

NOM

No.

06734-8

2733

C.A.E.	2733	NO.CONV.	67348
AFFIL.	6	NB.EMPL.	20
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	2014 30
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	000472001

DÉPÔT

67348

Dépôt N°: 8 4 0 6 0 3 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 type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 472-01
Date	Signature: 84-01-10 Reception: 84-05-28	Durée	Du Au
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National de l'Imprimerie de Québec 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Les Sacs de Papier Saint-Laurent Ltée 380, rue Dupuy, C.P. 1394 Québec, Qc G1L 1P3 Att: M. Raymond Robitaille
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 03-02 Activité: 6113 (8) Affiliation: CSN (1)

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes →

Remarques

1) modifications aux échelles de salaires;
 2) Renonciation aux augmentations de salaires prévues pour le 31-10-83.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Paulette Gauthier</i>	84-06-05

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



MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: Le Syndicat des Travailleurs du Papier Façonné de Québec Inc.

Et: Les Sacs de Papier St-Laurent Ltée et/ou Les Emballages St-Laurent Ltée

En raison de la situation économique qui prévaut et de la compétition accrue qui en découle, particulièrement en ce qui concerne les contrats annuels, les parties, après avoir discuté, ont convenu comme suit:

De modifier les échelles de salaires de la convention collective et de les remplacer par une nouvelle telle que prévue en annexe.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 10 ième jour de Janvier 1984.

LES SACS DE PAPIER ST-LAURENT LTEE

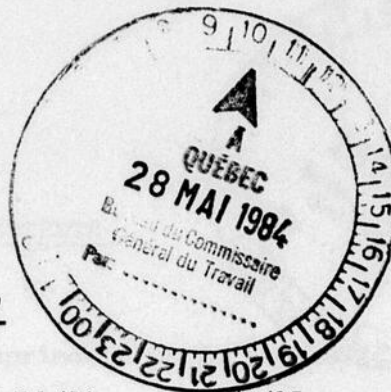
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU PAPIER FACONNE DE QUEBEC INC.

Jacques Lévesque
Robert Lalonde
Yves Hébert

Genevieve Hammond
Evelyn Davaud

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER FACONNE ET DE LA FORET

Guy Bito deau



ANNEXE "A"

1/11/83

1/3/85

1/7/85

DEPARTEMENT EXPEDITION ET RECEPTION

Homme d'entrepôt	\$ 11.45	11.70	11.95
Chef à l'exp. ou recept.	12.25	12.52	12.77

DEPARTEMENT ENTRETIEN

Ouvrage général	11.45	11.70	11.95
Machiniste	12.46	12.71	12.96

DEPARTEMENT PRODUCTION

Préposé récept. des sacs	10.46	10.71	10.96
Préposé travail à la table	10.46	10.71	10.96
Préposé montage des boîtes	10.46	10.71	10.96
Préposé à l'emballage	11.45	11.70	11.95
Ouvrage général	11.45	11.70	11.95

APPRENTISSAGE

Les 1er, 2e et 3e mois de service: \$0.50 de moins que le taux de la tâche

les 4e, 5e et 6e mois de service: \$0.25 de moins que le taux de la tâche

après 6 mois de service, le taux de la tâche

MEMOIRE D'ENTENTE



ENTRE: Le Syndicat National de l'Imprimerie de Québec (CSN) Inc.

ET: Les Sacs de Papier St-Laurent Ltée

En raison de la situation économique qui prévaut et de la compétition accrue qui en découle, particulièrement en ce qui concerne les contrats annuels, les parties, après avoir discuté, ont convenu comme suit:

- 1- De renoncer aux augmentations prévues à la convention collective à compter du 31 octobre 1983 jusqu'à la fin de celle-ci et d'appliquer l'échelle de salaire tel que prévue en annexe au présent mémoire d'entente
- 2- La compagnie s'engage, au moment de l'embauchage de nouveaux employés, à tenir compte de la liste d'ancienneté existante au 31 octobre 1983, même si certains auraient pu perdre leur ancienneté pourvu que ceux-ci soient disponibles à travailler

En foi de quoi, les parties ont signé ce 10 ième jour de Janvier 1984.

LES SACS DE PAPIER ST-LAURENT LTÉE SYNDICAT NATIONAL DE L'IMPRIMERIE
de Québec (CSN) Inc.

Jacques Lévesque
Robert Gagnier
Steele Kesteven

Dominique Fort
Raymond Gagnier
Celmond Cloutier



ANNEXE

Apprenti:

1ère année	1-6 mois	\$ 7.33
	2-6 mois	8.00
2e année	1-6 mois	8.33
	2-6 mois	8.67
3e année	1-6 mois	9.33
	2-6 mois	10.00
4e année	1-6 mois	10.67
	2-6 mois	11.33
5e année	1-6 mois	12.00
	2-6 mois	12.67

Compagnon

13.34

Handwritten signature and initials

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 2 1 2 9

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 06734-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 472-01
Date	Signature: 83 01 11 Réception: 83 01 18	Durée	Du: 83 01 11 Au: 85 02 28
			Nombre de salariés régis par la convention collective 20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat national de l'Imprimerie de Québec (CSN) Inc. 155 est, boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	<input type="checkbox"/> Déposant Les Sacs de papier Saint-Laurent Ltée 380, rue Dupuy C.P. 1394 Québec, Qc G1L 1P3

Unité de négociation

La convention collective déposée le 83 01 18 annule celle se terminant le 84 02 28.

Région	03-02	Activité	6113(8)	Affiliation	CSN(1)
---------------	-------	-----------------	---------	--------------------	--------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPDSANT: X
Monsieur Guy Bilodeau, conseiller syndical
Fédération des travailleurs du papier et de la Forêt
(F.T.P.F. / C.S.N.)
155 est, boul. Charest
Québec, Qc
G1K 3G6

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>PA [Signature]</i>	Date 83 02 16

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

RECHERCHE



Fédération des travailleurs du papier et de la forêt

33 JAN 18 14 04

Québec, 14 janvier 1983

POSTE CERTIFIÉE

Ministre du Travail et
de la Main d'Oeuvre
425, St-Amable
Québec
G1R 4Z1



Sujet : dépôt de ~~QUÉBEC~~ convention collective
entre Les Sacs de Papier St-Laurent
Ltée et
Le Syndicat national de l'imprime-
rie de Québec (CSN) Inc.
V/dossier : 472

Monsieur le Ministre,

Nous vous transmettons sous pli, pour
dépôt selon la loi, cinq (5) copies de la convention collective
intervenue entre les parties ci-haut mentionnées, et le mémoire
d'entente s'y rattachant.

Espérant le tout à votre satisfaction,
nous demeurons,

Bien à vous,

Guy Bilodeau /GB/

/ybg

GUY BILODEAU, conseiller syndical

c.c. : syndicat

33 JAN 18 14 04

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: LE SYNDICAT NATIONAL DE L'IMPRIMERIE DE QUEBEC (CSN) INC.

ET: LES SACS DE PAPIER ST-LAURENT LTEE

En raison de la situation économique qui prévaut en l'année 1982 et de la compétition accrue qui en découle, particulièrement en ce qui concerne les contrats annuels, les parties après avoir discuté de réouverture de la convention, ont convenu comme suit:

- 1.- De dénoncer les dispositions de la convention collective en vigueur et de mettre un terme à celle-ci.
- 2.- De conclure et signer une convention collective selon les termes et dispositions contenus dans le document joint au présent mémoire d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 11 ième jour de *janvier* 198*2*. *HOB*

LES SACS DE PAPIER ST-LAURENT LTEE

Jacques Siry

Fabrice Lefevre

Gregory P. LeBel

Lucy Bilodeau Ft. 24 →

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'IMPRIMERIE DE QUEBEC (CSN) INC.

