

05701-8

2722

C.A.E.	2733	NO. CONV.	57018
AFFIL.	7	NR. EMPL.	14
EMP. COUV.	0	ET. GEOG.	65220 63
PERS. VIS.	7	NO. ACC.	M25342003
DATE	ENR.840404		

25342-03(2896-07) 2

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

A.N.° (2896-07)

DÉPÔT 5701-8

Dépôt N°: [] [] [] [] [] []

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25342-03
Date	Signature: 84-11-02	Réception: 84-12-05	Durée
			Du
			Au
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Québécois de l'imprimerie et des Communications, loc. 145 del'Union Typographique Intern. aff. à la F.T.Q. et au C.T.C. Att: Michel Handfield 627 rue Faillon est Montréal, Québec H2R 1L9	<input type="checkbox"/> Déposant Emballage Purity Une Division de Innopac Inc 4755, Boul. des Grandes Prairies St-Leonard, Québec H1R 1A6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>2710(5)</u> Affiliation: <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Remarques

ENTENTE: A compter de janvier 1985 les salaires seront payés a chaque semaine par chèque

Veillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Emballages Purity Limitée Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David <i>ms</i>	84-12-21

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

003(113)

RECHERCHE

Copie Conforme

84 DEC -5 16:06
 ASSOCIATION
 "ms"

LETTRE D'ENTENTE

Suite à une rencontre entre la Compagnie et le délégué syndical, le Syndicat est avisé que la Compagnie prévoit payer les salariés à chaque semaine au lieu d'être payés à toutes les deux semaines et ce changement devrait entrer en vigueur en janvier 1985.

Le délégué syndical, après avoir consulté les salariés faisant partie de l'unité accréditée, avise la Compagnie de son acceptation au changement proposé.


Par conséquence, cette lettre d'entente modifie l'article 23.01 de la convention actuelle en y ajoutant un article 23.01 c) qui se lirait comme suit:

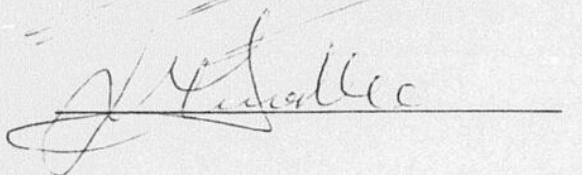
"A compter de janvier 1985 les salaires seront payés à chaque semaine par chèque."

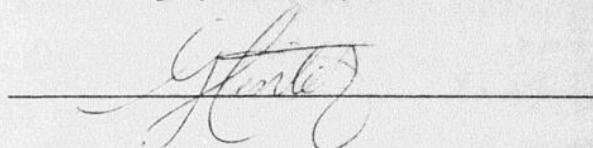
EN FOI DE QUOI les parties ont signé ce 2 e jour de novembre 1984.

EMBALLAGES PURITY
UNE DIVISION DE INNOPAC INC.

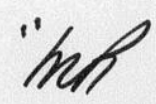
LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE
L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
Local 145 (UPI-FTQ)







Copie Conforme

84 DEC -5 16:06
MONTREAL
MESSAGER


(2896-07)

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 02 022

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 0570-8

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		K-25342-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
				83-12-21	85-08-31	14	

<p>Association</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Déposant</p> <p>Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications local 145 Att: M. Michel Handfield 627 rue Failon Est Montréal, QC. H2R 1L9</p>	<p>Employeur</p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p>Emballages Purity Limitée 4755 boul. des Grandes Prairies St-Léonard, QC. H1R 1A6</p>
---	---

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exclusion du département des presses offset, des vendeurs, des faiseurs d'échantillons, des artistes, des employés de bureau, du magasinier et ceux exclus automatiquement par la Loi."

Région	06-06	Activité	2710 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145 de l'UNION TYPOGRAPHIQUE INTERNATIONALE AFF. A LA FIQ ET AU CTC. IL y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen/dg <i>DM</i>	84-02-03

Pour renseignements

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

25342-03
(2896-07)

5701

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LES EMBALLAGES PURITY LIMITEE
4755 boul. des Grandes Prairies
St-Léonard, Québec
H1R 1A6

'84 JAN -6 -9 :51

hch
MONTREAL
MESSAGE

ET

SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS - LOCAL 145

Montréal, Québec

SECTION 1 - DEFINITION DES TERMES

- 1.01 Pour les fins de la convention, les termes suivants ont le sens que leur est donné ci-après, à moins que le contexte ne s'y oppose.

Ancienneté: La durée de service continue d'un employé pour l'Employeur, depuis la dernière date de l'embauche.

Employé: Tous les salariés de l'Employeur régis par la convention.

Employeur: Emballages Purity Limitée.

Grief: Une mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention.

Jour: Un jour de calendrier.

Période de probation: Une période pendant laquelle est évalué le rendement au travail d'un nouvel employé ou d'un employé reclassé.

Salaire: La rémunération de l'employé, primes comprises s'il y a lieu.

Syndicat: Le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, Local 145.

SECTION 2 - BUTS DE LA CONVENTION

- 2.01 Buts

De promouvoir et de maintenir des relations de travail efficaces et satisfaisantes entre l'Employeur et les employés représentés par le Syndicat.

De déterminer les conditions de travail et le salaire des employés.

D'établir une procédure de règlement des griefs.

- 2.02 Non-discrimination

Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre aucun employé à cause de sa race, langue, religion, couleur, sexe, origine nationale, ou participation aux activités syndicales.

SECTION 3 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

3.01 Droits de la direction

La direction possède tous les droits et privilèges d'administrer et de diriger efficacement ses opérations présentes et futures, sauf si ces droits et privilèges sont limités par une disposition expresse de la présente convention et dans la mesure où ils le sont.

La direction reconnaît que toute décision qu'elle prend et qui modifie les conditions de la présente convention est sujette à la procédure de griefs.

3.02 Responsable

- a) L'Employeur exerce son droit de direction immédiat vis-à-vis le personnel par l'entremise exclusive: soit du contremaître, du directeur de production ou soit un remplaçant.
- b) Le contremaître et les remplaçants ne sont pas régis par la présente convention collective mais ne peuvent effectuer du travail tombant sous la juridiction du Syndicat, leur rôle en étant exclusivement un de direction.

Ils peuvent cependant effectuer du travail tombant sous la juridiction du Syndicat dans les cas suivants:

1. Lors de l'installation de nouvel équipement;
2. Lors de l'entraînement d'un nouvel employé.

Ces deux cas ne sont possibles que si aucun autre employé couvert par l'unité n'est en mesure d'effectuer ce travail.

- c) Sous réserve des dispositions pertinentes de la convention, les chefs d'équipe sont régis par la convention et peuvent effectuer du travail de la juridiction du Syndicat. Ils ne peuvent discipliner.
- d) L'Employeur doit afficher et tenir à jour un organigramme de ses représentants directs auprès des employés et ceux-ci ne sont soumis qu'au seul responsable prévu à l'organigramme.

3.03 Discipline

Un employé peut être congédié ou autrement discipliné:

1. pour incompétence;
2. pour négligence dans l'accomplissement de ses devoirs et fonctions;
3. pour violation des règlements de l'entreprise qui doivent être affichés bien en vue et ne doivent en aucune façon restreindre les droits civils des employés et des droits prévus à cette entente. Un employé a le droit de contester tout règlement d'entreprise ainsi que leur justice d'application. Aucun système de points de démérite ne sera accepté pour l'établissement de mesures disciplinaires.

3.04 Promotion et rétrogradation

Sous réserve de ce qui est prévu ailleurs dans la convention collective, tout employé peut être promu dans l'entreprise et sa promotion ne le privera pas de ses droits d'ancienneté s'il continue à être membre du Syndicat. Cette possibilité de conserver ces droits d'ancienneté n'est accordée que pour une période maximale de trois (3) mois. Durant cette période de trois (3) mois, l'Employeur peut rétrograder l'employé promu ou ce dernier peut décider de reprendre son ancienne fonction; l'employé retourne alors au poste qu'il occupait avant la promotion.

