

NOM

NO

05503-8

C.A.E. 2513 NO.CONV. 55038  
AFFIL. 2 NB.EMPL. 150  
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 65220 63  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M19549001  
DATE ENR.840514

*Leemolter*  
*April 85*

A.N° (15848-02)

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"/> tiers convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	N-19549-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-04-26	82-05-06				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Ouvriers Unis des Textiles d'Amérique local 397 Att: M. Jean Guy St-Jean, directeur 4377 rue Notre-Dame ouest Montréal, Qué. H4C 1E9	<input type="checkbox"/> Déposant Emballages D'Anjou Inc 10300 boul. Ray Lawson Ville d'Anjou, Qué. H1J 1M1

Unité de négociation

- Matentes: 14.03 travail sur 2 équipes  
14.04 travail sur 3 équipes

Région	06-06	Activité	2513 (5)	Abolition	10
--------	-------	----------	----------	-----------	----

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous en êtes responsable(s) :

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Signature: *[Signature]* Date: 82-05-12

Pour renseignements:  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970  255 est, rue Drémazie, Montréal H2M 1L8 - 673-4357

RECHERCHE

Tous les salariés bénéficient de quatre (4) périodes de repos de dix (10) minutes chacune et elles seront observées aux heures suivantes:

.../2

*[Handwritten signature]*

c.v

AMENDEMENT

A LA

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
INTERVENUE

ENTRE

EMBALLAGES D'ANJOU INC.

ET

OUVRIERS UNIS DES TEXTILES

D'AMERIQUE, LOCAL 397 (C.T.C.)



-----  
ARTICLE 14:03 TRAVAIL SUR DEUX (2) EQUIPES

A) EQUIPE DE JOUR

Du lundi au vendredi inclusivement.  
De 07:00 heures à 15:30 heures  
avec interruption de trente (30) minutes non-  
rémunérées pour les repas.

B) EQUIPE DU SOIR

Du lundi au vendredi inclusivement  
De 15:30 heures à 24:00 heures  
avec interruption de trente (30) minutes non-  
rémunérées pour les repas.

C) PERIODES DE REPOS

Tous les salariés bénéficient de quatre (4)  
périodes de repos de dix (10) minutes chacune  
et elles seront observées aux heures suivantes:

.../2

*[Handwritten signature]*

*c.v*

EQUIPE DE JOUR

08:15 à 08.25 heures  
10:00 à 10:10 heures  
13:00 à 13:10 heures  
14:15 à 14:25 heures

EQUIPE DE SOIR

16:30 à 16:40 heures  
17:50 à 18:00 heures  
20:50 à 21:00 heures  
22:20 à 22:30 heures

-----  
ARTICLE 14:04      TRAVAIL SUR TROIS (3) EQUIPES

A)      EQUIPE DE JOUR

Du lundi au vendredi inclusivement  
de 08:00 heures à 16:00 heures  
Avec interruption rémunérée de trente (30) minutes  
pour le repas.

B)      EQUIPE DU SOIR

Du lundi au vendredi inclusivement  
de 16:00 heures à 24:00 heures  
Avec interruption rémunérée de trente (30) minutes  
pour le repas.

C)      EQUIPE DE NUIT

Du dimanche soir au vendredi matin  
de 24:00 à 08:00 heures  
Avec interruption rémunérée de trente (30) minutes  
pour le repas.

.../3

C.V

D) PERIODES DE REPOS

Tous les salariés bénéficient de deux périodes de repos de dix (10) minutes qui seront déterminées par l'Employeur.

E) PRIME DE NUIT

Une prime de quinze cents (0.15) l'heure sera accordée pour tout travail exécuté durant les heures régulières du quart de nuit.

Cet amendement prend effet à compter du 26 avril 1982.

POUR LA COMPAGNIE

Marc Bilanger  
Réal Bugeon  
\_\_\_\_\_

POUR L'UNION

Claudette Ploude  
Louise Corbail  
Carmen Vayer  
Jean Guy St Jean

*[Handwritten mark]*

C.V

A. N. 2 (16846-02)

DÉPÔT

05503-8

Dépôt N°: 84 02 098

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 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	H-19549-01
Date	Signature	Reception	Durée	De	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		84-01-17	34-01-12	84-01-12	86-08-31	50

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Ouvriers Unis des Textiles d'Amérique local 397</b> 4377 rue Notre-Dame G. Montréal, QC. H4C 1R9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Emballages d'Anjou Inc</b> Att: M. Jacques Ricam Dir. Relations de travail 10300 boul. Ray Lawson Ville d'Anjou, QC. H1J 1M1

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens de la Loi, excepté: les employés de bureau, contremaîtres, surintendants, les travailleurs de la forêt, les ingénieurs, les mesureurs de bois, les expéditeurs, les gardiens de nuit et les chauffeurs de bouilloires, les tourneurs et les inspecteurs."

Région	06-06	Activité	2513 (5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivants et vous serez par conséquent remboursé :

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

REMARQUES

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/je Date: 04-02-14

Pour renseignements:  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L3 — 573-4357

RECHERCHE

*[Handwritten signature]*

C.V

19549-01(16846-02)

hch '84 JAN 17 14:25

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

3007  
MONTREAL  
P.Q.

INTERVENUE

ENTRE: EMBALLAGES D'ANJOU INC.  
10,300 Boul. Ray Lawson,  
Montréal, QC.

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET : OUVRIERS UNIS DES TEXTILES D'AMERIQUE,  
SECTION LOCALE 397 (C.T.C.)

Ci-après appelée: "L'UNION"

DUREE: Signature au 31 août 1986 inclusivement

*[Handwritten signature]*

C.V

19549-01(16848-02)

hah '84 JAN 17 14:25

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

B.C.T.  
MONTREAL  
1984

INTERVENUE

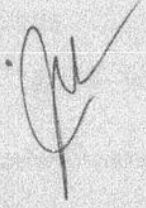
ENTRE: EMBALLAGES D'ANJOU INC.  
10,300 Boul. Ray Lawson,  
Montréal, QC.