Donna Ford

Genevieve Gauthier

Emile Fortin

'83 JAN 18 14 05

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'IMPRIMERIE
DE QUEBEC (C.S.N.) INC.

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

ET

LES SACS DE PAPIER ST-LAURENT LTEE

ci-après appelés "L'EMPLOYEUR"

ARTICLE 1
DEFINITIONS

- 1.01 Pour les fins d'application de la présente convention, les termes suivants ont la signification qui leur est donnée.
- 1.02 Un "CHEF D'EQUIPE" est un compagnon, homme ou femme, qui transmet les ordres de l'employeur, distribue l'ouvrage ou surveille les travaux; il peut travailler dans le métier
- 1.03 Un "ASSISTANT-CHEF D'EQUIPE" est un compagnon, homme ou femme, qui est appelé à remplacer le chef d'équipe.
- Les chefs d'équipe et les assistants-chefs d'équipe n'ont pas le droit d'embauchage, ni de suspension, ni de congédiement. Ils sont régis par la convention collective.
- 1.04 Un "COMPAGNON" est une personne qui a complété l'apprentissage requis comme imprimeur, et qui exécute ou enseigne l'un ou l'autre des métiers régis par la présente convention.
- 1.05 Un "APPRENTI" est un salarié qui n'a pas terminé sa période d'apprentissage dans l'un ou l'autre des métiers régis par la présente convention collective de travail.
- 1.06 Le mot " EMPLOYEUR" quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de l'employeur ou l'employeur lui-même.
- 1.07 Le mot "SALARIE" quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les personnes membres de l'unité de négociation.
- 1.08 Le mot "SYNDICAT" quand il est utilisé dans la présente convention, désigne l'agent négociateur.
- 1.09 "GRIEF" toute mésentente:
- a) relative à l'application, à l'interprétation de la convention collective;
 - b) relative à des changements aux conditions de travail suite aux changements prévus à 6.03 ou fusion, que ces conditions soient définies ou non dans la convention.

- 1.10 "SALARIE A L'ESSAI" un salarié à l'essai est celui qui n'a pas terminé sa période de probation.
- 1.11 "SALARIE REGULIER" un salarié régulier est celui qui a terminé sa période de probation.
- 1.12 "ATELIER" signifie l'employeur.
- 1.13 "TAUX EFFECTIF" signifie le taux régulier plus toutes les primes payées selon la convention collective auxquelles le salarié a droit.
- 1.14 Dans cette convention, le genre féminin est inclus dans le genre masculin, pour des raisons de syntaxe.

Aucune discrimination ne sera exercée à l'égard d'un salarié en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa religion de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, ou de sa condition sociale ou de l'exercice par lui d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

ARTICLE 2

OBJET ET BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 La présente convention collective régit les conditions de travail et de salaires de toute personne couverte par les certificats d'accréditation émis par le Ministère du travail en faveur du syndicat.
- 2.02 Cette convention collective a pour but d'assurer des relations ordonnées entre l'employeur et ses salariés ou leurs représentants respectifs, et à arrêter des conditions de travail justes et équitables pour les deux parties signataires de la présente convention collective de travail.
- 2.03 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit d'administrer et de diriger ses affaires de façon compatible avec les dispositions de cette convention et ce, sans renoncer à aucun droit, prestige ou obligation que la loi lui confie.

- 2.04 L'exercice par l'employeur de son droit d'émettre des règlements d'atelier doit être en conformité avec les dispositions de cette convention et sujet au droit du syndicat ou de tout salarié qui se croit lésé de loger un grief.
- 2.05 L'employeur s'engage à donner toute sa collaboration au syndicat dans l'exercice du droit d'association de ses salariés.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 3.01 L'employeur reconnaît le Syndicat et ses représentants comme le représentant officiel de ses salariés couverts par la présente convention et consent à négocier avec lui selon la législation de travail en vigueur dans la Province de Québec pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail.
- 3.02 En vue de meilleures relations, l'employeur convient de traiter toutes les questions relatives à la convention collective avec un représentant officiel du Syndicat. Les discussions avec l'employeur devront avoir lieu après les heures de travail, à moins d'entente contraire entre les parties.
- Toutefois, lorsque l'employeur convoque le délégué syndical de son atelier pour une rencontre conjointe pendant les heures de travail de celui-ci, son salaire est maintenu.
- 3.03 Les avis du syndicat pourront être affichés dans les départements à un endroit désigné par les autorités.

SECURITE SYNDICALE

- 3.04 Tous les salariés régis par la présente convention devront, comme condition du maintien de leur emploi, être membres du syndicat
- 3.05 Tous les nouveaux salariés couverts par l'accréditation doivent devenir membres du syndicat dès leur embauchage comme condition du maintien de leur emploi.
- 3.06 a) L'employeur s'engage à retenir hebdomadairement sur la paie de tous les salariés régis par la présente convention le montant de la cotisation syndicale fixé par le syndicat et à transmettre lesdites cotisations sur les formules du syndicat, à son trésorier dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant.

- 3.06 b) Après un avertissement de dix (10) jours ouvrables sous forme de lettre recommandée, l'employeur pris en défaut d'effectuer le rapport tel que prévu au paragraphe a) devra assumer le coût de toute réclamation légale selon les tarifs en vigueur fixés par le barreau du district de Québec.
- 3.07 L'employeur s'engage, pour toutes les catégories de salariés couverts par la présente convention, à n'engager que des membres en règle du syndicat pourvu, toutefois, que ces salariés soient disponibles et aient les qualifications requises tel que spécifiquement prévu à la convention collective. Si dans la période de 36 heures de la demande, le syndicat ne présente pas de candidat répondant aux exigences ordinaires et régulières de la tâche à accomplir, l'employeur pourra prendre la main-d'oeuvre qu'il trouvera disponible, selon les mêmes exigences.
- 3.08 Les chefs d'équipe seront de préférence choisis parmi les membres du syndicat.
- Le choix des chefs d'équipe est du ressort exclusif de l'employeur.
- 3.09 Dans l'atelier les personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent effectuer un travail accompli par un salarié de l'unité de négociation, sauf:
- a) pour des raisons sécuritaires;
 - b) Occasionnellement lors de l'entraînement d'un salarié;
 - c) lorsqu'un salarié fait face à des difficultés majeures ou exceptionnelles de production;
 - d) lorsqu'il y a un travail expérimental à effectuer;
 - e) dans tous les autres cas, après entente entre les parties.

ETIQUETTE SYNDICALE

- 3.10 En considération de la présente convention et de chacune de ses clauses, le syndicat autorise l'employeur à se servir de son étiquette portant le numéro désigné par le syndicat.
- 3.11 La présente convention collective donne à l'employeur le droit de se servir de l'étiquette syndicale.
- 3.12 L'étiquette est la propriété exclusive du syndicat qui revendiquera au besoin, devant la loi, la propriété de toutes les matrices, électros et autres reproductions de ladite étiquette. A l'expiration de la présente convention si celle-ci n'est par renouvelée ou à la fermeture de l'atelier, l'employeur devra retourner ces étiquettes au syndicat ou à un officier dûment autorisé. Les vieilles étiquettes seront remplacées après usage sur retour des pièces détériorées, sans déboursé pour l'employeur. L'étiquette est prêtée à l'employeur qui en a la responsabilité

- 3.13 L'étiquette ne peut être prêtée, en sous-contrat à des ateliers qui n'ont pas signé de convention collective avec le syndicat.

