



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

08370-9
8 4 0 3 0 1 3

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 checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | | | | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | M-26464-03 |
| Date | Signature 84-01-31 | Reception 84-02-10 | Durée | Du 83-12-01 | Au 86-11-30 | Nombre de salariés régis par la convention collective 10 |

| Association | Employeur |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des employés de B.C.M. 2210 Henri Bourassa Est #3 Montréal, Québec H2B 1T3 | <input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Les Encres B.C.M. Ltée 2075 Boul. Industriel Chomedey Québec H7S 1P7 |
| <input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> P G R & Associés Inc. Conseillers Synd. en relations de Travail Att: P.G. Rolland 2210 Henri Bourassa E. Ste 3 Montréal, Québec H2B 1T3 | Etablissements visés: même et 2045 Boul. Industriel Chomedey Région <u>06-06</u> Activité <u>3799(5)</u> Affiliation <u>10</u> |

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

| Pour le commissaire général du travail | |
|--|-----------------|
| Signature | Date |
| Pierrette David /ms | 84-03-09 |

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-1970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: LES ENCREES B.C.M. LTEE
ET : LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE B.C.M.

ARTICLE 1. OBJET DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre la Compagnie et ses salariés et d'autre part d'établir et maintenir des conditions de travail qui soient justes pour tous et chacun.

ARTICLE 2. RECONNAISSANCE

2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur des salariés assujettis à l'accréditation émise par le service du droit d'association du Ministère du travail et qui se lit comme suit:

Tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés du bureau, des techniciens de laboratoire et des vendeurs.

2.02 Toute modification de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention doit, pour être valide, être acceptée par les parties.

ARTICLE 3.

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, à moins que le contexte s'y oppose, les termes suivants signifient:

3.01 "convention" la présente convention collective de travail.

"salarié" tout salarié de l'employeur compris dans l'unité de négociation et, par conséquent, assujetti à la convention.

"embauchage" emploi par l'employeur de tout nouveau salarié.

"réembauchage" emploi par l'employeur de tout salarié déjà assujetti à la convention, mais mis-à-pied et ayant un droit de rappel.

"congédiement" renvoi pour juste cause d'un salarié par l'employeur.

"mise à pied" renvoi d'un ou plusieurs salariés pour manque de travail, mais avec droit de rappel selon le régime d'ancienneté.

ARTICLE 3.

(SUITE)

3.01

"suspension" renvoi temporaire pour juste cause d'un salarié par l'employeur.

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

"jour ouvrable" signifie un jour de la semaine à l'exception des samedis, dimanches, des jours fériés et les congés autorisés par la présente convention.

ARTICLE 4.

GREVE ET LOCK-OUT

4.01

Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur s'engage à ne pas recourir au lock-out et le Syndicat s'engage à ne pas faire de grève ni de ralentissement de travail.

ARTICLE 5.

DISCRIMINATION

5.01

L'employeur et le Syndicat conviennent de ne faire aucune discrimination à l'égard d'aucun salarié que ce soit pour des raisons de race, de croyance de couleur, d'origine ethnique, d'âge, de leur adhésion ou non adhésion au Syndicat.

ARTICLE 6.

SECURITE SYNDICALE

6.01

Un salarié qui, à la signature de cette convention est un membre du Syndicat, doit comme condition d'emploi, demeurer membre du Syndicat pour la durée de cette convention, excepté s'il est exclu du Syndicat. Dans ce dernier cas, il conserve son emploi, mais paie un montant égal à la contribution syndicale.

6.02

Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de son embauchage, devenir membre du Syndicat et le demeure pour la durée de cette convention, excepté s'il est exclu du Syndicat. Dans ce dernier cas, il conserve son emploi, mais doit payer un montant égal à la contribution syndicale.

ARTICLE 6 .

