

DÉPÔT

Dépôt N°: **85 06 076**

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 **09337-7**

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-28339-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-04-26	85-06-04		85-04-01	88-04-01	7

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des Employés de Etiquettes Miramont Ltée 4227, 3e Rue Chomedey (Leval) Qué H7W 2M1	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Etiquettes Miramont Ltée Att.: M. Normand Lalonde Service du Personnel 750 Pl. Trans-Canada Longueuil, Qué J4G 1P1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2740 (5)</u> Affiliation <u>12</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-06-12

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

Handwritten signatures and initials:
 P.D.
 A.L.
 C.C.
 M.

28339-01

3141 01 01

PROJET DE CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LES ETIQUETTES MIRAMONT LTEE

ET

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES
DES ETIQUETTES MIRAMONT LTEE



Handwritten signature

Handwritten initials/signatures: All, CR, m

SECTION

DEFINITION DES TERMES

1.01

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

Ancienneté: La durée de service continu d'un employé pour l'Employeur.

Convention: La présente convention collective de travail.

Salarié: Tous les salariés de l'employeur régis par la convention. Lorsque seulement le masculin est utilisé, il faut comprendre que les dispositions s'appliquent à tous les employés masculins et féminins.

Employeur: Les Etiquettes Miramont Limitée, 750 Place Trans-Canada, Longueuil, J4G 1P1.

Grief: Un désaccord relatif à l'application ou à l'interprétation de la convention.

Jour: Un jour du calendrier.

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

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

Syndicat: L'Association des employés des Etiquettes Miramont Ltée.

Salarié temps partiel: Salarié que ne travaille pas la semaine complète et ceci de façon régulière. Il n'acquiert pas d'ancienneté, mais paie la cotisation syndicale.

Salarié temporaire: Salarié qui travaille la semaine complète mais pour une période dont on prévoit la limite. Il n'acquiert pas d'ancienneté, mais paie la cotisation syndicale.

Salarié régulier: C'est un salarié qui fait la semaine régulière et qui a traversé avec succès la période de probation.

Priorité: Le rang qu'occupe un salarié dans sa classification de travail et/ou son service.

- a) Priorité de classification: le temps en année, mois, semaine qu'un salarié a effectué dans sa classification chez l'Employeur.
- b) Priorité de service: le temps en année, mois, semaine qu'un salarié a effectué dans son service de travail chez l'Employeur.

Handwritten signatures and initials:
J.L.
A.L.
C.E.

SECTION BUT DE LA CONVENTION

2.01 But

De promouvoir l'établissement de relations ordonnées et harmonieuses entre l'employeur et ses salariés, d'établir les conditions de travail et les salaires de ceux-ci.

2.02 Nullité de la convention

Les dispositions de cette convention sont lues et interprétées dans leur ensemble. Tout article des présentes qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non-avenu, sans toutefois pour cela affecter la validité des autres dispositions de la présente convention collective de travail.

A.E
Adl 19, m

SECTION

DROITS DE L'EMPLOYEUR

3.01

Droit de gérance

Le syndicat reconnaît que l'employeur a tout pouvoir pour gérer, administrer, planifier et contrôler son entreprise et de diriger tout son personnel, compte-tenu des dispositions de cette convention collective de travail.

Handwritten notes:
A.G.
AU CE, m

SECTION RECONNAISSANCE SYNDICALE

4.01 Accréditation

L'Employeur reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur exclusif et le seul représentant de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation, à l'exception des contremaîtres, gérants, superviseurs, dessinateurs, vendeurs, employés de bureau et les concierges, tel que défini par le service du droit d'association du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec.

J.E.

AK *19* *m*

SECTION 5 REGIME SYNDICAL

5.01 Cotisation syndicale

- a) Comme condition de maintien de son emploi, chaque salarié doit payer le montant de la cotisation syndicale tel que déterminé par le Syndicat. L'Employeur retient du salaire brut du salarié ledit montant et en fait remise au Syndicat avant le quinzième (15) jour du mois suivant.
- b) S'il y a modification au montant de la retenue syndicale, le Syndicat en informe, par écrit, l'Employeur au moins trente (30) 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, le numéro d'assurance sociale, l'âge, l'adresse, le numéro de téléphone, la fonction et la date d'entrée en service de chaque salarié visé par la présente convention. Par la suite, les mêmes renseignements pourront être fournis pour les futurs salariés visés par la présente convention et ce, à la demande du syndicat.

