En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

27. Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins 2 semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

28. Dans les cas et selon les limites prévues aux articles 17, 18, 21, 22 et 23 une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins 2 semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

§4.—Retour au travail

29. Sous réserve de l'article 18, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par la sous-section 3, est présumée avoir démissionné.

30. L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2

semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

31. À la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

32. La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.

33. Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

34. Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

35. La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

intervenue

-entre-

d'une part: PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.
ci-après appelé l'"EMPLOYEUR"

-et-

d'autre part: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.

-et-

LA FEDERATION DES SYNDICAT DES MINES,
DE METALLURGIE ET DES PRODUITS CHIMIQUES (CSN)
ci-après appelés le "SYNDICAT"

CONSIDERANT que l'assemblée générale du SYNDICAT précité a dûment accepté les dernières propositions de l'EMPLOYEUR relativement à la conclusion d'une convention collective au sens du Code du Travail, le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR conviennent de mettre fin au conflit selon les modalités qui suivent:

Article 1 REPRESAILLES

- D'une part, l'EMPLOYEUR s'engage à n'entreprendre aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire sous quelque forme que ce soit à l'endroit de quiconque aurait participé directement ou indirectement, de près ou de loin au conflit de travail en faveur du SYNDICAT ou à toute action y ayant donné lieu ou y découlant.

- D'autre part, le SYNDICAT assume le même engagement à l'endroit des représentants de l'EMPLOYEUR.

.../2

ENTENTE (Suite)

Article 2 DOMMAGES

Le SYNDICAT s'engage à remettre tous les lieux en état, et à réparer tous les dommages, ou à en rembourser le coût, le cas échéant, à l'EMPLOYEUR et les employés concernés.

Article 3 RETRAIT DU CONGEDIEMENT

L'EMPLOYEUR accepte d'annuler le congédiement de Louise Lalonde.

Article 4 PROCEDURES LEGALES

Les parties s'engagent à n'entreprendre aucune procédure légale ou autres contre quiconque et à retirer toutes procédures quelles qu'elles soient, déjà intentées ou en voie d'être intentées contre quiconque par suite des faits, gestes ou actions reliés au conflit de travail.

Quant aux procédures en outrage au tribunal, cependant, les parties attireront la présente entente à l'attention de la Cour.

Article 5 ANCIENNETE - SERVICE

L'ancienneté et le service continu n'ont pas été perdus ou interrompus par le conflit de travail, ils se sont accumulés tout comme si le conflit n'avait pas eu lieu.

.../3

ENTENTE (Suite)

Article 6 CONGES ANNUELS (VACANCES)

Un employé qui n'a pas pris ses congés annuels conserve son droit au régime de congés annuels tout comme s'il n'y avait pas eu de conflit.

Tout employé peut renoncer à la prise de ses congés annuels au retour au travail.

Article 7 ASSURANCE COLLECTIVE

Tous les régimes d'assurance collective qui existaient en faveur des employés avant le conflit sont maintenus dès la date du retour au travail.

Article 8 RAPPEL AU TRAVAIL

Les rappels au travail se feront en conformité des dispositions de la Convention Collective.

Article 9 MONTANT FORFAITAIRE

L'EMPLOYEUR paie à chaque salarié dont le nom figurait sur la liste de paie le 24 mai 1984, un montant calculé en multipliant le nombre d'heures que ce salarié a travaillées entre le 1er et le 24 mai 1984, par la somme de cinquante (\$0.50) cents. Ce montant est remis, ou posté selon le cas, au salarié au plus tard le 17 septembre 1984.

Article 10 ENTREE EN VIGUEUR

La présente entente entre en vigueur le 17 août 1984 et elle fait partie intégrante de la nouvelle Convention Collective.

.../4

ENTENTE (Suite)

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés du SYNDICAT et de l'EMPLOYEUR ont signé la présente entente de retour au travail à Van dune ce 1^{er} jour du mois de octobre 1984.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES PRODUITS POUR REPRO-
GRAPHIE MID-CITY INC.

(CSN)

Hyacinthe Lapointe
Claude Lalonde

FEDERATION DES SYNDICATS
DES MINES, DE METALLURGIE
ET DES PRODUITS CHIMIQUES

(CSN)

Claude Faberge

(COMPAGNIE)

MID-CITY INC.

P. Beasne

Germund Folsin
Président

NOM

NO

06446-9

C.A.E. 3997 NO.CONV. 54489
AFFIL. 6 NB.EMPL. 40
EMP.COUV. 0 ET.GEDG. 72260 62
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M14311003
DATE ENP.890204



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

064469

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14311-03
Date	Signature 84-10-01	Réception 84-10-25	Durée	Du 34-08-17	Au 36-07-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 40

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs des Prod. pour Reprographie Mid-City Inc - CSN 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Produits Pour Reprographie Mid City Inc 200 Chemin de l'Anse Vaudreuil, Qué J7V 5V5
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Bàain, Piché, Emery & Associés Att.: Me Edmund E. Tobin 1010 Sherbrooke O., 25 ^e étage Montréal, Qué H3A 1S6	Région <u>06-03</u> Activité <u>3999 (5)</u> Affiliation <u>1</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Pierrette David /sg**

Date: **84-11-12**

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

Vaudreuil

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

Août 1984

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL '84 OCT 25 15:39

intervenue entre



BCCF
MONTREAL
MESSENGER

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.,
1601, avenue De Lorimier
Montréal H2K 4M5

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

et

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.
200, Chemin de l'Anse
Vaudreuil

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

Août 1984

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL '84 OCT 25 15:39

intervenue entre



BCCF
MONTREAL
MESSENGER

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.,
1601, avenue De Lorimier
Montréal H2K 4M5

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

et

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.
200, Chemin de l'Anse
Vaudreuil

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

Août 1984

TABLE DES MATIERES

	<u>PAGE</u>
<u>ARTICLE 1:</u> <u>RECONNAISSANCE ET JURIDICTION</u>	1
<u>ARTICLE 2:</u> <u>BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE</u>	5
<u>ARTICLE 3:</u> <u>DROITS ET OBLIGATIONS</u>	7
<u>ARTICLE 4:</u> <u>SECURITE ET REGIME SOCIAL</u>	9
<u>ARTICLE 5:</u> <u>REPRESENTATION ET ACTIVITES SYNDICALES</u>	11
<u>ARTICLE 6:</u> <u>ANCIENNETE</u>	15
<u>ARTICLE 7:</u> <u>PROCEDURE DE GRIEFS</u>	24
<u>ARTICLE 8:</u> <u>MESURES DISCIPLINAIRES</u>	27
<u>ARTICLE 9:</u> <u>ARBITRAGE</u>	29
<u>ARTICLE 10:</u> <u>COURS ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES</u>	32

Table des Matières (Suite)

	<u>PAGE</u>
<u>ARTICLE 11:</u> <u>CONGE SANS SOLDE</u>	35
<u>ARTICLE 12:</u> <u>HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL</u> . . .	37
<u>ARTICLE 13:</u> <u>SALAIRES</u>	43
<u>ARTICLE 14:</u> <u>HEURES REGULIERES DE TRAVAIL</u>	45
<u>ARTICLE 15:</u> <u>HEURES SUPPLEMENTAIRES</u>	46
<u>ARTICLE 16:</u> <u>VACANCES</u>	49
<u>ARTICLE 17:</u> <u>CONGES FERIES</u>	52
<u>ARTICLE 18:</u> <u>CONGES SOCIAUX NON-PAYES ET PAYES</u>	54
<u>ARTICLE 19:</u> <u>ASSURANCE</u>	57
<u>ARTICLE 20:</u> <u>DIVERS</u>	59
<u>ARTICLE 21:</u> <u>VALIDITE DES CLAUSES</u>	60
<u>ARTICLE 22:</u> <u>DUREE DE LA CONVENTION</u>	61
<u>ANNEXE "A"</u>	
<u>ANNEXE "B"</u>	
<u>ANNEXE "C"</u>	
<u>ANNEXE "D"</u>	
<u>PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL</u>	

.../1

ARTICLE 1: RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01

Reconnaissance

L'EMPLOYEUR reconnaît le SYNDICAT comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les salariés de l'unité de négociation décrite au certificat de reconnaissance émis par le commissaire-enquêteur en date du 4 décembre, 1980, en matière de conditions de travail et de salaire.

1.02

La présente convention régit tous les salariés de la Compagnie "Produits pour Reprographie Mid-City Inc." décrits au certificat de reconnaissance émis par le commissaire-enquêteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec en date du 4e jour de décembre, 1980. C'est-à-dire "Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau".

1.03

L'EMPLOYEUR convient que, s'il ouvre une nouvelle usine et/ou déménage, en tout ou en partie, dans le Québec, la présente convention demeure en vigueur et s'applique dans les usines anciennes et nouvelles. Dans tel cas, l'EMPLOYEUR convient de donner un préavis d'un (1) mois au SYNDICAT.

ARTICLE 1: (Suite)

- 1.04 L'EMPLOYEUR convient que, dans le cas de mise-à-pied massive ou de fermeture de l'usine, il informera le SYNDICAT par écrit et lui fournira toute information pertinente à la situation, tel que requis par la Loi de la Province de Québec.
- 1.05 Les occupations comprises dans cette unité de négociation, incluant les chefs d'équipes, sont énumérés à l'annexe "A" ci-attachée.
- A) Toutes les annexes ci-attachées font partie intégrante de la présente convention.
- B) Aucun salarié ne sera exclu de l'unité de négociation seulement par un changement de titre ou de méthode de travail.
- 1.06 Une nouvelle occupation ou une occupation modifiée substantiellement signifie une occupation qui n'est pas incluse aux annexes de cette convention et qui n'est pas couverte par entente écrite entre les parties.

ARTICLE 1: (Suite)

- 1.07 A défaut d'entente entre les parties pour déterminer si une nouvelle occupation doit être ou non incluse dans l'unité de négociation, la question sera soumise au commissaire-enquêteur pour décision.
- 1.08 La présente convention s'applique à tous les salariés assujettis au certificat de reconnaissance syndicale stipulé aux clauses 1.01 et 1.02 de cette convention.
- 1.09 Les salariés exclus de l'unité de négociation n'accompliront pas le travail de production ou d'opération fait par les salariés de l'unité de négociation, sauf dans les cas de formation, d'expérimentation, de démonstration, d'urgence et pour un travail accompli afin de protéger la vie ou la propriété ou pour maintenir la production lorsque les salariés qui exécutent le travail ne sont pas à l'usine ou ne sont pas disponibles.
- 1.10 Le but de l'EMPLOYEUR est de minimiser l'utilisation de contrats à forfait. L'EMPLOYEUR peut donner des contrats à forfait, sauf si tels contrats peuvent:
- A) Résulter en une mise-à-pied.
 - B) Empêcher le retour au travail des salariés mis à pied.
 - C) Résulter directement dans une réduction des opportunités de travailler des heures supplémentaires.

.../4

ARTICLE 1: (Suite)

1.11 Chef d'équipe

Les chefs d'équipe ont la responsabilité de mettre en application les directives données par leur supérieur immédiat, d'exécuter et de faire exécuter ces directives par un groupe de salariés des occupations connexes placés sous leur juridiction, tout en conservant leur statut d'ouvrier.

Cependant, les chefs d'équipe n'ont aucune responsabilité et/ou juridiction en ce qui concerne les mesures disciplinaires.

ARTICLE 2: BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

2.01

But

La présente convention a pour but d'établir une procédure efficace de négociation à la période de renouvellement entre le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR:

- A) De promouvoir de bonnes relations entre le SYNDICAT et L'EMPLOYEUR.
- B) De faciliter, dans un climat d'équité et de considération, le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'EMPLOYEUR et les salariés.
- C) De promouvoir les conditions d'hygiène, de santé, d'aération et de sécurité pour tous les salariés dans les usines de l'EMPLOYEUR.

2.02

Noms des Supérieurs

L'EMPLOYEUR convient que les noms des chefs d'équipe, des contremaîtres, ainsi que tous les responsables de département soient affichés sur des tableaux de la Compagnie, bien en vue dans chaque département, de sorte qu'il n'existe aucun doute quant à la responsabilité pour chacun des départements.

Aucun salarié ne devra alors recevoir de directives de plus d'un seul supérieur du département concerné, sauf dans les cas d'urgence.

.../6

ARTICLE 2: (Suite)

2.03

Affichage

L'EMPLOYEUR met à la disposition du SYNDICAT un tableau d'affichage près du poinçon ou à tout autre endroit mutuellement convenu. Tout avis doit être préalablement approuvé par l'EMPLOYEUR, laquelle autorisation ne sera pas refusée sans raison valable.

2.04

Coopération

Aucun salarié, sauf en cas d'extrême urgence et après entente avec le SYNDICAT au préalable, ne sera appelé à travailler des heures supplémentaires le soir des assemblées générales, régulières ou spéciales du SYNDICAT pendant la tenue de telles assemblées, pourvu que le SYNDICAT donne à l'EMPLOYEUR un avis écrit de la tenue de telle assemblée.

2.05

Grève et contre-grève

Toute grève ou contre-grève est interdite pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 3: DROITS ET OBLIGATIONS

3.01 Droits de la Direction

Le SYNDICAT reconnaît à l'EMPLOYEUR le droit de diriger et d'administrer ses affaires, pourvu que ce soit de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

3.02 Droits du SYNDICAT

L'EMPLOYEUR reconnaît le SYNDICAT comme la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui, pour et au nom des salariés de la Compagnie, régis par cette convention, les salaires et autres conditions de travail prévus par les dispositions de la présente convention.

3.03 Obligations mutuelles

A moins d'exception expressément convenue par son texte, rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation des salariés, du SYNDICAT ou de l'EMPLOYEUR, en vertu d'une loi applicable présente ou future, fédérale ou provinciale.

3.04 Discrimination

L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT conviennent de ne faire aucune discrimination ou intimidation envers les salariés en raisons de leur affiliation ou non-affiliation syndicale, non plus d'empêcher aucun salarié de devenir membre du SYNDICAT, ni à intervenir ou s'ingérer dans les affaires du SYNDICAT, ni en raison de leur couleur, race, croyance, sexe, statut familial et de leurs opinions politiques, c'est-à-dire dans l'exercice de leurs droits.

ARTICLE 3: (Suite) ET REGIME SOCIAL

3.04 L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT doivent se conformer aux dispositions de cette convention.

3.05 Droits acquis
A moins d'une stipulation expresse contraire dans la présente convention, les salariés conservent, en ce qui concerne leur travail, tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prime pour fin d'interprétation.

4.03 Tout salarié expulsé ou suspendu du SYNDICAT ou tout nouveau salarié refusé par le SYNDICAT peut conserver son emploi, en payant l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par résolution du SYNDICAT.

4.04 Cotisation
L'EMPLOYEUR convient de retenir, chaque semaine, sur le paie de chaque salarié régi par la présente convention, le montant de la cotisation syndicale ou l'équivalent.

L'EMPLOYEUR transmettra mensuellement le total de ces sommes au trésorier du SYNDICAT, dans les quinze (15) jours de mois suivant, ainsi qu'un liste, en quatre (4) copies, des salariés cotisants et détaillant leurs noms.

ARTICLE 4: SECURITE ET REGIME SOCIAL

4.01

Régime

Tous les salariés visés par cette convention qui, à la date de la signature de la présente convention, étaient membres du SYNDICAT et tous ceux qui subséquemment le deviendront, doivent comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres cotisants du SYNDICAT pour la durée de la présente convention.

4.02

Tout nouveau salarié doit, dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du SYNDICAT et le demeurer pour la durée de la présente convention.

4.03

Tout salarié expulsé ou suspendu du SYNDICAT ou tout nouveau salarié refusé par le SYNDICAT peut conserver son emploi, en payant l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par résolution du SYNDICAT.

4.04

Cotisation

L'EMPLOYEUR convient de retenir, chaque semaine, sur la paie de chaque salarié régi par la présente convention, le montant de la cotisation syndicale ou l'équivalent.

L'EMPLOYEUR transmettra mensuellement le total de ces sommes au trésorier du SYNDICAT, dans les quinze (15) jours du mois suivant, ainsi que la liste, en quatre (4) copies, des salariés cotisés et détaillée comme suit:

ARTICLE 4: (Suite)

- 4.04
- Nom du salarié
 - Salaire brut
 - Période de paie concernée
 - Montant de la cotisation
 - Raison d'un non-prélèvement: départ (date), congé sans solde, congé maladie, accident-maladie, congé de maternité, mise-à-pied, etc...
 - Date d'embauchage d'un nouveau salarié
 - Statut du salarié (régulier ou à l'essai).
- 4.05
- Le SYNDICAT informera par écrit L'EMPLOYEUR du montant de la cotisation syndicale. Tout changement dans ledit montant ne sera appliqué qu'après sept (7) jours de calendrier de la réception par l'EMPLOYEUR d'une copie de la résolution à cette fin.
- 4.06
- Les cotisations syndicales seront inscrites sur les T-4 et T.P-4 des salariés.

.../11

ARTICLE 5: REPRESENTATION ET ACTIVITES SYNDICALES

- 5.01 Comités
L'EMPLOYEUR reconnaît comme représentant officiel du SYNDICAT le comité exécutif qui rencontrera l'EMPLOYEUR pour des sujets d'intérêt général.
- 5.02 L'EMPLOYEUR reconnaît un comité syndical de négociations composé de deux (2) membres pour fin de négociations de convention. Cependant, un troisième représentant est reconnu lorsqu'il y aura plus de cent (100) salariés couverts par l'unité de négociation. En aucun temps, il y aura plus d'un (1) membre d'un même département sur ce comité.
- 5.03 L'EMPLOYEUR reconnaît un comité syndical de griefs composé de deux (2) représentants nommés par le SYNDICAT et de deux (2) représentants nommés par l'EMPLOYEUR dont la fonction est de surveiller, assurer l'observance, étudier les revendications, enquêter et discuter avec la direction des griefs dans le but de régler ces cas à l'amiable.
- 5.04 Pour des raisons valables (démission, maladie, etc.) ces représentants pourront être remplacés par d'autres dont les parties se communiqueront les noms dans les plus brefs délais.