(SUITE)

- 6.03 Lors de l'embauchage d'un nouveau salarié, le représentant du Syndicat sera avisé.
- 6.04 Le montant des contributions est établi par le Syndicat et celui-ci avise l'employeur par écrit vingt et un (21) jours à l'avance de tout changement apporté à ce montant. Les déductions seront faites selon les périodes de paie en vigueur chez l'employeur.
- 6.05 Les montants ainsi déduits sont remis à P.G.R. & ASSOCIES INC. dans les quinze (15) jours du mois qui suit la déduction qui a été effectuée sur la paie hebdomadaire du salarié.
- Chaque remise doit être accompagnée d'une liste en trois (3) copies du nom des salariés pour lesquels la retenue a été effectuée et le montant déduit.
- 6.06 Le Syndicat et les salariés doivent indemniser l'employeur contre toute poursuite faite en relations de l'application de cet article.
- 6.07 L'employeur s'engage à inscrire sur les formules d'impôt fédéral et provincial le montant des cotisations syndicales payé par le salarié pour l'année précédente.

ARTICLE 7 .

AFFICHAGE D'AVIS

- 7.01 L'employeur s'engage à fournir au Syndicat un tableau exclusif d'affichage pour affichage des avis syndicaux installé dans le vestiaire.
- 7.02 Tout affichage est préalablement soumis à l'approbation de l'employeur.

ARTICLE 8 .

ACTIVITES SYNDICALES

8.01

Comité Exécutif

La compagnie reconnaît le Comité Exécutif du Syndicat composé de deux (2) membres dont un (1) membre dudit Comité peut rencontrer la Compagnie, sur rendez-vous pris préalablement, et par voie d'accommodement entre les parties; et ce, durant les heures régulières de travail et sans perte de salaires pour telles heures. Le Comité s'occupe aussi de la négociation et des griefs.

8.02

Comité d'Hygiène et de Sécurité Industrielle

Les parties conviennent de former un Comité consultatif, dit d'hygiène et de sécurité industrielles, composé de quatre (4) membres, comme suit:

1. Deux (2) membres réguliers choisis par le Syndicat
2. Deux (2) membres réguliers choisis par la Compagnie.

8.02 (SUITE)

Ce comité fonctionnera à voix égale entre la la Compagnie et les salariés.

8.03

Le Syndicat avise l'employeur par écrit du nom de ses officiers prévus à la présente convention. L'employeur fournit au Syndicat le nom de ses responsables. Chaque partie avise l'autre des changements à cette liste.

8.04

Les représentants extérieurs du Syndicat, sur demande, peuvent participer à toutes les rencontres du comité exécutif, à la condition que la partie opposée en soit informée à l'avance et que la date et l'heure de leurs rencontres soient mutuellement convenues. L'Employeur peut également avoir recours à des représentants extérieurs.

8.05

Pour toute matière ayant trait à la convention collective, un salarié peut, s'il le désire, être accompagné par un représentant du comité exécutif, lors d'une convocation par un représentant de l'employeur.

ARTICLE 9.

DROIT DE L'EMPLOYEUR

9.01

Les fonctions habituelles d'administrer, d'opérer, de gérer l'entreprise et de diriger le travail des salariés sont dévolues à l'employeur.

ARTICLE 10.

PROCEDURE DE GRIEFS

10.01

Tout salarié qui désire faire un grief peut le faire suivant les dispositions de l'article 10.02. Le Syndicat pourra faire un grief directement à la deuxième étape tel que mentionné à l'article 10.02 dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance des faits qui font l'objet du grief et le soumettre par écrit au représentant de la Compagnie.

Dans le cas des vacances annuelles, le délai se complètera à partir du retour de ces vacances.

10.02

Première étape

Avant de déposer un grief, le salarié doit, et ce, accompagné ou non de son représentant syndical, rencontrer son supérieur immédiat dans les cinq (5) jours ouvrables de la naissance des événements qui font l'objet du grief.

