

Produits pour reprographie Mid-City Inc

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

06446-9

Dépôt N°: 81 09 061

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	N-14311-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-06-12	81-06-19		81-06-12	84-04-30	45

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs des Produits pour reprographie Mid City Inc. (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5 <i>286-2187</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Produits pour Reprographie Mid-City Inc 200 Ch. de l'Anse Vaudreuil, Qué J7V 5V5 <i>E.A. 2740 #892</i>

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau"

Le Commissaire Général du Travail

Région	06-05	Activité	3999 (5)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

10. 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. Le nom de l'association est différent de celui de l'accréditation.
 2. Le nom de l'association n'est pas inscrit sur le document déposé.
 3. L'association n'est pas accréditée chez les employeurs.
 4. Le nom de l'employeur n'est pas inscrit sur le document déposé.
 5. L'association n'est pas accréditée chez les employeurs.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Pugette David</i>	81-09-11

Pour renseignements

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

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

mk

'81 JUN 19 14 05

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DES
PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.

1601, avenue De Lorimier

Montréal H2K 4M5

ci-après appelé "Le Syndicat"

et

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.

200, Chemin de l'Anse

Vaudreuil

ci-après appelé "L'Employeur"

12 juin, 1981.

1.03

I N D E X

<u>Article 1</u>	Reconnaissance et Juridiction	Page 2
<u>Article 2</u>	But de la Convention	Page 4
<u>Article 3</u>	Droits et Obligations	Page 5
<u>Article 4</u>	Sécurité et Régime Syndical	Page 6
<u>Article 5</u>	Représentation et Activités Syndicales	Page 7
<u>Article 6</u>	Ancienneté	Page 9
<u>Article 7</u>	Procédures de Griefs	Page 14
<u>Article 8</u>	Mesures Disciplinaires et Arbitrage	Page 16
<u>Article 9</u>	Arbitrage	Page 17
<u>Article 10</u>	Cours et Changements Technologiques	Page 18
<u>Article 11</u>	Absence Autorisée ou Congé sans Solde	Page 20
<u>Article 12</u>	Hygiène, Sécurité et Santé au Travail	Page 21
<u>Article 13</u>	Salaires	Page 24
<u>Article 14</u>	Heures Régulières de Travail	Page 25
<u>Article 15</u>	Heures Supplémentaires	Page 26
<u>Article 16</u>	Vacances	Page 27
<u>Article 17</u>	Congés Fériés	Page 29
<u>Article 18</u>	Congés Sociaux Non-payés et Payés	Page 30
<u>Article 19</u>	Assurance	Page 31
<u>Article 20</u>	Divers	Page 33
<u>Article 21</u>	Validité des clauses	Page 33
<u>Article 22</u>	Durée de la Convention	Page 34
	Annexe "A"	Page 35
	Annexe "B"	Page 37
	Annexe "C"	Page 40

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.

ARTICLE 1 Reconnaissance et Juridiction

1:01 Reconnaissance

L'employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les salariés de l'unité de négociation décrite au certificat de reconnaissance émis par le commissaire-enquêteur en date du 4 décembre, 1980. en matière de conditions de travail et de salaire.

1:02

La présente convention régit tous les salariés de la Compagnie "Produits pour reprographie Mid-City Inc" décrits au certificat de reconnaissance émis par le commissaire-enquêteur du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec en date du 4e jour de décembre, 1980. c'est-à-dire "Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau".

L'employeur et le Syndicat acceptent d'un commun accord que le poste et le travail accompli par Linda Bourgon et Denise Durocher fait partie de l'unité de négociation et ceci à compter de la signature de la convention.

De plus, les deux (2) parties s'engagent à faire les démarches qu'exige une telle inclusion.

1:03

L'employeur convient que, s'il ouvre une nouvelle usine et/ou déménage, en tout ou en partie, dans le Québec, la présente convention demeure en vigueur et s'applique dans les usines anciennes et nouvelles. Dans tel cas, l'employeur convient de donner un pré-avis d'un (1) mois au Syndicat.

1:04

L'employeur convient que, dans le cas de mise-à-pied massive ou de fermeture de l'usine, elle informera le Syndicat par écrit et lui fournira toute information pertinente à la situation, tel que requis par la loi de la province de Québec.

1:05

Les occupations comprises dans cette unité de négociation, incluant les chefs d'équipes, sont énumérés à l'annexe "A" ci-attachée.

Le 12 juin, 1981.

-3-

- A) Toutes les annexes ci-attachées font partie intégrante de la présente convention.
- B) Aucun salarié ne sera exclu de l'unité de négociation seulement par un changement de titre ou de méthode de travail.

1:06

Une nouvelle occupation ou une occupation modifiée substantiellement signifie une occupation qui n'est pas incluse aux annexes de cette convention et qui n'est pas couverte par entente écrite entre les parties.

1:07

A défaut d'entente entre les parties pour déterminer si une nouvelle occupation doit être ou non incluse dans l'unité de négociation, la question sera soumise au commissaire-enquêteur pour décision.

1:08

La présente convention s'applique à tous les salariés assujettis au certificat de reconnaissance syndicale stipulé aux clauses 1:01 et 1:02 de cette convention.

1:09

Les salariés exclus de l'unité de négociation n'accompliront pas le travail de production ou d'opération fait par les salariés de l'unité de négociation, sauf dans les cas de formation, d'expérimentation, de démonstration, d'urgence et pour un travail accompli afin de protéger la vie ou la propriété ou pour maintenir la production lorsque les salariés qui exécutent le travail ne sont pas à l'usine ou ne sont pas disponibles.

1:10

Le but de l'employeur est de minimiser l'utilisation de contrats à forfait. L'employeur peut donner des contrats à forfait, sauf si tels contrats peuvent:

- A) Résulter en une mise-à-pied.
- B) Empêcher le retour au travail des salariés mis à pied.
- C) Résulter directement dans une réduction des opportunités de travailler des heures supplémentaires.

1:11 Chef d'équipe

Les chefs d'équipe ont la responsabilité de mettre en application les directives données par leur supérieur immédiat, d'exécuter et de faire exécuter ces directives par un groupe de salariés des occupations connexes placés sous leur juridiction, tout en conservant leur statut d'ouvrier.

Cependant, les chefs d'équipe n'ont aucune responsabilité et/ou juridiction en ce qui concerne les mesures disciplinaires.