SECTION 4 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

4.01 Accréditation

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif de tous les employés visés par le certificat d'accréditation qui lui a été émis par le Service du

Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec visant:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exclusion du département des presses offset, des vendeurs, des faiseurs d'échantillons, des artistes, des employés de bureau, du magasinier et ceux exclus automatiquement par la Loi."

à l'emploi des Emballages Purity Limitée, 4755 boul. des Grandes Prairies, St-Léonard, Québec, H1R 1A6.

SECTION 5 - REGIME SYNDICAL

5.01 Condition d'emploi

- a) Tout employé, doit comme condition du maintien de son emploi, être membre en règle du Syndicat.
- b) Tout nouvel employé doit, au moment de son embauche, s'enregistrer au Syndicat. Comme condition du maintien de son emploi, il doit devenir membre, dès que le Syndicat le jugera à propos et le demeurer jusqu'à la fin de la convention.

5.02 Cotisation syndicale

- a) Comme condition du maintien de son emploi, chaque employé doit payer le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire tel que déterminé par le Syndicat. L'Employeur retient hebdomadairement du salaire brut de l'employé ledit montant et en fait remise au Syndicat avant le dixième (10e) jour du mois suivant au plus tard. L'Employeur au même moment remet au Syndicat la liste des employés ayant travaillé durant le mois avec le montant total du salaire gagné et de la cotisation syndicale retenue à la source pour chacun des employés.
- b) S'il y a modification au montant de la retenue syndicale, le Syndicat en informe par écrit l'Employeur au moins dix (10) jours avant la mise en vigueur de cette modification.

5.03 Renseignements

L'Employeur, à la signature de la convention, remet au Syndicat une liste comportant le nom, l'âge, le numéro de

téléphone, le numéro d'assurance sociale et la date d'entrée en service de chaque employé. Par la suite, les mêmes renseignements seront fournis pour les futurs employés.

5.04 Total des cotisations annuelles

L'Employeur remet au Syndicat vers le 15 janvier de chaque année, le montant total de salaire gagné et de cotisation syndicale payée par chacun des employés pour la période s'étendant du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

SECTION 6 - ACTIVITES SYNDICALES

6.01 Délégué syndical

- a) Le droit pour le délégué syndical et/ou ses adjoints de s'occuper d'affaires syndicales après consultation et explication avec l'Employeur durant les heures de travail est reconnu par l'Employeur et ils ne doivent pas être sujets à la discipline ou subir de discrimination pour avoir mis en vigueur les directives du Syndicat ou les conditions de cette entente. L'Employeur s'engage, de plus à leur donner toutes les facilités pour accomplir leur tâche. Dans l'exécution de son travail, le délégué syndical doit tenir compte des impératifs de la production.

Dans l'exécution de son travail syndical, le délégué syndical doit compléter le travail de production immédiatement nécessaire, avant de s'occuper des activités syndicales, à moins que le problème qui lui est soumis nécessite une intervention ne pouvant être reportée à plus tard.

- b) Les employés doivent passer par l'entremise de leur délégué syndical ou de ses adjoints pour l'application de la convention.

6.02 Activités syndicales à l'extérieur

La compagnie consent à ce que les délégués du Syndicat puissent s'absenter de leur travail pour participer aux activités syndicales à l'extérieur de l'entreprise, le tout sujet aux conditions suivantes:

1. pas plus d'un employé ne peut s'absenter simultanément
2. l'Employeur doit être avisé une semaine à l'avance

3. l'Employeur ne paiera qu'un maximum de 2 jours par année, les autres étant aux frais du Syndicat.
4. le maximum de jours d'absence annuellement est de neuf (9) jours, mais il peut être prolongé à la condition qu'il y ait entente mutuelle entre les parties.

6.03 Réunion d'atelier

Une réunion syndicale d'atelier d'une durée pouvant aller jusqu'à un maximum d'une (1) heure par deux (2) mois est permise sans perte de salaire; à un moment convenu entre le délégué syndical et l'Employeur. Jusqu'à un maximum annuel de quatre (4) heures.

6.04 Tableau d'affichage

Le délégué syndical et ses assistants peuvent afficher sur un tableau installé par l'Employeur à un endroit convenu mutuellement, les avis ou les communications du Syndicat que ceux-ci désirent faire à leur membres. Seul le délégué syndical et ses assistants ont le droit de poser et de retirer les avis syndicaux. Ces avis ou communications ne doivent pas contenir de propagande nuisible au bon fonctionnement de la Compagnie.

6.05 Comités

- a) Les pertes de salaire régulier occasionnées pour toutes rencontres bipartites des comités prévues à cette convention collective seront payées par l'Employeur.
- b) Si de telles rencontres ont lieu à l'extérieur des heures régulières de travail de l'employé, celui-ci a droit à un congé compensatoire proportionnel ou paiement équivalent, pour un maximum de huit (8) heures, aux taux de salaire régulier, si il consent à travailler son unité complète de travail. Ces dispositions ne s'appliquent pas lors des jours de congé.
- c) L'Employeur ne paie pour pas plus de deux (2) employés en ce qui regarde le comité de négociation qui lui sera formé d'un maximum de trois (3) salariés.

6.06 Copie de la convention

Le Syndicat fournit à chacun des employés dans les trente (30) jours de la signature des présentes une copie (format de poche) de la convention. A cette fin, l'Employeur consent à payer une somme de deux cents dollars (\$200) au Syndicat afin de défrayer une partie des coûts d'impression. Le Syndicat s'engage à remettre à l'Employeur entre 15 et 25 exemplaires de celle-ci.

6.07 Accès à l'atelier

La Compagnie facilitera à l'agent d'affaires du Syndicat l'accès à ses lieux de travail et lui permettra de rencontrer ses membres et de discuter avec eux de sujets relatifs à l'administration, l'application de la convention collective et des conditions de travail pourvu qu'il donne normalement et dans la mesure du possible, un préavis raisonnable au Directeur de l'usine ou à son représentant autorisé, et que sa présence ne perturbe pas déraisonnablement les opérations.

SECTION 7 - JURIDICTION

7.01 Juridiction de travail

La juridiction du Syndicat est définie comme incluant tout le travail fait chez l'Employeur par les employés régis par cette convention collective, conformément au certificat d'accréditation, par quelque procédé, machinerie ou équipement que ce soit, sans tenir compte de l'endroit où ces travaux, normalement effectués chez l'Employeur, seront effectués. Il est entendu que tout travail additionnel qui pourra être assigné dans le futur aux employés régis par cette convention collective est inclus dans la juridiction selon les modalités précitées. Sous réserve de ce qui est prévu ci-dessous, seuls les employés membres du Syndicat ou enregistrés au Syndicat pourront effectuer le travail de l'Employeur.

7.02 Sous-traitant

L'Employeur peut accorder des sous-contrats. Toutefois, l'Employeur ne pourra octroyer ces dits sous-contrats dans le but de causer des mises à pied, d'empêcher le rappel de salariés réguliers en mise-à-pied ou d'empêcher le travail en temps supplémentaire.

Le droit pour l'Employeur d'accorder des sous-contrats ne doit pas dans le cas de l'équipement de production, avoir pour but ou effet de faire effectuer du travail par des employés de l'une ou l'autre des unités chez l'Employeur, sauf en cas d'urgence.

SECTION 8 - COOPERATION

8.01 Comité des relations de travail

- a) Un comité conjoint des relations du travail composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur sera formé dans les trente (30) jours à compter de la date de l'avis d'une des parties à cet effet. Le Syndicat est toujours représenté par deux (2) délégués de l'unité de négociation.
- b) Ce comité a pour objet de discuter de toute question qu'une partie pourra vouloir soumettre à l'autre partie.
- c) Ce comité se réunit selon les besoins et sur demande de l'Employeur ou du Syndicat, dans les soixante-douze (72) heures suivant la réception de l'avis écrit spécifiant les sujets que l'Employeur ou le Syndicat veut discuter.
- d) L'Employeur ou le Syndicat peut inviter à une réunion du comité conjoint un employé impliqué dans un sujet discuté ou une personne habilitée à conseiller l'une ou l'autre des parties, lorsque c'est nécessaire. L'Employeur et le Syndicat en sont avisés dans l'avis prévu dans l'article 8.01 c).