10.03

Deuxième étape

Si le cas n'est pas réglé ou si la décision du supérieur immédiat n'est pas rendue dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la rencontre mentionnée à l'article 10.02, le salarié, accompagné de son délégué soumettra le grief, par écrit, au surintendant d'atelier dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. La période mentionnée au 10.02 et 10.03 doit être complétée dans les quinze (15) jours de calendrier de la naissance des faits qui font l'objet du grief, à défaut de quoi le grief sera considéré comme abandonné.

ARTICLE 10.

(SUITE)

- 10.03 Le surintendant d'atelier rend sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date où le grief a été soumis. Le grief doit annoncer les raisons de ce grief et les articles de la convention ayant fait l'objet d'une violation selon le salarié.
- 10.04 Troisième étape
Si le cas n'est pas réglé ou si la décision du surintendant d'atelier n'est pas rendue dans le délai prescrit, le grief est soumis, par écrit, au surintendant de production dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision du surintendant d'atelier, ou de l'expiration de délai pour cette décision.

Le comité de griefs et les représentants de l'employeur doivent se rencontrer dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief par le surintendant de production, dans le but de tenter de trouver une solution au grief. Le représentant de l'employeur ou son substitut doit donner sa réponse écrite au grief dans les cinq (5) jours ouvrables après l'ajournement de cette assemblée. Si les membres du comité le jugent nécessaire, le salarié participe à la rencontre du comité de grief.
- 10.05 Si le Syndicat désire soumettre le grief à l'arbitrage en vertu des dispositions de l'article 11 de la convention, il doit en aviser l'autre partie par écrit dans les vingt (20) jours civils qui suivent la décision du surintendant d'atelier ou de son substitut.
- 10.06 Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'entraîne pas sa nullité.

ARTICLE 11.

ARBITRAGE

- 11.01 Lorsqu'un grief n'est pas réglé par la procédure de l'article 10, il est soumis à un arbitrage, choisi par les parties, ou à défaut d'accord, nommé par le Ministère du Travail.
- 11.02 L'arbitre a juridiction pour maintenir une mesure disciplinaire ou ordonner la réinstallation d'un salarié à son emploi ainsi que de décider de l'indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. Cette indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner ailleurs.
- 11.03 La décision d'un arbitre ne doit pas avoir pour effet d'amender, d'ajouter ou de modifier la présente convention.
- 11.04 La décision de l'arbitre lie les parties, ainsi que tous les salariés intéressés.

ARTICLE 11.

(SUITE)

- 11.05 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre, s'il y a lieu, sont payés à parts égales par l'employeur et le Syndicat. Les autres frais sont à la charge respective des parties.
- 11.06 Les parties peuvent consentir par écrit à prolonger les délais prévus aux différentes étapes de la procédure des griefs.
- 11.07 Une copie de toute mesure disciplinaire prise contre un salarié est remise au comité exécutif du Syndicat.
- 11.08 Tout avis ou sanction disciplinaire est retiré du dossier du salarié après treize (13) mois de sa survenance.
- 11.09 Si l'employeur désire faire un grief sur les dispositions de la convention collective, les étapes, délais et les autres formalités s'appliquent mutatis mutandis.

ARTICLE 12.