Handwritten signatures and initials:
A.L.
C.E.M.

SECTION ACTIVITES SYNDICALES

6.01 Délégué syndical

- a) Le syndicat reconnaît que les délégués ont des devoirs à remplir à titre de salariés de l'employeur et que ces salariés ne doivent pas délaissier leur travail dans le but de traiter des questions touchant à l'administration de cette convention ou dans le but de poursuivre une enquête ou la présentation des griefs, sans au préalable, obtenir la permission de leur supérieur immédiat.

6.02 Comités

Les pertes de salaire (durant les heures régulières de travail) occasionnées par le comité de négociation sont payées par le Syndicat. Le comité de négociation compte un (1) salarié.

H.E.
AL
OLⁿ

SECTION

COOPERATION

7.01

Comité conjoint

Un comité conjoint sera élaboré par les parties dans le but d'établir une communication constante entre les salariés et l'employeur. Ce comité discutera de toute question susceptible de favoriser l'atteinte du but décrit à l'article 2.01.

R-E
AU CE, R

SECTION ACCIDENT DE TRAVAIL

8.01

- a) Tout salarié qui subit un accident de travail à la compagnie doit rapporter cet accident immédiatement au contremaître ou à son assistant;
- b) Tout salarié qui subit un accident durant son travail recevra son taux régulier pour la balance de la journée, s'il est justifié par un certificat médical de s'absenter le reste de la journée;
- c) L'Employeur paie à tout salarié absent en raison de blessure ou maladie, résultant d'un accident de travail, à titre d'avance, le montant que le salarié recevrait de la CSST, pendant une période de deux (2) semaines, et le salarié s'engage à remettre à l'Employeur ladite somme, jusqu'à équivalence des montants reçus;
- d) Nonobstant ce qui précède, si l'Employeur conteste l'accident de travail devant la CSST, elle n'est pas tenue d'assumer la continuité salariale.

Handwritten notes:
A-E
all
C19, m

SECTION

EMBAUCHE DU PERSONNEL

9.01 Lorsqu'un poste devient vacant de façon permanente, il est d'abord offert au salarié régulier présent au travail et disponible immédiatement.

9.02 L'employeur choisit le salarié le plus compétent et le plus efficace pour accomplir le travail. Advenant une compétence et une efficacité relativement égale entre des salariés, le choix se ferait suivant l'ancienneté. Si aucun salarié n'est qualifié, l'employeur embauche à l'extérieur.

9.03 a) Le salarié choisi est d'abord soumis à une période d'initiation ou de sélection d'un maximum de cinq (5) jours de travail. Au-delà de cette période, il est soumis à une période supplémentaire d'essai de trente (30) jours;

b) Le salarié qui traverse avec succès la période d'essai, reçoit le salaire de sa nouvelle classification, et par la suite, suit l'évolution du reste de l'échelle d'apprentissage prévue pour ce poste;

c) A tout moment, à l'intérieur de cette période, l'employeur peut le retourner à son ancien poste ou le salarié peut choisir d'y retourner lui-même.

9.04 a) Un salarié, qui traverse avec succès la période d'essai, ne peut, pour une période de douze (12) mois, postuler un autre poste vacant, sauf à la demande de l'employeur;

b) Un salarié qui faillit à l'initiation ou à l'essai est, pour une période de six (6) mois, sans pouvoir se présenter à un autre poste.

9.05 Pour tout poste vacant de façon temporaire, l'employeur désigne un salarié de son choix qui peut remplir le poste immédiatement de façon efficace.

9.06 Période de probation

Tout nouveau salarié est sujet à une période de probation de 90 jours calendrier. Pendant cette période, le salarié est couvert par toutes les dispositions de la convention, sauf en ce qui regarde son droit de grief quant à son congédiement.

9.07 Salarié à temps partiel - temps temporaire

Il est sujet à la convention collective en ce qui concerne:

- les heures de travail
- le taux du temps supplémentaire
- les primes
- la cotisation syndicale
- l'article des griefs pour les points ci-haut mentionnés.

Handwritten signatures and initials:
A.P.
A.M.
O.E.M.