.../12

ARTICLE 5: (Suite)

5.05 Les comités stipulés plus haut, sauf le comité de sécurité-santé, rencontreront la direction de l'EMPLOYEUR à la demande de l'une ou l'autre des parties, sur avis raisonnable dépendant des circonstances.

Un agenda sera préparé dans les trois (3) jours qui précèdent ladite rencontre. Si un sujet qui n'est pas à l'agenda doit être discuté, il y aura entente entre les deux (2) parties avant le début de la rencontre.

5.06

Délégués

La Compagnie reconnaît la responsabilité du délégué du département pour le règlement des griefs à la première étape.

A) Leurs fonctions seront d'enquêter et de discuter avec le contremaître de leur département d'un grief qui est soulevé.

B) Les délégués devront au préalable obtenir l'autorisation de leur contremaître s'ils doivent quitter leur poste de travail pour accomplir cette fonction d'enquête et doivent prendre seulement le temps nécessaire convenu par les deux (2) parties pour l'enquête.

C) Cette autorisation sera accordée par le contremaître sauf si à cause d'urgence un délégué est retenu à son poste de travail.

.../13

ARTICLE 5: (Suite)

- 5.06 D) Dans tel cas, ou en cas d'absence, le président du SYNDICAT en sera informé aussitôt et agira à sa place.
- 5.07 Les délégués exercent leurs fonctions dans leur service. Un salarié, pour être nommé délégué, doit avoir de l'ancienneté, tel que défini à l'article 6, ancienneté.
- 5.08 Il est convenu que les membres des comités stipulés dans cet article, ainsi que les délégués, seront en tout temps des employés de "Produits pour Reprographie Mid-City Inc." inclus dans cette unité de négociation.
- 5.09 Paie
Les membres des comités stipulés dans cet article et les délégués seront payés à leur taux régulier pour le temps consacré durant les heures régulières et sur les propriétés de l'EMPLOYEUR, aux réunions avec l'EMPLOYEUR, pourvu que lesdits membres et/ou délégués auraient dû normalement travailler pendant la durée de ces rencontres.
- 5.10 Si à la demande de l'EMPLOYEUR ces rencontres ont lieu en dehors des heures régulières de travail, il y aura compensation de la part de l'EMPLOYEUR au taux régulier du salarié.

ARTICLE 5: (Suite)

5.11

Avis

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, le SYNDICAT:

- A) Avisera l'EMPLOYEUR des noms de ses représentants comme membres de comités, de délégués et de substituts;
- B) Le SYNDICAT avisera l'EMPLOYEUR, par écrit, de tout changement de ses représentants dans les quinze (15) jours suivant la date effective d'un tel changement. L'EMPLOYEUR reconnaîtra ces représentants à compter d'un tel avis.

5.12

Représentant

Si le SYNDICAT requiert les services d'un représentant extérieur du SYNDICAT, l'EMPLOYEUR convient de le recevoir sur rendez-vous comme représentant officiel du SYNDICAT. Il sera accompagné par un ou des membre (s) d'un ou des comité (s) concerné (s), selon le cas.

5.13

La Compagnie accepte de payer deux (2) salariés membres du comité de négociation pour le temps dépensé à négocier la convention collective ou son renouvellement.

5.14

L'EMPLOYEUR accepte de payer aux deux (2) membres du comité syndical de négociation, une (1) journée à taux régulier lorsqu'ils ont à préparer le projet d'amendement à la convention collective, sujet cependant à l'art. 11.03.

ARTICLE 6: ANCIENNETE

6.01 Définition

Le terme "ancienneté" désigne la durée de service d'un salarié à la Compagnie depuis sa date d'embauche et se réfère à la sécurité d'emploi, le tout sujet aux dispositions de cet article.

6.02 Buts

L'ancienneté s'applique selon les dispositions prévues par la présente convention dans les cas de promotion, transfert, démotion, mise-à-pied, rappel, vacances et tous les autres cas prévus dans cette convention.

6.03 Application

L'ancienneté s'applique sur la base de l'usine à moins d'être stipulé autrement dans la présente convention.

Le salarié ayant le plus d'ancienneté a la priorité dans tous les cas stipulés dans cet article pourvu qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

6.04 Acquisition

L'ancienneté s'acquiert après une période de probation de quarante-cinq (45) jours ouvrables au service de l'EMPLOYEUR. Après cette période, l'ancienneté du salarié est complétée depuis la date de son embauche.

ARTICLE 6: (Suite)

6.05 Il incombera à tout salarié de faire connaître toute nouvelle adresse au préposé à la paie. Un avis de réception lui sera remis, ainsi qu'au SYNDICAT.

6.06 Perte d'ancienneté

Le salarié perd son droit d'ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- A) Départ volontaire.
- B) Congédiement pour cause (sujet à la procédure de griefs).
- C) Absence de plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif valable.
- D) Si le salarié mis-à-pied est rappelé par lettre enregistrée envoyée à sa dernière adresse connue de l'EMPLOYEUR avec copie de cette lettre au SYNDICAT et/ou refuse de se présenter au travail à la date convenue; à moins de motifs raisonnables.
- E) Pour une mise-à-pied excédant son ancienneté au moment de sa mise-à-pied, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois.
- F) Lors de maladie ou d'accident non-industriel, pendant une période de vingt-quatre (24) mois maximum, ou s'il devient malade ou subit un accident après sa mise-à-pied, il est incapable de faire suite à un avis de rappel. Dans un cas de retour au travail, le salarié devra présenter un certificat du médecin attestant qu'il est apte à reprendre le travail.

ARTICLE 6: (Suite)

6.07

Le salarié en absence prolongée au-delà des périodes prévues au paragraphe 6.06 E), F), due à un accident de travail ou une maladie industrielle reconnue par la Commission de Santé et Sécurité du Québec, continuera d'accumuler son ancienneté. Ce salarié pourra reprendre son travail dès qu'il sera apte à le faire.

6.08

Mise-à-pied

Quand il est nécessaire de mettre à pied des salariés, relativement à des opérations, manque de contrat ou pour d'autres causes similaires, l'EMPLOYEUR procédera de la manière suivante:

A) Dans les cinq (5) jours ouvrables précédant toute mise-à-pied, l'EMPLOYEUR remet au président et au vice-président du SYNDICAT une liste des fonctions et des salariés concernés. A défaut, l'EMPLOYEUR paie la différence de salaire régulier pour compléter ces cinq (5) jours.

Le SYNDICAT peut demander à l'EMPLOYEUR une réunion avec le comité exécutif aux fins de discuter ce sujet.

B) Les salariés en période d'essai seront les premiers à être mis-à-pied.

Si d'autres mises-à-pied sont nécessaires, les salariés affectés pourront si leur ancienneté leur permet, déplacer sans tenir compte de leur classification aux conditions suivantes:

ARTICLE 6: (Suite)

6.08

1. Il peut déplacer un salarié sur une tâche qu'il a déjà remplie ou accomplie et que cette tâche n'a pas subi de changement majeur.

2. S'il n'a jamais accompli d'autres tâches que la sienne ou si la tâche qu'il a déjà accomplie a subi des changements majeurs, l'EMPLOYEUR s'engage à lui donner une période maximale de cinq (5) jours d'entraînement.

Si dans l'opinion de l'EMPLOYEUR, il est incapable de rencontrer les exigences normales de la tâche, il sera mis à pied. L'EMPLOYEUR donnera les raisons au salarié et au SYNDICAT.

C) Nonobstant ce qui précède, les salariés qui occupent les postes suivants sont protégés lors d'une mise-à-pied touchant d'autres départements:

- Réparations industrielles
- Enrobage
- Encre à ordinateur
- Chambre à encre.

D) Le président, le vice-président, le secrétaire et le trésorier seront, pendant la durée de leur fonction, exemptés des dispositions de cette convention relatives à l'ancienneté pour les seuls cas de mise-à-pied attribuables à la réduction de la main-d'oeuvre, mais sous réserve dans tous les cas de leur habileté à remplir les exigences normales de la tâche.

.../19

ARTICLE 6: (Suite)

6.08. Nonobstant ce qui apparaît ci-dessus, pour se rendre éligible à ce privilège, le vice-président, le secrétaire et le trésorier doivent posséder un minimum de dix-huit (18) mois d'ancienneté avec la Compagnie.

6.09 Rappel au travail

Tout rappel sera fait dans l'ordre inverse de la procédure de mise-à-pied, le dernier salarié mis-à-pied sera le premier rappelé, le tout sujet à l'article 6.08, 2A) et B).

A) L'EMPLOYEUR informera le SYNDICAT de tout avis de rappel et cette procédure sera faite de la manière suivante:

B) Les avis de rappel seront faits par lettre enregistrée, à la dernière adresse connue, le tout conformément aux dispositions de la clause 6.06 D).

6.10 Tout salarié déplacé à l'occasion de mise-à-pied pour manque de travail et qui aura subi une démotion ou mise-à-pied sera replacé à l'occasion de son rappel dans l'ordre de son droit d'ancienneté.

6.11 Promotion

Une promotion signifie toute nomination à l'intérieur de l'unité de négociation à une occupation comportant une rémunération supérieure.

ARTICLE 6: (Suite)

6.12

Affichage

Toute promotion, poste vacant et/ou nouvelle occupation sera précédée d'un avis d'affichage sur les tableaux attitrés à ces fins et devra indiquer les exigences normales du poste, le taux horaire de salaire et le département.

- A) Tout salarié intéressé par l'avis ou les avis affichés devra dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, signer une formule d'application fournie par la Compagnie et la remettre au représentant désigné sur l'avis d'affichage. Un salarié d'une classification pourra appliquer sur cette même classification. Si un salarié applique sur plus d'un poste en même temps, il doit indiquer lequel est son premier choix.
- B) L'EMPLOYEUR remettra à tel salarié ainsi qu'au secrétaire du SYNDICAT, une copie signée de sa main attestant qu'il a bien reçu la demande.
- C) Dans le cas où le salarié n'est pas au travail dans l'enceinte de l'usine, le délégué du groupe concerné pourra présenter l'application de l'employé absent.
- D) Parmi les candidats, l'EMPLOYEUR devra choisir d'abord le salarié qui a le plus d'ancienneté, en conformité avec la clause 6.03.

ARTICLE 6: (Suite)

- 6.12
- E) L'EMPLOYEUR a cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage pour fixer son choix s'il y a candidature qualifiée. S'il n'y a aucun candidat qualifié dans l'usine, le choix sera fait par l'EMPLOYEUR à sa discrétion.
 - F) L'EMPLOYEUR pourra faire une nomination temporaire de son choix, n'excédant pas deux (2) semaines, en attendant la nomination permanente à condition qu'il avise le secrétaire du SYNDICAT au préalable.
 - G) L'EMPLOYEUR affichera et remettra par écrit dans le plus bref délai possible au secrétaire du SYNDICAT, le nom de celui qui aura été choisi.
 - H) Le salarié choisi doit recevoir l'entraînement nécessaire à cette fin, d'une durée de cinq (5) jours ouvrables, sauf pour les postes mentionnés à 6.08 C) où cette durée est de quinze (15) jours ouvrables.

6.13

Nomination

L'EMPLOYEUR pourra faire une nomination temporaire dans le cas d'un remplacement d'un salarié absent pour deux (2) semaines ou moins, pour maladie, accident ou vacances. L'EMPLOYEUR avisera, par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables, le SYNDICAT de tel remplacement. Si une entente n'est pas convenue, l'article 6.12 pour l'affichage s'appliquera.

ARTICLE 6: (Suite)

6.14 Disposition spéciales

Si le salarié ne peut accomplir son travail selon:

Le degré d'efficacité ou de sécurité exigé par l'EMPLOYEUR, il est, après entente avec le SYNDICAT, transféré selon son ancienneté par la direction à une occupation pour laquelle il possède l'habileté et les qualifications requises pour la tâche.

6.15 Position exclue

Lorsqu'un salarié reçoit une promotion ou une permutation hors de l'unité de négociation, il conservera, pour une période maximale de douze (12) mois, tous les droits qu'il avait comme membre de l'unité de négociation. Si les circonstances exigent son retour à l'unité de négociation, durant cette période de douze (12) mois, il sera réinstallé dans la tâche qu'il occupait au moment de sa promotion ou permutation. Après un (1) an, le salarié ne pourra réintégrer l'unité de négociation à moins d'une entente entre les parties.

6.16 Information

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, l'EMPLOYEUR remettra au SYNDICAT:

ARTICLE 6: (Suite)

6.16

- A) La liste des salariés couverts par cette convention avec leur date d'embauche, leur nom, prénom, occupation, taux horaire de salaire.

- B) A tous les quatre (4) mois, l'EMPLOYEUR remettra au SYNDICAT, une liste d'ancienneté révisée tel que stipulé à l'alinéa "A" de cette clause.

ARTICLE 7: PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

7.02 S'il y a entente à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs, l'entente sera constatée par écrit et signée par les parties. Tout règlement écrit intervenu entre les parties liera les deux (2) parties.

Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraînera pas automatiquement l'annulation de ce grief en autant que la correction soit faite en tout temps avant l'arbitrage.

7.03 Les délais prévus à la procédure de griefs peuvent être prolongés par entente mutuelle et signés par les parties.

7.04 Première étape
La procédure suivante s'appliquera progressivement dans les cas de griefs que tout salarié ou le SYNDICAT peut désirer régler avec l'EMPLOYEUR, y compris tout grief résultant d'une décision de l'EMPLOYEUR au sujet des conditions de travail de cette convention.

Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention peut:

ARTICLE 7: (Suite)

7.04

A) Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la naissance ou la connaissance des faits conduisant à un grief, soumettre tel grief par écrit avec le délégué concerné, à son contremaître, afin de tenter d'en arriver à un règlement rapide.

B) Le contremaître concerné devra accuser réception d'un grief en apposant sa signature sur le document. De plus, celui-ci devra faire connaître sa décision par écrit dans les sept (7) jours ouvrables suivant la présentation dudit grief.

7.05

Deuxième étape

A) Si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, il peut s'il le désire, dans les sept (7) jours ouvrables suivant le moment où la décision à la première étape a été rendue, par l'entremise de son délégué de département présenter le grief au comité de griefs.

B) Dans les sept (7) jours ouvrables suivant la présentation dudit grief au comité de griefs, les deux (2) parties se rencontrent pour discuter et tenter de régler le grief.

C) La partie patronale du comité de griefs doit faire connaître par écrit la décision dans les sept (7) jours ouvrables suivant la rencontre stipulée ci-haut.

ARTICLE 7: (Suite)

7.06 Dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la décision du comité, tout grief non réglé aux étapes antérieures peut être soumis à l'arbitrage, selon les dispositions de la présente convention.

7.07 Advenant le cas que le SYNDICAT sera d'avis que la présente convention aura été violée, celui-ci à titre d'agent peut:

Transmettre un avis écrit à l'EMPLOYEUR, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent et les parties se rencontrent, dans les sept (7) jours ouvrables qui suivront la réception dudit avis, pour discuter et régler tel grief.

A défaut d'entente, dans les sept (7) jours ouvrables suivants, le SYNDICAT peut soumettre ce grief à l'arbitrage, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent, selon les dispositions de la présente convention.

7.08 La partie désirant faire une objection préliminaire ou de droit devra en aviser l'autre partie dans un délai d'au moins dix (10) jours ouvrables avant l'audition. A défaut, l'objection ne sera pas recevable et l'arbitre sera tenu de procéder à l'audition de la cause.

7.09 Païement

Dans tout grief impliquant une réclamation monétaire, les parties s'engagent à se remettre à la décision de l'arbitre en ce qui a trait à la modalité de paiement.

ARTICLE 8: MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 Tout congédiement par mesures disciplinaires ou autres, toute suspension peut faire l'objet d'un grief. Tel grief est présenté par écrit, selon les dispositions de la procédure de griefs énoncée dans cette convention, commençant à la deuxième étape.
- 8.02 Le salarié doit recevoir dans les cinq (5) jours ouvrables un avis écrit du motif de telle mesure disciplinaire et le SYNDICAT devra recevoir une copie en même temps que le salarié. A défaut, cette mesure disciplinaire est nulle.
- 8.03 Cependant, le SYNDICAT peut demander à l'EMPLOYEUR une réunion entre le comité exécutif et la direction à ce sujet.
- 8.04 Aucun rapport disciplinaire n'est inscrit au dossier d'un salarié, ni n'est invoqué contre lui, sans qu'il n'en ait été avisé par écrit au préalable.
- 8.05 Un avertissement écrit demeure au dossier d'un salarié durant une période de neuf (9) mois. Cet avis sera rayé du dossier de ce salarié s'il ne reçoit pas un avertissement similaire durant cette période de neuf (9) mois.
- 8.06 Un avis de suspension demeurera au dossier d'un salarié durant une période de dix (10) mois également. Cet avis sera rayé du dossier de ce salarié s'il ne reçoit pas un avis de suspension durant cette période de dix (10) mois.

ARTICLE 8: (Suite)

8.07

Un employé qui croit avoir été suspendu ou congédié sans cause juste et raisonnable pourra présenter son grief à la deuxième étape de la procédure de griefs, dans les sept (7) jours de la suspension ou du congédiement.