ARTICLE 2 But de la Convention Collective

2:01 But

La présente convention a pour but d'établir une procédure efficace de négociation à la période de renouvellement entre le Syndicat et l'employeur:

- A) De promouvoir de bonnes relations entre le Syndicat et l'employeur.
- B) De faciliter, dans un climat d'équité et de considération, le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'employeur et les salariés.
- C) De promouvoir les conditions d'hygiène, de santé, d'aération et de sécurité pour tous les salariés dans les usines de l'employeur.

2:02 Noms des Supérieurs

L'employeur convient que les noms des chefs d'équipe, des contremaîtres, ainsi que tous les responsables de département soient affichés sur des tableaux de la Compagnie, bien en vue dans chaque département, de sorte qu'il n'existe aucun doute quant à la responsabilité pour chacun des départements.

Aucun salarié ne devra alors recevoir de directives de plus d'un seul supérieur du département concerné, sauf dans les cas d'urgence.

2:03 Affichage

L'employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage près du pignon ou à tout autre endroit mutuellement convenu. Tout avis doit être préalablement approuvé par l'employeur, laquelle autorisation ne sera pas refusée sans raison valable.

2:04 Coopération

Aucun salarié, sauf en cas d'extrême urgence et après entente avec le Syndicat au préalable, ne sera appelé à travailler des heures supplémentaires le soir des

Le 12 juin, 1981.

-5-

assemblées générales, régulières ou spéciales du Syndicat pendant la tenue de telles assemblées, pourvu que le Syndicat donne à l'employeur un avis écrit de la tenue de telle assemblée.

2:05 Grève et Contre-grève

Toute grève ou contre-grève est interdite pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 3 Droits et Obligations

3:01 Droits de la Direction

Le Syndicat reconnaît à l'employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires, pourvu que ce soit de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

3:02 Droits du Syndicat

L'employeur reconnaît le Syndicat comme la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui, pour et au nom des salariés de la Compagnie, régis par cette convention, les salaires et autres conditions de travail prévus par les dispositions de la présente convention.

3:03 Obligations mutuelles

A moins d'exception expressément convenue par son texte, rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation des salariés, du Syndicat ou de l'employeur, en vertu d'une loi applicable présente ou future, fédérale ou provinciale.

3:04 Discrimination

L'employeur convient de ne faire aucune discrimination ou intimidation envers les salariés en raison de leur affiliation ou non-affiliation syndicale, non plus d'empêcher aucun salarié de devenir membre du Syndicat, ni à intervenir ou s'ingérer sans les affaires du Syndicat, ni en raison de leur couleur, race, croyance, sexe, statut familial et de leurs opinions politiques, c'est-à-dire dans l'exercice de leurs droits. L'employeur et le Syndicat doivent se conformer aux dispositions de cette convention.

3:05 Droits acquis

A moins d'une stipulation expresse contraire dans la présente convention, les salariés conservent, en ce qui concerne leur travail, tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prime pour fin d'interprétation.

ARTICLE 4 Sécurité et Régime Syndical

4:01 Régime

Tous les salariés visés par cette convention qui, à la date de la signature de la présente convention, étaient membres du Syndicat et tous ceux qui subséquentement le deviendront, doivent comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres cotisants du Syndicat pour la durée de la présente convention.

4:02

Tout nouveau salarié doit, dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer pour la durée de la présente convention.

4:03

Tout salarié expulsé ou suspendu du Syndicat ou tout nouveau salarié refusé par le Syndicat peut conserver son emploi, en payant l'équivalent de la cotisation syndicale générale fixée par résolution du Syndicat.

4:04 Cotisation

L'employeur convient de retenir, chaque semaine, sur la paie de chaque salarié régi par la présente convention, le montant de la cotisation syndicale ou l'équivalent.

L'employeur transmettra mensuellement le total de ces sommes au trésorier du Syndicat, dans les quinze (15) jours du mois, ainsi que la liste, en quatre (4) copies, des salariés cotisés et détaillée comme suit:

- Nom du salarié
- Salaire brut
- Période de paie concernée
- Montant de la cotisation
- Raison d'un non-prélèvement: départ (date), congé sans solde, congé maladie, accident-maladie, congé de maternité, mise-à-pied, etc...
- Date d'embauchage d'un nouveau salarié
- Statut du salarié (régulier ou à l'essai)

4:05

Le Syndicat informera par écrit l'employeur du montant de la cotisation syndicale. Tout changement dans ledit montant ne sera appliqué qu'après sept (7) jours de calendrier de la réception par l'employeur d'une copie de la résolution à cette fin.

4:06

Les cotisations syndicales seront inscrites sur les T-4 et T.P-4 des salariés.

ARTICLE 5 Représentation et Activités Syndicales

5:01

Comités

L'employeur reconnaît comme représentant officiel du Syndicat le comité exécutif qui rencontrera l'employeur pour des sujets d'intérêt général.

5:02

L'employeur reconnaît un comité syndical de négociations composé de deux (2) membres pour fin de négociations de convention. Cependant, un troisième représentant est reconnu lorsqu'il y aura plus de cent (100) salariés couverts par l'unité de négociation. En aucun temps, il y aura plus d'un (1) membre d'un même département sur ce comité.

5:03

L'employeur reconnaît un comité syndical de griefs composé de deux (2) représentants nommés par le Syndicat et de deux (2) représentants nommés par l'employeur dont la fonction est de surveiller, assurer l'observance, étudier les revendications, enquêter et discuter avec la direction des griefs dans le but de régler ces cas à l'amiable.

5:04

L'employeur et le Syndicat reconnaissent un comité d'hygiène et de sécurité tel que prévu à l'article 12:00.

5:05

Pour des raisons valables (démission, maladie, etc...) ces représentants pourront être remplacés par d'autres dont les parties se communiqueront les noms dans les plus brefs délais.

5:06

Les comités stipulés plus haut, sauf le comité de sécurité-santé, rencontreront la direction de l'employeur à la demande de l'une ou l'autre des parties, sur avis raisonnable dépendant des circonstances.

Un agenda sera préparé dans les trois (3) jours qui précède ladite rencontre. Si un sujet qui n'est pas à l'agenda doit être discuté, il y aura entente entre les deux (2) parties avant le début de la rencontre.