SECTION ANCIENNETE ET PRIORITE

10.01 Ancienneté

A moins d'avoir d'autres applications spécifiques et bien déterminées, l'anciennement n'a d'application que pour le calcul des avantages sociaux prévus à la convention.

10.02 Perte

Un salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié;
- c) s'il est absent de son travail pour plus de trois jours ouvrables consécutifs sans autorisation et/ou sans raisons valables;
- d) s'il est absent pour cause de maladie, d'accident non occupationnel ou pour mise à pied par manque de travail pour une période égale à son ancienneté acquise au moment du début de son absence ou pour une période de plus de 9 mois;

- pour les accidents occupationnels, la loi s'applique.
- e) lorsqu'un salarié est rappelé au travail et ne se présente pas dans les délais de cinq (5) jours de la réception de l'avis de rappel.

10.03 Accumulation et maintien

- a) L'ancienneté s'accumule pendant les absences prévues à la convention collective, sauf pour 10.02 D.
- b) Pendant les absences prévues en 10.02 D, l'ancienneté est maintenue mais ne s'accumule pas.

10.04 Priorité

Toujours dans l'esprit de 9.03, la priorité, 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) A l'intérieur de la classification d'un salarié:
 - 1- pour le choix dans la cédule des vacances;
 - 2- dans le cas exclusif de mise à pied pour manque de production;
 - 3- dans le cas de rappel au travail.
- b) A l'intérieur du service d'un salarié
 - 1- dans le cas d'ouverture de poste.

Handwritten signatures and initials:
SPE
AW
CA

SECTION

DISCIPLINE

- 11.01 Les parties reconnaissent que le principe de la discipline est d'utiliser les moyens correctifs plutôt que punitifs. En conséquence, lorsqu'un salarié est avisé par l'employeur, ce salarié est informé plutôt dans le sens des résolutions pour corriger son attitude, malgré la mesure punitive qui lui est imposée.
- 11.02 Les mesures disciplinaires peuvent être un avis verbal, note au dossier, avis écrit, suspension ou congédiement suivant la gravité de l'offense.
- Le salarié doit s'engager, par écrit, à corriger son comportement pour éviter la répétition de l'offense.
- 11.03 Advenant qu'un salarié, qui à cause de la gravité de son dossier ou de la gravité de sa dernière offense, se mérite un congédiement, l'employeur peut choisir l'une des deux formules suivantes:
- a) ou bien le salarié est congédié avec possibilité de grief;
 - b) ou le salarié est suspendu pour une journée avec paie. Cependant, à ce congé sont attachées les conditions suivantes:
 - Le salarié, à la fin de cette journée de réflexion, donne sa démission et ainsi n'entache pas son dossier d'un congédiement.
 - Le salarié, à la fin de cette journée, revient au travail avec la ferme intention de ne plus répéter d'offenses car pour toutes nouvelles offenses de sa part, il serait sujet au congédiement sans recours à la procédure de grief.
- 11.04 Lorsqu'un salarié a été, pour une période de 24 mois, sans avoir de mesures disciplinaires introduites dans son dossier de quelque nature que ce soit, toutes mesures antérieures sont effacées complètement du dossier.

A.L.
A.L. C.S.M.

SECTION

PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

12.01

Grief

- a) Le salarié qui se croit lésé peut formuler par écrit un grief conformément à la procédure établie à la présente section.
- b) L'Employeur peut déposer un grief conformément à la procédure établie en le déposant au délégué syndical.

12.02

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 salarié et si c'est un grief collectif, signé par le délégué syndical.

12.03

Etapas et délais

- a) Lors d'un désaccord, le contremaître et le délégué syndical ou son assistant se rencontrent afin de redresser la situation. A défaut d'entente, le grief écrit est présenté au président de la compagnie dans les quinze (15) jours suivant et ce dernier a quinze (15) jours pour donner sa réponse par écrit. A défaut de règlement, l'une ou l'autre partie peut porter le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la réponse du président;
- b) Tout grief doit être présenté dans les cinq (5) jours ouvrables consécutifs qui suivent l'évènement qui lui a donné naissance.

12.04

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 peuvent référer tout grief à la procédure accélérée d'arbitrage des griefs du Ministre du Travail.