ANCIENNETE

- 12.01 L'ancienneté d'un salarié signifie le temps de service du salarié avec l'employeur à l'intérieur de l'unité de négociation depuis la date de son embauchage, et devra être utilisée pour: les vacances annuelles, les mises-à-pieds, rappels au travail, le tout tel que prévu dans la présente convention collective.
- 12.02 Un salarié sera considéré comme salarié à l'essai pendant les premiers quatre vingt dix (90) jours effectivement travaillés pour l'employeur. Une fois cette période terminée, son ancienneté est rétroactive à la date d'embauchage.
- 12.03 Durant cette période d'essai, aucun grief ne peut être formulé au sujet d'un congédiement ou d'une mise-à-pied, d'une rétrogradation. Cependant, le salarié a droit à tous les autres droits et privilèges de la présente convention à l'exception des jours de congés payés. Les salariés qui n'ont pas complété soixante (60) jours de travail pour la Compagnie n'auront pas droits aux jours de congés payés.
- 12.04 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi, lorsque:
1. il quitte volontairement son emploi;
 2. il est renvoyé pour juste cause;
 3. il est mis à pied ou malade pendant une période équivalente à l'ancienneté acquise jusqu'à un maximum de douze (12) mois;
 4. s'il est mis à pied temporairement, refuse et néglige de se reporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception d'un avis sous pli recommandé ou qui suivent la réception d'un avis par livraison spéciale de l'employeur le rappelant au travail. Une copie de cet avis doit être adressée au Syndicat;
 5. il est absent de son travail sans raison suffisante pour trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus.
- 12.05 L'employeur accepte:
1. De fournir au Syndicat, et d'en faire l'affichage sur le tableau à cet effet dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la convention et à tous les six (6) mois par la suite, une liste comportant les noms, dates d'ancienneté, classification de tous les salariés régis par cette convention.
 2. Dans les trente (30) jours de la réception de la liste par le Syndicat, un salarié peut demander la correction, de sa date; à défaut d'entente, il peut soumettre son cas selon la procédure de griefs prévue à la présente convention. A l'expiration de cette période de trente (30) jours, la liste est présumée exacte et finale.

12.06

Un salarié qui est absent à cause d'une maladie industrielle ou d'un accident de travail accumule et ne souffre d'aucune perte de ses droits accumulés d'ancienneté à cause de l'accident de travail ou de la maladie industrielle. Ce salarié pourra reprendre son poste de travail s'il existe encore, à défaut de quoi il déplace un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui sur une autre occupation, s'il peut en remplir les exigences normales. S'il est atteint d'une incapacité partielle permanente résultant d'un accident industriel à l'emploi de l'employeur, il sera considéré pour tout poste, s'il peut en remplir les exigences normales.

12.07

S'il est nécessaire de faire des mises-à-pied par suite d'un manque de travail, la procédure suivante est observée:

- a) Les salariés mis à pied doivent être avisés individuellement aussitôt que possible et au moins cinq (5) jours ouvrables si la mise à pied dure plus de deux (2) semaines, et un (1) jour ouvrable avant la mise à pied, si la mise à pied dure moins de deux (2) semaines, sauf si l'employeur n'est pas capable de donner tel avis en raison des causes hors de son contrôle. Une copie de cet avis doit être remise au Syndicat.
- b) Les salariés à l'essai et les temporaires sont les premiers mis à pied, pourvu que les employés qui restent puissent faire le travail disponible.
- c) Si d'autres mises à pied sont nécessaires, les salariés possédant le moins d'ancienneté sur leurs occupations sont mis à pieds en autant qu'il y ait d'autres salariés qui puissent remplir toutes les exigences de la tâche. Le salarié ainsi mis à pieds peut déplacer le salarié d'une autre classification comportant un salaire égal ou inférieur en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

12.08

Affichage d'emploi nouveau, poste vacant

- a) L'Employeur affichera sur le tableau d'affichage, les avis pour les emplois nouveaux, postes vacants et toute ouverture de poste à une tâche incluse dans l'unité de négociation pendant une période de deux (2) jours ouvrables.
- b) Un salarié peut postuler sur un poste immédiatement supérieur au sien s'il possède l'ancienneté et qu'il puisse remplir toutes les exigences normales du poste, pourvu que ce poste vacant ait un taux horaire plus élevé.
- c) L'Employeur a le droit de combler la vacance avec un salarié de son choix pendant l'affichage.