ARTICLE 4

RECRUTEMENT ET MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 4.01 a) Tout nouveau salarié doit subir une période de probation de trente (30) jours travaillés.
- b) Pour des fins de calcul, toute période de travail à l'intérieur de vingt-quatre (24) heures, est considérée comme un jour travaillé;
- c) Ces salariés ont tous les droits reconnus par la convention sauf le paiement des congés de maladie (12.01) et le droit de grief pour congédiement pendant cette période.
- d) En cas de rappel en dedans de trois (3) mois de ces salariés mis à pied, les jours travaillés antérieurs à cette mise à pied, sont déduits du nombre de jours de la période de probation, tel que prévu au paragraphe a) du présent article.

AFFICHAGE

- 4.02 Dans tous les cas de promotion, postes vacants ou nouveaux postes couverts par l'accréditation syndicale, l'employeur doit les afficher à un endroit approprié durant une période de cinq (5) jours et copie de l'affichage doit être transmise au syndicat.

Cet avis devra comprendre la description du poste et les exigences normales de la tâche.

- 4.03 L'employeur rendra sa décision à l'intérieur d'une période de trente (30) jours du début de la période d'affichage. Il avisera les salariés qui ont postulé et copie de sa décision est remise au syndicat ou à son représentant,

ARTICLE 5

ANCIENNETE

SERVICES CONTINUS

- 5.01 La durée des services continus doit s'étendre de la période pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution de celui-ci a été interrompu sans qu'il y ait résiliation du contrat sauf selon les dispositions de l'article 5.07.
- 5.02 Ne sauraient notamment être considérées comme interrompant la durée du service continu, les absences prévues à la convention collective ou les absences autorisées par l'employeur, les absences pour causes de maladie ou d'accident, de maladie industrielle ou d'accident de travail, ou d'un lock-out, sauf selon les dispositions de l'article 5.07.

Définition de l'ancienneté

- 5.03 a) L'ancienneté générale signifie la durée totale des services continus d'un salarié depuis sa dernière date d'embauchage au service de l'employeur.
- b) L'ancienneté de "département" ou "départementale" signifie la durée totale des services continus d'un salarié dans un département depuis la date où il a accédé à une des fonctions assujetties à la présente convention dans le département.
- 5.04 L'ancienneté des salariés est établis dans leur département respectif. Les départements sont les suivants:
- a) Fabrication de sacs
- b) Imprimerie
- 5.05 a) L'ancienneté générale s'applique là où c'est prévu dans la présente convention collective de même que pour les transferts d'un département à un autre pourvu que le salarié le plus ancien puisse remplir les exigences normales de la tâche
- b) L'ancienneté départementale s'applique dans les cas suivants:
- 1) Promotions: soit le transfert à un autre poste dans un même département pourvu que le salarié qui postule à ce poste puisse remplir les exigences normales de la tâche;
 - 2) Mise à pied de 30 jours ou moins
 - 3) Le choix de la période de vacances;
 - 4) Pour les changements de l'équipe de jour à l'équipe de nuit ou vice versa;

5.05 b) suite

5) le temps supplémentaire.

c) Dans le cas où l'ancienneté départementale s'applique et qu'elle soit égale entre deux (2) salariés ou plus, l'ancienneté générale détermine alors la préséance.

5.06 Dans le cas de mise à pied, prévue à 5.05 b) 2) les apprentis seront mis à pied les premiers, par ordre d'ancienneté, sauf dans les cas où les compagnons auront moins d'ancienneté que lesdits apprentis. Toutefois l'apprenti devra avoir les qualifications requises et répondre aux exigences ordinaires et régulières de la tâche à accomplir.

5.07 Lors de mises à pied de plus de 30 jours, c'est uniquement le critère de l'ancienneté générale qui s'applique. Après plus de 30 jours, le salarié peu déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté générale, peu importe le département. Le salarié qui utilise son droit de déplacement, commence au bas de l'échelle au niveau salarial, de même qu'il commence une nouvelle ancienneté départementale s'il change de département

PERTE D'ANCIENNETE

5.08 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi signifié par écrit à l'employeur avec copie au syndicat ou à son représentant;
- b) s'il est congédié pour cause;
- c) s'il a été mis à pied pendant douze (12) mois consécutifs s'il s'agit d'un salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté et 15 mois, s'il s'agit d'un salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté
- d) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période de plus de vingt quatre (24) mois consécutifs.
- e) Dans tous les cas de mise à pied, s'il fait défaut de revenir au travail après un avis d'au moins sept (7) jours par lettre recommandée expédiée à sa dernière adresse connue de l'employeur ou après entente écrite entre l'employeur et le salarié avec copie au syndicat.

5.09 Un salarié peut, pour un motif jugé valable, obtenir un permis d'absence sans solde pour une période minimale d'un mois mais n'excédant pas douze (12) mois. Ce permis doit être constaté par un écrit.

ARTICLE 6

SECURITE D'EMPLOI

LES AVIS

6.01 a) Dans les cas de mise à pied pour manque de travail, un avis doit être donné par écrit au salarié concerné, avec copie au représentant syndical, cinq (5) jours ouvrables avant le début effectif de la mise à pied

- 6.01 b) Dans l'éventualité de changements technologiques, de fusion d'entreprise ou de postes, de fermeture d'un atelier, d'un ou plusieurs départements, un avis doit être donné au syndicat au moins trois (3) mois à l'avance.
- c) Durant les périodes d'avis prévus ci-dessus, tous les droits et recours de cette convention sont maintenus et l'employeur s'engage en outre soit à fournir du travail pendant ces périodes, soit à rémunérer ces employés à leur taux régulier et selon les heures normales de la semaine régulière de travail, déduction faite des gains qu'un autre emploi procurerait à un salarié durant cette période, le tout sous réserve de l'article 18.11 ou de faillite, prise de possession forcée ou saisie.
- 6.02 L'employeur pourra embaucher des salariés surnuméraires pour rencontrer les exigences de la production, à la condition que l'embauchage de ces salariés n'occasionne, pendant la durée d'emploi de ces surnuméraires, et durant les 2 semaines qui suivent, aucune mise à pied chez les salariés réguliers d'un même département, tel que défini en 5.04, sauf entente entre les parties.

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 6.03 a) Dans l'éventualité de changements technologiques, d'améliorations techniques, de modifications dans les procédés, de fusion de postes ou d'entreprise, de fermeture d'un ou de plusieurs départements, l'employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre aux salariés affectés de s'adapter aux changements, améliorations, modifications, fusion ou fermeture.
- b) Si le recyclage du ou des salariés suite à des situations prévues à l'article 6.03 a) se fait à la demande de l'employeur, à l'extérieur du Québec métropolitain, l'employeur en assume tous les frais.

L'employeur et le Syndicat conviennent de faire tous les efforts possibles en vue de faire bénéficier les salariés affectés de tout programme gouvernemental d'assistance au recyclage de la main d'oeuvre.

- c) Dans l'éventualité de l'application des paragraphes a) et b) du présent article, les parties conviennent de se rencontrer à la demande de l'une ou l'autre des parties, afin d'établir les programmes de recyclage des salariés touchés.

Il n'y aura pas de destitution par suite de l'introduction de nouveaux genres d'équipement.

- d) En aucun cas le salarié en voie de recyclage suite à l'application des articles 6.03 a) b) c) ne subira de baisse de salaire.
- e) Dans l'éventualité de la fermeture d'un atelier, l'employeur et le syndicat conviennent de faire tous les efforts possibles en vue de faire bénéficier les salariés affectés de tout programme gouvernemental d'assistance au reclassement de la main d'oeuvre.