12.05

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) Dans les griefs concernant les cas de congédiements, l'arbitre applique l'article 100.12. du Code du Travail

Handwritten signatures and initials:
A-E
A-E
A-E

12.06

Sentence

L'Employeur se garde le droit d'appel sur la sentence de l'Arbitre.

12.07

Règlement

Tout règlement 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 le salarié 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.

12.08

Délais

Les délais prévus au paragraphe 12.03 sont de rigueur; ils peuvent toutefois dans chaque cas particulier être modifiés par accord écrit entre l'Employeur et le Syndicat.

12.09

Honoraires

Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés par la partie perdante.

R.E.
du *ce* *M*

SECTION

MISES A PIED ET INDEMNITES DE LICENCIEMENT

13.01

Mises à pied

Dans le cas où l'Employeur manque de travail ou abolit un poste, il identifie le poste et le titulaire est avisé de sa mise à pied. L'Employeur peut déplacer un autre salarié aux conditions suivantes:

- a) S'il s'agit d'une possibilité de déplacement d'un niveau égal ou inférieur par un autre salarié ayant moins d'ancienneté, y compris temps partiel et temporaire;
- b) Le salarié doit, immédiatement, être aussi efficace que celui qui occupe le poste convoité;
- c) S'il y a un choix sur différents postes, c'est l'Employeur qui le fait;
- d) S'il s'agit d'un poste de taux inférieur, le salarié prend immédiatement le taux de salaire du poste où il s'en va;
- e) Si le déplacement ne s'applique pas, l'employé est mis à pied.

13.02

L'avis sera donné dans le cas de mise à pied du salarié qui sera effectivement mis à pied, ou de son déplacement. Le salarié qui est mis à pied est sujet aux conditions suivantes:

- a) S'il s'agit d'une mise à pied d'une durée prévisible inférieure à un (1) mois, l'avis est d'une heure avant le départ;
- b) S'il s'agit d'une mise à pied dont la durée est supérieure à un (1) mois, l'avis est de un (1) jour;
- c) S'il s'agit d'une mise à pied dont la durée est supérieure à six (6) mois, l'avis est celui indiqué à l'article 82 de la loi 126.

13.03

Paiement des avantages

Tout employé mis à pied reçoit sa paie régulière et ses derniers paiements à la prochaine journée de paie.

13.04

Rappel

Lorsque l'Employeur a besoin de remonter son effectif, il identifie le poste qu'il doit combler.

Si l'ancien titulaire est au travail, il y est placé immédiatement indifféremment de son ancienneté de façon à ce que l'efficacité de l'usine reprenne le plus rapidement possible et si le salarié est en mise à pied, il est rappelé indifféremment de son ancienneté.

Handwritten notes:
H-E
du
C2, n

13.05

Lorsque l'Employeur fait un rappel au travail, il le fait par téléphone en présence d'un représentant des salariés et s'il ne peut pas atteindre le salarié, il le convoque par écrit. En attendant le retour du salarié, le poste est comblé temporairement suivant la clause 9.05.

ADU CE, M A.E

A.E
ADU CE, M

SECTION

SEMAINE DE TRAVAIL

14.01

Semaine régulière de travail

La semaine régulière de travail pour tous les salariés est de quarante (40) heures par semaine.

14.02

Période de repas

La période de repas est située vers le milieu de la journée régulière de travail.

H.E.
Ad *ce* *h*

SECTION

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 Tout travail exécuté en plus des heures normales de chaque jour entraîne une majoration de salaire de cinquante pour cent (50%) pour les trois (3) premières heures supplémentaires et une majoration de salaire de cent pour cent (100%) pour les heures subséquentes.
- 15.02 Tout travail exécuté le samedi et le dimanche entraîne une majoration de salaire de cinquante pour cent (50%).
- 15.03 Cependant, les heures effectuées le samedi par l'équipe qui débute avant 23 h 59 le vendredi, ainsi que les heures effectuées le dimanche par l'équipe qui débute avant 23 heures le dimanche, n'entraînent pas de majoration de salaire, à l'exception de celles qui excèdent le nombre d'heures d'une journée normale de travail.
- 15.04 Période de repos
- Lorsqu'un salarié est choisi pour faire du temps supplémentaire pour une durée de plus de deux (2) heures, il a droit à un dix (10) minutes de repos payé entre ses heures régulières et ses heures supplémentaires. Le salarié a droit à une période de repas de trente (30) minutes payée après quatre (4) heures de temps supplémentaire.
- 15.05 Distribution
- Le temps supplémentaire est distribué aussi équitablement que possible parmi ceux qui exécutent régulièrement le travail sur lequel le temps supplémentaire est requis.
- 15.06 Congés fériés
- Les heures effectuées lors d'un jour chômé et payé entraînent une majoration de salaire de cent pour cent (100%) en plus du paiement de l'indemnité prévue pour le jour de congé ou remettre le congé à plus tard après entente avec l'employeur.