ARTICLE 12. ANCIENNETE (SUITE)

- 12.09 Les salariés mis à pied sont sujets à rappel sur leur occupation régulière par ordre d'ancienneté.
- 12.10 Lorsqu'un salarié est affecté, à la demande de l'employeur à une occupation pour laquelle est prévu un taux de salaire supérieur, celui-ci reçoit le taux de salaire de cette occupation pour le temps qu'il y est assigné.
- 12.11 Lorsqu'un salarié, à la demande de l'employeur est affecté à une occupation pour laquelle une rémunération inférieure est prévue, il reçoit le taux de salaire de sa tâche régulière, sauf dans le cas où le transfert est fait à la demande du salarié.

ARTICLE 13. HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail sont les suivantes:

7:00 a.m. à 3:30 p.m. (15:30)
8:00 a.m. à 4:30 p.m. (16:30)

Une période de trente (30) minutes sans paie est allouée pour le repas du midi. Si d'autres équipes de travail, soit d'après-midi ou de soir doivent être créées, les parties se rencontrent pour négocier les modalités d'application.

- 13.02 En cas de diminution de travail, il y aura mise à pied plutôt que réduction de la semaine normale de travail.
- 13.03 Les heures de travail ci-haut mentionnées peuvent être modifiées après entente entre la Compagnie et le Syndicat.
- 13.04 Les salariés bénéficient, vers le milieu de chaque période de travail d'une demi-journée, d'une période de repos de quinze (15) minutes.

13.05 Temps de lavage

Les salariés bénéficient d'une période de lavage payée de cinq (5) minutes avant le repas du midi et une autre période de lavage payée de quinze (15) minutes avant le fin de l'équipe. Les opérateurs de la machine 500B ont droit à une période de lavage supplémentaire payée de quinze (15) minutes, lorsqu'il opère ladite machine.

- 13.06 Tout salarié qui se présente au travail à l'heure régulière et qui n'a pas été avisé au préalable par l'employeur de ne pas se présenter au travail, sera rémunéré pour au moins quatre (4) heures à son taux horaire applicable. Cette disposition des usines ou d'un département résulte des circonstances indépendantes de la Compagnie.

- 13.07 Un salarié au travail et renvoyé le même jour, pour une cause indépendante de sa volonté, recevra pour ce jour, au moins quatre (4) heures de paie à son taux régulier. Cette disposition ne s'applique pas si l'arrêt de l'exploitation des usines ou d'un département résulte des circonstances indépendantes de la Compagnie.

ARTICLE 14.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

14.01

- a) Tout travail effectué après la journée régulière de travail est rémunéré au taux de temps et demi.
- b) Tout travail effectué le samedi est rémunéré au taux de temps et demi pour les cinq (5) premières heures et au taux de temps double pour toutes les heures subséquentes.
- c) Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux de temps double.
- d) Tout travail effectué un jour de congé férié est rémunéré au taux de temps et demi en plus du paiement du congé férié.

14.02

Si un salarié est cédulé pour travailler plus de deux (2) heures de temps supplémentaire, il a droit à une période de repos de dix (10) minutes payées pendant la première heure du temps supplémentaire.

14.03

Le temps supplémentaire est offert en premier lieu à celui ou celle qui travaille régulièrement sur la fonction où le temps supplémentaire est requis et par après, au salarié avec le plus d'ancienneté qui peut remplir toutes exigences de la tâche à accomplir.

S'il n'y a pas assez de salariés disponibles pour effectuer le temps supplémentaire, l'employé avec le moins d'ancienneté qui peut remplir toutes les exigences de la tâche sera assigné.

ARTICLE 15.

CONGES FERIES

15.01

Les journées suivantes sont considérées comme jours fériés payés:

- | | |
|--------------------|-----------------------------------|
| - Jour de l'An | - Fête du Travail |
| - Vendredi Saint | - Action de Grâce |
| - Fête de la Reine | - le demi-jour avant Noel |
| - Fête Nationale | - Noel |
| - Confédération | - Lendemain de Noel |
| | - Le demi-jour avant Jour de l'An |

Pour l'année 1984 un congé férié supplémentaire sera accordé à une date déterminée par la Compagnie après consultation avec le Syndicat. Aucun congé férié supplémentaire n'est accordé pour la troisième (3) année du contrat.