5:07

Délégués

La Compagnie reconnaît la responsabilité du délégué du département pour le règlement des griefs à la première étape.

- A) leurs fonctions seront d'enquêter et de discuter avec le contremaître de leur département d'un grief qui est soulevé.
- B) les délégués devront au préalable obtenir l'autorisation de leur contremaître s'ils doivent quitter leur poste de travail pour accomplir cette fonction d'enquête et doivent prendre seulement le temps nécessaire convenu par les deux (2) parties pour l'enquête.
- C) cette autorisation sera accordée par le contremaître sauf si à cause d'urgence un délégué est retenu à son poste de travail.
- D) dans tel cas, ou en cas, d'absence, le président du Syndicat en sera informé aussitôt et agira à sa place.

5:08

Les délégués exercent leurs fonctions dans leur service. Un salarié, pour être nommé délégué, doit avoir de l'ancienneté, tel que défini à l'article 6, ancienneté.

5:09

Il est convenu que les membres des comités stipulés dans cet article, ainsi que les délégués, seront en tout temps des employés de "Produits pour reprographie Mid-City Inc", inclus dans cette unité de négociation.

5:10

Paie

Les membres des comités stipulés dans cet article et les délégués seront payés à leur taux régulier pour le temps consacré durant les heures régulières et sur les propriétés de l'employeur, aux réunions avec l'employeur, pourvu que lesdits membres et/ou délégués auraient dû normalement travailler pendant la durée de

ces rencontres.

5:11

Si à la demande de l'employeur ces rencontres ont lieu en dehors des heures régulières de travail, il y aura compensation de la part de l'employeur au taux régulier du salarié.

5:12 Avis

Dans les trente (30) jours suivants la signature de la présente convention, le Syndicat:

- A) Avisera l'employeur des noms de ses représentants comme membres de comités, de délégués et de substituts;
- B) Le Syndicat avisera l'employeur, par écrit, de tout changement de ses représentants dans les quinze (15) jours suivant la date effective d'un tel changement. L'employeur reconnaîtra ces représentants à compter d'un tel avis.

5:13 Représentant

Si le Syndicat requiert les services d'un représentant extérieur du Syndicat, l'employeur convient de le recevoir sur rendez-vous comme représentant officiel du Syndicat. Il sera accompagné par un ou des membre (s) d'un ou des comité (s) concerné (s), selon le cas.

5:14

La Compagnie accepte de payer deux (2) salariés membre du comité de négociation pour le temps dépensé à négocier la convention collective ou son renouvellement.

ARTICLE 6 Ancienneté

6:01 Définition

Le terme "ancienneté" désigne la durée de service d'un salarié à la Compagnie depuis sa date d'embauchage et se réfère à la sécurité d'emploi, le tout sujet aux dispositions de cet article.

6:02 Buts

L'ancienneté s'applique selon les dispositions prévues par la présente convention dans les cas de promotion, transfert, démotion, mise-à-pied, rappel, vacances et tous les autres cas prévus dans cette convention.

6:03 Application

L'ancienneté s'applique sur la base de l'usine à moins d'être stipulée autrement dans la présente convention.

- A) Le salarié ayant le plus d'ancienneté a la priorité dans tous les cas stipulés dans cet article pourvu qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.
- B) C'est à l'employeur qu'incombera la décision et le choix.

6:04 Acquisition

L'ancienneté s'acquiert après une période de probation de quarante-cinq (45) jours ouvrables au service de l'employeur. Après cette période, l'ancienneté du salarié est complétée depuis la date de son embauchage.

6:05

Il incombera à tout salarié de faire connaître toute nouvelle adresse au préposé à la paie. Un avis de réception lui sera remis, ainsi qu'au Syndicat.

6:06 Perte d'ancienneté

Le salarié perd son droit d'ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- A) Départ volontaire
- B) Congédiement pour cause (sujet à la procédure de griefs)
- C) Absence de plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans motif valable.
- D) Si le salarié mis-à-pied est rappelé par lettre enregistrée envoyée à sa dernière adresse connue de l'employeur avec copie de cette lettre au Syndicat et/ou refuse de se présenter au travail à la date convenue; à moins de motifs raisonnables.
- E) Pour une mise-à-pied excédant son ancienneté au moment de sa mise-à-pied jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois.
- F) Lors de maladie ou d'accident non-industriel, pendant une période de vingt-quatre (24) mois maximum, ou s'il devient malade ou subit un accident après sa mise-à-pied il est incapable de faire suite à un avis de rappel. Dans un cas de retour au travail, le salarié devra présenter un certificat du médecin attestant qu'il est apte à reprendre le travail.

6:07

Le salarié en absence prolongée au-delà des périodes prévues au paragraphe 6:06 e, f, due à un accident de travail ou une maladie industrielle reconnue par la Commission des Accidents de Travail du Québec, continuera d'accumuler son ancienneté. Ce salarié pourra reprendre son travail dès qu'il sera apte à le faire.

6:08

Mise-à-pied

Quand il est nécessaire de mettre à pied des salariés, relativement à des opérations, manque de contrat ou pour d'autres causes similaires, l'employeur procédera de la manière suivante:

- A) Dans les dix (10) jours ouvrables précédant toute mise-à-pied, l'employeur remet au président et au vice-président du Syndicat une liste des fonctions et des salariés concernés.

Le Syndicat peut demander à l'employeur une réunion avec le comité exécutif aux fins de discuter ce sujet.

- B) Les salariés en période d'essai seront les premiers à être mis à pied.

Si d'autres mises-à-pied sont nécessaires, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le service affecté pourra, si son service le permet, déplacer dans les autres services aux conditions suivantes:

1. Il peut déplacer un salarié sur une tâche qu'il a déjà rempli ou accompli et que cette tâche n'a pas subie de changement majeur;
2. S'il n'a jamais accompli d'autres tâches que la sienne ou si la tâche qu'il a déjà accompli a subi des changements majeurs, l'employeur s'engage à lui donner une période maximale de cinq (5) jours d'entraînement.

Si dans l'opinion de l'employeur, il est incapable de rencontrer les exigences normales de la tâche, il sera mis à pied. L'employeur donnera les raisons au salarié et au Syndicat.