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET : OUVRIERS UNIS DES TEXTILES D'AMERIQUE,  
SECTION LOCALE 397 (C.T.C.)

Ci-après appelée: "L'UNION"

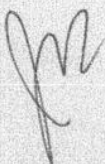
DUREE: Signature au 31 août 1986 inclusivement



C.V

I N D E X

- ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION
- ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION
- ARTICLE 3 - SECURITE SYNDICALE
- ARTICLE 4 - RETENUE SYNDICALE
- ARTICLE 5 - DROITS DE LA GERANCE
- ARTICLE 6 -DEFINITION DES TERMES
- ARTICLE 7 - INTERPRETATION ET VALIDITE
- ARTICLE 8 - ANCIENNETE
- ARTICLE 9 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS
- ARTICLE 10 - ARBITRAGE
- ARTICLE 11 - REPRESENTATION DE L'UNION
- ARTICLE 12 - AFFICHAGE D'AVIS
- ARTICLE 13 - GREVE ET LOCK-OUT
- ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL
- ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE
- ARTICLE 16 - CONGES CHOMES ET PAYES
- ARTICLE 17 - VACANCES PAYEES
- ARTICLE 18 - SALAIRES
- ARTICLE 19 - OCCUPATION NOUVELLE OU MODIFIEE
- ARTICLE 20 - PAIE
- ARTICLE 21 - ASSURANCE COLLECTIVE
- ARTICLE 22 - SECURITE ET SANTE
- ARTICLE 23 - CONGE MATERNITE
- ARTICLE 24 - AGE DE RETRAITE
- ARTICLE 25 - CERTIFICAT D'EMPLOI
- ARTICLE 26 - COMITE OUVRIER PATRONAL
- ARTICLE 27 - CONGES DE DECES
- ARTICLE 28 - DISCIPLINE ET RENVOI
- ARTICLE 29 - CORRESPONDANCE
- ARTICLE 30 - IMPRESSION DE LA CONVENTION
- ARTICLE 31 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES
- ARTICLE 32 - DUREE
- SIGNATURES
- ANNEXE "A" - ECHELLE DES SALAIRES



## CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

### ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et ses salariés, représentés par l'union et de fournir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail prévues aux présentes ainsi que des taux de salaire pour tous.

### ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 Conformément à l'accréditation émise par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre le 24 novembre 1964, amendée le 24 janvier 1966, le 30 novembre 1973, le 31 mai 1977, le 17 septembre 1980 et le 31 octobre 1983, l'employeur reconnaît l'union comme seul agent négociateur des salariés couverts par ladite accréditation à savoir: "tous les salariés au sens de la loi, excepté les employés de bureau, contremaîtres, expéditeurs, contremaîtresses, surintendant, ingénieur et/ou technicien en électronique".

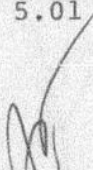
### ARTICLE 3 - SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tous les salariés qui sont membres en règle de l'union lors de la signature de la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, en rester membres en règle pendant toute la durée de cette convention.
- 3.02 Tout salarié, doit comme condition d'emploi, devenir membre de l'Union dès que sa période de probation prévue à l'Article 8, paragraphe 8.02 de la Convention Collective est acquise et par la suite demeurer membre en règle pour la durée de la Convention.
- 3.03 Toutefois, un salarié a le droit, sans perdre son emploi, de démissionner de l'union entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de cette convention, pourvu qu'il en donne avis préalable, par écrit, au secrétaire de l'union et à l'employeur.

### ARTICLE 4 - RETENUE SYNDICALE

- 4.01 Tout salarié, comme condition du maintien de son emploi, doit consentir, par écrit et individuellement, à la retenue par l'employeur sur son salaire, d'une somme équivalente aux cotisations régulières de l'union, fixées par règlement, et au versement de cette somme à l'union.
- 4.02 L'employeur convient d'effectuer ces déductions chaque semaine de la paie de chaque salarié, à partir de la première semaine complète de travail du salarié et d'en remettre la somme totale au trésorier de l'union dans les quinze (15) jours suivant la dernière déduction du mois.
- 4.03 La Compagnie inscrira sur le TP4 et T4 à la fin de l'année le montant que l'employé a déboursé en dûs d'union.

### ARTICLE 5 - DROITS DE LA GERANCE

- 5.01 L'union reconnaît que l'employeur a le droit de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement de diriger le personnel et de conduire son entreprise, sujet aux seules restrictions imposées par la loi ou par la présente convention; l'employeur conserve tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement
- 
- C.V.

abandonnés ou restreints par la présente convention, incluant, sans restreindre la portée générale de ce qui précède:

- a) le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations;
- b) le droit de faire des règlements, de les amender, de destituer, suspendre, congédier ou autrement discipliner pour juste cause;
- c) le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, démettre, transférer et assigner les salariées;
- d) le droit d'innover, changer, d'améliorer les méthodes et facilités de travail.

5.02 Dans l'exercice de ses droits, l'employeur se conformera aux dispositions de la présente convention.

5.03 L'employeur n'exercera aucune mesure discriminatoire contre un salarié à cause de ses activités syndicales ou de son abstention de toute activité syndicale.

#### ARTICLE 6 - DEFINITION DES TERMES

6.01 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

CONVENTION: La présente convention collective de travail.

EMPLOYEUR : Emballages d'Anjou Inc.

GREVE: Cessation concertée de travail par un groupe de salariés.

GRIEF: Signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

LOCK-OUT: Le refus par l'employeur de fournir du travail à un groupe de salariés à son emploi en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail ou de contraindre pareillement des salariés d'un autre employeur.

PERMUTATION: Mutation d'un salarié à une classification ou une occupation comportant un taux de salaire minimum indentique.

PROMOTION: Mutation d'un salarié à une classification ou une occupation comportant des avantages ou un taux de salaire minimum plus élevés.