8.08

L'arbitre doit décider selon l'équité et la bonne conscience. Cependant, en aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender les dispositions de la présente convention.

8.09

En cas de suspension ou de congédiement, l'employé a le droit de demander un arbitrage. L'arbitrage sera régi par les dispositions de l'article 8.07 de la présente convention.

ARTICLE 9: ARBITRAGE

- 9.01 L'arbitrage (arbitre unique) se fera selon les dispositions qui suivent et le rapport de l'arbitre constitue la sentence.
- A) Dans tous les cas, la sentence lie le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR et commande sa mise en application dans les quinze (15) jours de calendrier suivant sa réception par L'EMPLOYEUR;
- B) La décision de l'arbitre sur le grief doit être rendue dans les trente (30) jours de calendrier de la fin de l'audition, ou dans les délais mutuellement accordés à l'arbitre par les parties. Elle doit être communiquée par écrit à chacune des parties.
- 9.02 L'arbitre doit décider selon l'équité et la bonne conscience. Cependant, en aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender les dispositions de la présente convention.
- 9.03 En cas de suspension, congédiement, mesure disciplinaire, jugé injuste par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour décider de la diminution ou de l'abolition de toute sanction. Il a également le pouvoir d'ordonner le réembauchage du salarié et le remboursement du salaire perdu, en tenant compte, toutefois, du salaire que le salarié aurait reçu dans l'intervalle.

ARTICLE 9: (Suite)

9.04 Les séances d'arbitrage peuvent être tenues à Vaudreuil et non sur les lieux de l'EMPLOYEUR. De plus, les frais et honoraires de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties.

9.05 Dans les délais stipulés à la clause 7.06 qui suivent la décision dudit comité ou le défaut de ce faire dans les délais prescrits.

Dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de tel avis, les parties devront s'entendre sur le choix de l'arbitre. A défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, celui-ci sera nommé par le Ministère du Travail du Québec.

9.06 Rajustements

Dans tous les cas de rajustement de salaire, de tâche et/ou de classement, si l'arbitre donne raison à ou aux salariés ou au SYNDICAT, la rétroactivité est toujours calculée à compter de l'origine du grief.

9.07 Si un salarié n'est plus à l'emploi de la Compagnie lors du règlement d'un grief en arbitrage, la rétroactivité s'applique à compter de la date de la naissance du grief jusqu'à la date où le salarié concerné a quitté la Compagnie.

.../31

ARTICLE 9: (Suite)

9.08 Lors de l'audition du grief, l'arbitre peut, à la demande de l'une ou l'autre des parties, ordonner l'audition de tout témoin ou encore la visite des lieux, si les circonstances de la cause le requièrent, le tout conformément au Code du Travail.

9.09 Lorsqu'un grief d'un salarié est accordé en tout ou en partie, dans les quinze (15) jours suivants, l'EMPLOYEUR soumettra au SYNDICAT et au salarié, par écrit, une copie de la nature du règlement.

ARTICLE 10: COURS ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 10.01 Tout salarié qui désirerait augmenter ses connaissances techniques et académiques pourra en faire la demande par écrit à la direction dans les trente (30) jours qui précèdent le début des cours.
- 10.02 Les études en question devront porter sur des matières qui sont en relations avec le travail que le salarié accomplit ou sur des matières lui permettant d'accéder à une fonction supérieure au sein de la Compagnie.
- 10.03 Si l'EMPLOYEUR consent et autorise le ou les cours projetés, celui-ci remboursera au salarié 50% des montants convenus selon les conditions établies au préalable.
- 10.04 Le salarié pour être remboursé devra présenter un certificat attestant sa présence au cours et qu'il a complété avec succès ledit cours.
- 10.05 Le SYNDICAT s'engage à coopérer avec l'EMPLOYEUR dans tout ce qui a trait à ces cours.
- 10.06 Occupation nouvelle
Modification substantielle d'une tâche
Si après la signature de la présente convention, des occupations nouvelles sont ajoutées ou si les occupations existantes sont modifiées substantiellement, les parties devront se rencontrer dans le plus bref délai possible pour négocier le taux de salaire de l'occupation concernée en

ARTICLE 10: (Suite)

10.06 tenant compte des taux de salaire de la présente convention.

10.07 A défaut d'entente avec le SYNDICAT dans les trente (30) jours suivant l'introduction de la nouvelle occupation ou l'occupation modifiée substantiellement, l'EMPLOYEUR pourra appliquer le taux de salaire qu'il propose. S'il y a conflit à ce sujet entre le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR, un grief pourra être logé à la deuxième étape de la procédure de griefs.

10.08 Toute nouvelle occupation sera considérée comme un poste vacant et les dispositions de la clause 6.12 s'appliquent.

L'EMPLOYEUR donnera l'entraînement nécessaire au salarié concerné et en conformité avec l'article 6 (ancienneté) afin qu'il puisse s'adapter aux dites conditions (améliorations, modifications, transformations, etc.)

10.09 L'EMPLOYEUR s'engage à donner au salarié la possibilité d'apprendre une telle occupation. Dans aucun cas, un salarié ayant complété sa période de probation, n'aura à subir une démotiion, une mise-à-pied ou une réduction de salaire du seul fait qu'il ne connaît pas cette occupation.

ARTICLE 10: (Suite)

10.10 Si après la ou les périodes convenues entre les deux (2) parties et/ou mentionnées à la clause 6.10, le salarié qui, pour quelque raison que ce soit, ne peut se qualifier ou qui, de son plein gré, désire être transféré, pourra retourner à l'occupation qu'il occupait avant son entraînement.

10.11 Fermeture d'usine
La loi sur la fermeture des usines s'appliquera.

ARTICLE 11: CONGE SANS SOLDE

11.01 L'EMPLOYEUR accordera en autant que la situation le permet à un salarié qui en fait la demande, un congé sans solde. La demande devra être faite par écrit à l'EMPLOYEUR dans les trente (30) jours précédant ledit congé. Dans un cas d'urgence, le délai pourra être éliminé après entente mutuelle.

11.02 L'EMPLOYEUR accordera à un (1) membre du SYNDICAT, sur demande écrite du comité exécutif, un congé sans solde n'excédant pas un (1) an pour lui permettre de s'occuper des affaires syndicales ou des fonctions syndicales à plein temps.

Cette demande de libération doit être faite au moins trente (30) jours de calendrier à l'avance.

L'EMPLOYEUR peut, à la demande du SYNDICAT, prolonger un tel congé sans solde.

Dans tel cas, le membre libéré continue d'accumuler son ancienneté pendant toute la durée de ce congé sans solde à compter de la date du début du congé et tant qu'il est au service du SYNDICAT ou d'un organisme affilié.

11.03 Sujet à l'art. 5.14, les membres du comité syndical de négociation peuvent s'absenter, sans solde, de l'usine pour préparer la négociation

ARTICLE 11 (Suite)

11.03 sur les amendements à la convention ou sur la convention.

Une demande écrite doit être faite à l'EMPLOYEUR, par le comité exécutif au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

11.04 L'EMPLOYEUR accorde sur demande écrite du SYNDICAT à un maximum de deux (2) salariés, membres du comité ou de délégué à la fois, qui doivent s'absenter de l'usine, un congé sans solde, pour accomplir des fonctions en rapport avec le SYNDICAT, telle que convention, congrès, journée d'étude, etc. Cependant, ces salariés devront aviser l'EMPLOYEUR par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance ou en cas d'urgence dans les vingt-quatre (24) heures à l'avance de manière à ce que le contremaître en soit avisé.

11.05 Il est entendu que l'ancienneté de ces salariés continue de s'accumuler pendant toute la durée de ces congés sans solde mentionnés aux clauses 11.02, 11.03 et 11.04.

ARTICLE 12: HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

12.01 Comité de Sécurité

A) Composition

L'EMPLOYEUR doit établir un comité de sécurité composé d'un nombre égal de représentants de chacune des parties, avec un minimum de deux (2) membres respectivement. Les membres sont choisis par chacune des parties.

B) Libération

L'EMPLOYEUR s'engage aussi à assurer la disponibilité des membres syndicaux du comité de sécurité pour tous travaux reliés à la sécurité et à la santé des travailleurs. Ces représentants peuvent, après avoir obtenu la permission du contremaître, se libérer pour enquêter sur un sujet qui a une implication immédiate sur la santé et la sécurité des travailleurs. Cette permission ne leur sera pas refusée sans raisons valables.

C) Tous les travaux exécutés par ce comité ou l'un de ses membres, sont aux frais de l'EMPLOYEUR et s'effectuent sur les heures normales de travail.

12.02 Principe général

L'EMPLOYEUR doit prendre tous les moyens pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail.

ARTICLE 12: (Suite)

12.03 Conditions dangereuses

L'EMPLOYEUR s'engage à se conformer au Bill 17.

12.04 Formation en Sécurité

Si un salarié à la demande de l'EMPLOYEUR, doit suivre des cours de formation en prévention des accidents et des maladies industrielles, le salarié n'accusera aucune perte de salaire. L'EMPLOYEUR prendra les dispositions pour que les quatre (4) membres du comité de sécurité reçoivent une formation concernant la prévention des accidents dans des cours offerts par des institutions reconnues dans ce domaine. Les salariés concernés recevront cette formation simultanément. La durée de ces cours devra être d'au moins trois (3) jours par année, et ces salariés ne perdront pas de salaire régulier pour ces trois (3) jours.

12.05 Fonctions du Comité

Le comité de sécurité doit veiller à l'observance des normes et règles de santé et de sécurité prescrites par les lois du Québec.

12.06 Pouvoirs du Comité

Toute recommandation émanant du comité de sécurité sera transmise au chef de l'entreprise qui lui verra à mettre en application les recommandations qui s'imposent dans les délais prescrits.

ARTICLE 12: (Suite)

12.07

Procédures aux réunions et procès-verbaux

Le comité de sécurité se réunit une (1) fois par mois. Chaque partie peut aussi convoquer le comité au besoin.

A) La présidence de chaque séance de ce comité est assurée de façon alternative par les parties. Chaque réunion ou travaux effectués par le comité est suivie d'un procès-verbal.

B) Chaque membre du comité reçoit tous les procès-verbaux des réunions.

12.08

Appareils Protecteurs

L'EMPLOYEUR fournit gratuitement tous les appareils protecteurs nécessaires à la santé et à la sécurité des salariés, tels que:

A) Protecteurs d'oreilles, gants.

B) Les employés de la Chambre à Encre devront porter des lunettes de sécurité fournies par l'EMPLOYEUR et recevront des gants et uniformes à chaque jour de travail, au besoin. Sur présentation d'une preuve d'achat, pas plus d'une (1) fois par année, l'EMPLOYEUR paiera à l'employé de la Chambre à Encre, une somme n'excédant pas vingt-cinq dollars (\$25.00), pour achat de lunettes à ordonnance et sécurité, si requises pour cet employé.

ARTICLE 12: (Suite)

12.08

C) Sur présentation par le salarié d'une preuve d'achat de souliers ou bottes de sécurité, l'EMPLOYEUR paiera un montant de quarante-cinq dollars (\$45.00) la première année, et de cinquante dollars (\$50.00) la deuxième année, à chaque salarié dans les départements suivants:

- Expédition
- Chambre à Encre
- Feuilles - Carbone
- Enrobage - Carbone
- Encre à ordinateur.

Les nouveaux salariés paieront leurs souliers de sécurité et recevront la somme prévue par l'EMPLOYEUR après avoir complété quarante-cinq (45) jours ouvrables.

D) Les uniformes seront fournis dans les départements suivants:

- Enrobage - Carbone (deux (2) fois par semaine)
- Encre à Ordinateurs
- Encre à Ruban Etroit
- Expédition

Pour les salariés des départements suivants:

- Emballage
- Poly
- Bobines
- Embobinage de rubans
- Ruban continu

ARTICLE 12: (Suite)

12.08 Sur preuve d'achat, maximum deux (2) fois par année, (1er février - 1er août) l'EMPLOYEUR versera une somme de vingt-cinq dollars (\$25.00) par frock, (maximum deux (2) frocks) que le salarié s'est acheté pour porter au travail.

Il est entendu que tous les salariés recevant des frocks, verront au nettoyage et à l'entretien de ces mêmes frocks.

N.B. Il est convenu que tous les appareils sont conformes aux normes de l'Association Canadienne de Normalisation (CSA).

12.09 Accidents de Travail

Lors d'un accident de travail, l'EMPLOYEUR assure à l'accidenté le transport prévu à la loi. Si sa condition médicale le requiert, l'EMPLOYEUR voit ensuite à son transport à l'hôpital, ou à son domicile.

Si l'accident de travail empêche le salarié de continuer sa journée de travail, il est quand même payé pour le reste de cette journée.

L'EMPLOYEUR accepte d'avancer à chaque semaine un montant d'argent équivalent au montant prévu par la Commission de Santé et Sécurité du Québec à un salarié qui a été victime d'un accident compensable.

ARTICLE 12: (Suite)

12.09 Dans un tel cas, le salarié devra remplir la formule de remboursement (S-30), faisant état de la somme reçue. L'EMPLOYEUR fera parvenir cette formule à la Commission pour qu'elle porte une attention particulière au cas cité et que les paiements dus au réclamant soient versés dans les plus brefs délais et de manière continue.

12.10 Services Médicaux

A) Tout examen médical (à l'exception de l'examen pré-emploi) nécessité par l'EMPLOYEUR doit s'effectuer durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire.

Tous les frais encourus pour ces examens sont à la charge de l'EMPLOYEUR.

B) L'EMPLOYEUR s'engage à fournir un service de premiers soins pendant toutes les heures normales de travail.

ARTICLE 13: SALAIRES

- 13.01 Les taux de salaires pour les occupations visées par la présente convention apparaissent à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- Une liste des salariés sera préparée à la signature de la présente convention collective et remise au SYNDICAT comprenant le nom du salarié, son occupation et son taux horaire.
- 13.02 Les chefs d'équipe ainsi que leurs remplaçants, recevront cinquante (\$0.50) cents l'heure de plus que le taux du salarié le mieux rémunéré sous sa juridiction, incluant son propre salaire selon ce qui est le plus élevé.
- 13.03 Lorsqu'un salarié est assigné temporairement par l'EMPLOYEUR à un poste dont le taux est inférieur, son taux de salaire ne sera pas réduit. Les assignations temporaires à un poste ayant un salaire supérieur, seront payées immédiatement au taux du salaire supérieur.
- 13.04 Lorsqu'il y a deux (2) salariés effectuant un (1) seul travail parce qu'un (1) salarié s'initie à un poste mieux rémunéré, le salarié qui s'initie recevra son taux de salaire précédent. Quant au salarié qui donne l'entraînement, il recevra une prime de cinquante (\$0.50) cents l'heure.

ARTICLE 13: (Suite)

13.05 Les détails suivants seront communiqués sur le talon de chèque des salariés.

- Le nom de l'EMPLOYEUR.
- L'identification de l'emploi du salarié.
- Le nom et le prénom du salarié.
- La date et la période de paie.
- Le nombre d'heures régulières.
- Le nombre d'heures supplémentaires.
- Le taux de salaire.
- Les déductions faites.
- Le montant net payé.

13.06 Si une erreur s'est glissée relativement à la paie d'un salarié, il lui sera permis de faire rectifier cette erreur pendant ses heures régulières de travail.

13.07 Le salaire sera payable par chèque dans une enveloppe le jeudi de chaque semaine. La remise du chèque de paie aura lieu le jeudi après-midi durant les heures régulières de travail. Pour fin de paie, la semaine s'étendra du mercredi d'une semaine au mardi de l'autre.

ARTICLE 14: HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

14.01 Normalement, la semaine régulière des salariés est de huit (8) heures par jour, soit de 8:00 a.m. à 12.00 a.m. (de 11:50 à 12:00, ce temps sera alloué par l'EMPLOYEUR pour permettre aux salariés de se laver) et de 12:30 p.m. à 16.00 p.m. du lundi au vendredi et ceci pour un total de quarante (40) heures par semaine.

La période pour fin de repas sera rémunérée et elle est d'une durée de trente (30) minutes, soit de 12:00 à 12:30 exactement.

Tous les salariés affectés aux opérations continues travaillent les heures régulières suivantes:

- 8:00 a.m. à 16:00 p.m. sans interruption.

14.02 L'EMPLOYEUR s'engage à ne pas réduire la semaine régulière de travail dans le but de répartir le travail parmi un plus grand nombre de salariés.

Si le cas se présentait, l'EMPLOYEUR en discutera au préalable avec le SYNDICAT.

14.03 Tous les salariés couverts par la présente convention devront rester au travail jusqu'au signal d'arrêt qui est donné dix (10) minutes avant le repas du midi.

Cette période de dix (10) minutes seulement est à la disposition des salariés pour se laver avant de prendre leur repas.

ARTICLE 15: HEURES SUPPLEMENTAIRES

15.01 L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT acceptent que le temps supplémentaire soit sur une base volontaire sauf dans les cas d'urgence.

A) Temps supplémentaire

Tout travail exécuté le samedi, le dimanche et/ou un jour de congé férié sera payé de la façon suivante:

- les samedis: 150% du salaire régulier
- les dimanches: 200% du salaire régulier
- congés fériés: 200% du salaire régulier

B) Temps et demi (150%)

Pendant les quatre (4) premières heures supplémentaires au cours de la même journée du lundi au vendredi inclusivement.

C) Temps double (200%)

Après les quatre (4) premières heures supplémentaires au cours de la même journée de travail du lundi au vendredi inclusivement et après les huit (8) heures supplémentaires de travail le samedi.