- C) Nobostant ce qui précède, les salariés qui occupent les postes suivants sont protégés lors d'une mise-à-pied:

- Engineering Repairs
- Area Coating
- Computer Ink

- D) Le président, le secrétaire et le trésorier seront, pendant la durée de leur fonction, exemptés des dispositions de cette convention relatives à l'ancienneté pour les seuls cas de mise-à-pied attribuables à la réduction de la main-d'oeuvre, mais sous réserve dans tous les cas de leur habileté à remplir les exigences normales de la tâche.

Nobostant ce qui apparaît ci-dessus, pour se rendre éligible à ce privilège, le secrétaire et le trésorier doivent posséder un minimum de dix-huit (18) mois d'ancienneté avec la Compagnie.

A la signature de la présente convention collective, les salariés qui occupent les postes mentionnés ci-dessus sont assujettis au présente article.

6:09 Rappel au Travail

Tout rappel sera fait dans l'ordre inverse de la procédure de mise-à-pied, le dernier salarié mis à pied sera le premier rappelé, le tout sujet à l'article 6:08, 2a et b.

- A) L'employeur informera le Syndicat de tout avis de rappel et cette procédure sera faite de la manière suivante:
- B) Les avis de rappel seront faits par lettre enregistrée, à la dernière adresse connue, le tout conformément aux dispositions de la clause 6:06 d.

6:10

Tout salarié déplacé à l'occasion de mise-à-pied pour manque de travail et qui aura subi une démotiion ou mise-à-pied sera replacé à l'occasion de son rappel dans l'ordre de son droit d'ancienneté.

6:11 Promotion

Une promotion signifie toute nomination à l'intérieur de l'unité de négociation à une occupation comportant une rémunération supérieure.

6:12 Affichage

Toute promotion, poste vacant et/ou nouvelle occupation sera précédée d'un avis d'affichage sur les tableaux attitrés à ces fins et devra indiquer les exigences normales du poste, le taux horaire de salaire et le département.

- A) Tout salarié intéressé par l'avis affiché devra dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, signer une formule d'application fournie par la Compagnie et la remettre au représentant désigné sur l'avis d'affichage.
- B) L'employeur remettra à tel salarié ainsi qu'au secrétaire du Syndicat, une copie signée de sa main attestant qu'elle a bien reçue la demande.
- C) Dans le cas où le salarié n'est pas au travail dans l'enceinte de l'usine, le délégué du groupe concerné pourra présenter l'application de l'employé absent.

- D) Parmi les candidats, l'employeur devra choisir d'abord le salarié qui a le plus d'ancienneté, en conformité avec la clause 6:03.
- E) S'il n'y a aucun candidat qualifié dans l'usine, le choix sera fait par l'employeur à sa discrétion.
- F) L'employeur pourra faire une nomination temporaire de son choix, n'excédant pas deux (2) semaines, en attendant la nomination permanente à condition qu'elle avise le secrétaire du Syndicat au préalable.
- G) L'employeur affichera et remettra par écrit dans le plus bref délai possible au secrétaire du Syndicat, le nom de celui qui aura été choisi.

6:13 Nomination

L'employeur pourra faire une nomination temporaire dans le cas d'un remplacement d'un salarié absent pour deux (2) semaines ou moins, pour maladie, accident ou vacances. L'employeur avisera, par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables, le Syndicat de tel remplacement. Si une entente n'est pas convenue, l'article 6:12 pour l'affichage s'appliquera.

6:14 Dispositions spéciales

Si le salarié ne peut accomplir son travail selon:

- A) Le degré d'efficacité ou de sécurité exigé par l'employeur est, après entente avec le Syndicat, transféré selon son ancienneté par la direction à une occupation pour laquelle il possède l'habileté et les qualifications requises par la tâche.

6:15 Position exclue

Lorsqu'un salarié reçoit une promotion ou une permutation hors de l'unité de négociation, il conservera, pour une période maximale de douze (12) mois, tous les droits qu'il avait comme membre de l'unité de négociation. Si les circonstances exigent son retour à l'unité de négociation, durant cette période de douze (12) mois, il sera réinstallé dans la tâche qu'il occupait au moment de sa promotion ou permutation. Après un (1) an, le salarié ne pourra réintégrer l'unité de négociation à moins d'une entente entre les parties.

6:16 Information

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, l'employeur remettra au Syndicat:

- A) La liste des salariés couverts par cette convention avec leur date d'embauchage, leur nom, prénom, occupation, taux horaire de salaire.

- B) A tous les quatre (4) mois, l'employeur remettra au Syndicat, une liste d'ancienneté révisée tel que stipulé à l'alinéa A de cette clause.

ARTICLE 7 Procédure de griefs

7:01

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

7:02

S'il y a entente à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs, l'entente sera constatée par écrit et signée par les parties.

Tout règlement écrit intervenu et signé entre les parties liera les deux (2) parties.

7:03

Les délais prévus à la procédure de griefs peuvent être prolongés par entente mutuelle et signée par les parties.

7:04 Première étape

Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention peut:

- A) Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la naissance ou la connaissance des faits conduisant à un grief, soumettre tel grief par écrit avec le délégué concerné, à son contremaître, afin de tenter d'en arriver à un règlement rapide;
- B) Le contremaître concerné devra accuser réception d'un grief en apposant sa signature sur le document. De plus, celui-ci devra faire connaître sa décision par écrit dans les sept (7) jours ouvrables suivant la présentation dudit grief.

7:05 Deuxième étape

- A) Si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, il peut s'il le désire, dans les sept (7) jours ouvrables suivant le moment où la décision à la première étape a été rendue, par l'entremise de son délégué de département présenter le grief au comité de griefs.

Le 12 juin, 1981.

-15-

B) Dans les sept (7) jours ouvrables suivant la présentation dudit grief au comité des griefs, les deux (2) parties se rencontrent pour discuter et tenter de régler le grief.

C) La partie patronale du comité de griefs doit faire connaître par écrit la décision dans les sept (7) jours ouvrables suivant la rencontre stipulée ci-haut.

7:06

Dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la décision du comité, tout grief non réglé aux étapes antérieures peut être soumis à l'arbitrage, selon les dispositions de la présente convention.

7:07

Transmettre un avis écrit à l'employeur, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent et les parties se rencontrent, dans les sept (7) jours ouvrables qui suivront la réception dudit avis, pour discuter et régler tel grief.

A défaut d'entente, dans les sept (7) jours ouvrables suivants, le Syndicat peut soumettre ce grief à l'arbitrage, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent, selon les dispositions de la présente convention.