RETROGRADATION: Mutation d'un salarié à une classification ou une occupation comportant un taux de salaire minimum inférieur à celui de son ancienne classification ou occupation.

REPRESENTANT SYNDICAL: Toute personne mandatée par l'union pour la représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention collective.

TAUX DE SALAIRE MINIMUM: Taux de salaire spécifié à l'Annexe "A" de la présente convention.

C.V.

SALARIE OU SALARIES: Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans l'accréditation.

UNION: Ouvriers Unis des Textiles d'Amérique, Section Locale 397 (C.T.C.).

ARTICLE 7 - INTERPRETATION ET VALIDITE

- 7.01 Interprétation: L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel et vice-versa.
- 7.02 Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.
- 7.03 Validité: La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.
- La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

C.V.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté désigne la date du dernier embauchage d'un salarié ou du dernier réembauchage d'un ancien salarié qui avait perdu ses droits d'ancienneté. A moins de dispositions contraires, concernant le transfert d'un salarié d'une usine à l'autre, prévues dans la présente convention, l'ancienneté sera calculée séparément dans chaque usine.

8.02 L'ancienneté s'acquiert après une période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés dans les trois (3) mois de la date de l'embauchage; pendant cette période de probation, le salarié sera considéré à l'essai et ne pourra avoir recours à la procédure de grief en cas de mise-à-pied ou de congédiement. Après cette période de probation, l'ancienneté du salarié sera rétroactive à la date de son dernier embauchage. L'ancienneté sera calculée par ordre alphabétique pour les salariés embauchés la même journée.

L'employeur avise l'union par écrit de tout permis d'absence, autre que maladie ou accident, accordé par lui à un salarié, pour une période excédant un (1) mois de calendrier.

8.03 Le salarié perd ses droits d'ancienneté dans l'un des cas suivants:

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour cause;
- c) en cas de mise-à-pied, si le salarié ne donne pas suite à l'avis de rappel, sous pli recommandé, adressé à sa dernière adresse connue, dans les cinq (5) jours ouvrables de la mise à la poste dudit avis;
- d) la prolongation non autorisée d'un congé;
- e) pour une absence de plus d'un (1) jour ouvrable, sans autorisation ou motif valable;
- f) en cas de mise-à-pied, si le salarié n'est pas rappelé au travail dans une période de temps équivalente à la durée de son ancienneté au moment de la mise-à-pied, dans le cas d'un employé ayant plus de quarante-cinq (45) jours de travail tel qu'énoncé au paragraphe 8.02 de ladite convention, mais moins de douze (12) mois d'ancienneté;

en cas de mise-à-pied, si le salarié n'est pas rappelé au travail dans les treize (13) mois suivant la date de sa mise-à-pied, dans le cas d'un salarié ayant lors de sa mise-à-pied un (1) an mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté;

en cas de mise-à-pied, si le salarié n'est pas rappelé au travail dans les vingt-quatre (24) mois, dans le cas d'un salarié ayant lors de sa mise-à-pied cinq (5) ans ou plus d'ancienneté;

les employés en probation sont exclus, tel qu'énoncé au paragraphe 8.02 de la convention collective.

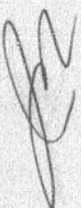
e.u.

- g) en cas de maladie ou accident, autre qu'un accident de travail, si le salarié n'est pas de retour au travail dans les douze (12) mois qui suivent la date de son départ, dans le cas d'un salarié ayant, à son départ, acquis son droit d'ancienneté.
- h) dans le cas d'accident de travail, après douze (12) mois d'absence dans le cas d'un salarié ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté au moment de son départ;
- i) dans le cas d'accident de travail, après dix-huit (18) mois d'absence dans le cas d'un salarié ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté au moment de son départ;

sur demande du salarié, l'employeur pourra prolonger ces périodes.

- 8.04 Lors d'une mise-à-pied, la Présidente, la Vice-présidente et la Secrétaire du Local pour la durée de leur terme respectif, seront maintenues au travail de préférence à tout autre salarié, pourvu qu'elle ait la compétence nécessaire pour remplir les exigences de la tâche.
- 8.05 Dans les cas de déplacements de main-d'oeuvre, mise-à-pied, permutation, promotion, rétrogradation, l'ancienneté prévaudra en tenant compte des facteurs suivants: l'habileté, la compétence et les exigences de la tâche.
- 8.06
- a) Sera considérée comme promotion, une nomination à un poste comportant des avantages ou un salaire supérieur.
  - b) Lors d'une affectation à un poste hors de l'unité de négociation, le salarié ne perd pas ses droits d'ancienneté s'il revient à l'intérieur de l'unité de négociation dans un délai de six (6) mois de la date de telle affectation.
  - c) Dans le cas de promotion, l'ancienneté s'appliquera.
  - d) L'employeur se réserve le droit de nommer ses chefs d'équipe sans tenir compte de l'ancienneté.
  - f) Le salarié aura le droit de transférer de l'équipe de jour à l'équipe du soir et vice-versa, par ordre d'ancienneté, dès qu'une ouverture se produit sur l'équipe de son choix.
- 8.07 Les salariés sont rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise-à-pied.
- 8.08 Affichage de postes nouveaux ou vacants:
- Lorsqu'un poste est devenu vacant ou un nouveau poste est créé, l'employeur affichera un avis à cet effet sur les tableaux d'affichage afin de permettre aux salariés intéressés de se porter candidats. Cet avis demeurera aux tableaux pendant cinq (5) jours ouvrables et il indiquera le titre de la fonction, le taux de salaire, l'équipe visée. Les salariés intéressés signeront la formule affichée.
- 8.09 Aucun poste ne sera affiché durant la période de vacances annuelles; cependant il sera comblé de façon temporaire jusqu'à l'attribution par affichage.


ew.