15.02 Un salarié qui est requis de travailler du temps supplémentaire, au-delà de deux (2) heures après ses heures régulières au cours de la même journée aura droit à un repas fourni par l'EMPLOYEUR. Le coût de ce repas n'excédera pas quatre dollars cinquante (\$4.50) la première année, et quatre dollars soixante-quinze (\$4.75) la deuxième année.

ARTICLE 15: (Suite)

15.03 A) Tout salarié qui n'a pas été avisé au moins quatre (4) heures à l'avance et qui se présente au travail à son heure prévue, puis est retourné chez lui, faute de travail disponible pour lui, aura droit à une rémunération d'au moins quatre (4) heures de travail à son taux régulier.

B) Le "A" de la première clause ne s'appliquera pas si l'EMPLOYEUR offre un autre travail au salarié et que celui-ci refuse.

15.04 Rappel
Dans tous les cas où un salarié sera appelé au travail en dehors des heures prévues à l'article 14, il recevra au moins l'équivalent de quatre (4) heures de paie au taux applicable.

15.05 L'opportunité d'effectuer du temps supplémentaire sera répartie équitablement entre les salariés affectés à une même tâche ou ceux qui peuvent accomplir la tâche sans période de formation. La préférence sera donnée à l'employé qui a déjà commencé le travail. La distribution du temps supplémentaire sera établie en accord entre les deux (2) parties.

15.06 Tout salarié demandé de travailler durant l'heure du repas (à l'exception de ceux sur une opération continue) sera rémunéré à temps et demi (150%) et tel salarié pourra prendre son repas sur le temps de la Compagnie aussitôt le travail terminé.

ARTICLE 15: (Suite)

15.07 Dans le cas de temps supplémentaire, l'EMPLOYEUR convient de demander aux salariés appelés à faire le temps supplémentaire, au plus tard, une (1) heure avant la fin de son équipe régulière.

ARTICLE 16: VACANCES

16.01 L'année de référence pour fins de vacances est une période de douze (12) mois consécutifs qui s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

A) Les salariés réguliers ayant moins d'une (1) année d'ancienneté auront droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service continu, mais la période de vacances n'excédera pas dix (10) jours ouvrables et le salarié recevra quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés au 31 décembre de l'année précédente.

B) Echelle de vacances

Un (1) an et plus d'ancienneté

Deux (2) semaines chômées à raison de 4% de ses gains accumulés depuis le 1er janvier de l'année précédente.

Cinq (5) années et plus d'ancienneté

Trois (3) semaines chômées à raison de 6% de ses gains accumulés depuis le 1er janvier de l'année précédente.

Douze (12) années et plus d'ancienneté

Quatre (4) semaines chômées à raison de 8% de ses gains accumulés depuis le 1er janvier de l'année précédente.

ARTICLE 16: (Suite)

- 16.02
- A) On donnera la préférence pour une période de deux (2) semaines consécutives au maximum entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année à tout employé qui a le plus d'ancienneté et qui en fait la demande avant le 15 mars, lorsqu'il s'agit du choix de la période de vacances.
 - B) Tous les salariés qui ont droit à deux (2) semaines ou moins de vacances payées, prendront ces dites vacances à la fermeture de l'usine prévue durant les deux (2) dernières semaines du mois de juillet.
 - C) La période de service donnant droit à une troisième et une quatrième semaine de vacances payées seulement, commence à la date d'embauche du salarié et se terminera à la date anniversaire de l'embauche, l'année de calendrier suivante.
 - D) Dans le cas des salariés ayant plus de deux (2) semaines de vacances payées, la troisième et la quatrième semaine payée doit être prise après entente entre les parties.
 - E) Les vacances ne seront pas cumulatives d'une année à l'autre.

ARTICLE 16: (Suite)

16.02 F) Les salariés désireux de travailler pendant la fermeture de l'usine, pourront le faire et ceci, après entente avec l'EMPLOYEUR. Dans ce cas, l'entente devra être faite au préalable afin de recéduler les vacances dues au salarié.

G) Pour la bonne marche des opérations, il sera nécessaire durant la fermeture de l'usine de procéder à l'entretien et à la réparation de la machinerie; la présence de l'occupation "Réparation Industrielle" étant nécessaire, le ou les salariés concerné (s) pourra (pourront) prendre les vacances dues, à un autre temps.

16.03 Dans le cas où un ou plusieurs congés fériés tomberaient durant la période de vacances d'un salarié, une (1) journée supplémentaire de vacances lui sera accordée pour chacun de ces jours de congé après entente mutuelle entre le salarié et son surveillant.

ARTICLE 17: CONGES FERIES

17.01 Les congés fériés suivants seront chômés et payés.

A) Vendredi Saint

St-Jean-Baptiste

Confédération

Fête du Travail

Action de Grâces

Un congé férié additionnel en deuxième année, au moment choisi par les deux (2) parties.

B) Du 24 décembre au 2 janvier inclusivement.

Durant cette période, les salariés recevront:

- Un maximum de sept (7) jours de paie.

Les salariés désireux de travailler pendant cette période, pourront le faire et ceci, après entente avec l'EMPLOYEUR.

C) Advenant que l'un des congés stipulés dans la clause "A" qui précède tombe un samedi et/ou un dimanche, tel congé pourra être pris le vendredi précédant ou le lundi suivant.

17.02 Ces jours de congés fériés seront chômés et payés à raison d'une (1) journée de huit (8) heures au taux régulier prévu par la présente convention.

ARTICLE 17: (Suite)

- 17.03 Tout travail exécuté un jour de congé férié sera payé à deux cents pour cent (200%) du salaire régulier.
- 17.04 Pour se rendre éligible à la rémunération des congés stipulés à la clause 17.01, les salariés doivent être au travail la journée ouvrable qui précède et qui suit le jour de ce congé, à moins d'une permission d'absence autorisée ou en cas d'impossibilité dont la preuve leur incombe.
- 17.05 Tout salarié absent de la Compagnie pour toute maladie ou tout accident depuis moins de trois (3) mois aura droit au paiement des congés mentionnés au 17.01, ci-haut.
- 17.06 Tout salarié régulier absent à cause d'une mise-à-pied survenue dans les trente (30) jours ouvrables qui précèdent le congé férié ou qui est rappelé au travail dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent le congé férié, a droit au paiement dudit congé.

ARTICLE 18: CONGES SOCIAUX NON-PAYES ET PAYES

18.01 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans perte ou réduction de salaire, le jour de son mariage.

18.02 Congé pour Deuil

Tout salarié régulier bénéficiera de son plein salaire pour les heures régulières de la journée normale de travail concernée dans les cas suivants:

A) Décès du conjoint ou d'un de ses enfants
Cinq (5) jours de calendrier.

B) Décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur
Jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

C) Décès d'un beau-père, belle-mère, grand-père, grand-mère
Une (1) journée régulière, le jour des funérailles, pourvu que celle-ci ait lieu un (1) jour ouvrable.

Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son contremaître avant de s'absenter de l'usine ou de ne pas se présenter au travail.

Pour se rendre éligible à la rémunération, le salarié doit avoir complété sa période de probation de quarante-cinq (45) jours ouvrables.

ARTICLE 18: (Suite)

- 18.03 Naissance de son enfant
Le salarié (père) se verra accorder une (1) journée payée lors de la naissance, et une (1) journée payée lors de la sortie de l'hôpital, pourvu que ces jours soient des jours ouvrables.
- 18.04 Assignation comme témoin
Si à la demande de l'EMPLOYEUR, un salarié est appelé à comparaître devant une cour de justice comme témoin pour y déposer sur des faits dont il a pris connaissance à titre de salarié de la Compagnie, il sera considéré comme ayant travaillé et sera rémunéré seulement pour les heures régulières perdues.
- 18.05 Assignation comme juré
Un salarié assigné pour siéger comme juré aura droit de recevoir la différence entre le salaire régulier qu'il aurait normalement reçu et l'indemnité à laquelle il aura droit comme juré. Tel salarié doit informer l'EMPLOYEUR dès qu'il reçoit la convocation et soumettre à l'EMPLOYEUR toute preuve pertinente susceptible d'établir le montant de l'indemnité.
- 18.06 Congé de maternité
Dans le cas d'un congé de maternité, la salariée aura droit aux bénéfices prévus par l'Assurance-Chômage. L'EMPLOYEUR mettra à la disposition des salariées qui en feront la demande, une brochure à cet effet.

ARTICLE 18: (Suite)

18.06

La section VI du règlement sur les Normes du Travail, relatif au "Congé de Maternité", s'applique (copie est annexée, Annexe "D", aux présentes pour information). Cependant, tout recours fondé sur ce règlement ne peut être présenté et acheminé qu'en vertu de la Loi sur les Normes du Travail.

ARTICLE 19: ASSURANCE

19.01 Cédule des bénéfices

Assurance-Vie

Employés: Deux (2) fois le salaire annuel arrondi au plus près \$1,000.00.

Maximum: \$40,000.00.

Mort accidentelle et mutilation

Employés: Deux (2) fois le salaire annuel arrondi au plus près \$1,000.00.

Maximum: \$40,000.00.

Assurance-Vie des personnes à charge

Conjoint: \$5,000.00.

Enfants: \$1,000.00.

Prestations hebdomadaires

(employés payés à l'heure)

Bénéfices: 66 2/3 % du revenu hebdomadaire de base.

Maximum: \$198.00 par semaine ou tout autre plafond établi par l'Assurance-Chômage.

Durée: Les prestations sont payables à compter de la première (1ère) journée pour un accident non industriel, et la huitième (8ième) journée pour une maladie non industrielle, et se poursuivent jusqu'à la fin de la deuxième (2ième) semaine suivant ledit accident ou maladie. Les quinze (15) prochaines semaines relèvent de la Commission d'Assurance-Chômage, après quoi, les prestations recommencent pour une durée maximale de vingt-six (26) semaines.

ARTICLE 19: (Suite)

19.01 Assurance-Santé

Hospitalisation

Chambre semi-privée, pour un nombre illimité de jours.

Frais médicaux

Franchise: \$25.00 par individu

\$25.00 par famille par année

Co-Assurance: 90%

Maximum: \$10,000.00

Le bénéfice des soins de la vue est compris.

19.02 Assurances

Les parties conviennent que le plan d'assurance collective (groupe) en vigueur à la signature de la présente convention le demeurera pour la durée et couvrira les items énumérés au 19.01.

19.03 L'EMPLOYEUR convient de payer cinquante pour cent (50%) du coût de la prime d'assurance et ce, pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 20: DIVERS

20.01

Engagement d'un nouveau salarié

Lorsque l'EMPLOYEUR engage des nouveaux salariés, il remettra au secrétaire du SYNDICAT, une (1) copie de la formule d'embauche dans les quinze (15) jours de son entrée au service de la Compagnie. Cette formule doit indiquer le nom, l'adresse, la classification, le salaire payé.

20.02

L'EMPLOYEUR convient de continuer à fournir les outils, matériel ou machinerie pour l'accomplissement du travail de ses salariés. L'employé est responsable de l'utilisation, avec un soin raisonnable, de ces outils, matériel ou machinerie.

ARTICLE 21: VALIDITE DES CLAUSES

- 21.01 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était rendue inutile en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de la convention demeureront en vigueur.
- 21.02 L'EMPLOYEUR convient de fournir à ses frais dans les quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la présente convention:
- A) Des copies en français de la convention collective en format de poche, et de les distribuer à chacun des salariés actuels et futurs.
 - B) L'EMPLOYEUR fournira aussi au SYNDICAT vingt (20) copies supplémentaires de la convention en français.

ARTICLE 22: DUREE DE LA CONVENTION

- 22.01 La présente convention est en vigueur à compter du 17 août 1984, jusqu'au 31 juillet 1986, à 23:59 heures.
- 22.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette convention, l'une ou l'autre des parties pourra par avis écrit informer l'autre partie qu'elle désire y mettre fin, modifier ou négocier une nouvelle convention.
- 22.03 Il est entendu que la présente convention est et demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention ou amendement aient été négociés, signés, déposés et acceptés par le Commissaire-Enquêteur du Ministère du Travail du Québec.

ARTICLE 22: (Suite)

22.04

En foi de quoi, les parties ont apposé ci-dessous leur signature par leurs représentants dûment autorisés, à Vaudreuil, Québec, ce 1^{ie} (e) jour du mois de octobre, 1984.

SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS DES
PRODUITS POUR REPRO-
GRAPHIE MID-CITY INC.

(CSN)
Laurie Lalonde
Diane Amiot

(COMPAGNIE)
PRODUITS POUR
REPROGRAPHIE MID-CITY
INC.

R. Beasie
Procureur

FEDERATION DES SYNDICATS
DES MINES, DE METALLURGIE
ET DES PRODUITS CHIMIQUES
(CSN)

Paul Faberge

ANNEXE "A"

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.

CLASSE "A"

Taux horaire: \$ _____

A pattern coating operator who prepares and sets up his own plates.

An operator who sets up and runs a film coating machine and a wax back coating machine in tandem.

Homme à tout faire.

CLASSE "B"

Taux horaire: \$ _____

A carbon coating machine operator who prepares, sets up and runs a print coater.

Shipper-Receiver
Ink Room operator
Chauffeur de camion

CLASSE "C"

Taux horaire: \$ _____

An operator who prepares, sets up and operates a rod coating machine.

ANNEXE "A" (Suite)

An operator who prepares, sets up and operates a carbon
slitter rewinder.

Computer ribbon inking machine operator
Carbon sheeter
Film slitter operator
Ribbon set up operator
Carbon paper converter
Shipper-Laborer

CLASSE "D"

Taux horaire: \$ _____

Ribbon Assembler
Packaging operator
Collating operator
Ribbon re-inker
Film slitter winder
Fabric ribbon winder
Narrow fabric inker
General maintenance

ANNEXE "B"

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.

	<u>TAUX PRECEDENT</u>	<u>A COMPTER DE LA SIGNATURE</u>	<u>A COMPTER DU 1er AOUT 1985</u>
<u>CLASSE "A"</u> (\$ _____)	693	743	793
<u>CLASSE "B"</u> (\$ _____)	636	686	736
<u>CLASSE "C"</u> (\$ _____)	567	607	667
<u>CLASSE "D"</u> (\$ _____)	504	554	604

ANNEXE "C"

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.

La Compagnie Mid-City Inc. est prête, dans le contexte d'une convention collective de deux (2) ans, de donner à ses employés, les augmentations suivantes:

<u>TAUX ACTUELS</u>	<u>A LA SIGNATURE</u>	<u>A COMPTE DU</u> <u>1er AOUT 1985</u>
<u>CLASSE "A"</u>		
\$ _____		
<u>CLASSE "B"</u>		
\$ _____		
<u>CLASSE "C"</u>		
\$ _____		
<u>CLASSE "D"</u>		
\$ _____		

N.B.:

Il est à noter qu'un salarié, au cours des trente (30) premiers jours ouvrables au service de l'EMPLOYEUR, recevra vingt-cinq (\$0.25) cents de moins de l'heure que le taux prévu pour la tâche.

SECTION VI
CONGÉ DE MATERNITÉ

§1.—Conditions d'admissibilité

15. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi pour un même employeur dans les 12 mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de l'employeur le jour précédant l'avis prévu aux articles 24 et 25.

16. Pour les fins de l'article 15, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.

§2.—Durée du congé

17. Sous réserve des articles 21 et 22, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder 18 semaines, sauf si à sa demande, l'employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

18. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins 2 semaines de congé de maternité après l'accouchement.

19. À partir de la 6e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

20. Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 17 à compter du début de la 8e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

21. Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a

droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.

22. Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

23. La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur 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 6 semaines.

§3.—Avis

24. Au moins 3 semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 20, le certificat médical remplace le présent avis.

25. Cet avis peut être de moins de 3 semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

26. En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

27. Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins 2 semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

28. Dans les cas et selon les limites prévues aux articles 17, 18, 21, 22 et 23 une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins 2 semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

§4.—Retour au travail

29. Sous réserve de l'article 18, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par la sous-section 3, est présumée avoir démissionné.

30. L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2

semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

31. À la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

32. La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.

33. Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

34. Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

35. La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

intervenue

-entre-

d'une part: PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.
ci-après appelé l'"EMPLOYEUR"

-et-

d'autre part: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.

-et-

LA FEDERATION DES SYNDICAT DES MINES,
DE METALLURGIE ET DES PRODUITS CHIMIQUES (CSN)
ci-après appelés le "SYNDICAT"

CONSIDERANT que l'assemblée générale du SYNDICAT précité a dûment accepté les dernières propositions de l'EMPLOYEUR relativement à la conclusion d'une convention collective au sens du Code du Travail, le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR conviennent de mettre fin au conflit selon les modalités qui suivent:

Article 1 REPRESAILLES

- D'une part, l'EMPLOYEUR s'engage à n'entreprendre aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire sous quelque forme que ce soit à l'endroit de quiconque aurait participé directement ou indirectement, de près ou de loin au conflit de travail en faveur du SYNDICAT ou à toute action y ayant donné lieu ou y découlant.
- D'autre part, le SYNDICAT assume le même engagement à l'endroit des représentants de l'EMPLOYEUR.

.../2

ENTENTE (Suite)

Article 2

DOMMAGES

Le SYNDICAT s'engage à remettre tous les lieux en état, et à réparer tous les dommages, ou à en rembourser le coût, le cas échéant, à l'EMPLOYEUR et les employés concernés.

Article 3

RETRAIT DU CONGEDIEMENT

L'EMPLOYEUR accepte d'annuler le congédiement de Louise Lalonde.