8.02 Comité de sécurité et santé

- a) Un membre du Syndicat participera au comité de sécurité et santé formé à l'intérieur de l'établissement. Les noms des représentants du comité seront réciproquement communiqués par écrit.

Les tâches du comité sont:

1. De veiller à l'observation des lois et règlements gouvernementaux concernant la sécurité et la santé des travailleurs et de toutes autres règles de sécurité de l'établissement;
2. D'analyser les causes de tout accident ou maladie industrielle et faire rapport à l'Employeur et au Syndicat;
3. De tenir une réunion au moins une fois tous les deux (2) mois pour la discussion desdits accidents et maladies, de leurs causes et des moyens de les prévenir;
4. De tenir un procès-verbal des réunions.

- b) Un travailleur, individuellement ou collectivement, a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a un motif raisonnable de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Les articles de la Loi relatifs au droit de refus s'appliquent en les adaptant.
- c) L'Employeur accepte de fournir gratuitement l'équipement de protection indispensable à la sécurité de ses employés et reconnu comme tel par le comité, la loi ou les règlements.
- d) L'Employeur s'engage à maintenir l'établissement propre, bien éclairé, bien aéré et bien tempéré. Les employés, de leur côté, doivent apporter toute leur coopération afin de maintenir ledit établissement, l'équipement et tout autre objet qui s'y trouve en état d'ordre et de propreté.
- e) Les habillements et équipements de travail suivant sont fournis aux employés qui les utilisent au travail:
- Masque anti-poussière;
 - protecteurs d'oreilles;
 - gants;
 - lunettes protectrices;
 - les outils nécessaires à l'exécution de leur travail selon la pratique actuelle.
- f) L'Employeur fournit à chaque employé dans les trente (30) jours de la signature de la présente des vêtements de travail tel que ci-dessous:

Homme: 3 paires de pantalons et 3 chemises.

Femme: 3 sarraux.

L'Employeur pourvoit à l'entretien de ces vêtements et les remplace lorsqu'il y a lieu.

De plus l'Employeur remet à chaque employé (\$30.00) (trente) dollars annuellement pour l'achat de souliers ou bottes de sécurité, en autant que l'employé les porte au travail.

- g) Dans le cas des mécaniciens, l'Employeur continue à fournir les bottes de travail, jusqu'à un maximum de quarante dollars (\$40.00) par an et les habits de travail à raison de trois (3) rechanges par semaine.

SECTION 9 - EMBAUCHE DU PERSONNEL

9.01 Demande de personnel

La Compagnie convient de s'adresser en priorité au bureau du Syndicat lorsqu'elle a besoin d'employés pour déterminer si des personnes appropriées sont disponibles, mais exceptionnellement la direction pourra rechercher des employés ailleurs, afin de s'assurer que soit choisi l'employé qui rencontre le mieux les exigences du poste.

De plus, si le Syndicat n'est pas en mesure de fournir les employés compétents requis dans un délai raisonnable, l'Employeur conserve son droit d'embaucher d'autres sources.

Le nouvel employé sera soumis à la période de probation prévue à l'article 9.02 de cette convention.

9.02 Période de probation

Tout nouvel employé sera sujet à une période de probation de trente (30) jours de travail. Tel employé est couvert, par toutes les dispositions de la convention durant cette période, sauf qu'il ne peut déposer de grief concernant son congédiement.

9.03 Congé sans solde

Un employé régulier peut avec l'autorisation de l'Employeur s'absenter de son travail pour un congé sans solde.

9.04 Ouverture de poste

Dans le cas d'ouverture de poste, l'Employeur affiche ledit poste à l'intention des employés présents pendant une période de trente-six (36) heures. Un délégué syndical peut représenter un employé absent et appliquer sur un poste pendant son absence, selon les délais prévus. Cependant, cette application deviendra nulle après deux semaines de l'expiration des délais si l'employé est encore absent, sauf si l'employé est absent pour vacances annuelles.

L'employé aura droit à une période d'essai de quarante (40) jours travaillés pourvu qu'il possède les qualifications et l'habilité pour faire le travail. L'Employeur peut retourner l'employé choisi à son ancien poste pendant la période d'essai si l'employé ne fait pas le travail d'une manière satisfaisante. Si aucun employé déjà à l'emploi de l'Employeur ne fait application pour le poste, les dispositions de l'article 9.01 s'appliquent.

9.05 Nouvelle classification

Si une nouvelle classification est créée, la Compagnie et le Syndicat se rencontreront pour en discuter et tenter d'établir le taux de la nouvelle classification, qui sera ajouté à l'annexe et qui deviendra partie intégrante de cette Convention.

SECTION 10 - GREVE ET LOCK-OUT

10.01 Grève et lock-out

Il est convenu entre les parties aux présentes qu'il n'y aura pas de grève, ni de lock-out pendant la durée de la présente convention collective.

10.02 Travail anti-grève

Le Syndicat réserve pour ses membres, le droit de refuser d'exécuter tout travail ou d'utiliser tout produit reçu de ou destiné à un employeur ou est en cours en conflit de relations de travail ou l'Union Typographique Internationale ou l'une de ses sections est impliquée.

SECTION 11 - ANCIENNETE

11.01 Ancienneté

Sous réserve de ce qui est prévu au paragraphe 11.03, l'ancienneté n'a d'application que pour le calcul des avantages sociaux ou bénéfices marginaux prévus à la convention.

11.02 Accumulation

L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences suivantes:

- a) les vacances annuelles;

- b) les jours fériés;
- c) les congés familiaux et spéciaux;
- d) durant une mise à pied d'un employé pour une période équivalente à l'ancienneté à son crédit jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois;
- e) les congés de maternité;
- f) les absences pour cause de maladie ou d'accident pour une période équivalente à l'ancienneté à son crédit jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois;
- g) les absences avec ou sans solde (telles qu'absences pour travail syndical).

Perte

L'ancienneté se perd dans les cas suivants:

- a) lorsqu'un employé quitte volontairement son emploi;
- b) lors d'un congédiement non contesté ou confirmé par sentence arbitrale;
- c) lorsqu'un employé est rappelé au travail et ne se présente pas dans un délai de dix (10) jours de l'avis de rappel. (L'avis de rappel est fait par courrier recommandé avec copie au Syndicat).
- d) lors de mise à pied de plus de dix-huit (18) mois, ou de maladie ou d'accident de plus de trente (30) mois.

11.03 Application

L'ancienneté, à moins d'avoir d'autres applications spécifiques et bien déterminées dans la présente convention, s'applique de la façon et pour les fins suivantes:

A l'intérieur du service de l'employé:

- a) pour le choix dans la cédule des vacances;
- b) dans le cas exclusif de mises-à-pied pour manque de production, les mises-à-pied se feront par classification; dans ce cas l'employé touché peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans une autre classification s'il répond aux exigences normales de la tâche.

L'employé ainsi affecté bénéficie d'une période d'adaptation de une (1) semaine avant que l'Employeur détermine si l'employé répond aux exigences normales et il touche le taux de salaire de sa nouvelle classification;

- c) dans le cas de rappel au travail;
- d) pour la réclamation du travail dans une nouvelle classification ou un nouveau service ou lorsqu'il y a un poste vacant.

11.04 Liste

L'annexe "B" indique l'ancienneté de tous les employés régis par la présente convention à la date mentionnée sur ce document.

11.05 Rotation

Dans le cas où un travail est effectué sur plus d'une équipe (quart de travail), les employés de cette classification font la rotation sur les différentes équipes de travail. La durée de temps passée sur chacune des équipes est de quinze (15) jours, à moins d'entente contraire.

SECTION 12 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

12.01 Sécurité d'emploi

Pendant la durée de la présente convention, les clauses relatives aux changements technologiques ne s'appliquent qu'aux employés présents au 23 novembre 1981.