Ad
Cl^m

- 16.01 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un de ses enfants, de la personne à laquelle il est marié ou avec laquelle il vit maritalement au sens du sous-paragraphe b) du paragraphe 3 de l'article 1 de la Loi sur les Normes du Travail, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire.
- 16.02 Un salarié qui justifie plus de trois (3) mois de service continu chez l'Employeur a droit à un congé additionnel payé de deux (2) jours ouvrables pour assister aux funérailles de son père, de sa mère, de son fils, de sa fille, de son frère ou de sa soeur et à un congé payé additionnel de quatre (4) jours ouvrables pour assister aux funérailles de son conjoint, au sens du paragraphe 3 de l'article 1 de la Loi sur les Normes du Travail.
- 16.03 Le salarié a droit à un congé payé d'un jour ouvrable, pour assister aux funérailles, lors du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de sa belle-mère ou de son beau-père. Le présent article ne s'applique que si le congé réclamé survient pendant un jour où le salarié devrait normalement travailler.

H. E.
Ad
Clⁿ

SECTION

CONGES DIVERS

17.01

Congés de maternité

L'Employeur convient de se conformer aux lois en ce qui a trait aux congés de maternité et d'adoption.

17.02

Naissance ou adoption.

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié a droit à un jour de congé payé.

17.03

Mariage

A l'occasion du mariage ou du remariage du salarié, celui-ci aura droit à un jour de congé payé.

H.C.
A.W. Chⁿ

SECTION

OBLIGATION DE JURE

18.01

Tout salarié qui doit remplir la fonction de juré, reçoit la différence entre l'indemnité qu'il touche à ce titre et le salaire correspondant à huit (8) heures à son taux horaire normal, si les conditions suivantes se réalisent:

- a) il doit fournir la preuve de son assignation à titre de juré et du montant de l'indemnité reçue;
- b) les jours admissibles pour ce paiement sont des jours ouvrables prévus pendant lesquels le salarié aurait normalement travaillé;
- c) le salarié doit aviser l'Employeur de son absence la veille de la confirmation de son absence.

Handwritten notes:
R.C.
du de n

SECTION

CONGES FERIES

19.01

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 lesdites fêtes seront célébrées par suite d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat, s'il y a lieu, seront chômées et payées par l'Employeur.

- A) - le Jour de l'An
- le lendemain du Jour de l'An
- le Vendredi Saint
- la fête de la Reine
- la fête Nationale
- la Confédération (peut être déplacé avec la fête Nationale)
- la fête du Travail
- le jour de l'Action de Grâces
- la veille de Noël
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël
- la veille du Jour de l'An

19.02

a) L'indemnité afférente aux jours chômés et payés prévue à l'article ~~19.01~~ 20-01 est payable au salarié qui justifie de soixante (60) jours ouvrables au service de son Employeur.

b) Elle est exigible par le salarié qui s'absente du travail en raison d'un licenciement temporaire pour manque de travail, d'un accident de travail, d'une maladie attestée par un certificat de médecin, d'un congé autorisé par l'Employeur ou prévu par le Décret ou en raison d'une fermeture temporaire de l'établissement. Toutefois, ces absences ne doivent pas excéder une période de trente (30) jours civils se terminant la veille du jour chômé.

19.03

Lorsqu'un jour férié coïncide avec la période de congé annuel payé d'un salarié, le jour est additionné à la paie mais l'absence est considérée comme ayant été prise durant l'absence du congé annuel payé.

19.04

Dans cette convention collective, il ne peut y avoir de pyramidage des bénéficiaires.

19.05

Pour avoir droit à un jour congé payé, le salarié doit avoir travaillé la journée ouvrable qui précède et la journée ouvrable qui suit ce congé. De plus, il doit avoir travaillé au cours des trente (30) jours ouvrables qui précèdent le congé.