7:08

La partie désirant faire une objection préliminaire ou de droit devra en aviser l'autre partie dans un délai d'au moins dix (10) jours ouvrables avant l'audition. A défaut, l'objection ne sera pas recevable et l'arbitre sera tenu de procéder à l'audition de la cause.

7:09

Paiement

Tout grief impliquant une réclamation monétaire, les parties s'engagent à se remettre à la décision de l'arbitre en ce qui a trait à la modalité de paiement.

ARTICLE 8 Mesures disciplinaires et Arbitrage

8:01 Mesures disciplinaires

Tout congédiement par mesures disciplinaires ou autres, toute suspension peut faire l'objet d'un grief. Tel grief est présenté par écrit, selon les dispositions de la procédure de griefs énoncée dans cette convention, commençant à la deuxième étape.

8:02

Le salarié doit recevoir dans les trois (3) jours ouvrables un avis écrit du motif de telle mesure disciplinaire et le Syndicat en reçoit une copie en même temps que le salarié.

8:03

Cependant, le Syndicat peut demander à l'employeur une réunion entre le comité exécutif et la direction à ce sujet.

8:04

Aucun rapport disciplinaire n'est inscrit au dossier d'un salarié, ni n'est invoqué contre lui, sans qu'il n'en ait été avisé par écrit au préalable.

8:05

Un avertissement écrit demeure au dossier d'un salarié durant une période de (9) neuf mois. Cet avis sera rayé du dossier de ce salarié s'il ne reçoit pas un avertissement similaire durant cette période de neuf (9) mois.

8:06

Un avis de suspension demeurera au dossier d'un employé durant une période de dix (10) mois également. Cet avis sera rayé du dossier de ce salarié s'il ne reçoit pas un avis de suspension durant cette période de dix (10) mois.

8:07

Un employé qui croit avoir été suspendu ou congédié sans cause juste et raisonnable pourra présenter son grief à la deuxième étape de la procédure de griefs, dans les sept (7) jours de la suspension ou du congédiement.

ARTICLE 9 Arbitrage

9:01

L'arbitrage (arbitre unique) se fera selon les dispositions qui suivent et le rapport de l'arbitre constitue la sentence.

- A) Dans tous les cas, la sentence lie le Syndicat et l'employeur et commande sa mise en application dans les quinze (15) jours de calendrier suivant sa réception par l'employeur;
- B) La décision de l'arbitre sur le grief doit être communiquée par écrit à chacune des parties, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la dernière séance d'arbitrage.

9:02

L'arbitre doit décider selon l'équité et la bonne conscience. Cependant, en aucune circonstance, l'arbitre n'a la pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender les dispositions de la présente convention.

9:03

En cas de suspension, congédiement, mesure disciplinaire, jugé injuste par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour décider de la diminution ou de l'abolition de toute sanction. Il a également le pouvoir d'ordonner le réembauchage du salarié et le remboursement du salaire perdu, en tenant compte, toutefois, du salaire que le salarié aurait reçu dans l'intervalle.

9:04

Les séances d'arbitrage peuvent être tenues à Vaudreuil et non sur les lieux de l'employeur. De plus, les frais et honoraires de l'arbitre seront payés à parts égales par les parties.

9:05

Dans les délais stipulés à la clause 7:06 qui suivent la décision dudit comité ou le défaut de ce faire dans les délais prescrits.

Dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de tel avis, les parties devront s'entendre sur le choix de l'arbitre. A défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, celui-ci sera nommé par le Ministère du Travail du Québec.

9:06 Rajustements

Dans tous les cas de rajustements de salaire, de tâche et/ou de classement, si l'arbitre donne raison à ou aux salariés ou au Syndicat, la rétroactivité est toujours calculée à compter de l'origine du grief.

9:07

Si un salarié n'est plus à l'emploi de la Compagnie lors du règlement d'un grief en arbitrage, la rétroactivité s'applique à compter de la date de l'origine du grief jusqu'à la date où le salarié concerné a quitté la Compagnie.

9:08

Lors de l'audition du grief, l'arbitre peut, à la demande de l'une ou l'autre des parties, ordonner l'audition de tout témoin ou encore la visite des lieux, si les circonstances de la cause le requièrent, le tout conformément au Code du Travail.

9:09

La décision de l'arbitre sur le grief doit être rendue dans les trente (30) jours de calendrier de l'audition ou dans les délais mutuellement accordés par les parties à l'arbitre.

9:10

Lorsqu'un grief d'un salarié est accordé en tout ou en partie, dans les quinze (15) jours suivants, l'employeur soumettra au Syndicat et au salarié, par écrit, une copie de la nature du règlement.

ARTICLE 10 Cours et Changements Technologiques

10:01

Tout salarié qui désirerait augmenter ses connaissances techniques et académiques pourra en faire la demande par écrit à la direction dans les trente (30) jours qui précèdent le début des cours.

10:02

Les études en question devront porter sur des matières qui sont en relations avec le travail que le salarié accomplit ou sur des matières lui permettant d'accéder à une fonction supérieure au sein de la Compagnie.

Le 12 juin, 1981.

-19-

10:03

Si l'employeur consent et autorise le ou les cours projetés, celui-ci remboursera au salarié 50% des montants convenus selon les conditions établies au préalable.

10:04

Le salarié pour être remboursé devra présenter un certificat attestant sa présence au cours et qu'il a complété avec succès ledit cours.

10:05

Le Syndicat s'engage à coopérer avec l'employeur dans tout ce qui a trait à ces cours.

10:06

Occupation Nouvelle Modification Substancielle d'une tâche

Si après la signature de la présente convention, des occupations nouvelles sont ajoutées ou si les occupations existantes sont modifiées substantiellement, les parties devront se rencontrer dans le plus bref délai possible pour négocier le taux de salaire de l'occupation concernée en tenant compte des taux de salaire de la présente convention.

10:07

A défaut d'entente avec le Syndicat dans les trente (30) jours suivant l'introduction de la nouvelle occupation ou d'occupation modifiée substantiellement, l'employeur pourra appliquer le taux de salaire qu'elle propose. S'il y a conflit à ce sujet entre le Syndicat et l'employeur, un grief pourra être logé à la deuxième (2e) étape de la procédure de griefs.

10:08

Toute nouvelle occupation sera considérée comme un poste vacant et les dispositions de la clause 6:12 s'appliquent.