Article 4

PROCEDURES LEGALES

Les parties s'engagent à n'entreprendre aucune procédure légale ou autres contre quiconque et à retirer toutes procédures quelles qu'elles soient, déjà intentées ou en voie d'être intentées contre quiconque par suite des faits, gestes ou actions reliés au conflit de travail.

Quant aux procédures en outrage au tribunal, cependant, les parties attireront la présente entente à l'attention de la Cour.

Article 5

ANCIENNETE - SERVICE

L'ancienneté et le service continu n'ont pas été perdus ou interrompus par le conflit de travail, ils se sont accumulés tout comme si le conflit n'avait pas eu lieu.

.../3

ENTENTE (Suite)

Article 6 CONGES ANNUELS (VACANCES)

Un employé qui n'a pas pris ses congés annuels conserve son droit au régime de congés annuels tout comme s'il n'y avait pas eu de conflit.

Tout employé peut renoncer à la prise de ses congés annuels au retour au travail.

Article 7 ASSURANCE COLLECTIVE

Tous les régimes d'assurance collective qui existaient en faveur des employés avant le conflit sont maintenus dès la date du retour au travail.

Article 8 RAPPEL AU TRAVAIL

Les rappels au travail se feront en conformité des dispositions de la Convention Collective.

Article 9 MONTANT FORFAITAIRE

L'EMPLOYEUR paie à chaque salarié dont le nom figurait sur la liste de paie le 24 mai 1984, un montant calculé en multipliant le nombre d'heures que ce salarié a travaillées entre le 1er et le 24 mai 1984, par la somme de cinquante (\$0.50) cents. Ce montant est remis, ou posté selon le cas, au salarié au plus tard le 17 septembre 1984.

Article 10 ENTREE EN VIGUEUR

La présente entente entre en vigueur le 17 août 1984 et elle fait partie intégrante de la nouvelle Convention Collective.

.../4

ENTENTE (Suite)

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés du SYNDICAT et de l'EMPLOYEUR ont signé la présente entente de retour au travail à Sauveville ce 1^{er} jour du mois de octobre 1984.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES PRODUITS POUR REPRO-
GRAPHIE MID-CITY INC.

(CSN)

Raimie Lalonde
Marie-Agnès

FEDERATION DES SYNDICATS
DES MINES, DE METALLURGIE
ET DES PRODUITS CHIMIQUES

(CSN)

Claude Faberge

(COMPAGNIE)

MID-CITY INC.

P. Beasne

Gerard Tobin
Procureur



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

Gene depot
DEPOT

Dépôt N°: 84 10 197

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 **06446-9**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14311-03
Date	Signature: 84-10-01 Réception: 84-10-19	Durée	Du: 84-08-17 Au: 86-07-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 40

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des Travailleurs des Produits pour Reprographie Mid-City Inc (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Produits pour Reprographie Mid-City Inc 200 chemin de l'Anse Vaudreuil, QC. J7V 5V5
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Blain, Piché, Emery & Associés Att: Me Edmund E. Tobin Place Sherbrooke 1010 O. rue Sherbrooke, 25^e étage Montréal, QC. H3A 1S6	Région: 06-03 Activité: 3999 (5) Affiliation: 1

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Remarques	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-10-31

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

003(113) RECHERCHE

Vaudreuil

COPIE CONFORME

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

BLAIN, PICHÉ, EMERY & ASSOCIÉS
 AVOCATS - ADVOCATES
 Place Sherbrooke
 1010 ouest, rue Sherbrooke, 25^e étage
 Montréal, Qué. H3A 1S6
 Tél: 514-288-0673

Août 1984

14311-03

84 OCT 19 1984

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.,
1601, avenue De Lorimier
Montréal H2K 4M5

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

et

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.
200, Chemin de l'Anse
Vaudreuil

COPIE CONFORME

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

BLAIN, PICHÉ, EMERY & ASSOCIÉS
AVOCATS - ADVOCATES
Place Sherbrooke
1010 ouest, rue Sherbrooke, 25e étage
Montréal, Qué. H3A 1S8
Tél: 514-288-8573

Août 1984

TABLE DES MATIERES

	<u>PAGE</u>
<u>ARTICLE 1:</u> <u>RECONNAISSANCE ET JURIDICTION</u>	1
<u>ARTICLE 2:</u> <u>BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE</u>	5
<u>ARTICLE 3:</u> <u>DROITS ET OBLIGATIONS</u>	7
<u>ARTICLE 4:</u> <u>SECURITE ET REGIME SOCIAL</u>	9
<u>ARTICLE 5:</u> <u>REPRESENTATION ET ACTIVITES SYNDICALES</u>	11
<u>ARTICLE 6:</u> <u>ANCIENNETE</u>	15
<u>ARTICLE 7:</u> <u>PROCEDURE DE GRIEFS</u>	24
<u>ARTICLE 8:</u> <u>MESURES DISCIPLINAIRES</u>	27
<u>ARTICLE 9:</u> <u>ARBITRAGE</u>	29
<u>ARTICLE 10:</u> <u>COURS ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES</u>	32

Table des Matières (Suite)

	<u>PAGE</u>
<u>ARTICLE 11: CONGE SANS SOLDE</u>	35
<u>ARTICLE 12: HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL</u> . . .	37
<u>ARTICLE 13: SALAIRES</u>	43
<u>ARTICLE 14: HEURES REGULIERES DE TRAVAIL</u>	45
<u>ARTICLE 15: HEURES SUPPLEMENTAIRES</u>	46
<u>ARTICLE 16: VACANCES</u>	49
<u>ARTICLE 17: CONGES FERIES</u>	52
<u>ARTICLE 18: CONGES SOCIAUX NON-PAYES ET PAYES</u>	54
<u>ARTICLE 19: ASSURANCE</u>	57
<u>ARTICLE 20: DIVERS</u>	59
<u>ARTICLE 21: VALIDITE DES CLAUSES</u>	60
<u>ARTICLE 22: DUREE DE LA CONVENTION</u>	61
<u>ANNEXE "A"</u>	
<u>ANNEXE "B"</u>	
<u>ANNEXE "C"</u>	
<u>ANNEXE "D"</u>	
<u>PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL</u>	

.../1

ARTICLE 1: RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 Reconnaissance

L'EMPLOYEUR reconnaît le SYNDICAT comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les salariés de l'unité de négociation décrite au certificat de reconnaissance émis par le commissaire-enquêteur en date du 4 décembre, 1980, en matière de conditions de travail et de salaire.

1.02

La présente convention régit tous les salariés de la Compagnie "Produits pour Reprographie Mid-City Inc." décrits au certificat de reconnaissance émis par le commissaire-enquêteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec en date du 4e jour de décembre, 1980. C'est-à-dire "Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau".

1.03

L'EMPLOYEUR convient que, s'il ouvre une nouvelle usine et/ou déménage, en tout ou en partie, dans le Québec, la présente convention demeure en vigueur et s'applique dans les usines anciennes et nouvelles. Dans tel cas, l'EMPLOYEUR convient de donner un préavis d'un (1) mois au SYNDICAT.

ARTICLE 1: (Suite)

- 1.04 L'EMPLOYEUR convient que, dans le cas de mise-à-pied massive ou de fermeture de l'usine, il informera le SYNDICAT par écrit et lui fournira toute information pertinente à la situation, tel que requis par la Loi de la Province de Québec.
- 1.05 Les occupations comprises dans cette unité de négociation, incluant les chefs d'équipes, sont énumérés à l'annexe "A" ci-attachée.
- A) Toutes les annexes ci-attachées font partie intégrante de la présente convention.
- B) Aucun salarié ne sera exclu de l'unité de négociation seulement par un changement de titre ou de méthode de travail.
- 1.06 Une nouvelle occupation ou une occupation modifiée substantiellement signifie une occupation qui n'est pas incluse aux annexes de cette convention et qui n'est pas couverte par entente écrite entre les parties.

ARTICLE 1: (Suite)

- 1.07 A défaut d'entente entre les parties pour déterminer si une nouvelle occupation doit être ou non incluse dans l'unité de négociation, la question sera soumise au commissaire-enquêteur pour décision.
- 1.08 La présente convention s'applique à tous les salariés assujettis au certificat de reconnaissance syndicale stipulé aux clauses 1.01 et 1.02 de cette convention.
- 1.09 Les salariés exclus de l'unité de négociation n'accompliront pas le travail de production ou d'opération fait par les salariés de l'unité de négociation, sauf dans les cas de formation, d'expérimentation, de démonstration, d'urgence et pour un travail accompli afin de protéger la vie ou la propriété ou pour maintenir la production lorsque les salariés qui exécutent le travail ne sont pas à l'usine ou ne sont pas disponibles.
- 1.10 Le but de l'EMPLOYEUR est de minimiser l'utilisation de contrats à forfait. L'EMPLOYEUR peut donner des contrats à forfait, sauf si tels contrats peuvent:
- A) Résulter en une mise-à-pied.
 - B) Empêcher le retour au travail des salariés mis à pied.
 - C) Résulter directement dans une réduction des opportunités de travailler des heures supplémentaires.

.../4

ARTICLE 1: (Suite)

1.11 Chef d'équipe

Les chefs d'équipe ont la responsabilité de mettre en application les directives données par leur supérieur immédiat, d'exécuter et de faire exécuter ces directives par un groupe de salariés des occupations connexes placés sous leur juridiction, tout en conservant leur statut d'ouvrier.

Cependant, les chefs d'équipe n'ont aucune responsabilité et/ou juridiction en ce qui concerne les mesures disciplinaires.

ARTICLE 2: BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

2.01

But

La présente convention a pour but d'établir une procédure efficace de négociation à la période de renouvellement entre le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR:

- A) De promouvoir de bonnes relations entre le SYNDICAT et L'EMPLOYEUR.
- B) De faciliter, dans un climat d'équité et de considération, le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'EMPLOYEUR et les salariés.
- C) De promouvoir les conditions d'hygiène, de santé, d'aération et de sécurité pour tous les salariés dans les usines de l'EMPLOYEUR.

2.02

Noms des Supérieurs

L'EMPLOYEUR convient que les noms des chefs d'équipe, des contremaîtres, ainsi que tous les responsables de département soient affichés sur des tableaux de la Compagnie, bien en vue dans chaque département, de sorte qu'il n'existe aucun doute quant à la responsabilité pour chacun des départements.

Aucun salarié ne devra alors recevoir de directives de plus d'un seul supérieur du département concerné, sauf dans les cas d'urgence.

.../6

ARTICLE 2: (Suite)

2.03

Affichage

L'EMPLOYEUR met à la disposition du SYNDICAT un tableau d'affichage près du poinçon ou à tout autre endroit mutuellement convenu. Tout avis doit être préalablement approuvé par l'EMPLOYEUR, laquelle autorisation ne sera pas refusée sans raison valable.

2.04

Coopération

Aucun salarié, sauf en cas d'extrême urgence et après entente avec le SYNDICAT au préalable, ne sera appelé à travailler des heures supplémentaires le soir des assemblées générales, régulières ou spéciales du SYNDICAT pendant la tenue de telles assemblées, pourvu que le SYNDICAT donne à l'EMPLOYEUR un avis écrit de la tenue de telle assemblée.

2.05

Grève et contre-grève

Toute grève ou contre-grève est interdite pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 3: DROITS ET OBLIGATIONS

3.01 Droits de la Direction

Le SYNDICAT reconnaît à l'EMPLOYEUR le droit de diriger et d'administrer ses affaires, pourvu que ce soit de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

3.02 Droits du SYNDICAT

L'EMPLOYEUR reconnaît le SYNDICAT comme la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui, pour et au nom des salariés de la Compagnie, régis par cette convention, les salaires et autres conditions de travail prévus par les dispositions de la présente convention.

3.03 Obligations mutuelles

A moins d'exception expressément convenue par son texte, rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation des salariés, du SYNDICAT ou de l'EMPLOYEUR, en vertu d'une loi applicable présente ou future, fédérale ou provinciale.

3.04 Discrimination

L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT conviennent de ne faire aucune discrimination ou intimidation envers les salariés en raisons de leur affiliation ou non-affiliation syndicale, non plus d'empêcher aucun salarié de devenir membre du SYNDICAT, ni à intervenir ou s'ingérer dans les affaires du SYNDICAT, ni en raison de leur couleur, race, croyance, sexe, statut familial et de leurs opinions politiques, c'est-à-dire dans l'exercice de leurs droits.

.../8

ARTICLE 3: (Suite)

3.04 L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT doivent se conformer aux dispositions de cette convention.

3.05 Droits acquis

A moins d'une stipulation expresse contraire dans la présente convention, les salariés conservent, en ce qui concerne leur travail, tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prime pour fin d'interprétation.

ARTICLE 4: SECURITE ET REGIME SOCIAL

4.01

Régime

Tous les salariés visés par cette convention qui, à la date de la signature de la présente convention, étaient membres du SYNDICAT et tous ceux qui subséquemment le deviendront, doivent comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres cotisants du SYNDICAT pour la durée de la présente convention.

4.02

Tout nouveau salarié doit, dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du SYNDICAT et le demeurer pour la durée de la présente convention.

4.03

Tout salarié expulsé ou suspendu du SYNDICAT ou tout nouveau salarié refusé par le SYNDICAT peut conserver son emploi, en payant l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par résolution du SYNDICAT.

4.04

Cotisation

L'EMPLOYEUR convient de retenir, chaque semaine, sur la paie de chaque salarié régi par la présente convention, le montant de la cotisation syndicale ou l'équivalent.

L'EMPLOYEUR transmettra mensuellement le total de ces sommes au trésorier du SYNDICAT, dans les quinze (15) jours du mois suivant, ainsi que la liste, en quatre (4) copies, des salariés cotisés et détaillée comme suit:

ARTICLE 4: (Suite)

- 4.04
- Nom du salarié
 - Salaire brut
 - Période de paie concernée
 - Montant de la cotisation
 - Raison d'un non-prélèvement: départ (date), congé sans solde, congé maladie, accident-maladie, congé de maternité, mise-à-pied, etc...
 - Date d'embauchage d'un nouveau salarié
 - Statut du salarié (régulier ou à l'essai).
- 4.05
- Le SYNDICAT informera par écrit L'EMPLOYEUR du montant de la cotisation syndicale. Tout changement dans ledit montant ne sera appliqué qu'après sept (7) jours de calendrier de la réception par l'EMPLOYEUR d'une copie de la résolution à cette fin.
- 4.06
- Les cotisations syndicales seront inscrites sur les T-4 et T.P-4 des salariés.

.../11

ARTICLE 5: REPRESENTATION ET ACTIVITES SYNDICALES

5.01

Comités

L'EMPLOYEUR reconnaît comme représentant officiel du SYNDICAT le comité exécutif qui rencontrera l'EMPLOYEUR pour des sujets d'intérêt général.

5.02

L'EMPLOYEUR reconnaît un comité syndical de négociations composé de deux (2) membres pour fin de négociations de convention. Cependant, un troisième représentant est reconnu lorsqu'il y aura plus de cent (100) salariés couverts par l'unité de négociation. En aucun temps, il y aura plus d'un (1) membre d'un même département sur ce comité.

5.03

L'EMPLOYEUR reconnaît un comité syndical de griefs composé de deux (2) représentants nommés par le SYNDICAT et de deux (2) représentants nommés par l'EMPLOYEUR dont la fonction est de surveiller, assurer l'observance, étudier les revendications, enquêter et discuter avec la direction des griefs dans le but de régler ces cas à l'amiable.

5.04

Pour des raisons valables (démission, maladie, etc.) ces représentants pourront être remplacés par d'autres dont les parties se communiqueront les noms dans les plus brefs délais.

.../12

ARTICLE 5: (Suite)

5.05 Les comités stipulés plus haut, sauf le comité de sécurité-santé, rencontreront la direction de l'EMPLOYEUR à la demande de l'une ou l'autre des parties, sur avis raisonnable dépendant des circonstances.

Un agenda sera préparé dans les trois (3) jours qui précèdent ladite rencontre. Si un sujet qui n'est pas à l'agenda doit être discuté, il y aura entente entre les deux (2) parties avant le début de la rencontre.

5.06

Délégués

La Compagnie reconnaît la responsabilité du délégué du département pour le règlement des griefs à la première étape.

A) Leurs fonctions seront d'enquêter et de discuter avec le contremaître de leur département d'un grief qui est soulevé.

B) Les délégués devront au préalable obtenir l'autorisation de leur contremaître s'ils doivent quitter leur poste de travail pour accomplir cette fonction d'enquête et doivent prendre seulement le temps nécessaire convenu par les deux (2) parties pour l'enquête.

C) Cette autorisation sera accordée par le contremaître sauf si à cause d'urgence un délégué est retenu à son poste de travail.

.../13

ARTICLE 5: (Suite)

- 5.06 D) Dans tel cas, ou en cas d'absence, le président du SYNDICAT en sera informé aussitôt et agira à sa place.
- 5.07 Les délégués exercent leurs fonctions dans leur service. Un salarié, pour être nommé délégué, doit avoir de l'ancienneté, tel que défini à l'article 6, ancienneté.
- 5.08 Il est convenu que les membres des comités stipulés dans cet article, ainsi que les délégués, seront en tout temps des employés de "Produits pour Reprographie Mid-City Inc." inclus dans cette unité de négociation.
- 5.09 Paie
Les membres des comités stipulés dans cet article et les délégués seront payés à leur taux régulier pour le temps consacré durant les heures régulières et sur les propriétés de l'EMPLOYEUR, aux réunions avec l'EMPLOYEUR, pourvu que lesdits membres et/ou délégués auraient dû normalement travailler pendant la durée de ces rencontres.
- 5.10 Si à la demande de l'EMPLOYEUR ces rencontres ont lieu en dehors des heures régulières de travail, il y aura compensation de la part de l'EMPLOYEUR au taux régulier du salarié.