ARTICLE 15. (SUITE)

Les deux (2) demi-journées peuvent être fusionnées par la Compagnie, accordant un congé férié entre Noël et jour de l'An.

15.02 Dans le cas où un de ces jours fériés susmentionnés est par proclamation du Gouvernement Provincial ou Fédéral changé pour un autre jour, le jour férié s'applique au jour indiqué dans la proclamation.

15.03 A moins d'entente contraire et mutuelle, si l'un des congés fériés mentionnés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche et qu'il n'a pas été reporté à un autre jour soit par la Loi ou par Ordonnance, le congé tombant un dimanche est reporté au premier jour ouvrable suivant, le congé tombant un samedi est reporté au dernier jour ouvrable précédant ledit congé, le tout subordonné aux coutumes de l'industrie des imprimeurs.

15.04 Pour avoir droit à la paie des jours fériés, tout salarié doit être présent au travail tout le jour ouvrable cédulé précédant et suivant immédiatement ce congé à moins qu'il ne soit absent pour maladie, d'une durée de moins de quinze (15) jours, ou absences autorisées pour moins de quinze (15) jours en vertu de la convention.

15.05 Un salarié qui est mis à pied dans les cinq (5) jours ouvrables précédant une fête contractuelle, a droit à la paie pour ladite fête.

ARTICLE 16.

CONGES SOCIAUX

16.01

- a) Un salarié ayant terminé sa période d'essai aura droit, en avisant l'employeur, à une permission d'absence sans perte de salaire, d'une période de cinq (5) jours se terminant le jour des funérailles, pour assister aux funérailles de son conjoint, de son enfant.
- b) Un salarié ayant terminé sa période d'essai aura droit, en avisant l'employeur, à une permission d'absence sans perte de salaire, d'une période de trois (3) jours se terminant le jour des funérailles, pour assister aux funérailles de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur.
- c) Un (1) jour ouvrable à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de ses beaux-parents, de son grand-père, de sa grand-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre et de sa bru (la journée des funérailles).

ARTICLE 16.

CONGES SOCIAUX

- 16.01 d) La Compagnie peut accorder une permission d'absence à un employé lui ayant fait la demande.
- 16.02 La Compagnie peut exiger une preuve de décès et une preuve de parenté.

ARTICLE 17.

DEVOIR DE JURE

- 17.01 Un salarié qui est appelé ou qui sert de juré dans une cause dans laquelle il n'est pas partie intéressée ne doit pas subir une perte de salaire jusqu'à un maximum de deux (2) semaines de travail et l'employeur lui rembourse la différence entre le salaire perdu et le salaire reçu comme juré jusqu'à un maximum de deux (2) semaines de travail, à la condition qu'il soumette une preuve par écrit qu'il a été appelé comme juré.

ARTICLE 18.

VACANCES

- 18.01 Tout salarié régi par la présente Convention a droit à des vacances basées sur ses années de service pour l'Employeur.
- 18.02 Les période de vacances s'étendent du 1er Janvier au 31 Décembre de chaque année. Les dates individuelles de vacances sont établies en fonction de l'ancienneté générale.
- 18.03 Il est entendu que les vacances doivent être prises pendant l'année courante et ne pourront être accumulées d'une année à l'autre.
- 18.04 Les vacances du salarié sont déterminées par l'ancienneté du salarié et établies comme suit:
- a) Moins d'un (1) an, une journée par mois jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables, et une indemnité de quatre pour cent (4%) des gains bruts.
 - b) de un (1) à onze (11) ans, trois (3) semaines à six pour cent (6%).
 - c) Onze (11) ans ou plus, quatre (4) semaines à huit pour cent (8%).
- 18.05 Quand un congé férié coïncide avec la période de vacances d'un salarié, il n'est pas considéré comme un jour de vacances et le salarié a droit à cette fête ou jour férié avec paie à une date qui sera déterminée par entente mutuelle entre l'employeur et le salarié.