FERMETURE ET INDEMNITES

6.04 Dans le cas de mise à pied définitive et par suite de situations prévues à l'article 6.03 a) et e) -----

l'employeur verse au salarié une indemnité de séparation d'une semaine par année de service, au taux régulier qu'il reçoit au moment de sa mise à pied, maximum treize (13) semaines.

SOUS-CONTRATS

- 6.05 a) L'employeur s'engage à ne donner à sous-contrat aucun travail qui pourrait être fait par un de ses salariés réguliers mis à pied sauf en vertu d'exigences d'un contrat, ou si l'employeur ne dispose pas de l'équipement nécessaire ou qu'il ne peut pas l'exécuter de façon rentable avec son équipement.
- b) L'employeur s'engage en outre à ne pas donner de sous-contrat à l'extérieur de son établissement ayant pour effet prévisible de provoquer la mise à pied d'un salarié régulier à son emploi.
- c) Dans les cas de contestation, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

ARTICLE 7

SECURITE AU TRAVAIL

- 7.01 a) L'employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des salariés en tout temps sur les lieux de travail;
- b) Le syndicat coopère avec l'employeur et les salariés au maintien des normes de santé et de sécurité
- 7.02 Tout salarié exécutant une nouvelle tâche ou tout nouveau salarié reçoit une période d'entraînement afin qu'il ait l'habilité et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié
- 7.03 L'employeur s'engage à respecter, comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail, les lois et règlements qui deviennent partie intégrante de cette convention.
- 7.04 a) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Il doit cependant aussitôt aviser son supérieur immédiat du danger.
- b) Ce droit ne peut être exercé si les conditions d'exécutions de ce travail sont normales dans ce genre de travail qu'il exerce.

- 7.04 c) L'employeur ne peut imposer au salarié une mise à pied ou une mesure disciplinaire ou discriminatoire pour l'exercice par ce salarié du droit prévu à l'alinéa a), sauf si ce droit a été exercé de façon abusive.
- d) Dans le cas de refus, le salarié doit accepter un autre travail qui peut lui être temporairement assigné par son supérieur immédiat.
- 7.05 a) Le comité conjoint prévu à l'article 16 agit en matière de sécurité au nom des parties;
- b) Le comité exerce les fonctions prévues par la loi. Les réunions se tiennent durant les heures régulières de travail sauf au cas de décisions contraire du comité et cela sans perte de salaire. Il se réunit selon les besoins mais autant que possible, à date fixe et périodique. Copie des minutes est transmise aux membres du comité.
- c) Lorsque les réunions ont lieu en dehors des heures de travail, les membres du comité sont rémunérés au taux régulier pour le temps que durera ces dites réunions.
- 7.06 L'employeur informe le comité de sécurité et chaque salarié concerné des risques inhérents à leur travail, la nature des produits manipulés et les antidotes nécessaires en cas d'intoxication.
- 7.07 Toute inspection et enquête sur la sécurité et la santé au travail doit s'effectuer en présence du représentant syndicale du comité de sécurité. L'employeur remet au comité de sécurité une copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes, aussitôt qu'ils lui sont remis.
- 7.08 L'employeur s'engage à remettre au comité de sécurité toutes les statistiques déclarées à la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail.
- 7.09 Un salarié blessé au travail qui ne peut compléter sa période de travail reçoit sa rémunération régulière pour cette journée.
- L'employeur doit immédiatement fournir au salarié concerné les formules d'accident du travail. Le salarié blessé doit se rendre immédiatement à l'hôpital, en bénéficiant des services ou assistance de l'employeur si nécessaire.
- 7.10 Si à la suite d'un accident de travail, un salarié doit recevoir une indemnité hebdomadaire de la Commission sur la santé et la sécurité du travail, l'employeur avancera hebdomadairement à ce salarié l'équivalent de cette indemnité à recevoir et ce, pour une période maximum de quatre (4) semaines, ou jusqu'au premier versement de la Commission sur la santé et la sécurité du travail.
- Au moment du versement de l'indemnité par la Commission sur la santé et sécurité du travail, le salarié s'engage à rembourser les avances faites par l'employeur. A défaut par le salarié de rembourser l'employeur dans les cinq (5) jours de la réception par lui de l'indemnité payée par la Commission sur la santé et la sécurité du travail, l'employeur se rembourse à même les bénéfices accumulés par le salarié pour maladie, vacances ou jours de congé.

- 7.11 Une trousse complète de premiers soins est, pendant toutes les heures de travail, mise à la disposition des salariés.
- 7.12 L'employeur fournit gratuitement aux salariés tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité.
- 7.13 Aucun salarié ne doit opérer de l'équipement sans qu'une personne soit présente dans le département ou à la portée de voix.
- 7.14 Lorsque le déplacement manuel compromet la sécurité du salarié, l'employeur doit mettre à sa disposition des appareils mécaniques pour déplacer le matériel.
- 7.15 Le représentant syndical du comité de santé et de sécurité a droit d'obtenir, à chaque année contractuelle, un congé sans solde pour formation dans ce domaine. La durée maximum de cette absence est d'une (1) semaine.

ARTICLE 8

CLAUSES DE METIER

APPRENTISSAGE

- 8.01 Tout apprenti commençant l'étude de son métier doit avoir seize (16) ans révolus et doit fournir une attestation qu'il a complété le cours secondaire du Ministère de l'Education ou l'équivalent acquis par études.
- 8.02 Tout nouvel apprenti doit avoir subi avec succès, à ses frais, examen médical général démontrant un état de santé et une adaptation physique acceptable.
- 8.03 La durée de l'apprentissage est de 5 ans
- 8.04 a) L'employeur devra se conformer aux changements de classes et de salaire prévus aux annexes;
- b) Le calcul des périodes de changements de classes prévues aux annexes doivent débiter à la date d'embauchage des salariés;
- c) Lorsque l'apprenti aura complété ses années d'apprentissage, il devient compagnon sans autre forme.
- d) L'employeur sera tenu d'accorder des crédits d'apprentissage aux nouveaux salariés pour toute période d'apprentissage effectuée dans un autre atelier après preuve de cet apprentissage.

8.04 e) Au départ d'un salarié, l'employeur et le syndicat signeront conjointement une déclaration portant les mentions suivantes:

- 1- La durée totale de l'apprentissage
- 2- Le métier exercé
- 3- Sa classification
- 4- La durée totale des services chez l'employeur.

8.05 Les heures de travail sont les mêmes pour tous les salariés couverts par la présente convention tant sur l'équipe de jour que sur l'équipe de soir.

8.06 a) Le nombre maximal d'apprentis alloué à chaque équipe pour chaque département, tant pour les heures normales que pour les heures supplémentaires, est le suivant:

- pour 1, 2 ou 3 compagnons: 1 apprenti
- pour 4, 5 ou 6 compagnons: 2 apprentis
- pour 7, 8 ou 9 compagnons: 3 apprentis
- pour chaque groupe de trois compagnons additionnels: 1 apprenti

b) L'employeur consent à respecter le présent prorata du nombre d'apprentis et aucun apprenti supplémentaire en excédant le prorata écrit en a) du présent article ne sera embauché, sauf après entente entre l'employeur et le syndicat

ARTICLE 9

LES CONGES

ACTIVITE SYNDICALES

9.01 L'employeur n'exerce aucune discrimination à l'égard d'un salarié en raison de sa participation à des activités syndicales ou à des fonctions syndicales.

9.02 Pour fins de congrès, l'employeur accordera aux officiers du syndicat des congés sans solde n'exédant pas dix (10) jours par année, mais sur avis écrit de cinq (5) jours.