- 8.10 a) Lorsqu'un salarié aura avisé l'employeur d'une absence temporaire causée soit par une maladie dument attestée, un accident, un accident de travail ou qu'il aura obtenu un permis d'absence pour une période de quinze (15) jours ouvrables ou plus, il sera remplacé temporairement par le salarié ayant le plus d'ancienneté qui en fera la demande, en autant que celui-ci ait l'habileté, la compétence et puisse remplir les exigences de la tâche.
- b) Lorsque le salarié absent est en mesure de reprendre son travail, le salarié qui l'a remplacé durant cette période retournera à son ancienne tâche.
- 8.11 Lors d'un affichage, l'employeur remet au syndicat les documents suivants:
- a) copie de l'avis;
- b) le nom du salarié à qui la tâche a été attribuée;
- c) la liste des salariés postulants;
- d) un tel avis doit être donné au plus tard dans les cinq (5) jours après la fin de l'affichage.
- 8.12 Les postes vacants ou le nouveau poste sera attribué au candidat qui a le plus d'ancienneté, à condition qu'il ait l'habileté et la compétence et remplisse les exigences de la tâche.
- 8.13 Le salarié à qui le poste a été attribué peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction dans un délai de dix (10) jours ouvrables de son affectation.
- 8.14 Un candidat à un poste nouveau ou vacant peut en tout temps avant d'être assigné au poste, retirer sa candidature. S'il n'y a pas eu de candidat, l'employeur peut offrir le poste à n'importe qui.
- 8.15 Liste d'ancienneté:
- A tous les trois (3) mois, une liste d'ancienneté générale sera affichée dans un endroit accessible à tous les salariés. Cette liste indiquera les noms, occupation et ancienneté des salariés. Copie de cette liste d'ancienneté des salariés sera fournie à l'union à tous les trois (3) mois, en janvier, avril, juillet et octobre de chaque année de la Convention.
- 8.16 Les contestations au sujet du rang d'ancienneté d'un salarié doivent être faite dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date d'affichage de la liste d'ancienneté. Si durant cette période, preuve d'erreur est soumise par un salarié, telle erreur sera corrigée. Après ces trente (30) jours, une fois les corrections faites, cette liste sera considérée comme officielle et devant lier les parties.
- 8.17 Avis de changement d'adresse:
- C'est le devoir des salariés d'aviser l'employeur sans délai de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone sur des formules en triple exemplaires fournies par l'employeur. Si un salarié fait défaut de se soumettre à cette obligation, l'employeur n'encourra aucune responsabilité si ce salarié ne reçoit pas un avis que l'employeur lui adressera.
- 
- CV.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 9.01 C'est le ferme désir de l'employeur et de l'union de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout différend, grief ou désaccord, litige, mesures disciplinaires ou mésententes relatifs aux salaires ou conditions de travail.
- 9.02 Tout grief ou mésentente doit être soumis par écrit, par le salarié à son contremaître ou chef de département. Le salarié pourra se faire accompagner de son délégué de département ou présenter son grief seul dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la naissance du grief ou de la mésentente, sous peine de nullité. Le contremaître devra donner sa réponse dans les trois (3) jours ouvrables suivants.
- 9.03 Si le salarié n'est pas satisfait de la décision du contremaître ou de son chef de département, il réfèrera son grief au comité des griefs qui pourra en appeler, par écrit, au gérant de l'usine ou son représentant dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la réponse du contremaître ou du chef de département, sous peine de nullité.
- 9.04 Si la décision du gérant de l'usine n'est pas rendue dans les dix (10) jours ouvrables suivants ou si sa réponse est insatisfaisante, l'union doit alors déférer le cas à l'arbitrage, conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec, Article 100 et ce, dans les vingt (20) jours de calendrier suivants, sous peine de nullité.
- 9.05 GRIEF COLLECTIF:  
Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions.
- 9.06 Les parties peuvent, d'un commun accord, au moyen d'un avis écrit, prolonger ou modifier tout délai concernant la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

- 10.01 Si la décision du gérant de l'usine prévue à la clause 9.04 n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief pourra être soumis à un arbitre unique choisi par les parties, ou à défaut d'accord, nommé par le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec, tel que stipulé au Code du Travail, dans les vingt (20) jours de calendrier suivants, sous peine de nullité.
- 10.02 L'arbitre fixe la date de la première séance d'arbitrage et en avise les parties. L'arbitre rend la sentence arbitrale dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la dernière séance d'audition.
- 10.03 L'arbitre est le maître de la procédure, il convoque et réunit les parties aux présentes afin d'entendre les dépositions de celles-ci. L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause. Il ne doit traiter que des questions spécifiques telles qu'elles lui sont soumises.
- 
- CU.

- 10.04 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à parts égales par l'employeur et l'union. Les autres frais sont à la charge respective des parties.
- 10.05 Les samedis, dimanches, congés statutaires et vacances annuelles ne seront pas comptés dans les délais de la procédure de grief.

ARTICLE 11 - REPRESENTATION DE L'UNION

11.01 Délégués:

Les salariés sur chaque équipe devront choisir parmi les membres un représentant comme "délégué de groupe". Les fonctions de ce délégué seront de prendre en considération tout grief que les salariés de son groupe soumettront à son attention et de procéder avec ces griefs selon la procédure de griefs établie plus haut.

11.02 Comité de grief:

L'union devra désigner trois (3) délégués qui constitueront le comité de griefs de l'union. Un (1) de ces délégués sera désigné comme président. Après en avoir obtenu la permission de l'employeur, le délégué pourra faire enquête sur les griefs pendant les heures de travail.

Ce comité se réunira avec la direction de l'employeur mensuellement ou plus souvent, après entente mutuelle entre les parties. Il est entendu que ces réunions seront tenues durant les heures de travail, sans perte de salaire s'il y a lieu pour les membres du comité de griefs.

11.03 Copie du procès-verbal:

Une copie du procès-verbal dûment signée par le représentant de l'union et celui de la Compagnie sera transmise aux deux parties dans les quinze (15) jours de la tenue de la réunion du comité des griefs.

Il est convenu que les signatures du procès-verbal ne constituent pas un règlement qui lie les parties.