- a) Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur ne fera aucune réduction des employés réguliers présents le 23 novembre 1981 à la suite de changements d'ordre technologique.
- b) Pour les fins de la présente convention collective, un changement technologique est un changement dans les équipements, les méthodes et procédures d'exécution d'une tâche donnée susceptible de modifier substantiellement la nature d'une fonction.
- c) L'Employeur avise par écrit le Syndicat deux (2) mois à l'avance de tout changement technologique susceptible de modifier substantiellement les procédés de travail et d'entraîner du recyclage et/ou du reclassement des employés occupant alors ces fonctions.
- d) Le comité de relations de travail se réunit alors dans les quinze (15) jours de cet avis pour identifier et évaluer les effets de ces changements sur les employés impliqués et étudier toute formule pouvant leur venir en aide ainsi que toute nouvelle condition de travail en découlant.

- 12.02 L'Employeur accordera à l'employé affecté par un changement technologique l'entraînement requis pour s'adapter audit changement en autant qu'il a les qualifications de base requises pour répondre aux exigences de la nouvelle fonction dans un délai raisonnable.
- 12.03 Si un employé affecté par un changement technologique n'est pas qualifié pour l'entraînement prévu ci-haut, il pourra être transféré dans une fonction autre que celle régie par la présente convention collective et ce, à l'intérieur de l'établissement de l'Employeur.

L'employé transféré sera celui possédant le moins d'ancienneté en autant qu'un poste soit disponible à l'intérieur de l'établissement et en autant qu'il ait les qualifications de base requises pour répondre aux exigences de cette fonction dans un délai raisonnable. L'ordre de retour à l'intérieur de la présente unité d'accréditation se fera par ordre inverse d'ancienneté.

L'employé ainsi affecté sera rémunéré au taux prévu selon la convention collective qui s'applique à cette fonction et aura droit aux augmentations salariales qu'elle prévoit.

Advenant la nécessité de réembaucher dans ce département un employé en provenance de l'extérieur, le poste disponible sera offert par ordre inverse d'ancienneté aux personnes antérieurement membres de l'unité. Advenant la mise-à-pied d'un employé transféré ailleurs à l'intérieur de l'établissement de l'Employeur, l'employé sera alors ramené à la présente unité ou reclassé ailleurs dans l'établissement conformément à la procédure prévue au présent article.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur reconnaîtra les années de service antérieures du salarié à l'intérieur de l'établissement pour les fins de la détermination de la durée des vacances, ainsi qu'en ce qui concerne les autres avantages sociaux. Cependant, lors de son passage dans une autre unité, et pour le temps passé dans cette autre unité, il sera entièrement soumis aux règles et conditions de la convention collective qui s'y applique, s'il y a lieu, et ce pour toutes les autres fins.

SECTION 13 - MESURES DISCIPLINAIRES

13.01 Convocation

Lorsque l'Employeur convoque un employé pour des raisons disciplinaires, il doit aussi convoquer le délégué syndical, dans les autres cas, l'employé peut exiger la présence du délégué syndical.

13.02 Avis écrit

L'Employeur informe par écrit, dans les quinze (15) jours de la connaissance des faits donnant lieu à une mesure disciplinaire, l'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire et en envoie une copie au Syndicat. Les raisons qui motivent la décision de l'Employeur sont données par écrit à l'employé, et au Syndicat à moins que l'employé ne s'y oppose. Pour les besoins de cet article, un avertissement constitue une mesure disciplinaire.

13.03 Dossier

Une mesure disciplinaire est rayée du dossier d'un employé lorsque neuf (9) mois se sont écoulés.

13.04 Suspension

Aucune suspension ne peut être prise contre un employé à moins que ce dernier n'ait reçu précédemment un premier avis disciplinaire par écrit, à moins que la situation ne demande une suspension immédiate soit pour la sécurité de l'employé à cause de son état physique ou que le fait de garder l'employé au travail ne cause un préjudice grave à l'Employeur.

SECTION 14 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

14.01 Grief

- a) L'employé qui se croit lésé peut formuler par écrit un grief conformément à la procédure établie à la présente section.
- b) Le Syndicat peut exercer le droit de grief octroyé à l'employé sans justifier une cession de créance de sa part.
- c) L'Employeur peut déposer un grief conformément aux dispositions de la présente section, en le remettant au délégué syndical.

14.02 Contenu du grief

Le grief doit comprendre le nom de celui qui le fait, la nature du grief, l'article de la convention qu'il invoque, le correctif demandé et il doit être daté; il doit être signé par le délégué syndical ou en son absence de son adjoint.

14.03 Etapas et délais

Lors d'un désaccord, le responsable immédiat et le délégué syndical se rencontrent le plus tôt possible afin de redresser la situation. A défaut d'entente, le grief écrit est référé au directeur de production dans les quinze (15) jours de la connaissance des faits donnant lieu au grief. Les parties devront alors se rencontrer pour tenter de régler ce grief.

A défaut de règlement, l'une ou l'autre partie peut porter le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la soumission du grief, par avis écrit à l'autre partie.

14.04 Arbitrage

- a) Lorsqu'un grief est porté à l'arbitrage, l'arbitre est choisi de consentement par les parties. S'il n'y a pas d'entente pour le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du Travail d'en nommer un d'office.
- b) Les parties, de consentement, peuvent référer tout grief à la procédure accélérée d'arbitrage de grief du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

14.05 Juridiction de l'arbitre

- a) L'arbitre doit rendre ses décisions en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon lesdites dispositions ni d'y ajouter quoi que ce soit.
- b) Nonobstant l'article 13.04, dans les griefs concernant les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre aura le droit, soit de rendre effective la décision de l'Employeur ou de rendre toute autre décision équitable.

14.06 Sentence

La sentence arbitrale est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et l'employé en cause.

14.07 Règlement

Tout règlement hors cours d'un grief entre les parties au cours de la procédure ci-haut, doit faire l'objet d'un écrit signé par elles. Tel règlement lie l'Employeur, le Syndicat et l'employé en cause.

Un tel règlement constitue un cas d'espèce qui ne peut en conséquence être par la suite invoqué comme précédent par l'une ou l'autre des parties.

14.08 Délais

Les délais prévus au paragraphe 14.03 sont de rigueur; ils peuvent toutefois dans chaque cas particulier être modifiés par accord écrit entre l'Employeur et le Syndicat.

14.09 Honoraires

Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés également entre les parties.

14.10 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas de griefs, traitant de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

14.11 Décision de l'Employeur

A moins d'entente entre les parties, la décision patronale ayant été à l'origine du grief est maintenue jusqu'à la décision arbitrale (re: article 3.01).

SECTION 15 - MISES-A-PIED ET INDEMNITE DE LICENCIEMENT

15.01 Mises-à-pied

- a) Dans le cas de mise-à-pied de plus de trois (3) mois la procédure suivante s'applique:

- 1) L'Employeur doit aviser le Syndicat et l'employé touché par la mise-à-pied, selon le tableau ci-dessous, avant la date ou prend effet la mise-à-pied, à défaut de cet avis, l'employé sera payé pour les semaines d'avis auxquelles il a droit.
 - 7 jours à l'avance, s'il s'agit d'un employé ayant moins d'un an de service.
 - 14 jours à l'avance, s'il s'agit d'un employé ayant entre un an et cinq ans de service.
 - 30 jours à l'avance, s'il s'agit d'un employé ayant entre 5 ans et dix ans de service.
 - 60 jours à l'avance, s'il s'agit d'un employé ayant dix ans et plus de service.
- 2) L'avis ne sera applicable qu'une fois par douze mois. Délais se calculant à la date anniversaire où fut donné l'avis de plus de trois (3) mois ou date de paiement de celui-ci.
- 3) Si l'employé n'a pas été effectivement en mise-à-pied pour plus de trois (3) mois, l'avis est réputé ne pas avoir été donné.
- 4) Suite au retour de l'employé après une mise-à-pied de plus de trois (3) mois, et lors d'une nouvelle mise-à-pied, à l'intérieur des douze (12) mois du premier avis. L'Employeur doit aviser le Syndicat et l'employé au moins cinq (5) jours ouvrables avant la dite mise-à-pied, à défaut de cet avis l'Employeur paie cinq (5) jours de salaire à l'employé concerné si la mise-à-pied est inférieure à six (6) mois. Dans le cas de mises-à-pied de plus de six (6) mois les provisions des normes minimales du travail s'appliquent.
- b) Pour les mises-à-pied de moins de trois (3) mois la procédure suivante s'applique:
 - 1) L'Employeur doit aviser le Syndicat et l'employé au moins cinq (5) jours ouvrables avant la dite mise-à-pied, à défaut de cet avis l'Employeur paie cinq (5) jours de salaire à l'employé concerné.
 - 2) Nonobstant ce qui précède et dans le cas où l'avis prévu en a) n'ait pas été donné ou s'est avéré nul, l'employé qui a été en mise-à-pied pour l'équivalent de dix-sept (17) semaines à l'intérieur d'un délai de six (6) mois de la première mise-à-pied, reçoit le paiement des semaines de préavis auxquelles il a droit selon le tableau prévu en a) et 15.01 a)2) devient dès lors applicable.