9.03 De plus, l'employeur accordera, sans solde, du temps pour la négociation, conciliation, arbitrage, application de la convention, mais après avis donné par l'officier syndical concerné à l'employeur.

9.04 Le nombre de salariés libérés pour activités syndicales sera de trois (3)

9.05 Ces représentants désignés par le syndicat ne peuvent être plus que un (1) par département de dix (10) salariés ou moins et ne peuvent être plus que deux (2) dans un département de plus de dix (10) salariés.

- 9.06 Le délégué du syndicat est le représentant attitré du syndicat dans son atelier.
- 9.07 L'employeur reconnaît également que le président du Syndicat ou son représentant peut rencontrer les salariés de l'unité de négociation sur les lieux de travail pour fins d'enquête et de règlement de grief, après avoir avisé l'employeur et sans que cela nuise à la bonne marche du département. Il n'y a pas de perte de salaire pour le délégué d'atelier lorsqu'il exécute les fonctions prévues à l'article 9.07
- 9.08 Dans les cas d'absence prévus aux articles 9.02 et 9.03, l'employeur continue de verser le salaire régulier du salarié ainsi que tous les autres bénéfices. Ces sommes sont ensuite facturées et remboursées par le syndicat dans les quinze (15) jours suivants.
- 9.09 Un seul membre de l'exécutif du syndicat peut par année de la présente convention obtenir un congé sans solde pour une période n'excédant pas un an, pour combler un poste au sein de l'organisation syndicale à laquelle le syndicat est affilié. Pendant cette période l'employé accumule son ancienneté sans recevoir aucune rémunération (vacances, fêtes chômées, congés de maladie etc)
- 9.10 Lorsque une réunion patronale-syndicale du comité de griefs, du comité conjoint ou du comité de sécurité doit se tenir pendant les heures régulières de travail, les représentants syndicaux qui doivent y assister ne subissent pas alors de perte de salaire

ARTICLE 10

VACANCES

- 10.01 Le salarié ayant moins d'un an de service continu pour l'employeur au 30 avril a droit à une indemnité équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire régulier durant la période donnant droit au congé ou à un jour de congé payé pour chaque mois de service continu, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables (deux (2) semaines).
- 10.02 Le salarié qui, au 30 avril, a un (1) an de service continu a droit à deux (2) semaines consécutives de vacances payées au taux régulier ou à une rémunération égale à 5% du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours. Le montant le plus élevé des deux (2) sera alors versé au salarié.
- 10.03 Le salarié qui, au 30 avril, a plus de trois (3) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances chômées et payées au taux régulier ou à une rémunération égale à 7.5% du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours. Le montant le plus élevé des deux (2) sera alors versé au salarié.

10.11 La période de services donnant droit aux vacances annuelles payées s'établit entre le premier (1er) mai d'une année au trente (30) avril de l'année subséquente.

10.10 Pour les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances, celles-ci ne pourront être prises par moins d'une journée à la fois

10.09 La première et deuxième semaines de vacances seront prises à la fermeture de l'atelier pour vacances pendant deux (2) semaines consécutives au cours du mois de juillet.

Ce délai est porté à quinze (15) mois dans les cas d'accident de travail et de maladie industrielle, et ce aux mêmes conditions.

10.08 Il n'y a pas d'interruption de service continu quant à la rémunération de vacances auxquelles le salarié a droit pendant les six (6) premiers mois de toute absence pour cause de mise à pied, de lock-out ou de toute autre absence autorisée par la présente convention ou par l'employeur, à condition que le salarié concerné n'ait pas travaillé ailleurs durant cette période.

10.07 Le salarié qui, au 30 avril a plus de vingt (20) ans de service continu a droit à vingt-deux (22) jours de vacances chômées et payées au taux régulier ou à une rémunération égale à 10% du salaire total gagnée durant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours. Le montant le plus élevé des deux (2) sera alors versé au salarié.

10.06 Le salarié, qui au 30 avril 1983, a dix (10) ans et plus de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances chômées et payées au taux régulier ou à une rémunération égale à 10% du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours. Le montant le plus élevé des deux (2) sera alors versé au salarié.

10.05 Le salarié qui, au 30 avril 1982, a onze (11) ans et plus de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances chômées et payées au taux régulier ou à une rémunération égale à 10% du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours. Le montant le plus élevé des deux (2) sera alors versé au salarié.

10.04 Le salarié qui, au 30 avril 1981, a douze (12) ans et plus de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances chômées et payées au taux régulier ou à une rémunération égale à 10% du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours. Le montant le plus élevé des deux (2) sera alors versé au salarié.

10.12 Le 15 mars de chaque année, l'employeur affiche la liste des salariés dans chacun des départements avec leur ancienneté départementale, leur service continu et quantum de congés annuels auxquels ils ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription.

Entre le 15 mars et le 15 avril, les salariés par ordre d'ancienneté y inscriront leur préférence. En cas de conflit entre deux (2) ou plusieurs salariés l'ancienneté prévaut.

Entre le 15 et le 20 avril, l'employeur désigne la date de congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés, de leur ancienneté et des pratiques du métier et de l'atelier.

Au 20 avril, cette liste devient alors officielle et les dates de vacances ne peuvent être modifiées que par entente entre le salarié et l'employeur.

Entre le 20 et le 30 avril, les salariés ayant droit à plus de deux semaines de vacances pourront les céder dans les semaines qui resteront disponibles. L'employeur désigne alors la date des vacances en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés, de leur ancienneté et des pratiques du métier et de l'ateliers

10.13 Toutefois, l'employeur en indiquant la date devra prendre en considération la préférence exprimée par ses salariés. Cependant, si une situation inattendue dans le programme de travail de l'atelier se présente, cette période pourra être déplacée après entente entre l'employeur et le syndicat

10.14 Il est interdit à l'employeur de remplacer par une indemnité compensatrice un congé prévu à 11.01 ou les journées de vacances payées auxquelles le salarié a droit.

10.15 La rémunération des vacances est remise au salarié dans la semaine de son départ en vacances.

10.16 Lorsqu'un salarié quitte le service d'un employeur, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ dans la proportion déterminée au présent article.

ARTICLE 11

CONGES FERIES

11.01 Onze (11) fêtes seront chômées et payées au taux effectif. Six fêtes sont fixes:

Jour de l'An
1er mai
24 juin
1er juillet
Fête du travail
Noël

11.01 (Suite)

Cinq (5) autres journées seront chômées et payées: elles seront déterminées du consentement mutuel des deux parties en décembre de chaque année pour l'année suivante.

Deux (2) congés mobiles choisis par l'employé après entente avec l'employeur.

11.02 Ces fêtes, si elles tombent un samedi ou un dimanche, seront reportées au premier lundi suivant ou à toute autre date, selon entente entre l'employeur et le syndicat.

11.03 L'employeur affichera dans son atelier, bien en évidence, au début de l'année, les fêtes choisies avec le syndicat, au moins deux (2) semaines avant le commencement de chaque année civile. L'employeur pourra changer une fête mobile par une autre journée ouvrable avec le consentement des deux tiers (2/3) de ses salariés.

11.04 Pour bénéficier des fêtes chômées et payées, le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit la fête chômée à moins d'avoir une raison valable de ne pas le faire ou d'avoir obtenu le permission de son employeur.

11.05 Il n'y a pas d'interruption de service continu quant à la rémunération des fêtes chômées et payées auxquelles le salarié a droit pendant les six (6) premiers mois de toute absence pour cause de mise à pied, de lock-out ou de toute autre absence autorisée par la présente convention ou par l'employeur, à condition que le salarié concerné n'ait pas travaillé ailleurs durant cette période.