11.04 Liste des délégués et membres du comité de grief:

L'union soumettra, par écrit, à l'employeur la liste des noms des délégués de groupe ainsi que ceux des membres et du président du comité de griefs de l'union. L'employeur ne sera pas tenu de reconnaître les délégués tant qu'il n'aura pas reçu la liste des délégués de l'union, de même que la liste des modifications.

11.05 Agent d'affaires et représentants:

Il est entendu qu'aux réunions entre le comité de griefs et l'union et les représentants de l'employeur, l'union pourra avoir l'assistance de son agent d'affaires et/ou d'un autre représentant officiel de l'union et que ces personnes pourront assister aux réunions.

CV.

ARTICLE 12 - AFFICHAGE D'AVIS

- 12.01 L'union pourra afficher des avis de ses activités aux endroits habituels ou sur des tableaux désignés par l'employeur à cette fin. Ces avis devront être signés par un officier de l'union et avoir été approuvés au préalable par l'employeur.
- 12.02 Aucune circulaire ne pourra être distribuée sur les propriétés de l'employeur sans sa permission expresse.

ARTICLE 13 - GREVE ET LOCK-OUT

- 13.01 L'union reconnaît que, ni elle, ni ses membres, ne causeront, n'aideront, n'encourageront, ni ne prendront part à une grève, diminution de production ou arrêt de travail pendant la durée de cette convention. Le salarié qui fait défaut de se conformer aux dispositions du présent paragraphe sera passible de mesures disciplinaires.
- 13.02 L'employeur convient de ne pas faire de lock-out au cours de la durée de la présente convention.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 Ceci n'est pas une garantie d'heures de travail par jour ou par semaine ou de jours de travail par semaine.

14.02 Equipes non-rotatives:

- a) Les heures normales de travail pour l'équipe de jour sont les suivantes:

Du lundi au vendredi inclusivement:  
De 07:00 à 15:30 heures, avec interruption de trente (30) minutes pour le repas non rémunéré;

- b) Tous les salariés bénéficient de quatre (4) périodes de dix (10) minutes chacune: elles seront observées aux heures suivantes:

08:15 à 8.25 heures  
10:00 à 10:10 heures  
13:00 à 13:10 heures  
14:15 à 14:25 heures

14.03 DEUX EQUIPES:

- a) Quart de jour:

du lundi au vendredi inclusivement, de 7:00 heures à 15:30 heures, avec interruption de trente (30) minutes pour le repas non rémunéré.

- b) Quart du soir:

du lundi au vendredi inclusivement de 15:30 heures à 24:00 heures, avec interruption de trente (30) minutes pour le repas non rémunéré.

- c) Période de repos:

Tous les salariés bénéficient de quatre (4) périodes de repos de dix (10) minutes chacune; elles seront observées aux heures suivantes:

ed

Quart de jour: 08:15 à 08:25 heures  
10:00 à 10:10 heures  
13:00 à 13:10 heures  
14:15 à 14:25 heures

Quart du soir: 16:30 à 16:40 heures  
18:00 à 18:10 heures  
21:50 à 22:00 heures  
23:00 à 23:10 heures

14.04

Une cédule de travail continu pourra être établie par l'employeur pendant la durée de la présente convention; les heures de travail pour les trois (3) équipes rotatives dans ce cas seraient les suivantes:

a) Quart de jour:

du lundi au vendredi inclusivement de 08:00 à 16:00 heures, avec interruption payée de trente (30) minutes pour le repas.

b) Quart du soir:

du lundi au vendredi inclusivement de 16:00 à 24:00 heures avec interruption payée de trente (30) minutes pour le repas.

c) Quart de nuit:

du dimanche soir au vendredi matin de 24:00 à 08:00 heures avec interruption payée de trente (30) minutes pour le repas.

d) Tous les salariés bénéficient de deux périodes de repos de dix (10) minutes aux heures qui seront déterminées par l'employeur.

14.05

Le travail du samedi est volontaire.

#### ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01

Aucun salarié ne fera du temps supplémentaire à moins d'avoir été expressément autorisé par l'employeur ou son représentant.

15.02

a) L'employeur s'engage à faire une répartition juste et équitable du temps supplémentaire parmi les salariés qui ont les qualifications requises pour effectuer le travail. Advenant qu'aucun salarié qualifié n'accepte d'effectuer du temps supplémentaire, le salarié possédant le moins d'ancienneté sera tenu d'effectuer tel travail. Toutefois l'employeur n'utilisera pas cette disposition pour accorder un congé à un salarié qui a déjà effectué du temps supplémentaire au cours de la semaine; ceci ne doit être interprété en aucun cas comme une garantie de la semaine de travail pour le salarié concerné.

b) Tout travail autorisé et accompli par un salarié à partir de 17:00 heures le samedi, à 23:00 heures le dimanche, est considéré comme surtemps et rémunéré au taux double du taux horaire régulier du salarié.

- c) Nonobstant ce qui précède, advenant que l'employeur décide d'introduire un système de travail à quatre (4) équipes, les parties devront s'entendre au préalable sur les nouvelles conditions de travail devant s'appliquer à ce nouveau système.
- d) Pour le calcul du temps supplémentaire, la semaine commence le dimanche à 00.01 minute pour se terminer le samedi soir à 24:00 heures.
- e) Le temps supplémentaire sera rémunéré à raison de cent cinquante pour cent (150%) du taux régulier, après quarante (40) heures de travail par semaine.

- 15.03 Pour le calcul du temps supplémentaire, les congés chômés et payés mentionnés à l'Article 16.01 seront considérés comme travaillés.
- 15.04 Rappel:  
Si, après les heures régulières de travail, un salarié est requis de revenir à l'usine pour effectuer un travail quelconque, tel travail sera rémunéré au taux applicable avec une rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures à temps simple.
- 15.05 Si l'employeur néglige d'aviser un salarié de ne pas se présenter au travail au début de son équipe régulière, ce dernier bénéficie d'une rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures à taux régulier; ceci ne s'applique pas dans les cas de force majeure ou fortuits. Toutefois le salarié devra accomplir tout travail que l'employeur voudra lui confier.
- 15.06 Un salarié appelé à travailler deux (2) quarts consécutifs, soit douze (12) heures, reçoit une allocation de sept dollars (7.00\$) pour son repas.