- 3) Pour fin de calcul du barème de quatre (4) mois, une mise-à-pied ne compte plus lorsque six (6) mois se sont écoulés de la date de ladite mise-à-pied.
- c) Les employés sont affectés dans l'ordre inverse de leur ancienneté, à moins qu'un employé plus ancien choisisse lui-même d'être affecté par la mise-à-pied. Dans ce dernier cas, l'employé est considéré comme ayant été mis à pied par l'Employeur et conserve tous les droits prévus dans la convention. L'employé plus ancien qui choisit d'être ainsi affecté ne peut déplacer un employé d'une autre classification ou d'un autre service.

15.02 Paie ment des avantages

Tout employé mis à pied, reçoit au moment de son choix, tous les montants accumulés depuis son entrée en service dans l'entreprise.

15.03 Rappel au travail

Les employés mis à pied, sont sujets à rappel, et l'Employeur doit les rappeler au travail (par courrier recommandé) avant d'engager un nouvel employé.

Les employés rappelés au travail ont une période de dix (10) jours pour se rapporter.

15.04 Cessation d'emploi

L'employé peut exiger à la cessation de son emploi, que l'Employeur lui délivre un certificat attestant exclusivement la nature de son travail, la rémunération, la durée de ses services ainsi que les noms et adresses de l'Employeur.

15.05 Cas de force majeure

- a) Il est entendu qu'en cas de réduction des effectifs résultant d'événements ou de circonstances de force majeure tels un incendie, une inondation, une panne d'électricité, etc..., l'avis de mise-à-pied prévu à l'article 15.01 ne s'applique pas.
- b) L'Employeur s'engage cependant à acheter une police d'assurance prévoyant des prestations équivalentes au salaire régulier des employés touchés par ces cas de force majeure lors de tels événements. Dans ces circonstances, l'assureur ou les assureurs, verseront ces prestations directement aux employés.

Ladite police d'assurance couvre les dix (10) jours ouvrables suivant le cas de force majeure.

- c) Dans le cas d'une grève ou d'une contre-grève dans une autre unité d'accréditation n'impliquant pas directement les employés, un avis de mise-à-pied sera envoyé aux employés et au Syndicat cinq (5) jours ouvrables avant ladite mise-à-pied.

SECTION 16 - SEMAINE DE TRAVAIL

16.01 Semaine régulière de travail

La semaine régulière de travail pour tous les employés est de quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) unités de huit (8) heures consécutives à être travaillées entre le lundi et le vendredi inclusivement. La journée régulière de huit (8) heures comprend trente (30) minutes de repas payées en remplacement et pour valoir à la place des deux (2) pauses-café ainsi que cinq (5) minutes payées pour le lavage des mains à la fin de chacune des unités.

La situation actuelle est maintenue concernant les déplacements en remplacement des pauses-café.

Les heures de travail de l'équipe de jour doivent être situées entre 7:00 et 17:00. Les heures de travail des équipes de soir et de nuit sont consécutives aux heures de jour.

Advenant le cas d'une baisse de travail, l'Employeur s'engage à utiliser la procédure de mise-à-pied telle que prévue à l'article 15.01 plutôt que de réduire le nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour chacun des employés.

16.02 Période de repas

Les heures de repas sont les suivantes:

Equipe de jour: vers le milieu de l'unité

Equipe de soir: vers le milieu de l'unité

Equipe de nuit: vers le milieu de l'unité

16.03 Semaine complète

Sauf dans les cas de mises-à-pied tels que prévus à l'article 15.01 de la présente convention collective, un employé assujéti à cette entente ne pourra détenir une position de plus ou moins de cinq (5) unités de travail à l'intérieur d'une semaine financière.

Lorsqu'un employé travaillera pendant ses jours, soirs ou nuits de congés réguliers à l'intérieur d'une semaine financière, il sera payé au taux de temps supplémentaire pour tel travail.

16.04 Modifications

L'Employeur peut changer les heures de travail (début et fin des heures de travail) et le nombre d'employés, par équipe en donnant un avis écrit aux employés et au Syndicat sept (7) jours avant de donner effet à tel changement. Cependant dans le cas de transferts d'équipe dus à l'absence d'employés, l'avis est de vingt-quatre (24) heures.

SECTION 17 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01 Taux supplémentaire

Le temps supplémentaire se définit comme tout temps travaillé avant ou après les heures régulières de travail d'une journée d'un employé, ou de tout temps exécuté lors des jours de congés, ce temps supplémentaire est payé comme suit:

- avant ou après les heures d'une journée: les trois (3) premières heures à temps et demi et les heures suivantes à temps double.

- les samedis: du 1er mai au 31 octobre, temps double pour toute la journée. Du 1er novembre au 30 avril, les trois (3) premières heures à temps et demi et les heures suivantes à temps double.

- dimanches et les jours fériés: temps double plus le jour de congé dans le cas des congés fériés.

17.02 Les employés reconnaissant la nécessité du temps supplémentaire s'engagent à collaborer pour effectuer les heures supplémentaires nécessaires. Un employé a le droit de refuser de faire du temps supplémentaire sans préjudice à son droit d'en faire ultérieurement. Tel refus ne doit être ni concerté, ni systématique.

17.03 Congés fériés

Tout travail exécuté durant les jours de fête ou les jours observés comme tels est payé au taux double. La journée de congé férié pourra être remise après entente entre l'employé et l'Employeur. S'il n'y a pas d'entente pour la reprise du congé dans les trente (30) jours, l'employé est alors payé pour ladite fête.

17.04 Congé hebdomadaire

Un employé ne peut être appelé au travail un jour de congé hebdomadaire pour moins qu'une demie unité de travail.

17.05 Avis

Dans le cas d'heures de travail supplémentaire demandées par l'Employeur, les employés devront être avisés trois (3) heures à l'avance. Dans le cas de journée supplémentaire, les employés devront être avisés la veille.

17.06 Période de repos

Un employé demandé pour faire du temps supplémentaire avant ou à la fin de sa journée régulière de travail, bénéficiera de quinze (15) minutes de repos payées immédiatement au début du temps supplémentaire et quinze (15) minutes après chaque trois (3) heures de temps supplémentaire.

17.07 Rappel au travail

Tout employé rappelé au travail après avoir laissé les lieux de travail a droit à une rémunération minimale de quatre (4) heures de travail au taux supplémentaire applicable.

SECTION 18 - CONGES FERIES

18.01 Enumération

Les jours de fête suivants ou les jours où lesdites fêtes seront célébrées par suite d'une proclamation à cet effet ou également les jours où seront célébrées par suite d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat s'il y a lieu, seront chômés et payés par l'Employeur.

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête de la Reine
- Fête Nationale
- Jour du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Veille de Noël
- Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du Jour de l'An

- a) L'indemnité de congé est égale au salaire régulier que l'employé aurait gagné pour huit (8) heures de travail.
- b) Tout employé ayant terminé sa période de probation a droit à un congé flottant additionnel à être pris à une date convenue entre l'Employeur et l'employé.