Ce délai est porté à quinze (15) mois dans les cas d'accident de travail et de maladie industrielle, et ce aux mêmes conditions.

La remise des congés travaillés et des fêtes chômées et payées tombant lors d'une période de vacances d'un salarié se fait au choix de ce dernier après entente avec l'employeur.

Le paiement de ces fêtes s'effectue soit au moment où elles surviennent, soit au retour au travail du salarié ou à défaut à tout autre moment selon sa convenance mais en aucun temps avant que le droit au paiement de la fête ne survienne. L'employeur verse alors les montants dus dans la semaine qui suit la demande du salarié.

ARTICLE 12

CONGE DE MALADIE

12.01 Tous les employés couverts par la présente convention ont droit à sept (7) jours de congés de maladie payés par année de calendrier au taux effectif multiplié par le nombre d'heures que l'employé aurait fait s'il avait travaillé

Si ces congés n'ont pas été pris à la fin de l'année de calendrier ils seront monnayés à l'employé à son taux horaire effectif multiplié par les heures régulières de travail pour une journée normale de travail

12.01 (suite)

Le paiement des sommes dues s'effectue lors de la dernière paye précédant Noël.

ARTICLE 13

CONGES SOCIAUX

13.01 Tout salarié peut bénéficier des jours de congé avec solde pour les absences suivantes:

- a) Lors du décès du conjoint, du conjoint de droit commun, ou d'un enfant du salarié: cinq (5) jours
- b) Lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur du salarié: trois (3) jours.
- c) Lors du décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur du salarié: un (1) jour.
- d) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: un jour (1).

13.02 Les congés sociaux sont pris les jours consécutifs suivant l'évènement. Toutefois, le congé prévu à l'article 13.01 c) & d) peut se prendre un jour ouvrable dans la semaine suivant l'évènement.

ARTICLE 14

HEURES DE TRAVAIL

14.01 La semaine régulière de travail, tant pour l'équipe de jour que pour l'équipe de soir, est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement et elle est constituée de huit (8) heures par jour pour un total de quarante (40) heures.

14.02 Les horaires de travail sont uniformes et constants.

- a) huit heures constituent une journée régulière de travail
- b) le jour, les heures de travail sont réparties entre sept (7) heures et dix-sept (17) heures, les cinq (5) premiers jours ouvrables de la semaine
- c) le soir, les heures de travail sont réparties entre quinze (15) heures et vingt-quatre (24) heures, les cinq (5) premiers jours ouvrables de la semaine.
- d) la nuit, les heures de travail sont réparties entre la fin de l'horaire de l'équipe de soir et le début de l'horaire de l'équipe de jour

- 14.03 a) Un intervalle régulier et uniforme d'une demi-heure sera accordé pour les repas à chaque employé sur les équipes de jour et de soir. Tout travail exécuté par un salarié pendant cette période sera considéré comme dutemps supplémentaire et n'aura pas pour effet de diminuer ses heures régulières de travail
- b) Deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes, par équipe, seront accordées aux salariés de l'équipe de jour et de l'équipe de soir et le temps ainsi alloué est à la charge entière de l'employeur.
- 14.04 Pour l'équipe de nuit, un intervalle de trente (30) minutes inclus dans sa période normale de travail sera accordé aux salariés comme période de repas et le temps ainsi alloué est à la charge entière de l'employeur.
- 14.05 Le syndicat et l'employeur pourront faire d'autres cédules de travail à la condition que les heures soient fixées entre les limites établies pour la durée et que les cédules de travail adoptées soient constantes.
- 14.06 Si un changement d'équipe pour les salariés travaillant de soir ou denuit survient la veille ou le lendemain de la célébration d'une fête chômée et payée, celle-ci sera rémunérée au taux de nuit.

ARTICLE 15

SURTEMPS

- 15.01 Tout salarié rappelé au travail après avoir quitté l'atelier, à la suite de ses heures régulières quotidiennes, doit recevoir une rémunération équivalente à un minimum de trois (3) heures, même si ce salarié a reçu un avis pendant les heures régulières de travail, sauf s'il y eut interruption volontaire. Les samedi et dimanche, l'employeur doit assurer un minimum de quatre (4) heures au salarié rappelé.

Un salarié rappelé à l'occasion d'une fête chômée et payée et pendant ses vacances, doit recevoir une rémunération minimum d'une journée de travail.

- 15.02 Tout travail exécuté par un salarié en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors de sa journée régulière de travail est rémunéré au taux effectif majoré de 50% pendant les trois (3) premières heures; les heures additionnelles sont rémunérées au taux effectif majoré de 100%

Tout travail exécuté le samedi est rémunéré au taux effectif majoré de 100% . Le salarié qui a refusé de travailler en temps supplémentaire le vendredi ne pourra se servir de son ancienneté pour réclamer le temps supplémentaire à effectuer le samedi.

Ce texte ne pourra être interprété comme permettant à l'employeur de passer outre à la clause de rappel par ordre d'ancienneté.

15.02 (suite)

Tout travail exécuté le dimanche ou une fête chômée et payée est rémunéré au taux effectif majoré de 200%

Tout travail exécuté pendant la période régulière de vacances d'un salarié sera rémunéré au taux effectif majoré de 100%

- 15.03 En vue d'une répartition équitable du temps supplémentaire, lorsqu'un travail aura été commencé au début de la journée régulière de travail ou à tout autre moment de la journée régulière par un salarié, celui-ci aura le privilège de le terminer après entente entre l'employeur et le syndicat

Dans les autres cas, la Compagnie offrira le temps supplémentaire par ordre d'ancienneté départementale selon les sous-divisions suivantes:

- S.O.S.
- Spécialité
- Imprimerie
- Papier parchemin
- Holweg

S'il y a refus, on demandera les salariés par ordre d'ancienneté départementale dans les départements respectifs, soit:

- fabrication de sacs
- imprimerie

- 15.04 La remise des jours travaillés pendant la période régulière de vacances se fait au choix du salarié selon les pratiques du métier et de l'atelier et après avis préalable à l'employeur.

- 15.05 Le temps supplémentaire est volontaire. Cependant, si le temps supplémentaire est nécessaire pour les exigences de la production, l'employeur doit d'abord offrir le surtemps à ses salariés avant de demander les services de salariés de l'extérieur.

Après avoir offert le surtemps à ses salariés, l'employeur devra s'adresser au syndicat pour toute main-d'oeuvre supplémentaire. Toutefois si le syndicat n'a pas de candidat répondant aux exigences ordinaires et régulières de la tâche à accomplir, l'employeur est dégagé de cette obligation.

- 15.06 Un salarié qui accomplit ses heures normales de jour, de nuit ou de soir, ou encore qui a accompli sa semaine normale de jour, de nuit ou de soir, peut travailler dans un autre atelier (second employeur), à la condition d'exiger le taux majoré de 50% pour les trois (3) premières heures et le taux majoré de 100% pour les heures suivantes. Et un autre employeur peut louer les services d'un tel salarié, à l'emploi d'un premier employeur où il a accompli ses heures normales de jour, de nuit ou de soir ou encore qui a accompli sa semaine normale de jour de nuit ou de soir mais à condition de le payer taux majoré de 50% pour les trois premières heures et taux majoré de 100% pour les heures suivantes

- 15.07 Tout salarié qui loue ses services à un autre employeur durant ses vacances annuelles payées, devra être rémunéré au taux triple.
- 15.08 Aucun employé ne pourra faire le même travail pour un autre employeur sans le consentement de son employeur régulier.
- 15.09 Lorsqu'un salarié se présente à l'ouvrage à l'heure du début de son quart mais ne peut poinçonner parce que la porte de l'atelier est verrouillée et qu'ainsi il n'a pas accès au poinçon, il ne subit, de ce fait, aucune perte de salaire s'il est toujours présent à la porte de l'atelier à l'arrivée du représentant de l'employeur.