ARTICLE 16 - CONGES CHOMES ET PAYES

- 16.01 Les jours suivants sont considérés comme chômés et payés:
1. Le Jour de l'An
  2. Le 2 janvier
  3. Le Vendredi-Saint
  4. La Fête de Dollard
  5. La Fête Nationale (24 juin)
  6. La Confédération
  7. La Fête du Travail
  8. Le Jour de l'Action de Grâces
  9. Le Jour de Noel
  10. Le 26 décembre
  11. Le 31 décembre
  12. La veille de Noël
- 16.02 Pour avoir droit aux jours de congés chômés et payés, le salarié doit:
1. avoir acquis son droit d'ancienneté;
  2. avoir travaillé le jour ouvrable précédant immédiatement et le jour ouvrable qui suit immédiatement la fête. Le salarié absent pour cause d'accident ou maladie aura droit au paiement de cette fête, s'il est absent pour cause d'accident ou maladie depuis moins de trois (3) mois, pourvu qu'il y soit éligible par ailleurs.

3. Lorsque deux (2) fêtes sont consécutives, si un salarié n'entre pas au travail tel que stipulé à l'Article 16.02 - 2., il perdra deux (2) journées de fête. Si le salarié n'entre au travail que l'une des deux (2) journées stipulées à l'Article 16.02 - 2., il ne perdra qu'une (1) journée de fête seulement.
- 16.03 Le salarié reçoit en paiement de chacune des fêtes ci-haut mentionnées, l'équivalent de huit (8) heures de travail à son taux régulier de salaire.
- 16.04 Le salarié qui est appelé à travailler un jour de congé payé est rémunéré au taux et demi de son salaire régulier (cent cinquante pour cent (150%), en plus de son jour de congé payé.
- 16.05 Si l'un ou l'autre des congés ci-dessus mentionnés tombe un samedi ou un dimanche, ils seront reportés au vendredi précédant ou au lundi suivant, et l'employeur affichera à l'avance la date où le congé sera reporté.
- 16.06 Si le congé tombe au milieu de la semaine, il sera reporté au vendredi ou au lundi suivant, et l'employeur affichera à l'avance la date où le congé sera reporté, à l'exception des 24, 25, 26 et 31 décembre, 1er et 2 janvier.
- 16.07 Les congés pourront être pris à une autre date, après entente entre les parties.
- 16.08 Tout congé chômé et payé prévu à l'Article 16.01, et intervenant durant une mise-à-pied d'une durée inférieure à quatorze (14) jours de calendrier, sera payable, en autant que l'employé y est éligible par ailleurs

#### ARTICLE 17 - VACANCES PAYEES

- 17.01 Tout salarié ayant accumulé, au premier (1er) mai de chaque année, moins de cinq (5) ans de service continu au service de l'entreprise aura droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours de l'année qui précède ce premier (1er) mai.
- 17.02 Tout salarié ayant accumulé, au premier (1er) mai de chaque année, ayant plus de cinq (5) ans mais moins de quinze (15) ans de service continu au service de l'entreprise, aura droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de six (6) pour cent (6%) du salaire gagné au cours de l'année qui précède ce premier (1er) mai.
- 17.03 Tout salarié ayant accumulé, au premier (1er) mai de chaque année, quinze (15) ans mais moins de vingt (20) ans de service continu au service de l'entreprise aura droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de sept pour cent (7%) du salaire gagné au cours de l'année qui précède ce premier (1er) mai.
- 17.04 Tout salarié ayant accumulé, au premier (1er) mai de chaque année vingt (20) ans de service continu au service de l'entreprise, aura droit à trois (3) semaines de vacances payées, à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné au cours de l'année qui précède ce premier (1er) mai.
- 17.05 Les salariés auront droit de recevoir le paiement de leurs vacances respectives avant de partir pour celles-ci, ou, au choix, une (1) semaine précédant l'entrée en vacances.

CU

- 17.06 Au cas où il y aurait un congé statutaire survenant durant les vacances annuelles d'un salarié, le paiement de ce congé sera ajouté à la première paie due au salarié après son retour de vacances. Cependant le salarié et l'employeur pourront convenir de remettre ce congé à une date ultérieure.
- 17.07 L'employeur fermera l'usine deux (2) semaines consécutives entre le premier (1er) juillet et le premier (1er) septembre de chaque année pour fins de vacances générales. L'employeur affichera la date de ces vacances avant le premier (1er) mai de chaque année.
- L'employeur s'engage à faire tout en son possible pour fixer ces vacances au cours des deux (2) dernières semaines complètes de juillet.
- Les troisième (3) et quatrième (4) semaines de vacances seront prises après entente avec l'employeur.

ARTICLE 18 - SALAIRES

- 18.01 Les salariés sont payés selon leur occupation; les occupations et les taux horaires de salaire apparaissent à l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de cette convention.
- 18.02 Un salarié appelé à occuper temporairement une fonction pour laquelle est prévu un taux horaire de salaire supérieur, recevra le taux horaire de salaire supérieur de l'occupation à compter de la première heure complète travaillée.
- 18.03 Lors du bris d'une machine, l'employé transféré sera payé à son taux horaire de base de sa classification pendant huit (8) heures, même s'il est transféré de classification.
- 18.04 Quand il survient une fermeture d'une machine pour une période indéfinie, le salarié opérant cette machine ayant le plus d'ancienneté, aura le droit de remplacer un autre employé possédant moins d'ancienneté sur une autre occupation dans l'usine, sous réserve du paragraphe 8.05 de la Convention Collective.
- 18.05 Toutefois, si le travail reprend sur la machine, l'employé qui a été déplacé en vertu du paragraphe 18.04 retournera sur la machine qu'il occupait avant la fermeture de la machine, sous réserve du paragraphe 8.05 de la Convention Collective.