L'employeur donnera l'entraînement nécessaire au salarié concerné et en conformité avec l'article 6 (ancienneté) afin qu'il puisse s'adapter auxdites conditions (amélioration, modifications, transformations, etc).

Le 12 juin, 1981.

-20-

10:09

L'employeur s'engage à donner au salarié la possibilité d'apprendre une telle occupation. Dans aucun cas, un salarié ayant complété sa période de probation, n'aura à subir une démotivation, une mise-à-pied ou une réduction de salaire du seul fait qu'il ne connaît pas cette occupation.

10:10

Si après la ou les périodes convenues entre les deux (2) parties et/ou mentionnées à la clause 6:10, le salarié qui, pour quelques raisons que ce soit, ne peut se qualifier ou qui, de son plein gré, désire être transféré, pourra retourner à l'occupation qu'il occupait avant son entraînement.

10:11

Fermeture d'Usine

La loi sur la fermeture des usines s'appliquera.

ARTICLE 11

Absence Autorisée ou Congé sans Solde

11:01

Absences pour raisons personnelles

L'employeur accordera en autant que la situation le permet à un salarié qui en fait la demande, un permis d'absence. La demande devra être faite par écrit à l'employeur dans les trente (30) jours précédant ledit congé. Dans un cas d'urgence, le délai pourra être éliminé après entente mutuelle.

11:02

Absences Autorisées pour Activités Syndicales

L'employeur accordera à un (1) membre du Syndicat, sur demande écrite du comité exécutif, un permis d'absence sans solde n'excédant pas un (1) an pour lui permettre de s'occuper des affaires syndicales ou des fonctions syndicales à plein temps.

Cette demande de libération doit être faite au moins trente (30) jours de calendrier à l'avance.

L'employeur peut, à la demande du Syndicat, prolonger un tel permis d'absence.

Dans tel cas, le membre libéré continu d'accumuler son ancienneté pendant toute la durée de ce permis d'absence à compter de la date du début de permis et tant qu'il est au service du Syndicat ou d'un organisme affilié.

11:03

Les membres du comité syndical de négociation peuvent s'absenter, sans solde, de l'usine pour préparer la négociation sur les amendements à la convention ou sur la convention entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le trentième (30e) jour précédant l'expiration de la présente convention.

Une demande écrite soit être faite à l'employeur, par le comité exécutif au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

11:04

L'employeur accorde sur demande écrite du Syndicat à un maximum de deux (2) salariés, membres du comité ou de délégué à la fois, qui doivent s'absenter de l'usine, sans solde, pour accomplir des fonctions en rapport avec le Syndicat, telle que convention, congrès, journée d'étude, etc. Cependant, ces salariés devront aviser l'employeur par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance ou en cas d'urgence dans les vingt-quatre (24) heures à l'avance de manière à ce que le contremaître en soit avisé.

11:05

Il est entendu que l'ancienneté de ces salariés continue de s'accumuler pendant toute la durée de ces permis d'absences mentionnés aux clauses 11:02, 11:03, et 11:04.

ARTICLE 12 Hygiène, Sécurité et Santé au Travail

12:01 Comité de Sécurité

A) Composition

L'employeur doit établir un comité de sécurité composé d'un nombre égal de représentants de chacun des parties, avec un minimum de deux (2) membres respectivement. Les membres sont choisis par chacune des parties.

B) Libération

L'employeur s'engage aussi à assurer la disponibilité des membres syndicaux du comité de sécurité pour tous travaux reliés à la sécurité et à la santé des travailleurs. Ces représentants peuvent, après avoir obtenu la permission du contremaître, se libérer pour enquêter sur un sujet qui a une implication immédiate sur la santé et la sécurité des travailleurs. Cette permission ne leur sera pas refusée sans raisons valables.

- C) Tous les travaux exécutés par ce comité ou l'un de ses membres, sont aux frais de l'employeur et s'effectuent sur les heures normales de travail.

12:02 Principe général

L'employeur doit prendre tous les moyens pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail et les informer des risques inhérents à leur travail.

12:03 Conditions dangereuses

L'employeur s'engage à se conformer au Bill 17.

12:04 Formation en Sécurité

Si un salarié à la demande de l'employeur, doit suivre des cours de formation en prévention des accidents et des maladies industrielles, le salarié n'accusera aucune perte de salaire.

12:05 Fonctions du Comité

Le comité de sécurité doit veiller à l'observance des normes et règles de santé et de sécurité prescrites par les lois du Québec.

12:06 Pouvoirs du Comité

Toute recommandation émanant du comité de sécurité sera transmise au chef de l'entreprise qui lui verra à mettre en application les recommandations qui s'imposent dans les délais prescrits.

12:07 Procédures aux réunions et procès-verbaux

Le comité de sécurité se réunit une (1) fois par mois. Chaque partie peut aussi convoquer le comité au besoin.

- A) La présidence de chaque séance de ce comité est assurée de façon alternative par les parties. Chaque réunion ou travaux effectués par le comité est suivi d'un procès-verbal.
- B) Chaque membre du comité reçoit tous les procès-verbaux des réunions.

Le 12 juin, 1981.

-23-

12:08 Appareils protecteurs

L'employeur fournit gratuitement tous les appareils protecteurs nécessaires à la santé et à la sécurité des salariés, tels que:

- A) Protecteurs d'oreilles, gants
- B) Les employés du Ink Room devront porter des lunettes de sécurité fournies par l'employeur.
- C) L'employeur paiera un montant de trente-cinq (\$35.00) une fois l'an, à chaque salarié dans les départements suivants:
 - Expédition
 - Ink Room
 - Carbon Sheeting
 - Carbon Coating
 - Computer Inking

Pour l'achat de souliers ou de bottes de sécurité. Le salarié devra présenter une preuve d'achat pour être remboursé de la somme prévue.

Les nouveaux salariés paieront leurs souliers de sécurité et recevront la somme prévue par l'employeur après avoir complété quarante-cinq (45) jours ouvrables.

- D) Les uniformes seront fournis dans les départements suivants:
 - Ink Room (tous les jours)
 - Carbon Coating (deux (2) fois par semaine)
 - Computer Ink
 - Narrow Ribbon Ink
 - Shipping

Les salariés suivants recevront deux (2) fois par année, trois (3) frocs

- Packaging
- Poly Dept.
- Spoolers
- Ribbon winders
- Endless Ribbon Dept.