ARTICLE 16

COMITE CONJOINT

- 16.01 Un comité conjoint est formé trente (30) jours après la signature de la présente convention.
- 16.02 Il est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat. Le président du syndicat peut toujours être membre de ce comité.
- 16.03 Etant paritaire, il ne saurait être question de vote.
- 16.04 Il a pour rôle de statuer sur toutes conditions de travail, telles que définies dans la convention collective. Il interprète la convention collective et fixe les règles générales de l'application de cette convention.
- Il peut également se saisir de toute autre question soulevée par l'une ou l'autre des parties.
- 16.05 A la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité doit siéger dans les cinq (5) jours de cette demande.
- 16.06 S'il y a entente entre les parties à ce comité, la décision est exécutoire.
- 16.07 Les copies des procès-verbaux de ces réunions seront remises aux membres du comité.

ARTICLE 17

COMITE DE GRIEF ET PROCEDURE DE GRIEF

- 17.01 L'employeur reconnaît l'existence d'un comité de griefs composé de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentants désignés du syndicat.

- 17.02 Chaque année le syndicat fournit à l'employeur les noms de ses délégués. Il se réserve cependant le droit de leur désigner des substituts pour faciliter le règlement de différents particuliers; il doit alors fournir par écrit à l'employeur le ou les noms de ce ou ces substituts.
- 17.03 Un grief peut être logé par écrit, par tout salarié, groupe de salariés ou par le syndicat.
- 17.04 a) Le salarié soumettra par écrit à l'employeur par l'entremise du comité des griefs ou directement accompagné de son délégué syndical d'atelier, son grief, dans les quinze (15) jours qui suivent l'incident ou de la connaissance qu'il en a eue.
- b) Si pour des raisons hors du contrôle du syndicat, celui-ci n'a pu raisonnablement connaître les faits donnant lieu à un grief lorsqu'ils sont survenus, les délais prévus à l'article précédent commencent à courir à compter de la date de laquelle ces faits lui ont été communiqués.
- 17.05 Suite au dépôt d'un grief, l'employeur doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours de la date où le grief lui a été soumis.
- 17.06 Si l'employeur n'a pas rendu sa décision dans le délai prévu à 17.05 ou que cette décision n'est pas satisfaisante le grief est alors soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours de cette décision ou de la fin du délai prévu à 17.05
- 17.07 Tout règlement intervenu à n'importe quel moment, au cours de la procédure de grief, c'est-à-dire avant l'arbitrage, doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par le ou les salariés en cause ainsi que par les représentants de l'employeur et du syndicat.
- 17.08 L'arbitre unique a tous les pouvoirs qui lui sont reconnus par le Code du Travail. Il ne peut ajouter ni soustraire quelques dispositions de la présente convention. Cependant, lorsque l'arbitre ordonne le paiement d'une compensation monétaire, il peut prévoir les montants d'intérêts prévus à l'article 100.15 (Lois refondues ch. C-27) du Code du Travail.
- 17.09 Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut:
- a) réintégrer l'employé avec pleine compensation
 - b) maintenir la mesure disciplinaire
 - c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris de déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation à laquelle un salarié injustement traité peut avoir droit, mais qui en aucun cas ne peut excéder le salaire perdu, déduction faite des gains qu'il a pu réaliser depuis sa suspension ou son congédiement

17.09 (suite)

d) si l'arbitre le juge approprié, il pourra prévoir des intérêts selon qu'il en a le pouvoir à 17.08.

17.10 L'arbitre qui entendra ce grief sera choisi par les parties, ou à défaut d'accord, sera nommé par le Ministère du Travail du Québec, conformément aux dispositions de l'article 100 du Code du Travail; les frais et honoraires dudit arbitre étant payés à parts égales par les deux parties, sauf pour les dispositions de l'article 3.06 a(et b).

17.11 Tous les intervalles de temps ou délais ci-haut mentionnés excluent les samedis, les dimanches, les jours fériés et le jour de la présentation du grief.

17.12 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article pourront être prolongés sur demande et avec le consentement des parties.

17.13 Dans le cas de mesures disciplinaires, aucune plainte anonyme ne pourra être versée au dossier du salarié.

Lorsqu'une mesure disciplinaire est versée au dossier d'un salarié, copie de cette mesure disciplinaire doit être remise au salarié et au représentant syndical d'atelier.

Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié s'efface après neuf (9.) mois.

Lorsqu'un salarié est convoqué par l'employeur pour raison disciplinaire, le salarié doit être accompagné du représentant syndical

De plus, le salarié a droit d'être accompagné de son représentant syndical lorsqu'il est convoqué par l'employeur pour toute autre raison

Un salarié peut pendant les heures ouvrables du bureau, après entente avec l'employeur, consulter son dossier personnel

17.14 L'absence autorisée du représentant syndical agissant aux fins des articles 17.04 a) ou 17.13 s'effectue sans perte de salaire

ARTICLE 18

CLAUSE D'APPLICATION GENERALE

- 18.01 Tout salarié ne peut s'absenter qu'avec la permission de l'employeur .
- 18.02 Aucun travail à la pièce ne doit être exécuté dans un atelier.
- 18.03 Tout travail à domicile est interdit. L'employeur n'a pas le droit de donner à qui que ce soit du travail à être exécuté à la maison; un salarié ne peut accepter un tel travail.
- 18.04 A compter de la signature de la présente convention, aucun salarié ne pourra opérer à son propre compte un commerce venant en concurrence avec la partie de première part, tant qu'il sera à l'emploi de celle-ci.
- 18.05 a) L'employeur se réserve le droit d'effectuer le paiement des salaires par chèques. Cependant, ces chèques devront être remis au salarié au plus tard le jeudi à midi. Si le paiement des salaires est effectué en argent il sera remis aux salariés le jeudi après-midi avant leur départ.
- Pour les salariés de l'équipe de nuit ce paiement sera effectué le mercredi soir avant leur départ.
- b) Si une erreur de plus de \$10.00 s'est produite sur le paiement du salaire régulier d'un salarié, le remboursement doit s'effectuer autant que possible dans la même journée où le salarié en a informé son supérieur immédiat, mais au plus tard le jour ouvrable suivant.
- 18.06 Le talon de chèque de paie doit indiquer les informations suivantes:
- 1- le nom de l'employeur;
 - 2- les nom et prénom du salarié;
 - 3- le matricule du salarié;
 - 4- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - 5- le nombre d'heures normales;
 - 6- le nombre d'heures majorées de 50%, 100%, 200%;
 - 7- le taux horaire de salaire;
 - 8- la nature et le montant des retenues faites;
 - 9- le montant du salaire brut;
 - 10- le montant du salaire net.

- 18.07 Toute clause de cette convention, qui serait nulle aux yeux de la loi, n'affectera pas les autres clauses de la présente convention collective.
- 18.08 Pour tous les salariés dont les salaires étaient supérieurs à ceux prévus à la dernière convention collective de travail, la même différence devra être maintenue avec l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de travail.
- 18.09 Pour toute nouvelle fonction non prévue aux annexes, couverte par l'un ou les certificats d'accréditation, l'employeur devra négocier et s'entendre avec le syndicat sur le contenu de la fonction et le salaire.
- 18.10 Aucun plan boni ne sera institué par l'employeur pendant la durée de la présente convention collective. Tout plan boni en vigueur à la signature de la présente convention sera aboli.