ARTICLE 18.

VACANCES (Suite)

18.06

Un salarié qui laisse son employeur avant la fin de l'année inscrite pour fins de vacances reçoit la portion d'une paie de vacances normale à laquelle il a droit. Dans le cas du décès d'un salarié la paie de vacance qui lui est due au moment du décès est payée aux héritiers légaux.

18.07

La paie de vacance d'un salarié, lui est remise avant son départ pour vacance.

ARTICLE 19.

MODE DE PAIEMENT

19.01

Les salariés sont payés par chèque tous les jeudis pour la semaine précédente. Si jeudi est un jour férié, ils sont payés la journée ouvrable précédente.

Il est entendu que normalement les chèques sont distribués aux salariés avant 15 heures.

La Compagnie doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie doit contenir en particulier les mentions suivantes:

1. le nom de l'employeur;
2. le nom et prénom du salarié;
3. l'identification de l'emploi du salarié;
4. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
5. le nombre d'heures payées au taux normal;
6. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
7. la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
8. le taux du salaire;
9. le montant du salaire brut;
10. la nature et le montant des déductions opérées;
11. le montant du salaire net versé au salarié.

Le Gouvernement peut, par règlement, exiger toute autre mention qu'il juge utile. Il peut aussi exempter une catégorie d'employeurs de l'application de l'une ou l'autre des mentions ci-dessus.

ARTICLE 20.

SALAIRES

20.01

Les augmentations convenues entre les parties pour les salariés dans l'unité de négociation sont payées en accord avec l'annexe "A" de cette entente laquelle fait partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 21.

SECURITE AU TRAVAIL

21.01

L'employeur prend les mesures raisonnables et nécessaires pour maintenir le meilleur niveau possible de sécurité et d'hygiène dans l'établissement afin de prévenir les maladies et les accidents industriels et le Syndicat convient de coopérer dans la mesure du possible avec l'employeur dans ce sens.

21.02

Le Comité d'hygiène et de sécurité a pour fonction de s'occuper de la sécurité et de l'hygiène dans l'établissement. Ce comité tient l'assemblée mensuelle régulière pendant les heures de travail et sans perte de salaire. En cas d'urgence, sur demande d'une partie, il peut faire une inspection particulière.

Le mot "urgence" signifie l'avènement d'une situation dangereuse qui nécessite une intervention immédiate et qui est de nature à causer des blessures si elle n'est pas immédiatement corrigée.

21.03

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité doit être avisé par écrit immédiatement de chaque accident ou blessure grave ou maladie industrielle, survenue au travail et affectant un salarié. De plus, le Comité doit être avisé à son assemblée mensuelle de tout accident ou blessure ou maladie mineure (industrielle)

21.04

L'employeur accepte d'avancer au salarié qui a signé la cession de créance le montant auquel il a droit en vertu des dispositions de la loi des accidents du travail et ces montants seront remboursés à l'employeur dès que perçus par le salarié mais l'employeur n'est pas tenu d'avancer plus que la journée de l'accident et les quatre (4) jours d'après.

ARTICLE 22.

CLAUSES GENERALES

22.01

L'Employeur s'engage à transmettre dans les plus brefs délais les messages urgents aux salariés durant les heures de travail et permettre aux salariés de répondre rapidement à ces messages et de faire aussi les autres appels importants et urgents après avoir obtenu la permission de leur supérieur immédiat.

22.02

L'Employeur continuera à contribuer à 50% le coût de l'assurance collective.

ARTICLE 23.

IMPRESSION DE LA CONVENTION

23.01

L'Employeur convient de photocopier dix (10) copies de la présente convention collective pour la distribution aux salariés.

ARTICLE 24.

DROITS ACQUIS

24.01

Tous les droits et privilèges qui sont détaillés dans l'annexe aux présentes continueront à s'appliquer.

ARTICLE 25.