*12/1/84*  
*J.S.* 18.06 *V.P.* *L'employeur avisera l'union advenant des modifications au bon*  
ARTICLE 19 - OCCUPATION NOUVELLE OU MODIFIEE

- 19.01 Advenant l'installation d'une nouvelle tâche dans l'usine, cette nouvelle tâche est affichée selon les dispositions de l'Article 8.
- Le salarié qui obtient le poste, et qui se prévaut des dispositions de l'Article 8.13, ne peut postuler un poste vacant avant quatre (4) mois.
- 19.02 Le taux horaire de salaire d'une tâche nouvelle ou substantiellement modifiée est fixé en tenant compte des taux horaires de salaire en vigueur dans l'usine pour des tâches équivalentes ou comparables.

*[Signature]*

*cc.*

- 19.03 A défaut d'entente entre les parties à la suite d'une période d'essai de trente (30) jours, l'employeur accordera le taux horaire de salaire proposé par lui et le salarié pourra se prévaloir de la procédure de règlement des griefs pour faire valoir ses droits.
- 19.04 Dans tous les cas, le nouveau taux sera rétroactif à la date où la nouvelle tâche ou la tâche modifiée aura été mise en vigueur.
- 19.05 Dans le cas d'une tâche nouvelle, le représentant de l'union à l'usine sera avisé avant la mise en opération de cette nouvelle tâche.


ARTICLE 20 - PAIE

- 20.01 Le salaire du salarié lui sera payé une fois par semaine, le jeudi pour la semaine précédente, à moins que le jeudi soit un jour férié; dans un tel cas, le jour de paie sera la journée précédente.
- Les chèques de paie seront disponibles à 00.01 heure le jeudi pour la troisième (3e) équipe, et à 10:00 heures le jeudi pour la première et la deuxième équipes.
- 20.02 Avec la paie, le salarié reçoit par écrit les détails suivants:
1. nom et prénom du salarié
  2. la date de la période de paie
  3. le salaire brut
  4. le temps supplémentaire
  5. les déductions itemisées
  6. le montant net payé
  7. le pourcentage de vacances cumulatif sera inscrit sur le chèque de paie de chaque employé.

ARTICLE 21 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 21.01 Le plan d'assurance collective présentement en vigueur sera maintenu, à moins d'entente contraire entre les parties. La participation du salarié avec dépendants est de \$1.35 par semaine et celle du salarié sans dépendant, de \$0.50 par semaine. L'employeur paie en plus, une contribution de \$0.22 par semaine par salarié, ce qui représente le supplément ajouté à la police pour défrayer le coût des lunettes et verres de contact s'appliquant au salarié seulement.
- 21.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au plan d'assurance-groupe couvrant les salariés de l'employeur.

ARTICLE 22 - SECURITE ET SANTE

- 22.01 L'employeur se conformera aux dispositions de la Loi 17 sur la Santé et la Sécurité au travail.
- 22.02 La Compagnie convient de prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail. Le Syndicat convient de collaborer avec la compagnie en encourageant et en donnant tout son appui pour l'application des mesures de santé et de sécurité au travail, de prévention des
- 
- 00

incendies et pour éduquer les employés. Le Syndicat collaborera également avec la compagnie afin que les employés se conforment aux règles, règlements et pratiques raisonnables qui peuvent être prescrits par la compagnie dans le but de fournir des conditions de travail sécuritaires.

- 22.03 La compagnie et le Syndicat délèguent chacun deux (2) représentants sur le comité de santé et de sécurité du travail. Ce comité se réunit un minimum d'une (1) fois par mois et ses fonctions sont celles énoncées par la Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail.
- 22.04 En cas d'accident à un salarié au travail, l'employeur fournira les premiers soins requis ainsi que le transport à l'hôpital ou chez un médecin si nécessaire. Le retour chez lui ou à l'usine (dépendant de la décision du médecin ou de l'hôpital) sera aussi défrayé par l'employeur sauf si couvert par les bénéfices d'assurance-groupe ou par la Commission de la Santé et Sécurité au Travail.
- 22.05 Si un salarié est blessé au travail et doit s'absenter du travail pour se faire soigner, il est payé pour le reste de sa journée de travail à son taux régulier.
- 22.06 Des moustiquaires seront installés aux fenêtres en saison estivale et l'employeur installera également des appareils pour chasser les moustiques.
- 22.07 Il a été convenu qu'en saison estivale, l'employeur tiendra compte de la demande de la majorité des salariés de l'usine concernant l'arrêt de travail si la température enregistre 90° F. ou plus, et si l'humidité est de 65% ou plus, de telle sorte que le rendement au travail en est affecté.
- 22.08 L'employeur fournit un tablier aux opérateurs de la machine à bandeler.

#### ARTICLE 23 - CONGE MATERNITE

- 23.01 En cas de maternité, la salariée obtient, sur demande, un congé maternité, sans salaire, qui lui donne droit de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait ou un poste équivalent.
- Ce congé maternité est accordé aux conditions suivantes:
- a) il est loisible à la salariée de quitter son poste quand le médecin le lui recommandera;
  - b) dès son retour au travail après la naissance de son enfant, elle présente un certificat du médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie;
  - c) pendant son congé maternité, la salariée demeure à l'emploi de l'employeur et elle continue d'accumuler de l'ancienneté.



C.V

ARTICLE 24 - CERTIFICAT D'EMPLOI

- 24.01 L'employeur s'engage à remettre, au moment de son départ, à tout salarié qui le désire, un certificat de référence indiquant la fonction occupée et la période de temps durant laquelle il a été au service de l'employeur.