CAS FORTUITS

- 18.11 Dans les cas fortuits ou de force majeure, tels bris de machine ne provenant pas d'une utilisation normale, absence de force motrice, incendie, inondation, etc..., l'employeur aura le droit de mettre à pied tous les salariés ou une partie des salariés, sans avis. Toutefois, lorsque la chose se produira, l'employeur devra compléter la journée déjà commencée.
- 18.12 a) L'employeur maintiendra propres et en bonnes conditions les départements et tous les autres locaux mis à la disposition des salariés;
- b) L'employeur doit accorder à chaque salarié l'opportunité de se familiariser avec tous les équipements dans son département respectif, en autant que le travail de production le permettra.
- c) La preuve que l'employeur n'a pu respecter la demande d'un salarié fondée sur le paragraphe b) parce que le travail de production ne lui a pas permis incombe à l'employeur.
- 18.13 a) L'employeur devra transmettre au syndicat un rapport mensuel donnant les noms, prénoms, adresse et numéro de téléphone, départements le taux horaire, le nombre d'heures régulières et supplémentaires effectuées chaque semaine ainsi que le salaire payé, à mêmes les formules prévues à l'article 3.06;
- b) Aux fins d'application du paragraphe a) du présent article, l'employeur fournira au président du syndicat ou son représentant, pour fin de vérification, le ou les documents pertinents à un grief ou à une présumée erreur.
- 18.14 La politique actuelle des employeurs relative au stationnement pour les salariés sera maintenue pour la durée de la présente convention collective de travail.

18.15 La présente convention collective est imprimée en 100 exemplaires avec les mêmes caractères que la convention collective échue le 28 février 1981. Les frais sont partagés également entre l'employeur et le syndicat.

Un bon à tirer doit préalablement être remis au syndicat pour fin de vérification.

18.16 a) le président du syndicat a droit de recevoir les appels téléphoniques d'un officier syndical pour affaires syndicales

b) tout appel téléphonique du président ou d'un délégué syndical doit aussitôt être signalé au délégué syndical pour lui permettre de rappeler lors de sa pause-café ou à la fin de son quart.

c) les appels urgents sont communiqués immédiatement aux salariés

d) tout appel téléphonique doit être signalé au salarié afin de lui permettre de rappeler lors de sa pause-café ou à la fin de son quart.

18.17 Lorsqu'il est nécessaire de remplacer des membres de l'unité d'accréditation en raison de vacances maladie accident pour des périodes de 30 jours ou moins l'employeur peut s'il n'y a aucune mise à pied parmi les membres de l'unité s'adresser au syndicat du Papier Façonné pour trouver la main d'oeuvre nécessaire. Les périodes peuvent être modifiées par entente entre les parties.

18.18 Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective

Annexe "A" - les primes

Annexe "B" - les salaires

Annexe "C" - régime des rentes et assurance collective

Annexe "D" - Avantages de l'Assurance collective & Régime des rentes ne faisant pas partie intégrante de la convention mais à titre d'information

ARTICLE 19

DUREE

19.01 Cette convention entre en vigueur le jour de sa signature et vient à échéance le 28 février 1985. Si l'une ou l'autre des parties désire amender cette convention, elle peut en informer l'autre partie par écrit dans les 90 jours de l'expiration de cette convention.

19.02 Une rencontre est tenu entre les parties après que l'avis précité ait été donné

19.03 La convention collective demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

ANNEXE "A"

LES SALAIRES

A) Prime de fonction

Chef d'équipe:	9% de plus que le salaire du compagnon
Assistant chef d'équipe	5% de plus que le salaire du compagnon

B) Prime d'équipe

Equipe du soir: \$0.85 de plus que le taux horaire régulier de jour. A partir du 1er mars 1982, \$0.90 de plus que le taux horaire régulier de jour. A partir du 1er mars 1983, \$0.95 de plus que le taux horaire régulier de jour.

Equipe de nuit: \$1.00 de plus que le taux horaire régulier de jour. A partir du 1er mars 1982, \$1.05 de plus que le taux horaire régulier de jour. A partir du 1er mars 1983, \$1.10 de plus que le taux horaire régulier de jour.

- C) Tout supplément horaire ajouté librement par l'employeur à un ou des salariés en sus des taux de salaire prévus aux annexes devra demeurer en vigueur jusqu'à l'échéance de la présente convention.
- D) a) Un salarié requis d'effectuer un travail rémunéré à un taux plus élevé que son taux régulier a droit au taux le plus élevé;
- b) Un employé effectuant, pour une période de dix (10) jours ouvrables ou moins, un travail moins rémunéré que son travail régulier continue de recevoir son taux régulier;
- c) Un salarié qui refuse un autre poste offert par l'employeur dans le cas où il n'y aurait pas de travail sur son poste, conserve tous ses droits de rappel s'il est mis à pied. Dans ce cas, on considérera que cet employé est mis à pied pour manque de travail.
- d) Aucun salarié ne peut être contraint d'accepter un travail pour lequel il serait moins bien rémunéré.

ANNEXE "B"

		<u>11/01/83</u>	<u>1/11/83</u>	<u>1/3/84</u>	<u>1/7/84</u>	<u>1/11/84</u>
<u>APPRENTI</u>						
1ère année	1-6 mois	7.33	7.52	7.71	7.90	8.09
	2-6 mois	8.00	8.20	8.41	8.62	8.82
2e année	1-6 mois	8.33	8.55	8.76	8.98	9.19
	2-6 mois	8.67	8.89	9.11	9.34	9.56
3e année	1-6 mois	9.33	9.57	9.81	10.05	10.29
	2-6 mois	10.00	10.26	10.51	10.77	11.03
4e année	1-6 mois	10.67	10.94	11.21	11.49	11.76
	2-6 mois	11.33	11.62	11.91	12.21	12.50
5e année	1-6 mois	12.00	12.31	12.61	12.93	13.23
	2-6 mois	12.67	12.99	13.31	13.65	13.97
<u>Compagnons</u>		13.34	13.68	14.02	14.37	14.70

ANNEXE "C"

A) Assurance Collective

- 1) Le régime obligatoire est entré en vigueur le 1er janvier 1976
- 2) Le plan conjoint (employeur-salarié) s'applique pour maladie et vie seulement.
- 3) La contribution hebdomadaire de l'employeur:
\$2.50 salarié marié
\$1.30 salarié célibataire
- 4) Le régime est administré par l'employeur à qui sera versé la ristourne
- 5) Le régime est accessible aux employés non syndiqués
- 6) A partir du 1er mars 1983, la contribution prévue au paragraphe 3) est portée respectivement à \$2.75 pour le salarié marié et à \$1.45 pour le salarié célibataire

B) Régime des rentes

- 1) Régime obligatoire pour les syndiqués admissibles selon les dispositions du régime.
- 2) Entrée en vigueur le 1er janvier 1977
- 3) Contribution de l'employeur est de 1 3/4% du salaire gagné
- 4) Contribution du salarié est de 1 3/4% du salaire gagné
- 5) Accessible aux salariés non syndiqués
- 6) A partir du 1er mars 1983, la cotisation prévue au paragraphe 3) est portée à 2% et la cotisation prévue au paragraphe 4) est portée à 2%

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Québec

ce 11^{ème} jour du mois *Janvier* de l'an mil neuf cent quatre
vingt trois

LES SACS DE PAPIER ST-LAURENT LTEE

SYNDICAT NATIONAL DE L'IMPRIMERIE
DE QUEBEC INC.

Jacques Bégin

Raymond Giguère

Georges LeBlond

Dominique Fortin

Jean-Luc Vézina

Emilien Loctin

Guy Bilodeau (FTPF)