Il est entendu que tous les salariés recevant des frocs verront au nettoyage et à l'entretien de ces mêmes frocs.

NB Il est convenu que tous ces appareils sont conformes aux normes de l'Association canadienne de normalisation (CSA).

12:09 Accidents de Travail

L'employeur accepte d'avancer à chaque semaine un montant d'argent équivalent au montant prévu par la Commission des Accidents du Travail à un salarié qui a été victime d'un accident compensable, lorsque cet employé en fait la demande.

Dans un tel cas, le salarié devra remplir la formule de remboursement (S-30), faisant état de la somme reçue. L'employeur fera parvenir cette formule à la Commission des Accidents du Travail pour remboursement et insistera auprès de la Commission pour qu'elle porte une attention particulière au cas cité et que les paiements dus au réclamant soient versés dans les plus brefs délais et de manière continue.

12:10 Services Médicaux

- A) Tout examen médical (à l'exception de l'examen pré-emploi) nécessité par l'employeur doit s'effectuer durant les heures normales de travail et ce, sans perte de salaire.

Tous les frais encourus pour ces examens sont à la charge de l'employeur.

- B) L'employeur s'engage à fournir un service de premiers soins pendant toutes les heures normales de travail.

ARTICLE 13 Salaires

13:01

Les taux de salaires pour les occupations visées par la présente convention apparaissent à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

Une liste des salariés sera préparée à la signature de la présente convention collective et remise au Syndicat comprenant le nom du salarié, son occupation et son taux horaire.

13:02

Les chefs d'équipe ainsi que leurs remplaçants recevront cinquante (\$0.50) cents l'heure de plus que le taux du salarié le mieux rémunéré sous sa juridiction, incluant son propre salaire selon ce qui est le plus élevé.

13:03

Lorsqu'un salarié est assigné temporairement par l'employeur à un poste dont le taux est inférieur, son taux de salaire ne sera pas réduit. Les assignations temporaires à un poste ayant un salaire supérieur, seront payées immédiatement au taux du salaire supérieur.

Le 12 juin, 1981.

-25-

13:04

Lorsqu'il y a deux (2) salariés effectuant un (1) seul travail parce qu'un (1) salarié s'initie à un poste mieux rémunéré, le salarié qui s'initie recevra son taux de salaire précédent. Quant au salarié qui donne l'entraînement, il recevra une prime de cinquante (\$0.50) cents l'heure.

13:05

Les détails suivants seront communiqués sur le talon de chèque des salariés.

- Le nom et le prénom du salarié
- La date et la période de paie
- Le nombre d'heures régulières
- Le nombre d'heures supplémentaires
- Le taux de salaire
- Les déductions faites
- Le montant net payé

13:06

Si une erreur s'est glissée relativement à la paie d'un salarié, il lui sera permis de faire rectifier cette erreur pendant ses heures régulières de travail.

13:07

Le salaire sera payable par chèque le jeudi de chaque semaine. La remise du chèque de paie aura lieu le jeudi après-midi durant les heures régulières de travail. Pour fin de paie, la semaine s'étendra du mercredi d'une semaine au mardi de l'autre.

ARTICLE 14 Heures régulières de travail

14:01

Normalement, la semaine régulière des salariés est de huit (8) heures par jour, soit de 8:00 a.m. à 12:10 p.m. (de 12:00 à 12:10, ce temps sera alloué par l'employeur pour permettre aux salariés de se laver) et de 12:30 p.m. à 16:00 p.m. du lundi au vendredi et ceci pour un total de quarante (40) heures par semaine.

La période pour fin de repas sera rémunérée et elle est d'une durée de vingt (20) minutes, soit de 12:10 à 12:30 exactement.

Tous les salariés affectés aux opérations continues travaillent les heures régulières suivantes:

8:00 a.m. à 16:00 p.m. sans interruption.

Le 12 juin, 1981.

-26-

14:02

L'employeur s'engage à ne pas réduire la semaine régulière de travail dans le but de répartir le travail parmi un plus grand nombre de salariés.

Si le cas se présentait, l'employeur en discutera au préalable avec le Syndicat.

14:03

Tous les salariés couverts par la présente convention devront rester au travail jusqu'au signal d'arrêt qui est donné dix (10) minutes avant le repas du midi.

Cette période de dix (10) minutes seulement est à la disposition des salariés pour se laver avant de prendre leur repas.

ARTICLE 15 Heures Supplémentaires

15:01

L'employeur et le Syndicat acceptent que le temps supplémentaire soit sur une base volontaire sauf dans les cas d'urgence.

A) Temps Supplémentaire

Tout travail exécuté le samedi, le dimanche et/ou un jour de congé férié sera payé de la façon suivante:

- les samedis: 150% du salaire régulier
- les dimanches: 200% du salaire régulier
- congés fériés: 200% du salaire régulier

B) Temps et demi (150%)

Pendant les quatre (4) premières heures supplémentaires du lundi au vendredi inclusivement.

C) Temps double (200%)

Après les quatre (4) premières heures supplémentaires de travail du lundi au vendredi inclusivement et après les huit (8) heures supplémentaires de travail le samedi.

15:02

Un salarié qui est requis de travailler du temps supplémentaire, au-delà de deux (2) heures après ses heures régulières aura droit à un repas fourni par l'employeur. Le coût de ce repas n'excédera pas trois dollars cinquante (\$3.50) la pre-

Le 12 juin, 1981.

-27-

mière année, de trois dollars soixante-quinze (\$3.75) la deuxième année, et de quatre dollars (\$4.00) dans la troisième année de cette convention.

15:03

- A) Tout salarié qui n'a pas été avisé au moins quatre (4) heures à l'avance et qui se présente au travail à son heure prévue, puis est retourné chez-lui, faute de travail disponible pour lui, aura droit à une rémunération d'au moins quatre (4) heures de travail à son taux régulier.
- B) Le "A" de la première clause ne s'appliquera pas si l'employeur offre un autre travail au salarié et que celui-ci refuse.

15:04

Rappel

Dans tous les cas où un salarié sera appelé au travail en dehors des heures prévues à l'article 14, il recevra au moins l'équivalent de quatre (4) heures de paie au taux applicable.