A.P.E.
du *ce,* *n*

19.06

Dans le but de favoriser la fermeture de l'usine entre Noël et le Jour de l'An, l'Employeur va offrir aux salariés d'accumuler du temps à taux régulier.

Il est possible que certaines années, les veilles et lendemains soient transférés un autre jour entre Noël et le Jour de l'An.

A.P.E.
du 02/12/74

SECTION

VACANCES

20.01

Indemnité de congé

Le salarié qui, au 1er mai de chaque année, justifie d'une année ou plus de service chez son Employeur, a droit à un congé payé qui est établi de la façon suivante:

ANNEES DE SERVICE	DUREE DU CONGE	INDEMNITE DE CONGES: LE PLUS AVANTAGEUX DU % DES GAINS BRUTS OU DES HEURES MULTIPLIEES PAR LE TAUX HORAIRE DE BASE DU SALARIE CONCERNE
1 an à 4 ans	2 semaines	4% ou 80 heures
5 ans à 13 ans	3 semaines	6% ou 120 heures
13 ans à 22 ans	4 semaines	8% ou 160 heures
23 ans et plus	5 semaines	10% ou 200 heures.

20.02

Période de référence

La période de temps pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel intégral s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

20.03

Appréciation du droit au congé et indemnité de congés payés

Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, justifie de moins d'une année de service continu chez l'employeur, a droit à un congé payé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour par mois de service, sans que la durée totale du congé exigible excède dix (10) jours. L'indemnité afférente à ce congé est égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné pendant la période de référence.

20.04

Malgré l'article 20.01, lorsqu'un salarié quitte son Employeur, est mis à pied ou est absent du travail pour raisons autres que la maladie ou un accident, il reçoit une indemnité de congé limitée au pourcentage auquel il a droit, mais calculée d'après ses gains bruts gagnés durant la période du 1er mai au 30 avril de l'année de référence applicable.

20.05

Le salaire des congés annuels payés est payé le jeudi précédant le départ des salariés.

20.06

Période de vacances

a) Les deux (2) premières semaines de congé continues sont prises au cours des deux (2) dernières semaines complètes de juillet (vacances de la construction).

Handwritten signatures and initials:
 P.E.
 C.E.
 m

20.06

- b) Tout salarié pourra prendre, le reste de ses vacances en semaine consécutive ou non, à son choix, après entente avec l'Employeur.
- c) En dehors de la période de congé annuel du mois de juillet, il ne peut y avoir plus de deux (2) salariés à la fois dans l'unité de négociation en congé annuel payé. (Maximum 1 par classification)
- d) 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.

20.07

Départ

En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'un salarié, tous ses crédits de vacances accumulés lui seront payés en entier, à lui ou à sa succession.

ALL
A.E.
C.E.
h

SECTION

SALAIRE ET PRIMES DANS LES 60 JOURS DE LA RATIFICATION

21.01

Taux de salaire et augmentation

Voir Annexes

21.02

Erreur sur la paie

L'Employeur s'engage à rembourser immédiatement tout montant supérieur à vingt-cinq dollars (25,00\$) qui aurait été oublié sur la paie d'un salarié. Dans le cas d'erreurs de moins de vingt-cinq dollars (25,00\$), ce montant est remboursé à la paie suivante.

21.03

Annexes

Les annexes et les lettres d'entente (s'il y a lieu), de la présente convention, font partie intégrante de la présente convention.

21.04

Avis

- a) Tout salarié absent à l'occasion de maladie ou d'accident devra avertir son responsable dès qu'il pourra prévoir son absence, dans la première heure de son quart.
- b) Si tel salarié est empêché de donner tel avis par suite de circonstances incontrôlables, dont la preuve lui incombe, il devra toutefois donner cet avis dès que la cause de l'empêchement aura disparue.
- c) Il est convenu qu'un salarié devra produire un certificat médical lors d'une absence en maladie.

ALG
ALG

SECTION 22 REGIME DE PREVOYANCE COLLECTIVE

22.01 Tous les salariés réguliers font obligatoirement partie des assurances collectives si le salarié n'est pas refusé par la Compagnie d'Assurance, contre le décès, les maladies et la perte temporaire du salaire.