18.02 Congé durant une absence

L'employé a droit à son choix au paiement d'un congé férié ou à la remise du congé à une date ultérieure devant être pris après entente avec l'Employeur, dans les cas suivants:

- a) congés hebdomadaires
- b) vacances
- c) congés divers
- d) congés spéciaux
- e) absence autorisée
- f) absence pour maladie justifiée par certificat médical ou accident de travail dans les soixante (60) premiers jours de telles absences
- g) congé de maternité, lors de son retour au travail

18.03 Condition

Pour avoir droit au paiement du jour de congé, l'employé doit être présent au travail et doit avoir travaillé, à moins de circonstances graves, incontrôlables, dont la preuve lui incombe, la majeure partie du jour ouvrable précédent et du jour ouvrable suivant la fête, ou être en absence autorisée.

SECTION 19 - CONGES DIVERS

19.01 Décès

- a) Dans le cas du décès du conjoint ou de son enfant, l'employé a le droit de s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour une période de cinq (5) jours à compter du décès.
- b) Dans le cas du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père ou de la belle-mère, l'employé a le droit de s'absenter, sans perte de salaire, pour une période de trois (3) jours à compter du décès.
- c) Dans le cas du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre ou d'une bru, l'employé a le droit de s'absenter, sans perte de salaire, pour une période de deux (2) jours soit la veille des funérailles et le jour des funérailles.
- d) Dans le cas du décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant, l'employé a le droit de s'absenter le jour des funérailles, sans perte de salaire.
- e) Seuls sont payés par l'Employeur les jours où l'employé devait être au travail n'eût été de l'événement.
- f) Dans le cas de distance considérable entre le lieu de l'événement et sa résidence, et dans le cas de choses à régler (exécuteur testamentaire) pour l'employé, celui-ci a droit à un congé sans solde, raisonnable (maximum un (1) mois), afin qu'il puisse s'acquitter de sa tâche de façon adéquate.

19.02 Naissance ou adoption

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, l'employé a droit à deux (2) jours de congés payés.

19.03 Mariage

Lors de son mariage, un employé a droit à un (1) jour de congé payé.

19.04 Conditions

Pour bénéficier des dispositions du présent article, l'employé doit:

- a) aviser l'Employeur préalablement à son absence;
- b) fournir la preuve de l'événement justifiant le congé.

SECTION 20 - CONGES SPECIAUX

20.01 Convocation de la cour

- a) L'employé de jour et de soir qui est absent de son travail parce qu'il a été convoqué pour agir comme juré, ou parce qu'il agit comme juré, reçoit le salaire régulier, y compris les primes qui lui auraient été versées s'il avait travaillé ce jour-là.
- b) Un employé travaillant sur l'équipe de nuit bénéficie du même privilège et peut s'absenter de son travail lors de l'unité régulière de travail précédant immédiatement sa convocation.

20.02 Conditions d'application

Pour avoir droit au bénéfice prévu à l'article précédent, l'employé doit remplir les conditions suivantes:

- a) présenter à son contremaître, sa convocation aussitôt qu'il la reçoit;
- b) retourner au travail pour l'unité de travail suivante dès qu'il est libéré de ses devoirs de juré;
- c) remettre à l'Employeur les sommes qu'il reçoit de la cour.

20.03 Elections

L'Employeur s'engage à accorder sur demande un congé sans salaire à tout employé qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, pour la durée de la période électorale.

20.04 Déménagement

Une journée de congé payée est accordée à tout employé qui déménage. L'Employé doit aviser le contremaître dix (10) jours avant un tel congé.

Un employé ne peut prendre un tel congé plus d'une fois par deux (2) ans.

20.05 Congé de maternité

L'employée enceinte a droit à un congé de maternité, le tout conformément à la Loi.

SECTION 21 - VACANCES

21.01 Nombre de semaines

L'Employeur accorde aux employés régis par la présente convention collective, des vacances annuelles, conformément au tableau suivant, dépendant de leur ancienneté.

- moins d'un an de service: une journée par mois, maximum deux (2) semaines.
- plus d'un an de service: deux (2) semaines.
- plus de trois (3) ans de service: trois (3) semaines.
- plus de dix (10) ans de service: quatre (4) semaines.
- plus de vingt (20) ans de service: cinq (5) semaines.
- plus de trente (30) ans de service: six (6) semaines.

21.02 Paiement

Les vacances sont payées selon la plus avantageuse, pour l'employé, des trois (3) méthodes suivantes:

- deux pourcent (2%) des gains de l'année de référence pour chacune des semaines de vacances.
- le salaire en vigueur au moment où les vacances sont prises.
- dans le cas des employés ayant moins d'un an de service, ceux-ci ont droit à quatre pourcent (4%) du salaire gagné pendant la période de référence.

21.03 Règlement

- a) Pour fins de calcul des vacances, l'année se compte à partir du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.
- b) Toutes vacances payées et prises dans les douze (12) mois qui suivent le 1er mai d'une année sont les vacances gagnées et dues pour les douze (12) mois qui précèdent ledit 1er mai.
- c) Tous les employés devront prendre leurs vacances dans les douze (12) mois qui suivent l'expiration de la période pour laquelle elles sont dues.

21.04 Cédule de vacances

- a) La cédule des vacances annuelles devra être préparée par le responsable de la Compagnie après consultation avec le délégué syndical en avril de chaque année et devra être affichée au plus tard le 1er mai suivant.
- b) L'Employeur peut décider de fermer l'atelier pour deux (2) semaines durant la période estivale entre le 15 juillet le 15 août, il doit en aviser les employés le 1er avril.
- c) Les troisièmes, quatrièmes, cinquièmes et sixièmes semaines de vacances sont prises n'importe quand après entente entre l'employé et son contremaître en fonction de leur ancienneté.

21.05 Choix

- a) L'ordre d'ancienneté des employés déterminera la présence pour le choix des vacances. Les employés devront déclarer leur choix au contremaître sept (7) jours après l'affichage de l'avis à cet effet.
- b) Si les vacances tombent en période de maladie, elles pourront être reportées après entente à une date ultérieure. Il en sera de même lorsqu'un employé sera appelé comme juré.

La présente disposition n'est valable qu'à la condition que la maladie ou l'appel comme juré débute avant le début des vacances.

- c) Si il survient pendant la période de vacances d'un employé, un événement couvert par les congés mentionnés en 19.01 a), les vacances sont extensionnées de l'équivalent du nombre de jours dont donne droit lesdits congés.

21.06 Modification

- a) Si un employé désire modifier ses choix de vacances, il devra en aviser le contremaître, mais ne pourra déplacer aucun des choix précédemment fait par d'autres employés.
- b) Lorsque l'Employeur requiert le transfert permanent d'un employé à une autre équipe ou à une autre classification après l'affichage des dates individuelles de vacances et qu'une date de vacances a été attribuée à cet employé, si ledit transfert affecte le choix initial de vacances de cet employé, il peut alors conserver la date qu'il a choisie ou choisir toute autre date parmi celles encore disponibles.

SECTION 22 - PREVOYANCE COLLECTIVE

22.01 Régime d'assurance groupe

Le régime d'assurance groupe actuel de l'Employeur est maintenu pendant la durée de la présente convention collective.

22.02 Régime des rentes

- a) A partir du 1er janvier 1982, l'Employeur consent à contribuer au plan de pension négocié de l'I.T.U. (Canada), (ci-après dénommé le "Plan") deux dollars cinquante (\$2.50) par semaine pour chaque employé régulier couvert par cette entente dans le but d'établir une pension de retraite, des indemnités de décès et autres indemnités s'y rattachant pour les employés réguliers et assujettis de l'Employeur et autres employeurs y contribuant. Les contributions seront faites pour toute équipe de travail pour laquelle un employé régulier est rémunéré (y compris absence en maladie, vacances, jours de fête, compensation d'invalidité, absence pour cause de décès, devoirs de juré). Le Plan est administré conjointement par les mandataires du Syndicat et des employeurs.
- b) Les contributions doivent être faites par chèques, mandats de banque ou autres moyens d'échanges reconnus et payables au Plan de pension négocié de l'I.T.U. (Canada), et envoyés au Plan de pension négocié de l'I.T.U. Canada, B.P. 8992, Station "A", Toronto, Canada, M5W 2C5, pas plus tard que le 10 du mois suivant, avec les rapports sur des formules à être fournies par le Plan. Les formules de remises fournies par l'I.T.U. negotiated pension plan (Canada) doivent être envoyées par l'Employeur à B.P. 2341, Colorado Springs, Colorado-80901, pas plus tard que le 10 du mois suivant celui pour lequel les contributions sont dues.