ARTICLE 5: (Suite)

5.11

Avis

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, le SYNDICAT:

- A) Avisera l'EMPLOYEUR des noms de ses représentants comme membres de comités, de délégués et de substituts;
- B) Le SYNDICAT avisera l'EMPLOYEUR, par écrit, de tout changement de ses représentants dans les quinze (15) jours suivant la date effective d'un tel changement. L'EMPLOYEUR reconnaîtra ces représentants à compter d'un tel avis.

5.12

Représentant

Si le SYNDICAT requiert les services d'un représentant extérieur du SYNDICAT, l'EMPLOYEUR convient de le recevoir sur rendez-vous comme représentant officiel du SYNDICAT. Il sera accompagné par un ou des membre (s) d'un ou des comité (s) concerné (s), selon le cas.

5.13

La Compagnie accepte de payer deux (2) salariés membres du comité de négociation pour le temps dépensé à négocier la convention collective ou son renouvellement.

5.14

L'EMPLOYEUR accepte de payer aux deux (2) membres du comité syndical de négociation, une (1) journée à taux régulier lorsqu'ils ont à préparer le projet d'amendement à la convention collective, sujet cependant à l'art. 11.03.

ARTICLE 6: ANCIENNETE

6.01 Définition

Le terme "ancienneté" désigne la durée de service d'un salarié à la Compagnie depuis sa date d'embauche et se réfère à la sécurité d'emploi, le tout sujet aux dispositions de cet article.

6.02 Buts

L'ancienneté s'applique selon les dispositions prévues par la présente convention dans les cas de promotion, transfert, démotion, mise-à-pied, rappel, vacances et tous les autres cas prévus dans cette convention.

6.03 Application

L'ancienneté s'applique sur la base de l'usine à moins d'être stipulé autrement dans la présente convention.

Le salarié ayant le plus d'ancienneté a la priorité dans tous les cas stipulés dans cet article pourvu qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

6.04 Acquisition

L'ancienneté s'acquiert après une période de probation de quarante-cinq (45) jours ouvrables au service de l'EMPLOYEUR. Après cette période, l'ancienneté du salarié est complétée depuis la date de son embauche.

ARTICLE 6: (Suite)

6.05 Il incombera à tout salarié de faire connaître toute nouvelle adresse au préposé à la paie. Un avis de réception lui sera remis, ainsi qu'au SYNDICAT.

6.06 Perte d'ancienneté
Le salarié perd son droit d'ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- A) Départ volontaire.
- B) Congédiement pour cause (sujet à la procédure de griefs).
- C) Absence de plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif valable.
- D) Si le salarié mis-à-pied est rappelé par lettre enregistrée envoyée à sa dernière adresse connue de l'EMPLOYEUR avec copie de cette lettre au SYNDICAT et/ou refuse de se présenter au travail à la date convenue; à moins de motifs raisonnables.
- E) Pour une mise-à-pied excédant son ancienneté au moment de sa mise-à-pied, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois.
- F) Lors de maladie ou d'accident non-industriel, pendant une période de vingt-quatre (24) mois maximum, ou s'il devient malade ou subit un accident après sa mise-à-pied, il est incapable de faire suite à un avis de rappel. Dans un cas de retour au travail, le salarié devra présenter un certificat du médecin attestant qu'il est apte à reprendre le travail.

ARTICLE 6: (Suite)

6.07 Le salarié en absence prolongée au-delà des périodes prévues au paragraphe 6.06 E), F), due à un accident de travail ou une maladie industrielle reconnue par la Commission de Santé et Sécurité du Québec, continuera d'accumuler son ancienneté. Ce salarié pourra reprendre son travail dès qu'il sera apte à le faire.

6.08 Mise-à-pied
Quand il est nécessaire de mettre à pied des salariés, relativement à des opérations, manque de contrat ou pour d'autres causes similaires, l'EMPLOYEUR procédera de la manière suivante:

A) Dans les cinq (5) jours ouvrables précédant toute mise-à-pied, l'EMPLOYEUR remet au président et au vice-président du SYNDICAT une liste des fonctions et des salariés concernés. A défaut, l'EMPLOYEUR paie la différence de salaire régulier pour compléter ces cinq (5) jours.

Le SYNDICAT peut demander à l'EMPLOYEUR une réunion avec le comité exécutif aux fins de discuter ce sujet.

B) Les salariés en période d'essai seront les premiers à être mis-à-pied.

Si d'autres mises-à-pied sont nécessaires, les salariés affectés pourront si leur ancienneté leur permet, déplacer sans tenir compte de leur classification aux conditions suivantes:

ARTICLE 6: (Suite)

6.08

1. Il peut déplacer un salarié sur une tâche qu'il a déjà remplie ou accomplie et que cette tâche n'a pas subi de changement majeur.

2. S'il n'a jamais accompli d'autres tâches que la sienne ou si la tâche qu'il a déjà accomplie a subi des changements majeurs, l'EMPLOYEUR s'engage à lui donner une période maximale de cinq (5) jours d'entraînement.

Si dans l'opinion de l'EMPLOYEUR, il est incapable de rencontrer les exigences normales de la tâche, il sera mis à pied. L'EMPLOYEUR donnera les raisons au salarié et au SYNDICAT.

C) Nonobstant ce qui précède, les salariés qui occupent les postes suivants sont protégés lors d'une mise-à-pied touchant d'autres départements:

- Réparations industrielles
- Enrobage
- Encre à ordinateur
- Chambre à encre.

D) Le président, le vice-président, le secrétaire et le trésorier seront, pendant la durée de leur fonction, exemptés des dispositions de cette convention relatives à l'ancienneté pour les seuls cas de mise-à-pied attribuables à la réduction de la main-d'oeuvre, mais sous réserve dans tous les cas de leur habileté à remplir les exigences normales de la tâche.

.../19

ARTICLE 6: (Suite)

6.08 Nonobstant ce qui apparaît ci-dessus, pour se rendre éligible à ce privilège, le vice-président, le secrétaire et le trésorier doivent posséder un minimum de dix-huit (18) mois d'ancienneté avec la Compagnie.

6.09 Rappel au travail

Tout rappel sera fait dans l'ordre inverse de la procédure de mise-à-pied, le dernier salarié mis-à-pied sera le premier rappelé, le tout sujet à l'article 6.08, 2A) et B).

A) L'EMPLOYEUR informera le SYNDICAT de tout avis de rappel et cette procédure sera faite de la manière suivante:

B) Les avis de rappel seront faits par lettre enregistrée, à la dernière adresse connue, le tout conformément aux dispositions de la clause 6.06 D).

6.10 Tout salarié déplacé à l'occasion de mise-à-pied pour manque de travail et qui aura subi une démotion ou mise-à-pied sera replacé à l'occasion de son rappel dans l'ordre de son droit d'ancienneté.

6.11 Promotion

Une promotion signifie toute nomination à l'intérieur de l'unité de négociation à une occupation comportant une rémunération supérieure.

ARTICLE 6: (Suite)

6.12

Affichage

Toute promotion, poste vacant et/ou nouvelle occupation sera précédée d'un avis d'affichage sur les tableaux attitrés à ces fins et devra indiquer les exigences normales du poste, le taux horaire de salaire et le département.

- A) Tout salarié intéressé par l'avis ou les avis affichés devra dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, signer une formule d'application fournie par la Compagnie et la remettre au représentant désigné sur l'avis d'affichage. Un salarié d'une classification pourra appliquer sur cette même classification. Si un salarié applique sur plus d'un poste en même temps, il doit indiquer lequel est son premier choix.
- B) L'EMPLOYEUR remettra à tel salarié ainsi qu'au secrétaire du SYNDICAT, une copie signée de sa main attestant qu'il a bien reçu la demande.
- C) Dans le cas où le salarié n'est pas au travail dans l'enceinte de l'usine, le délégué du groupe concerné pourra présenter l'application de l'employé absent.
- D) Parmi les candidats, l'EMPLOYEUR devra choisir d'abord le salarié qui a le plus d'ancienneté, en conformité avec la clause 6.03.

ARTICLE 6: (Suite)

- 6.12
- E) L'EMPLOYEUR a cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage pour fixer son choix s'il y a candidature qualifiée. S'il n'y a aucun candidat qualifié dans l'usine, le choix sera fait par l'EMPLOYEUR à sa discrétion.
 - F) L'EMPLOYEUR pourra faire une nomination temporaire de son choix, n'excédant pas deux (2) semaines, en attendant la nomination permanente à condition qu'il avise le secrétaire du SYNDICAT au préalable.
 - G) L'EMPLOYEUR affichera et remettra par écrit dans le plus bref délai possible au secrétaire du SYNDICAT, le nom de celui qui aura été choisi.
 - H) Le salarié choisi doit recevoir l'entraînement nécessaire à cette fin, d'une durée de cinq (5) jours ouvrables, sauf pour les postes mentionnés à 6.08 C) où cette durée est de quinze (15) jours ouvrables.

6.13

Nomination

L'EMPLOYEUR pourra faire une nomination temporaire dans le cas d'un remplacement d'un salarié absent pour deux (2) semaines ou moins, pour maladie, accident ou vacances. L'EMPLOYEUR avisera, par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables, le SYNDICAT de tel remplacement. Si une entente n'est pas convenue, l'article 6.12 pour l'affichage s'appliquera.

ARTICLE 6: (Suite)

6.14 Disposition spéciales

Si le salarié ne peut accomplir son travail selon:

Le degré d'efficacité ou de sécurité exigé par l'EMPLOYEUR, il est, après entente avec le SYNDICAT, transféré selon son ancienneté par la direction à une occupation pour laquelle il possède l'habileté et les qualifications requises pour la tâche.

6.15 Position exclue

Lorsqu'un salarié reçoit une promotion ou une permutation hors de l'unité de négociation, il conservera, pour une période maximale de douze (12) mois, tous les droits qu'il avait comme membre de l'unité de négociation. Si les circonstances exigent son retour à l'unité de négociation, durant cette période de douze (12) mois, il sera réinstallé dans la tâche qu'il occupait au moment de sa promotion ou permutation. Après un (1) an, le salarié ne pourra réintégrer l'unité de négociation à moins d'une entente entre les parties.

6.16 Information

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, l'EMPLOYEUR remettra au SYNDICAT:

ARTICLE 6: (Suite)

6.16

- A) La liste des salariés couverts par cette convention avec leur date d'embauche, leur nom, prénom, occupation, taux horaire de salaire.

- B) A tous les quatre (4) mois, l'EMPLOYEUR remettra au SYNDICAT, une liste d'ancienneté révisée tel que stipulé à l'alinéa "A" de cette clause.

ARTICLE 7: PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

7.02 S'il y a entente à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs, l'entente sera constatée par écrit et signée par les parties. Tout règlement écrit intervenu entre les parties liera les deux (2) parties.

Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraînera pas automatiquement l'annulation de ce grief en autant que la correction soit faite en tout temps avant l'arbitrage.

7.03 Les délais prévus à la procédure de griefs peuvent être prolongés par entente mutuelle et signés par les parties.

7.04 Première étape
La procédure suivante s'appliquera progressivement dans les cas de griefs que tout salarié ou le SYNDICAT peut désirer régler avec l'EMPLOYEUR, y compris tout grief résultant d'une décision de l'EMPLOYEUR au sujet des conditions de travail de cette convention.

Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention peut:

ARTICLE 7: (Suite)

- 7.04
- A) Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la naissance ou la connaissance des faits conduisant à un grief, soumettre tel grief par écrit avec le délégué concerné, à son contremaître, afin de tenter d'en arriver à un règlement rapide.
- B) Le contremaître concerné devra accuser réception d'un grief en apposant sa signature sur le document. De plus, celui-ci devra faire connaître sa décision par écrit dans les sept (7) jours ouvrables suivant la présentation dudit grief.

7.05 Deuxième étape

- A) Si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, il peut s'il le désire, dans les sept (7) jours ouvrables suivant le moment où la décision à la première étape a été rendue, par l'entremise de son délégué de département présenter le grief au comité de griefs.
- B) Dans les sept (7) jours ouvrables suivant la présentation dudit grief au comité de griefs, les deux (2) parties se rencontrent pour discuter et tenter de régler le grief.
- C) La partie patronale du comité de griefs doit faire connaître par écrit la décision dans les sept (7) jours ouvrables suivant la rencontre stipulée ci-haut.

ARTICLE 7: (Suite)

7.06 Dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la décision du comité, tout grief non réglé aux étapes antérieures peut être soumis à l'arbitrage, selon les dispositions de la présente convention.

7.07 Advenant le cas que le SYNDICAT sera d'avis que la présente convention aura été violée, celui-ci à titre d'agent peut:

Transmettre un avis écrit à l'EMPLOYEUR, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent et les parties se rencontrent, dans les sept (7) jours ouvrables qui suivront la réception dudit avis, pour discuter et régler tel grief.

A défaut d'entente, dans les sept (7) jours ouvrables suivants, le SYNDICAT peut soumettre ce grief à l'arbitrage, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent, selon les dispositions de la présente convention.

7.08 La partie désirant faire une objection préliminaire ou de droit devra en aviser l'autre partie dans un délai d'au moins dix (10) jours ouvrables avant l'audition. A défaut, l'objection ne sera pas recevable et l'arbitre sera tenu de procéder à l'audition de la cause.

7.09 Paiement

Dans tout grief impliquant une réclamation monétaire, les parties s'engagent à se remettre à la décision de l'arbitre en ce qui a trait à la modalité de paiement.

ARTICLE 8: MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 Tout congédiement par mesures disciplinaires ou autres, toute suspension peut faire l'objet d'un grief. Tel grief est présenté par écrit, selon les dispositions de la procédure de griefs énoncée dans cette convention, commençant à la deuxième étape.
- 8.02 Le salarié doit recevoir dans les cinq (5) jours ouvrables un avis écrit du motif de telle mesure disciplinaire et le SYNDICAT devra recevoir une copie en même temps que le salarié. A défaut, cette mesure disciplinaire est nulle.
- 8.03 Cependant, le SYNDICAT peut demander à l'EMPLOYEUR une réunion entre le comité exécutif et la direction à ce sujet.
- 8.04 Aucun rapport disciplinaire n'est inscrit au dossier d'un salarié, ni n'est invoqué contre lui, sans qu'il n'en ait été avisé par écrit au préalable.
- 8.05 Un avertissement écrit demeure au dossier d'un salarié durant une période de neuf (9) mois. Cet avis sera rayé du dossier de ce salarié s'il ne reçoit pas un avertissement similaire durant cette période de neuf (9) mois.
- 8.06 Un avis de suspension demeurera au dossier d'un salarié durant une période de dix (10) mois également. Cet avis sera rayé du dossier de ce salarié s'il ne reçoit pas un avis de suspension durant cette période de dix (10) mois.

ARTICLE 8: (Suite)

8.07

Un employé qui croit avoir été suspendu ou congédié sans cause juste et raisonnable pourra présenter son grief à la deuxième étape de la procédure de griefs, dans les sept (7) jours de la suspension ou du congédiement.

ARTICLE 9: ARBITRAGE

- 9.01 L'arbitrage (arbitre unique) se fera selon les dispositions qui suivent et le rapport de l'arbitre constitue la sentence.
- A) Dans tous les cas, la sentence lie le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR et commande sa mise en application dans les quinze (15) jours de calendrier suivant sa réception par L'EMPLOYEUR;
- B) La décision de l'arbitre sur le grief doit être rendue dans les trente (30) jours de calendrier de la fin de l'audition, ou dans les délais mutuellement accordés à l'arbitre par les parties. Elle doit être communiquée par écrit à chacune des parties.
- 9.02 L'arbitre doit décider selon l'équité et la bonne conscience. Cependant, en aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender les dispositions de la présente convention.
- 9.03 En cas de suspension, congédiement, mesure disciplinaire, jugé injuste par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour décider de la diminution ou de l'abolition de toute sanction. Il a également le pouvoir d'ordonner le réembauchage du salarié et le remboursement du salaire perdu, en tenant compte, toutefois, du salaire que le salarié aurait reçu dans l'intervalle.

ARTICLE 9: (Suite)

9.04 Les séances d'arbitrage peuvent être tenues à Vaudreuil et non sur les lieux de l'EMPLOYEUR. De plus, les frais et honoraires de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties.

9.05 Dans les délais stipulés à la clause 7.06 qui suivent la décision dudit comité ou le défaut de ce faire dans les délais prescrits.

Dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de tel avis, les parties devront s'entendre sur le choix de l'arbitre. A défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, celui-ci sera nommé par le Ministère du Travail du Québec.

9.06 Rajustements

Dans tous les cas de rajustement de salaire, de tâche et/ou de classement, si l'arbitre donne raison à ou aux salariés ou au SYNDICAT, la rétroactivité est toujours calculée à compter de l'origine du grief.

9.07 Si un salarié n'est plus à l'emploi de la Compagnie lors du règlement d'un grief en arbitrage, la rétroactivité s'applique à compter de la date de la naissance du grief jusqu'à la date où le salarié concerné a quitté la Compagnie.

.../31

ARTICLE 9: (Suite)

- 9.08 Lors de l'audition du grief, l'arbitre peut, à la demande de l'une ou l'autre des parties, ordonner l'audition de tout témoin ou encore la visite des lieux, si les circonstances de la cause le requièrent, le tout conformément au Code du Travail.
- 9.09 Lorsqu'un grief d'un salarié est accordé en tout ou en partie, dans les quinze (15) jours suivants, l'EMPLOYEUR soumettra au SYNDICAT et au salarié, par écrit, une copie de la nature du règlement.