ARTICLE 25 - COMITE OUVRIER PATRONAL

- 25.01 Les parties conviennent de maintenir un comité ouvrier patronal composé de trois (3) représentants syndicaux et de trois (3) représentants de l'employeur. Toutefois, les parties pourront s'adjoindre des représentants additionnels si les circonstances l'exigent.
- 25.02 Le but de ce comité est de discuter des questions d'intérêt mutuel autres que les griefs et les sujets à négociation. Des réunions se tiendront aux dates et heures déterminées par le comité, mais au moins une fois par mois.
- 26.03 Les salariés qui participent à ce comité durant leurs heures régulières de travail ne subiront aucune perte de salaire.

ARTICLE 26 - CONGES DE DECES

- 26.01 Tout salarié ayant de l'ancienneté bénéficie de congés payés lors du décès d'un parent immédiat, soit:
- Trois (3) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement, dans le cas du décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère du salarié;
  - le jour des funérailles, s'il s'agit d'un jour ouvrable, dans le cas du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère et de la belle-soeur du salarié.

Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat la journée même, mais au plus tard une (1) heure après le début de son équipe régulière de travail.

ARTICLE 27 - DISCIPLINE ET RENVOI

- 27.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié entraînant une mesure disciplinaire quelconque, l'employeur communique au salarié concerné un avis écrit donnant les précisions à ce sujet et copie de cet avis est transmis à l'union.
- 27.02 L'employeur doit fournir au salarié, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose. Tel avis doit être transmis à l'Union.
- 27.03 Tout salarié ayant acquis de l'ancienneté selon les dispositions de l'Article 8.02 et qui est l'objet d'une mesure disciplinaire, peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs, et s'il y a lieu, à l'arbitrage

C.V.

- 27.04 a) Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié, pour la première offense ou la deuxième offense, tel que mentionné au paragraphe 28.08 de cette Convention est retiré après sept (7) mois et ne peut être allégué en aucun cas.
- b) Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié, suite à une troisième offense ou la quatrième offense tel que mentionné au paragraphe 28.07 b) de cette Convention est retiré après huit (8) mois et ne peut être allégué en aucun cas.
- 27.05 Une suspension n'interrompt pas le service continu d'un salarié.
- 27.06 Les parties conviennent d'accorder aux cas de suspension ou de congédiement, priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.
- 27.07 Si un salarié est avisé qu'il est convoqué pour recevoir une réprimande personnelle et verbale, et qu'il réclame la présence de son délégué départemental, tel délégué sera appelé avant que l'employé soit réprimandé.
- 27.08 Les peines suivantes s'appliquent:
- Première offense : réprimande personnelle et verbale;  
Deuxième offense : réprimande écrite avec copie à l'union;  
Troisième offense : suspension du travail, sans paie, pour une période allant d'un (1) à trois (3) jours réguliers de travail, selon la gravité de l'offense;  
Quatrième offense : renvoi.

#### ARTICLE 28 - CORRESPONDANCE

- 28.01 Excepté les cas prévus autrement, les communications officielles sous forme de correspondance entre l'employeur et l'union devront être données par lettre, franc de port, comme suit:
- A l'employeur:
- Emballages D'Anjou Inc.  
10,300 Boul. Ray Lawson,  
Ville d'Anjou, QC  
H1J 1M1
- A l'Union:
- Ouvriers Unis des Textiles d'Amérique,  
4377 ouest, rue Notre Dame, ch. 6,  
Montréal, QC  
H4C 1R9.

- 28.02 Toute communication ainsi échangée sous cette entente est considérée comme remise par l'une des parties et reçue par l'autre, le jour d'affaire suivant la date de la mise à la poste.

#### ARTICLE 29 - IMPRESSION DE LA CONVENTION

- 29.01 Il est entendu et convenu que les parties partageront le coût d'impression des livrets de la convention, à parts égales.

C.V.

ARTICLE 30 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

30.01 L'employeur peut apporter des améliorations ou changements technologiques. Lorsque ces améliorations ou changements se produisent et sont susceptibles de réduire la main-d'oeuvre de façon permanente, l'employeur en avise l'union dès que sa décision est prise, mais au moins quinze (15) jours à l'avance. Dans un tel cas, l'employeur s'engage à recourir à toutes mesures législatives tel que programme de formation en industrie de la main-d'oeuvre du Canada.

ARTICLE 31 - DUREE DE LA CONVENTION

31.01 La présente convention entre en vigueur à compter de la signature jusqu'au 31 août 1986 inclusivement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ville d'Anjou, QC. ce. 12.1.84.

*J. G. G.* . . . . de *J. G. G.* . . . 1984.

EMBALLAGES D'ANJOU INC.

OUVRIERS UNIS DES TEXTILES  
D'AMERIQUE,  
LOCAL 397 (CTC)

*Jacques Giroux*  
*Gérald Bugeaud*

*Claudette Plourde*

*Françoise Corbin*

*Caroline Veyron*

*Jean Guy St Jean*

*[Signature]*

*ew*

A N N E X E "A"

ECHELLE DES SALAIRES

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>01-09-83</u>	<u>01-09-84</u>	<u>01-09-85</u>
		<u>TAUX HORAIRES</u>	
1. RECHERCHISTE	\$9.00	\$9.45	\$9.92
2. MECANICIEN	8.85	9.29	9.75
3. AIDE-RECHERCHISTE	7.50	7.88	8.27
4. OPERATEUR DE TRIEUSES ELECTRONIQUES 6.08 (avec connaissances en électronique)		6.38	6.70
5. AIDE-MECANICIEN	5.85	6.14	6.45
6. OPERATEUR DE MACHINE A BANDELER	5.83	6.12	6.43
7. OPERATEUR DE MACHINE A BANDEROLER	5.83	6.12	6.43
8. PREPOSE A L'ALIMENTATION ET TOUS LES AUTRES SALARIES (ES)	5.60	5.88	6.17

Les taux d'embauche seront de dix cents (\$0.10) inférieurs aux taux réguliers de la présente annexe, pour les premiers trois (3) mois de service du salarié.



CV