- c) Le titre aux sommes versées au Plan sera attribué et détenu exclusivement par les mandataires en fidéicommiss afin de pourvoir aux indemnités prévues par le Plan et en payer les frais.
- d) L'Employeur consent à ce qu'en plus des droits du Syndicat à mettre en force cette section, les mandataires auront le droit discrétionnaire de prendre toute action nécessaire pour percevoir toute contribution ou tout argent dus et à percevoir par le Plan et pour se procurer les rapports en retard.

L'Employeur reconnaît, que les mandataires ont le droit de collecter des frais légaux raisonnables et les dépenses contractées en relations ci-jointe. L'Employeur remettra au délégué syndical une copie des formules de quittance reçues du Plan de pension négocié de l'I.T.U. (Canada) dans les cinq (5) jours de la réception de ces formules.

SECTION 23 - SALAIRES ET PRIMES

23.01 Taux de salaire

- a) Les taux de salaire prévus à cette entente apparaissent à l'Annexe A ci-après et demeurent en vigueur pour la durée de la présente convention.
- b) Les salaires sont payés chaque deux (2) semaines par chèque.

23.02 Promotions et transferts

a) Promotions

Lorsqu'un employé est promu à un poste comportant un taux de salaire de base plus élevé que celui qu'il recevait au moment de sa promotion, il commencera sa période d'apprentissage au début de sa nouvelle classification et suivra par la suite les délais et augmentations prévus à l'Annexe B de cette convention. Si au moment de sa promotion, son taux de salaire de base est plus élevé, il conserve son taux actuel jusqu'à ce que le taux de sa nouvelle classification rejoigne son taux actuel; par la suite, il suivra les délais et augmentations prévus pour sa nouvelle classification.

b) Transferts

Lorsqu'un employé est appelé à faire un travail temporaire autre que le sien, pour lequel un taux de salaire plus élevé est prévu, il doit être payé au taux le plus élevé pour les heures travaillées à cet autre travail. (Minimum une (1) heure payée)

Lorsqu'un employé est appelé à faire un travail temporaire autre que le sien, pour lequel un taux de salaire plus bas est prévu, il doit être payé à son taux régulier pour les heures travaillées à cet autre travail.

Lorsqu'un employé est transféré définitivement dans une classification du même niveau de taux de salaire que celui touché avant son transfert, il maintiendra son taux de salaire actuel. Il continuera sa progression en tenant compte des délais déjà accumulés dans son ancien poste.

23.03 Prime de soir et de nuit

Tous les employés travaillant sur une équipe de soir ou de nuit ont droit à une prime spéciale de 15% avec un maximum de \$0.75 l'heure.

23.04 Intégration

Les primes dont il est question aux articles précédents sont intégrées au salaire et payables pour toutes les heures travaillées et lors de toute absence payée. Le temps supplémentaire s'applique également à ces primes.

SECTION 24 - DISPOSITIONS GENERALES

24.01 Erreur sur la paie

L'Employeur rembourse dans les vingt-quatre (24) heures de la demande de l'employé tout montant supérieur à vingt-cinq dollars (\$25.00), qui aurait été oublié sur la paie d'un employé. Dans le cas d'erreurs de moins de vingt-cinq dollars (\$25.00), le montant est remboursé à la paie suivante.

24.02 Travail seul

Aucun employé ne peut en aucun temps travailler seul dans l'établissement sans qu'il y ait un représentant de l'Employeur dans le service ou à portée de voix.

24.03 Accident de travail

Lorsque survient un accident de travail, l'Employeur pourvoit au transport de l'employé à l'hôpital. L'Employé ne perd aucun temps en salaire pour l'unité en cours. Par la suite les dispositions de la Loi s'appliquent. De plus, l'Employeur verse à l'employé à toutes les deux (2) semaines l'équivalent du montant payable par la CSST. De son côté, l'employé lui remet les chèques reçus de la Commission jusqu'à concurrence du montant global des avances.

24.04 Trousse de premiers soins

L'Employeur voit au maintien d'une trousse de "Premiers soins" adéquate pour le traitement de ses employés, et facilement accessible en tout temps.

24.05 Armoire

L'Employeur fournit à chacun des employés une armoire individuelle verrouillable pour remiser ses outils et autres effets personnels. L'Employeur n'est pas responsable de vol ou de perte des effets personnels de l'employé.

24.06 Caisse d'Economie

L'Employeur convient de prendre les mesures afin de retirer à la source tout montant que les employés pourraient vouloir déposer à la "Caisse d'Economie des Imprimeurs" et en fait la remise au plus tard le 20e jour du mois suivant.

24.07 Comité paritaire

L'Employeur paie tous les frais du comité paritaire.

24.08 Outils personnels

La Compagnie verse un montant annuel de cent dollars (\$100.00) à chacun des mécaniciens afin de compenser pour l'usure et le remplacement de leurs outils personnels qu'ils doivent continuer de fournir. Ledit montant sera payé vers le 15 décembre de chaque année.

SECTION 25 - DUREE DE LA CONVENTION

25.01 Validité

- a) Pendant toute sa durée, la présente convention lie l'Employeur et le Syndicat ainsi que leurs successeurs ou leurs mandataires.
- b) Les parties s'entendent pour que les conditions de travail prévues à cette convention collective continuent à s'appliquer non seulement jusqu'à la date d'acquisition du droit au lock-out ou à la grève, mais également jusqu'à la date de son renouvellement, sauf pendant qu'une partie exerce son droit à la grève ou au lock-out.

25.02 Durée

- a) La présente Convention entre en vigueur à la date de sa signature pour se terminer le 31 août 1985.
- b) Nonobstant le fait que la Convention Collective entre en vigueur à la date de sa signature, la Compagnie consent à verser à ses salariés qui seront encore à son emploi à cette date, la rétro-activité sur les augmentations de salaire seulement. Le montant dû à chaque salarié sera calculé au taux de 0.40¢ pour chaque heure payée depuis le 1er septembre 1983.

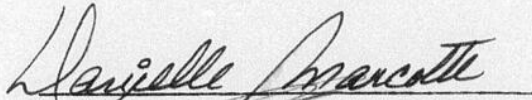
25.03 Renouvellement

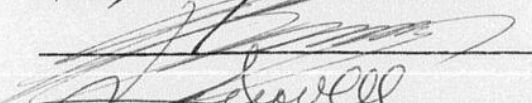
La partie qui désire négocier une nouvelle convention de travail doit faire connaître à l'autre par écrit son intention de se faire dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention.


Lue et signée à Montréal, ce 21^{ème} jour du mois de *DEC. 1983*

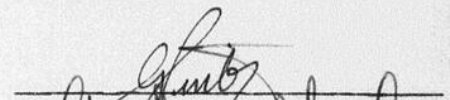
LES EMBALLAGES PURITY LIMITEE

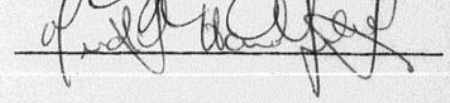
SYNDICAT QUEBECOIS DE
L'IMPRIMERIE ET DES
COMMUNICATIONS -
LOCAL 145











ANNEXE A

LISTE DES CLASSIFICATIONS ET BARÈME DES SALAIRES

	19 12/1983 \$/Hre	1/09/1984 \$/Hre
Opérateur P.M.C., Markhorst	10.42	10.88
Coupeur et Rouleur d'anneaux	8.58	9.04
Empaqueteur	7.98	8.44
Mécanicien Machiniste	12.69	13.15

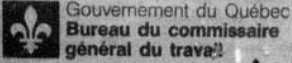
ANNEXE B
LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOMS</u>	<u>DATE</u>
MICELLI, Francesco	23-03-53
MICELLI, Cesare	14-10-54
GAROFALO, Aleardo	13-11-64
HEADLEY, Georges	17-11-64
LABERGE, Serge	31-05-65
RINGUETTE, Jean	24-01-66
GAGNON, Ulric	30-05-66
LAMARCHE, Lucien	27-05-66
GUAY, Clément	28-08-68
DESJARDINS, M.-Luce	24-09-71
MAXIME, Jean-Claude	29-05-72
GIROUX, Lise	19-02-74
CINTELLUS, Guy	06-08-75