ARTICLE 10: COURS ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 10.01 Tout salarié qui désirerait augmenter ses connaissances techniques et académiques pourra en faire la demande par écrit à la direction dans les trente (30) jours qui précèdent le début des cours.
- 10.02 Les études en question devront porter sur des matières qui sont en relations avec le travail que le salarié accomplit ou sur des matières lui permettant d'accéder à une fonction supérieure au sein de la Compagnie.
- 10.03 Si l'EMPLOYEUR consent et autorise le ou les cours projetés, celui-ci remboursera au salarié 50% des montants convenus selon les conditions établies au préalable.
- 10.04 Le salarié pour être remboursé devra présenter un certificat attestant sa présence au cours et qu'il a complété avec succès ledit cours.
- 10.05 Le SYNDICAT s'engage à coopérer avec l'EMPLOYEUR dans tout ce qui a trait à ces cours.
- 10.06 Occupation nouvelle
Modification substantielle d'une tâche
Si après la signature de la présente convention, des occupations nouvelles sont ajoutées ou si les occupations existantes sont modifiées substantiellement, les parties devront se rencontrer dans le plus bref délai possible pour négocier le taux de salaire de l'occupation concernée en

ARTICLE 10: (Suite)

10.06 tenant compte des taux de salaire de la présente convention.

10.07 A défaut d'entente avec le SYNDICAT dans les trente (30) jours suivant l'introduction de la nouvelle occupation ou l'occupation modifiée substantiellement, l'EMPLOYEUR pourra appliquer le taux de salaire qu'il propose. S'il y a conflit à ce sujet entre le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR, un grief pourra être logé à la deuxième étape de la procédure de griefs.

10.08 Toute nouvelle occupation sera considérée comme un poste vacant et les dispositions de la clause 6.12 s'appliquent.

L'EMPLOYEUR donnera l'entraînement nécessaire au salarié concerné et en conformité avec l'article 6 (ancienneté) afin qu'il puisse s'adapter aux dites conditions (améliorations, modifications, transformations, etc.)

10.09 L'EMPLOYEUR s'engage à donner au salarié la possibilité d'apprendre une telle occupation. Dans aucun cas, un salarié ayant complété sa période de probation, n'aura à subir une démotion, une mise-à-pied ou une réduction de salaire du seul fait qu'il ne connaît pas cette occupation.

ARTICLE 10: (Suite)

10.10 Si après la ou les périodes convenues entre les deux (2) parties et/ou mentionnées à la clause 6.10, le salarié qui, pour quelque raison que ce soit, ne peut se qualifier ou qui, de son plein gré, désire être transféré, pourra retourner à l'occupation qu'il occupait avant son entraînement.

10.11 Fermeture d'usine
La loi sur la fermeture des usines s'appliquera.

ARTICLE 11: CONGE SANS SOLDE

11.01 L'EMPLOYEUR accordera en autant que la situation le permet à un salarié qui en fait la demande, un congé sans solde. La demande devra être faite par écrit à l'EMPLOYEUR dans les trente (30) jours précédant ledit congé. Dans un cas d'urgence, le délai pourra être éliminé après entente mutuelle.

11.02 L'EMPLOYEUR accordera à un (1) membre du SYNDICAT, sur demande écrite du comité exécutif, un congé sans solde n'excédant pas un (1) an pour lui permettre de s'occuper des affaires syndicales ou des fonctions syndicales à plein temps.

Cette demande de libération doit être faite au moins trente (30) jours de calendrier à l'avance.

L'EMPLOYEUR peut, à la demande du SYNDICAT, prolonger un tel congé sans solde.

Dans tel cas, le membre libéré continue d'accumuler son ancienneté pendant toute la durée de ce congé sans solde à compter de la date du début du congé et tant qu'il est au service du SYNDICAT ou d'un organisme affilié.

11.03 Sujet à l'art. 5.14, les membres du comité syndical de négociation peuvent s'absenter, sans solde, de l'usine pour préparer la négociation

ARTICLE 11 (Suite)

11.03 sur les amendements à la convention ou sur la convention.

Une demande écrite doit être faite à l'EMPLOYEUR, par le comité exécutif au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

11.04 L'EMPLOYEUR accorde sur demande écrite du SYNDICAT à un maximum de deux (2) salariés, membres du comité ou de délégué à la fois, qui doivent s'absenter de l'usine, un congé sans solde, pour accomplir des fonctions en rapport avec le SYNDICAT, telle que convention, congrès, journée d'étude, etc. Cependant, ces salariés devront aviser l'EMPLOYEUR par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance ou en cas d'urgence dans les vingt-quatre (24) heures à l'avance de manière à ce que le contremaître en soit avisé.

11.05 Il est entendu que l'ancienneté de ces salariés continue de s'accumuler pendant toute la durée de ces congés sans solde mentionnés aux clauses 11.02, 11.03 et 11.04.

ARTICLE 12: HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

12.01 Comité de Sécurité

A) Composition

L'EMPLOYEUR doit établir un comité de sécurité composé d'un nombre égal de représentants de chacune des parties, avec un minimum de deux (2) membres respectivement. Les membres sont choisis par chacune des parties.

B) Libération

L'EMPLOYEUR s'engage aussi à assurer la disponibilité des membres syndicaux du comité de sécurité pour tous travaux reliés à la sécurité et à la santé des travailleurs. Ces représentants peuvent, après avoir obtenu la permission du contremaître, se libérer pour enquêter sur un sujet qui a une implication immédiate sur la santé et la sécurité des travailleurs. Cette permission ne leur sera pas refusée sans raisons valables.

C) Tous les travaux exécutés par ce comité ou l'un de ses membres, sont aux frais de l'EMPLOYEUR et s'effectuent sur les heures normales de travail.

12.02 Principe général

L'EMPLOYEUR doit prendre tous les moyens pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail.

ARTICLE 12: (Suite)

12.03 Conditions dangereuses

L'EMPLOYEUR s'engage à se conformer au Bill 17.

12.04 Formation en Sécurité

Si un salarié à la demande de l'EMPLOYEUR, doit suivre des cours de formation en prévention des accidents et des maladies industrielles, le salarié n'accusera aucune perte de salaire. L'EMPLOYEUR prendra les dispositions pour que les quatre (4) membres du comité de sécurité reçoivent une formation concernant la prévention des accidents dans des cours offerts par des institutions reconnues dans ce domaine. Les salariés concernés recevront cette formation simultanément. La durée de ces cours devra être d'au moins trois (3) jours par année, et ces salariés ne perdront pas de salaire régulier pour ces trois (3) jours.

12.05 Fonctions du Comité

Le comité de sécurité doit veiller à l'observance des normes et règles de santé et de sécurité prescrites par les lois du Québec.

12.06 Pouvoirs du Comité

Toute recommandation émanant du comité de sécurité sera transmise au chef de l'entreprise qui lui verra à mettre en application les recommandations qui s'imposent dans les délais prescrits.

ARTICLE 12: (Suite)

12.07

Procédures aux réunions et procès-verbaux

Le comité de sécurité se réunit une (1) fois par mois. Chaque partie peut aussi convoquer le comité au besoin.

A) La présidence de chaque séance de ce comité est assurée de façon alternative par les parties. Chaque réunion ou travaux effectués par le comité est suivie d'un procès-verbal.

B) Chaque membre du comité reçoit tous les procès-verbaux des réunions.

12.08

Appareils Protecteurs

L'EMPLOYEUR fournit gratuitement tous les appareils protecteurs nécessaires à la santé et à la sécurité des salariés, tels que:

A) Protecteurs d'oreilles, gants.

B) Les employés de la Chambre à Encre devront porter des lunettes de sécurité fournies par l'EMPLOYEUR et recevront des gants et uniformes à chaque jour de travail, au besoin. Sur présentation d'une preuve d'achat, pas plus d'une (1) fois par année, l'EMPLOYEUR paiera à l'employé de la Chambre à Encre, une somme n'excédant pas vingt-cinq dollars (\$25.00), pour achat de lunettes à ordonnance et sécurité, si requises pour cet employé.

ARTICLE 12: (Suite)

12.08

C) Sur présentation par le salarié d'une preuve d'achat de souliers ou bottes de sécurité, l'EMPLOYEUR paiera un montant de quarante-cinq dollars (\$45.00) la première année, et de cinquante dollars (\$50.00) la deuxième année, à chaque salarié dans les départements suivants:

- Expédition
- Chambre à Encre
- Feuilles - Carbone
- Enrobage - Carbone
- Encre à ordinateur.

Les nouveaux salariés paieront leurs souliers de sécurité et recevront la somme prévue par l'EMPLOYEUR après avoir complété quarante-cinq (45) jours ouvrables.

D) Les uniformes seront fournis dans les départements suivants:

- Enrobage - Carbone (deux (2) fois par semaine)
- Encre à Ordinateurs
- Encre à Ruban Etroit
- Expédition

Pour les salariés des départements suivants:

- Emballage
- Poly
- Bobines
- Embobinage de rubans
- Ruban continu

ARTICLE 12: (Suite)

12.08 Sur preuve d'achat, maximum deux (2) fois par année, (1er février - 1er août) l'EMPLOYEUR versera une somme de vingt-cinq dollars (\$25.00) par frock, (maximum deux (2) frocks) que le salarié s'est acheté pour porter au travail.

Il est entendu que tous les salariés recevant des frocks, verront au nettoyage et à l'entretien de ces mêmes frocks.

N.B. Il est convenu que tous les appareils sont conformes aux normes de l'Association Canadienne de Normalisation (CSA).

12.09

Accidents de Travail

Lors d'un accident de travail, l'EMPLOYEUR assure à l'accidenté le transport prévu à la loi. Si sa condition médicale le requiert, l'EMPLOYEUR voit ensuite à son transport à l'hôpital, ou à son domicile.

Si l'accident de travail empêche le salarié de continuer sa journée de travail, il est quand même payé pour le reste de cette journée.

L'EMPLOYEUR accepte d'avancer à chaque semaine un montant d'argent équivalent au montant prévu par la Commission de Santé et Sécurité du Québec à un salarié qui a été victime d'un accident compensable.

ARTICLE 12: (Suite)

12.09 Dans un tel cas, le salarié devra remplir la formule de remboursement (S-30), faisant état de la somme reçue. L'EMPLOYEUR fera parvenir cette formule à la Commission pour qu'elle porte une attention particulière au cas cité et que les paiements dus au réclamant soient versés dans les plus brefs délais et de manière continue.

12.10 Services Médicaux

A) Tout examen médical (à l'exception de l'examen pré-emploi) nécessité par l'EMPLOYEUR doit s'effectuer durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire.

Tous les frais encourus pour ces examens sont à la charge de l'EMPLOYEUR.

B) L'EMPLOYEUR s'engage à fournir un service de premiers soins pendant toutes les heures normales de travail.

ARTICLE 13: SALAIRES

- 13.01 Les taux de salaires pour les occupations visées par la présente convention apparaissent à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- Une liste des salariés sera préparée à la signature de la présente convention collective et remise au SYNDICAT comprenant le nom du salarié, son occupation et son taux horaire.
- 13.02 Les chefs d'équipe ainsi que leurs remplaçants, recevront cinquante (\$0.50) cents l'heure de plus que le taux du salarié le mieux rémunéré sous sa juridiction, incluant son propre salaire selon ce qui est le plus élevé.
- 13.03 Lorsqu'un salarié est assigné temporairement par l'EMPLOYEUR à un poste dont le taux est inférieur, son taux de salaire ne sera pas réduit. Les assignations temporaires à un poste ayant un salaire supérieur, seront payées immédiatement au taux du salaire supérieur.
- 13.04 Lorsqu'il y a deux (2) salariés effectuant un (1) seul travail parce qu'un (1) salarié s'initie à un poste mieux rémunéré, le salarié qui s'initie recevra son taux de salaire précédent. Quant au salarié qui donne l'entraînement, il recevra une prime de cinquante (\$0.50) cents l'heure.

ARTICLE 13: (Suite)

13.05 Les détails suivants seront communiqués sur le talon de chèque des salariés.

- Le nom de l'EMPLOYEUR.
- L'identification de l'emploi du salarié.
- Le nom et le prénom du salarié.
- La date et la période de paie.
- Le nombre d'heures régulières.
- Le nombre d'heures supplémentaires.
- Le taux de salaire.
- Les déductions faites.
- Le montant net payé.

13.06 Si une erreur s'est glissée relativement à la paie d'un salarié, il lui sera permis de faire rectifier cette erreur pendant ses heures régulières de travail.

13.07 Le salaire sera payable par chèque dans une enveloppe le jeudi de chaque semaine. La remise du chèque de paie aura lieu le jeudi après-midi durant les heures régulières de travail. Pour fin de paie, la semaine s'étendra du mercredi d'une semaine au mardi de l'autre.

ARTICLE 14: HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

14.01 Normalement, la semaine régulière des salariés est de huit (8) heures par jour, soit de 8:00 a.m. à 12.00 a.m. (de 11:50 à 12:00, ce temps sera alloué par l'EMPLOYEUR pour permettre aux salariés de se laver) et de 12:30 p.m. à 16.00 p.m. du lundi au vendredi et ceci pour un total de quarante (40) heures par semaine.

La période pour fin de repas sera rémunérée et elle est d'une durée de trente (30) minutes, soit de 12:00 à 12:30 exactement.

Tous les salariés affectés aux opérations continues travaillent les heures régulières suivantes:

- 8:00 a.m. à 16:00 p.m. sans interruption.

14.02 L'EMPLOYEUR s'engage à ne pas réduire la semaine régulière de travail dans le but de répartir le travail parmi un plus grand nombre de salariés.

Si le cas se présentait, l'EMPLOYEUR en discutera au préalable avec le SYNDICAT.

14.03 Tous les salariés couverts par la présente convention devront rester au travail jusqu'au signal d'arrêt qui est donné dix (10) minutes avant le repas du midi.

Cette période de dix (10) minutes seulement est à la disposition des salariés pour se laver avant de prendre leur repas.

ARTICLE 15: HEURES SUPPLEMENTAIRES

15.01 L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT acceptent que le temps supplémentaire soit sur une base volontaire sauf dans les cas d'urgence.

A) Temps supplémentaire

Tout travail exécuté le samedi, le dimanche et/ou un jour de congé férié sera payé de la façon suivante:

- les samedis: 150% du salaire régulier
- les dimanches: 200% du salaire régulier
- congés fériés: 200% du salaire régulier

B) Temps et demi (150%)

Pendant les quatre (4) premières heures supplémentaires au cours de la même journée du lundi au vendredi inclusivement.

C) Temps double (200%)

Après les quatre (4) premières heures supplémentaires au cours de la même journée de travail du lundi au vendredi inclusivement et après les huit (8) heures supplémentaires de travail le samedi.

15.02 Un salarié qui est requis de travailler du temps supplémentaire, au-delà de deux (2) heures après ses heures régulières au cours de la même journée aura droit à un repas fourni par l'EMPLOYEUR. Le coût de ce repas n'excédera pas quatre dollars cinquante (\$4.50) la première année, et quatre dollars soixante-quinze (\$4.75) la deuxième année.

ARTICLE 15: (Suite)

15.03 A) Tout salarié qui n'a pas été avisé au moins quatre (4) heures à l'avance et qui se présente au travail à son heure prévue, puis est retourné chez lui, faute de travail disponible pour lui, aura droit à une rémunération d'au moins quatre (4) heures de travail à son taux régulier.

B) Le "A" de la première clause ne s'appliquera pas si l'EMPLOYEUR offre un autre travail au salarié et que celui-ci refuse.

15.04 Rappel
Dans tous les cas où un salarié sera appelé au travail en dehors des heures prévues à l'article 14, il recevra au moins l'équivalent de quatre (4) heures de paie au taux applicable.

15.05 L'opportunité d'effectuer du temps supplémentaire sera répartie équitablement entre les salariés affectés à une même tâche ou ceux qui peuvent accomplir la tâche sans période de formation. La préférence sera donnée à l'employé qui a déjà commencé le travail. La distribution du temps supplémentaire sera établie en accord entre les deux (2) parties.

15.06 Tout salarié demandé de travailler durant l'heure du repas (à l'exception de ceux sur une opération continue) sera rémunéré à temps et demi (150%) et tel salarié pourra prendre son repas sur le temps de la Compagnie aussitôt le travail terminé.

ARTICLE 15: (Suite)

15.07

Dans le cas de temps supplémentaire, l'EMPLOYEUR convient de demander aux salariés appelés à faire le temps supplémentaire, au plus tard, une (1) heure avant la fin de son équipe régulière.

ARTICLE 16: VACANCES

16.01 L'année de référence pour fins de vacances est une période de douze (12) mois consécutifs qui s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

A) Les salariés réguliers ayant moins d'une (1) année d'ancienneté auront droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service continu, mais la période de vacances n'excédera pas dix (10) jours ouvrables et le salarié recevra quatre pour cent (4%) de ses gains accumulés au 31 décembre de l'année précédente.

B) Echelle de vacances

Un (1) an et plus d'ancienneté

Deux (2) semaines chômées à raison de 4% de ses gains accumulés depuis le 1er janvier de l'année précédente.

Cinq (5) années et plus d'ancienneté

Trois (3) semaines chômées à raison de 6% de ses gains accumulés depuis le 1er janvier de l'année précédente.

Douze (12) années et plus d'ancienneté

Quatre (4) semaines chômées à raison de 8% de ses gains accumulés depuis le 1er janvier de l'année précédente.