DUREE DE LA CONVENTION

25.01

Cette Convention collective commencera le 1er
Décembre 1983 et se terminera le 30 Novembre
1986.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont
signé la présente convention collective à **Laval**, ce 31 ième
jour de **Janvier** 1984 par leurs représentants dûment autorisés.

LES ENCRE B.C.M. LTEE

Par:

Mr. J. Marshall

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
DE B.C.M.

Par:

Fernand Brisson
Jay Yegoumeau
[Signature]

.../2

ANNEXE A

CÉDULE DE SALAIRES

LES ENCREES BCM LTÉE

I DEC 1983- 31 NOV 1986

| SALAIRES PAR ANCIENNETÉ | CLASSIFICATION PRE-CONVENTION | TAUX PRE-CONVENTION | CLASSIFICATION APRES CONVENTION | TAUX I DECEMBRE 1983 | TAUX I MAI 1984 | TAUX I AOUT 1984 | TAUX I DECEMBRE 1984 | TAUX I DECEMBRE 1985 |
|----------------------------|----------------------------------|------------------------|------------------------------------|-------------------------|--------------------|---------------------|-------------------------|-------------------------|
| F. BRISSON | CHAUFFEUR | 8.45 | CHAUFFEUR | 8.87 | 8.87 | 8.87 | 9.31 | 9.87 |
| G. SAULNIER | OP I | 7.33 | OP SPECIAL | 7.80 | 8.07 | 8.43 | 8.85 | 9.38 |
| R. LANTEIGNE | OP. SPECIAL | 8.03 | OP. SPECIAL | 8.43 | 8.43 | 8.43 | 8.85 | 9.38 |
| G. LETOURNEAU | OP I | 6.53 | OP. SPECIAL | 7.33 | 7.88 | 8.43 | 8.85 | 9.38 |
| A. FOURNIER | OP II | 5.78 | OP II | 6.07 | 6.07* | 6.07* | 6.37* | 6.75* |
| L. DESJARDINS | OP II | 5.78 | OP I | 6.54 | 7.01 | 7.47 | 7.84* | 8.31 |
| VAN T.C | OP II | 5.78 | OP II | 6.07 | 6.07 | 6.07 | 6.37* | 6.75* |
| A. MORISSETTE | OP II | 5.78 | OP II | 6.07 | 6.07 | 6.07 | 6.37* | 6.75* |
| R. COAILLIER | CONCIERGE TEMFS. PART. | 5.99 | CONCIERGE | 6.29 | 6.29 | 6.29 | 6.60 | 7.00 |

* sera ré-examiné pour
ré-classification.

A N N E X E

DROITS ACQUIS

Les droits et privilèges qui suivent ici ne sont pas modifiés par les dispositions de cette convention et continuent de s'appliquer:-

- a) BCM fournit gratuitement aux deux pause-café et au déjeuner, à la salle à manger, du café (avec lait et sucre);
- b) BCM fournit gratuitement du savon et du shampoing aux deux douches;
- c) A la salle à manger se trouvent un four pour réchauffer les comestibles et un réfrigérateur avec congélateur pour garder frais les lunches des employés.
- d) Articles de protection personnelle.

BCM maintient, en faisant partie de son programme de sécurité, une cédule d'articles d'équipement de sécurité. Cette cédule est toujours accessible au comité exécutif à travers le représentant des salariés. Cette cédule détaille tout l'équipement disponible, sur preuve raisonnable de besoin, du surintendant de l'atelier. Les procès-verbaux de réunions du comité de sécurité, déjà publiés, ont éclairci les conditions de "preuve raisonnable" et le droit limité de refus du surintendant.

En ce qui concerne les bottes de sécurité, BCM les achètera au cours de la première semaine de travail d'un salarié nouvellement embauché et les renouvellera gratuitement sur demande avec preuve raisonnable d'usure causée par le travail de BCM.

- e) BCM s'inscrira à un service de linge qui inclut des serviettes de qualité pour chaque opérateur.