MEMOIRE D'ENTENTE
ENTRE

25342-03 (2896-07)

EMBALLAGES PURITY LIMITEE
4755 Boul. Des Grandes Prairies
Montréal, Québec
H1P 1A6



A. N° (2896-07)

DÉPÔT 57018

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25342-03
Date	Signature: 82-07-09	Réception: 82-07-19	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. Québécois de l'Impr. et des comm. local 145 de l'Un. typ. Intern. aff FTQ et au CTC 8694 rue St-Denis, suite 3 Montréal, Qué H2P 2H3	<input type="checkbox"/> Déposant Emballages Purity Limitée 4755 des Grandes Prairies St-Léonard, Qué H1R 1A6

Unité de négociation

ENTENTE: Article 7.02 de la convention collective est abrogé et modifié

Région	06-06	Activité	2710 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Heenan, Blaikie, Jolin, Potvin,
Trépanier & Cobbett
Att.: Me Daniel Rochefort
1001 de Maisonneuve O., ste 1400
Montréal, Qué
H3A 3C8

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Kerrette David</i>	82-07-26

Pour renseignements

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

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

/sg

RECHERCHE

[Handwritten signatures and lines]

25342-03 (2896-07)

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

EMBALLAGES PURITY LIMITEE
4755 Boul. Des Grandes Prairies
Montréal, Québec
H1R 1A6
ci-après appelé "La Compagnie"

ET

SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET
DES COMMUNICATIONS, local 145
8694 St-Denis, suite 3
Montréal, Québec
H2P 2H3
ci-après appelé "Le Syndicat"



Considérant la décision de la Compagnie de modifier ses activités et de se départir d'une partie de sa machinerie les parties conviennent de ce qui suit:

- 1- L'article 7.02 de la convention collective est abrogé et modifié de la façon suivante:
"La Compagnie peut accorder des sous-contrats".
- 2- La réaffectation de travail des employés a été faite conformément aux dispositions de la convention collective et est annexée à la présente. Les nouveaux taux de salaires convenus pour les dits postes sont ceux prévus en annexe et trouveront application à compter du 2 août 1982.
- 3- Sous réserve de ce qui est prévu ci-dessus, toutes les autres dispositions de la convention collective existante demeurent inchangées, y compris l'augmentation salariale de 11% prévue pour le 1er septembre 1982 sur les taux applicables à cette date.

La présente entente a été acceptée par les employés individuellement et ratifiée par ces derniers en assemblée générale.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL CE 9ième JOUR DE JUILLET 1982.

EMBALLAGES PURITY LIMITEE

[Signature]

[Signature]

SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS - LOCAL 145

Jacques Lamon Sogé
Guy Beauchamp
Alfredo Parofalo

ANNEXE AU MEMOIRE D'ENTENTE DU 9 JUILLET 1982

LISTE D'ANCIENNETE - LOCAL 145

<u>NGMS</u>	<u>DATE D'EN- TREE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>\$/HR.</u>	<u>CLASSIFICATION REVISEE</u>	<u>\$/HR.</u>
LEFARIO, Angelo	51-10-16	Opérateur (3610)	\$ 9.03	Il va prendre sa retraite	-
AUDETTE, Jean	52-05-27	Bobst Pressman	10.95	a l'intention de quitter	-
CIRELLI, Gulseppina	52-11-24	Feeder	8.43	Take off (empaqueteur)	6.83
MICELLI, Francesco	53-03-23	Opérateur (3610)	10.01	Opérateur	9.03
MICELI, Cesare	54-10-14	Apprentice Adjuster (3610)	10.95	Opérateur	9.03
COMTOIS, Jean	56-06-07	Feeder - Die Cutting (3410)	8.53	Ring cutter	7.37
PALMISANO, Antonio	56-07-09	Stripper (3510)	10.60	Il a quitté	-
GAROFALO, Aleardo	64-11-13	Stripper (3510)	10.60	Opérateur	9.03
HEADLEY, Georges	64-11-17	Feeder (3610)	8.43	Core winder	7.37
LABERGE, Serge	65-05-31	Feeder - Die Cutting (3410)	8.53	Ring cutter	7.37
RINGUETTE, Jean	66-01-24	Apprentice Adjuster (3610)	11.07	Opérateur	9.03
GAGNON, Ulric	66-05-30	Opérateur (3610) Cello	9.03	Ring Cutter	7.37
LAMARCHE, Lucien	66-06-27	Mécanicien (6510)	12.38	Machiniste	11.07
CARBONNEAU, Jean-Claude	66-10-31	Die Maker (3310)	11.19	Opérateur	9.03
COULOMBE, Lise	67-06-22	Feeder (3410)	8.43	Take off (empaqueteur)	6.83
MOREAU, Guy	68-07-02	Bobst Pressman (3410)	10.95	a décliné l'offre	-
TOMASSO, Modica	68-08-15	Stripper (3510)	10.60	Ring cutter	7.37
GUAY, Clément	68-08-28	Leadhand Metripac (3610)	9.03	Opérateur	9.03
DESJARDINS, Marie-Luce	71-09-24	Feeder (3610)	8.43	Take off (empaqueteur)	6.83
GUILLETTE, Michel	71-10-12	Bobst Pressman (3410)	10.95	Ring cutter	7.37
MAXIME, Jean-Claude	72-05-29	Mécanicien (6510)	11.18	Opérateur	9.03
BLANCHET, Serge	73-03-28	Die Maker (3310)	10.90	Il a quitté	-
GIROUX, Lise	74-02-19	Feeder (3610)	6.83	Take off (empaqueteur)	6.83
CINTELLUS, Guy	75-08-06	Feeder (3610)	6.83	Ring cutter	7.37
BERNARD, Samson	75-08-07	Lift Truck Operator (3913)	\$ 8.27	Magasinier - conducteur de charriot Elevateur	8.27
VIGNOGNA, Angelo	75-08-08	Baler (3510)	8.53	Take off (empaqueteur)	6.83
AUDETTE, Lucien	76-03-15	Lift Truck Warehouse (6110)	8.27	a décliné l'offre	-
PICARD, Claire	76-03-31	Feeder (3610)	6.83	Take off (empaqueteur)	6.83
POIRIER (HUARD), Danielle	76-04-26	Pick-Up (3610)	6.83	Take off (empaqueteur)	6.83
FONTAINE, Daniel	78-12-11	Padlocker - Aide Général (6110)	7.37	Take off (empaqueteur)	6.83
RICHARD, Sylvie	79-01-22	Take-off (3610)	6.83	Take off (empaqueteur)	6.83
BEAUCHAMP, Guy	79-02-12	Feeder (3610)	8.43	Opérateur	9.03
HUARD, Josée	79-02-19	Take-off (3610)	6.83	Take off (empaqueteur)	6.83 (réservé)
DESMARAIS, Mario	79-09-15	Feeder (3610)	8.42	Opérateur	9.03
DESJARDINS, Marie-France	80-10-30	Take-off (3610)	6.83	Take off (empaqueteur)	6.83
SKYRIE, Mario	81-02-05	Feeder (3610)	7.05	Core winder	7.37
TOUSIGNANT, Jacques	81-06-14	Feeder Markhorst (3610)	6.83	---	---
DROLET, Denis	81-09-22	Feeder (3610)	6.83	---	---
MERCIER, Pierre	81-09-22	Take-off (3610)	6.07	---	---
ESCUDERO, A.	81-12-08	Take-off (3610)	6.26	---	---
MARINEAU, A.	81-12-09	Take-off (3610)	5.91	---	---
BOUGIE, D.	82-02-11	Take-off (3610)	6.07	---	---
MICHAUVILLE, P.P.	82-02-16	Take-off (3610)	6.07	---	---
VAZ, O.	82-02-18	Ring Cutter (3610)	6.07	---	---
MICELI, A.	82-02-09	Ring Cutter (3610)	6.07	---	---