ARTICLE 16: (Suite)

16.02

- A) On donnera la préférence pour une période de deux (2) semaines consécutives au maximum entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année à tout employé qui a le plus d'ancienneté et qui en fait la demande avant le 15 mars, lorsqu'il s'agit du choix de la période de vacances.
- B) Tous les salariés qui ont droit à deux (2) semaines ou moins de vacances payées, prendront ces dites vacances à la fermeture de l'usine prévue durant les deux (2) dernières semaines du mois de juillet.
- C) La période de service donnant droit à une troisième et une quatrième semaine de vacances payées seulement, commence à la date d'embauche du salarié et se terminera à la date anniversaire de l'embauche, l'année de calendrier suivante.
- D) Dans le cas des salariés ayant plus de deux (2) semaines de vacances payées, la troisième et la quatrième semaine payée doit être prise après entente entre les parties.
- E) Les vacances ne seront pas cumulatives d'une année à l'autre.

ARTICLE 16: (Suite)

16.02 F) Les salariés désireux de travailler pendant la fermeture de l'usine, pourront le faire et ceci, après entente avec l'EMPLOYEUR. Dans ce cas, l'entente devra être faite au préalable afin de recéduler les vacances dues au salarié.

G) Pour la bonne marche des opérations, il sera nécessaire durant la fermeture de l'usine de procéder à l'entretien et à la réparation de la machinerie; la présence de l'occupation "Réparation Industrielle" étant nécessaire, le ou les salariés concerné (s) pourra (pourront) prendre les vacances dues, à un autre temps.

16.03 Dans le cas où un ou plusieurs congés fériés tomberaient durant la période de vacances d'un salarié, une (1) journée supplémentaire de vacances lui sera accordée pour chacun de ces jours de congé après entente mutuelle entre le salarié et son surveillant.

ARTICLE 17: CONGES FERIES

17.01 Les congés fériés suivants seront chômés et payés.

A) Vendredi Saint
St-Jean-Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Un congé férié additionnel en deuxième année,
au moment choisi par les deux (2) parties.

B) Du 24 décembre au 2 janvier inclusivement.
Durant cette période, les salariés recevront:

- Un maximum de sept (7) jours de paie.

Les salariés désireux de travailler pendant cette période, pourront le faire et ceci, après entente avec l'EMPLOYEUR.

C) Advenant que l'un des congés stipulés dans la clause "A" qui précède tombe un samedi et/ou un dimanche, tel congé pourra être pris le vendredi précédant ou le lundi suivant.

17.02 Ces jours de congés fériés seront chômés et payés à raison d'une (1) journée de huit (8) heures au taux régulier prévu par la présente convention.

ARTICLE 17: (Suite)

- 17.03 Tout travail exécuté un jour de congé férié sera payé à deux cents pour cent (200%) du salaire régulier.
- 17.04 Pour se rendre éligible à la rémunération des congés stipulés à la clause 17.01, les salariés doivent être au travail la journée ouvrable qui précède et qui suit le jour de ce congé, à moins d'une permission d'absence autorisée ou en cas d'impossibilité dont la preuve leur incombe.
- 17.05 Tout salarié absent de la Compagnie pour toute maladie ou tout accident depuis moins de trois (3) mois aura droit au paiement des congés mentionnés au 17.01, ci-haut.
- 17.06 Tout salarié régulier absent à cause d'une mise-à-pied survenue dans les trente (30) jours ouvrables qui précèdent le congé férié ou qui est rappelé au travail dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent le congé férié, a droit au paiement dudit congé.

ARTICLE 18: CONGES SOCIAUX NON-PAYES ET PAYES

18.01 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans perte ou réduction de salaire, le jour de son mariage.

18.02 Congé pour Deuil

Tout salarié régulier bénéficiera de son plein salaire pour les heures régulières de la journée normale de travail concernée dans les cas suivants:

A) Décès du conjoint ou d'un de ses enfants
Cinq (5) jours de calendrier.

B) Décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur

Jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

C) Décès d'un beau-père, belle-mère, grand-père, grand-mère

Une (1) journée régulière, le jour des funérailles, pourvu que celle-ci ait lieu un (1) jour ouvrable.

Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son contremaître avant de s'absenter de l'usine ou de ne pas se présenter au travail.

Pour se rendre éligible à la rémunération, le salarié doit avoir complété sa période de probation de quarante-cinq (45) jours ouvrables.

ARTICLE 18: (Suite)

- 18.03 Naissance de son enfant
Le salarié (père) se verra accorder une (1) journée payée lors de la naissance, et une (1) journée payée lors de la sortie de l'hôpital, pourvu que ces jours soient des jours ouvrables.
- 18.04 Assignation comme témoin
Si à la demande de l'EMPLOYEUR, un salarié est appelé à comparaître devant une cour de justice comme témoin pour y déposer sur des faits dont il a pris connaissance à titre de salarié de la Compagnie, il sera considéré comme ayant travaillé et sera rémunéré seulement pour les heures régulières perdues.
- 18.05 Assignation comme juré
Un salarié assigné pour siéger comme juré aura droit de recevoir la différence entre le salaire régulier qu'il aurait normalement reçu et l'indemnité à laquelle il aura droit comme juré. Tel salarié doit informer l'EMPLOYEUR dès qu'il reçoit la convocation et soumettre à l'EMPLOYEUR toute preuve pertinente susceptible d'établir le montant de l'indemnité.
- 18.06 Congé de maternité
Dans le cas d'un congé de maternité, la salariée aura droit aux bénéfices prévus par l'Assurance-Chômage. L'EMPLOYEUR mettra à la disposition des salariées qui en feront la demande, une brochure à cet effet.

ARTICLE 18: (Suite)

18.06

La section VI du règlement sur les Normes du Travail, relatif au "Congé de Maternité", s'applique (copie est annexée, Annexe "D", aux présentes pour information). Cependant, tout recours fondé sur ce règlement ne peut être présenté et acheminé qu'en vertu de la Loi sur les Normes du Travail.

ARTICLE 19: ASSURANCE

19.01

Cédule des bénéfices

Assurance-Vie

Employés: Deux (2) fois le salaire annuel arrondi au plus près \$1,000.00.

Maximum: \$40,000.00.

Mort accidentelle et mutilation

Employés: Deux (2) fois le salaire annuel arrondi au plus près \$1,000.00.

Maximum: \$40,000.00.

Assurance-Vie des personnes à charge

Conjoint: \$5,000.00.

Enfants: \$1,000.00.

Prestations hebdomadaires

(employés payés à l'heure)

Bénéfices: 66 2/3 % du revenu hebdomadaire de base.

Maximum: \$198.00 par semaine ou tout autre plafond établi par l'Assurance-Chômage.

Durée: Les prestations sont payables à compter de la première (1ère) journée pour un accident non industriel, et la huitième (8ième) journée pour une maladie non industrielle, et se poursuivent jusqu'à la fin de la deuxième (2ième) semaine suivant ledit accident ou maladie. Les quinze (15) prochaines semaines relèvent de la Commission d'Assurance-Chômage, après quoi, les prestations recommencent pour une durée maximale de vingt-six (26) semaines.

ARTICLE 19: (Suite)

19.01 Assurance-Santé

Hospitalisation

Chambre semi-privée, pour un nombre illimité de jours.

Frais médicaux

Franchise: \$25.00 par individu
\$25.00 par famille par année

Co-Assurance: 90%

Maximum: \$10,000.00

Le bénéfice des soins de la vue est compris.

19.02 Assurances

Les parties conviennent que le plan d'assurance collective (groupe) en vigueur à la signature de la présente convention le demeurera pour la durée et couvrira les items énumérés au 19.01.

19.03 L'EMPLOYEÛR convient de payer cinquante pour cent (50%) du coût de la prime d'assurance et ce, pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 20: DIVERS

- 20.01 Engagement d'un nouveau salarié
Lorsque l'EMPLOYEUR engage des nouveaux salariés, il remettra au secrétaire du SYNDICAT, une (1) copie de la formule d'embauche dans les quinze (15) jours de son entrée au service de la Compagnie. Cette formule doit indiquer le nom, l'adresse, la classification, le salaire payé.
- 20.02 L'EMPLOYEUR convient de continuer à fournir les outils, matériel ou machinerie pour l'accomplissement du travail de ses salariés. L'employé est responsable de l'utilisation, avec un soin raisonnable, de ces outils, matériel ou machinerie.

ARTICLE 21: VALIDITE DES CLAUSES

21.01 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était rendue inutile en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de la convention demeureront en vigueur.

21.02 L'EMPLOYEUR convient de fournir à ses frais dans les quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la présente convention:

A) Des copies en français de la convention collective en format de poche, et de les distribuer à chacun des salariés actuels et futurs.

B) L'EMPLOYEUR fournira aussi au SYNDICAT vingt (20) copies supplémentaires de la convention en français.

ARTICLE 22: DUREE DE LA CONVENTION

- 22.01 La présente convention est en vigueur à compter du 17 août 1984, jusqu'au 31 juillet 1986, à 23:59 heures.
- 22.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette convention, l'une ou l'autre des parties pourra par avis écrit informer l'autre partie qu'elle désire y mettre fin, modifier ou négocier une nouvelle convention.
- 22.03 Il est entendu que la présente convention est et demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention ou amendement aient été négociés, signés, déposés et acceptés par le Commissaire-Enquêteur du Ministère du Travail du Québec.

FEDERATION DES SYNDICATS
DES CLERCS DE METALLURGIE
ET DES PARCHES ORIENTALES

Therese Lefebvre

.../62

ARTICLE 22: (Suite)

22.04

En foi de quoi, les parties ont apposé ci-dessous leur signature par leurs représentants dûment autorisés, à Vaudreuil, Québec, ce

1^{er} (e) jour du mois de Octobre, 1984.

SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS DES
PRODUITS POUR REPRO-
GRAPHIE MID-CITY INC.
(CSN)

Pierre Rivest
Laine Calvert

(COMPAGNIE)
PRODUITS POUR
REPROGRAPHIE MID-CITY
INC.

R. Brosse
Stanley Tobin

Procureur

FEDERATION DES SYNDICATS
DES MINES, DE METALLURGIE
ET DES PRODUITS CHIMIQUES
(CSN)

Claude Laberge

ANNEXE "A"

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.

CLASSE "A"

Taux horaire: \$ _____

A pattern coating operator who prepares and sets up his own plates.

An operator who sets up and runs a film coating machine and a wax back coating machine in tandem.

Homme à tout faire.

CLASSE "B"

Taux horaire: \$ _____

A carbon coating machine operator who prepares, sets up and runs a print coater.

Shipper-Receiver
Ink Room operator
Chauffeur de camion

CLASSE "C"

Taux horaire: \$ _____

An operator who prepares, sets up and operates a rod coating machine.

ANNEXE "A" (Suite)

An operator who prepares, sets up and operates a carbon
slitter rewinder.

Computer ribbon inking machine operator
Carbon sheeter
Film slitter operator
Ribbon set up operator
Carbon paper converter
Shipper-Laborer

CLASSE "D"

Taux horaire: \$ _____

Ribbon Assembler
Packaging operator
Collating operator
Ribbon re-inker
Film slitter winder
Fabric ribbon winder
Narrow fabric inker
General maintenance

ANNEXE "B"

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.

	<u>A COMPTER DE</u>	<u>A COMPTER DU</u>
	<u>LA SIGNATURE</u>	<u>1er AOUT 1985</u>
<u>CLASSE "A" (\$ _____)</u>		
	743	793
<u>CLASSE "B" (\$ _____)</u>		
	636	736
<u>CLASSE "C" (\$ _____)</u>		
	417	647
<u>CLASSE "D" (\$ _____)</u>		
	554	604

Il est à noter qu'un détail, au cours des années 1981 pré-
sente deux décaissements au montant de 1.000.000, contre
vingt-cinq (50.000) contre le montant de 1.000.000 que le fait
grâce pour la tâche.

ANNEXE "C"

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.

La Compagnie Mid-City Inc. est prête, dans le contexte d'une convention collective de deux (2) ans, de donner à ses employés, les augmentations suivantes:

<u>TAUX ACTUELS</u>	<u>A LA SIGNATURE</u>	<u>A COMPTER DU</u> <u>1er AOUT 1985</u>
<u>CLASSE "A"</u>		
<u>\$ 6.93</u>	7.43	7.93
<u>CLASSE "B"</u>		
<u>\$ 6.36</u>	6.86	7.36
<u>CLASSE "C"</u>		
<u>\$ 5.67</u>	6.17	6.67
<u>CLASSE "D"</u>		
<u>\$ 5.04</u>	5.54	6.04

N.B.:

Il est à noter qu'un salarié, au cours des trente (30) premiers jours ouvrables au service de l'EMPLOYEUR, recevra vingt-cinq (\$0.25) cents de moins de l'heure que le taux prévu pour la tâche.

SECTION VI
CONGÉ DE MATERNITÉ

§1. — Conditions d'admissibilité

15. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi pour un même employeur dans les 12 mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de l'employeur le jour précédant l'avis prévu aux articles 24 et 25.

16. Pour les fins de l'article 15, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.

§2. — Durée du congé

17. Sous réserve des articles 21 et 22, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder 18 semaines, sauf si à sa demande, l'employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

18. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins 2 semaines de congé de maternité après l'accouchement.

19. À partir de la 6e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

20. Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 17 à compter du début de la 8e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

21. Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a

droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.

22. Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

23. La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur 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 6 semaines.

§3.—Avis

24. Au moins 3 semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Dans le cas prévu au deuxième alinéa de l'article 20, le certificat médical remplace le présent avis.

25. Cet avis peut être de moins de 3 semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

26. En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

27. Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins 2 semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

28. Dans les cas et selon les limites prévues aux articles 17, 18, 21, 22 et 23 une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins 2 semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

§4.—Retour au travail

29. Sous réserve de l'article 18, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par la sous-section 3, est présumée avoir démissionné.

30. L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2

semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

31. À la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

32. La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.

33. Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

34. Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

35. La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

intervenue

-entre-

d'une part: PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.
ci-après appelé l'"EMPLOYEUR"

-et-

d'autre part: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.

-et-

LA FEDERATION DES SYNDICAT DES MINES,
DE METALLURGIE ET DES PRODUITS CHIMIQUES (CSN)
ci-après appelés le "SYNDICAT"

CONSIDERANT que l'assemblée générale du SYNDICAT précité a dûment accepté les dernières propositions de l'EMPLOYEUR relativement à la conclusion d'une convention collective au sens du Code du Travail, le SYNDICAT et l'EMPLOYEUR conviennent de mettre fin au conflit selon les modalités qui suivent:

Article 1 REPRESAILLES

- D'une part, l'EMPLOYEUR s'engage à n'entreprendre aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire sous quelque forme que ce soit à l'endroit de quiconque aurait participé directement ou indirectement, de près ou de loin au conflit de travail en faveur du SYNDICAT ou à toute action y ayant donné lieu ou y découlant.

- D'autre part, le SYNDICAT assume le même engagement à l'endroit des représentants de l'EMPLOYEUR.

.../2

ENTENTE (Suite)

Article 2 DOMMAGES

Le SYNDICAT s'engage à remettre tous les lieux en état, et à réparer tous les dommages, ou à en rembourser le coût, le cas échéant, à l'EMPLOYEUR et les employés concernés.

Article 3 RETRAIT DU CONGEDIEMENT

L'EMPLOYEUR accepte d'annuler le congédiement de Louise Lalonde.

Article 4 PROCEDURES LEGALES

Les parties s'engagent à n'entreprendre aucune procédure légale ou autres contre quiconque et à retirer toutes procédures quelles qu'elles soient, déjà intentées ou en voie d'être intentées contre quiconque par suite des faits, gestes ou actions reliés au conflit de travail.

Quant aux procédures en outrage au tribunal, cependant, les parties attireront la présente entente à l'attention de la Cour.

Article 5 ANCIENNETE - SERVICE

L'ancienneté et le service continu n'ont pas été perdus ou interrompus par le conflit de travail, ils se sont accumulés tout comme si le conflit n'avait pas eu lieu.

.../3

ENTENTE (Suite)

Article 6 CONGES ANNUELS (VACANCES)

Un employé qui n'a pas pris ses congés annuels conserve son droit au régime de congés annuels tout comme s'il n'y avait pas eu de conflit.

Tout employé peut renoncer à la prise de ses congés annuels au retour au travail.

Article 7 ASSURANCE COLLECTIVE

Tous les régimes d'assurance collective qui existaient en faveur des employés avant le conflit sont maintenus dès la date du retour au travail.

Article 8 RAPPEL AU TRAVAIL

Les rappels au travail se feront en conformité des dispositions de la Convention Collective.

Article 9 MONTANT FORFAITAIRE

L'EMPLOYEUR paie à chaque salarié dont le nom figurait sur la liste de paie le 24 mai 1984, un montant calculé en multipliant le nombre d'heures que ce salarié a travaillées entre le 1er et le 24 mai 1984, par la somme de cinquante (\$0.50) cents. Ce montant est remis, ou posté selon le cas, au salarié au plus tard le 17 septembre 1984.

Article 10 ENTREE EN VIGUEUR

La présente entente entre en vigueur le 17 août 1984 et elle fait partie intégrante de la nouvelle Convention Collective.

.../4

ENTENTE (Suite)

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés du SYNDICAT et de l'EMPLOYEUR ont signé la présente entente de retour au travail à Van drem ce 1^{er} jour du mois de octobre 1984.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DES PRODUITS POUR REPRO-
GRAPHIE MID-CITY INC.

(CSN)

Hyacinthe Lapointe
Claude Lalonde

FEDERATION DES SYNDICATS
DES MINES, DE METALLURGIE
ET DES PRODUITS CHIMIQUES

(CSN)

Claude Faberge

(COMPAGNIE)

MID-CITY INC.

P. Beasne

G. F. F. F.
Procureur