22.02 Les primes sont partagées de la façon suivante:

- a) L'Employeur paie entièrement la prime pour l'assurance-vie et assurance-maladie;
- b) Les salariés paient entièrement la prime de l'assurance-salaire.

22.03 Les protections sont résumées ci-après:

Assurance-vie

Décès naturel : salaire régulier
(maximum 20 000\$)

Décès accidentel : même protection
plus: conjoint : 2000\$

enfant
(de 24 heures
à 18 ans) : 1000\$

Assurance-maladie

Franchise de 25 \$
Maximum de 5000 \$

Assurance-salaire

Formule 1,8, 26
Indemnisation: 66 2/3
Maximum 250 \$

(Dans les trois (3) cas: assurance-vie, assurance-maladie et assurance-salaire, l'assurance collective est le dernier payeur).

22.04 L'Employeur s'engage à maintenir pour la durée de la convention, un régime de prévoyance collective avec au moins la protection énumérée ci-haut.

22.05 Nonobstant 22.02, l'Employeur défraie le 50% du coût global de l'assurance, la différence entre le coût payé par les salariés pour la protection assurance-salaire leur sera remise une fois l'an, ou après entente entre les parties, servira à augmenter les protections.

M.E.
del *Co* *h*

23.01

Durée

La présente convention entre en vigueur à la ratification, soit le 01 Avril 1985 et le demeure jusqu'au 01 Avril 1988

23.02

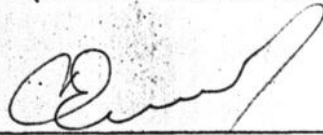
Renouvellement

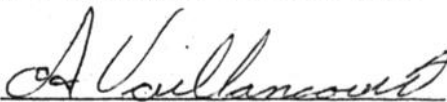
La partie qui désire négocier une nouvelle convention de travail doit faire connaître à l'autre, par écrit, son intention de ce faire dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention.

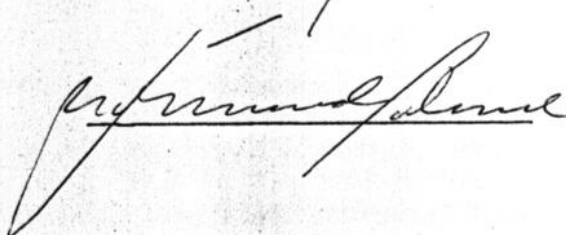
Fait et passé à Longueuil, Québec, ce26.....ième jour du mois deAvril.....1985.

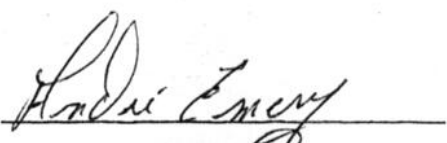
ETIQUETTES MIRAMONT LTEE

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES
DES ETIQUETTES MIRAMONT LTEE









ANNEXE SALAIRE DÉTAILLÉ

<u>SERVICE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>CODE</u>	<u>SALAIRE 01/04/85</u>
Flexo	Pressier		9.50
	Apprenti pressier		
	1 12 mois 65%		6.17
	2 6 mois 70%		6.65
	3 6 mois 75%		7.12
	4 6 mois 80%		7.60
	5 6 mois 85%		8.07
	6 6 mois 90%		8.55
	7 95%		9.02
Litho	Pressier		13.65
	Apprenti pressier		
	1 6 mois 50%		6.82
	2 6 mois 55%		7.50
	3 6 mois 60%		8.19
	4 6 mois 65%		8.87
	5 6 mois 70%		9.55
	6 6 mois 75%		10.23
	7 6 mois 80%		10.92
8 85%		11.60	
	Aide général		6.90
Couteau	Opérateur		8.50
	Apprenti opérateur		
	1 12 mois 70%		5.95
	2 12 mois 80%		6.80
	3 12 mois 90%		7.65
Entrepôt	Préposé à l'entrepôt		7.29
Camion	Chauffeur		8.50
	Aide général		5.50

*** Période de probation

Pendant la période de probation d'un nouveau salarié, le salaire est celui de sa classification moins .50¢ de l'heure.

À l'exception de: Aide général litho à \$ 6.26/hr.

Augmentation salariale 1986 - Taux de 1985 plus 4%
 1987 - Taux de 1986 plus 3%

A.P.E.
CE
m