15:05

L'opportunité d'effectuer du temps supplémentaire sera réparti équitablement entre les salariés affectés à une même tâche ou ceux qui peuvent accomplir la tâche sans période de formation. La préférence sera donnée à l'employé qui a déjà commencé le travail. La distribution du temps supplémentaire sera établi en accord entre les deux (2) parties.

15:06

Tout salarié demandé de travailler durant l'heure du repas (à l'exception de ceux sur une opération continue) sera rémunéré à temps et demi (150%) et tel salarié pourra prendre son repas sur le temps de la Compagnie aussitôt le travail terminé.

15:07

Dans la cas de temps supplémentaire, l'employeur convient de demander aux salariés appelés à faire le temps supplémentaire, au plus tard, une (1) heure avant la fin de son équipe régulière.

ARTICLE 16

Vacances

16:01

L'année de référence pour fins de vacances est une période de douze (12) mois consécutifs qui s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

Le 12 juin, 1981.

-28-

- A) Les salariés réguliers ayant moins d'une (1) année d'ancienneté auront droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service continu, mais la période de vacances n'excédera pas dix (10) jours ouvrables et le salarié recevra 4% de ses gains accumulés au 31 décembre de l'année précédente.
- B) Echelle de Salaire

Un (1) an et plus d'ancienneté

Deux (2) semaines chômées à raison de 4% de ses gains accumulés depuis le 1er janvier de l'année précédente.

Cinq (5) années et plus d'ancienneté

Trois (3) semaines chômées à raison de 6% de ses gains accumulés depuis le 1er janvier de l'année précédente.

Quinze (15) années et plus d'ancienneté

Quatre (4) semaines chômées à raison de 8% de ses gains accumulés depuis le 1er janvier de l'année précédente.

A partir du 1er mai, 1983, un employé qui aura douze (12) années de service avec la Compagnie recevra quatre (4) semaines de vacances payées.

16:02

- A) On donnera préférence pour une période de deux (2) semaines consécutives au maximum entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année à tout employé qui a le plus d'ancienneté et qui en fait la demande avant le 15 mars, lorsqu'il s'agit du choix de la période de vacances.
- B) Pour tous les salariés qui ont droit à deux (2) semaines ou moins de vacances payées prendront ces dites vacances à la fermeture de l'usine prévue durant les deux (2) dernières semaines du mois de juillet.
- C) La période de service donnant droit à une troisième et une quatrième semaine de vacances payées seulement, commence à la date d'embauchage du salarié et se terminera à la date anniversaire de l'embauchage, l'année calendrier suivante.
- D) Dans le cas des salariés ayant plus de deux (2) semaines de vacances payées, la troisième et la quatrième semaine payée doit être prise après entente entre les parties.

Le 12 juin, 1981.

-29-

- E) Les salariés désireux de travailler pendant la fermeture de l'usine, pourront le faire et ceci, après entente avec l'employeur. Dans ce cas, l'entente devra être prise au préalable afin de re-céduler les vacances dues au salarié.
- F) Pour la bonne marche des opérations, il sera nécessaire durant la fermeture de l'usine de procéder à l'entretien et à la préparation de la machinerie, la présence de l'occupation "Engineering Repair" étant nécessaire, le ou les salariés concerné (s) pourra (pourront) prendre les vacances dues à un autre temps.

N.B.

Les vacances payées en 1981, seulement seront basées sur la période commençant le 1er mai, 1980. et se terminant le 31 décembre, 1980.

16:03

Dans le cas où un ou plusieurs congés fériés tomberaient durant la période de vacances d'un employé, une (1) journée supplémentaire de vacances lui sera accordé pour chacun de ces jours de congé après entente mutuelle entre le salarié et son surveillant.

ARTICLE 17 Congés Fériés

17:01

Les congés fériés suivants seront chômés et payés:

- A) St-Jean Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Action de Grâce
- B) Du 24 décembre au 2 janvier inclusivement. Durant cette période, les salariés recevront:
 - Un maximum de six (6) jours de paie dans la première année.
 - D'un septième (7e) jour de paie à partir du 1er mai, 1982.
 - D'un huitième (8e) jour de paie à partir du 1er mai, 1983.

Les salariés désireux de travailler pendant cette période, pourront le faire et ceci, après entente avec l'employeur.

- C) Advenant que l'un des congés stipulés dans la clause "A" qui précède tombe un samedi et/ou un dimanche, tel congé pourra être pris un vendredi ou un lundi après entente mutuelle entre les parties.

17:02

Ces jours de congés fériés seront chômés et payés à raison d'une (1) journée de huit (8) heures au taux régulier prévu par la présente convention.

17:03

Tout travail exécuté un jour de congé férié sera payé à 200% du salaire régulier.

17:04

Pour se rendre éligible à la rémunération des congés stipulés à la clause 17:01 les salariés doivent être au travail la journée ouvrable qui précède et qui suit le jour de ce congé, à moins d'une permission d'absence autorisée.

17:05

Tout salarié absent de la Compagnie pour toute maladie ou tout accident depuis moins de trois (3) mois aura droit au paiement des congés mentionnés au 17:01, ci-haut.

ARTICLE 18 Congés Sociaux Non-payés et Payés

18:01

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans perte ou réduction de salaire, le jour de son mariage.

18:02 Congé pour Deuil

Tout salarié régulier bénéficiera de son plein salaire pour les heures régulières de la journée normale de travail concernée dans les cas suivants:

A) Décès du conjoint ou d'un de ses enfants

Cinq (5) jours de calendrier

B) Décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur

Jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

C) Décès d'un beau-père, belle-mère, grand-père, grand-mère

Une (1) journée régulière, le jour des funérailles, pourvu que celle-ci ait lieu un (1) jour ouvrable.

Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son contremaître avant de s'absenter de l'usine ou de ne pas se présenter au travail.

Pour se rendre éligible à la rémunération, le salarié doit avoir complété sa période de probation de quarante (45) jours ouvrables.

18:03 Naissance de son enfant

Le salarié se verra accordé la journée de la naissance et de la sortie de l'hôpital, pourvu que ces jours soient des jours ouvrables.

18:04 Assignation comme Témoin

Si à la demande de l'employeur, un salarié est appelé à comparaître devant une cour de justice comme témoin pour y déposer sur des faits dont il a pris connaissance à titre de salarié de la Compagnie, il sera considéré comme ayant travaillé et sera rémunéré seulement pour les heures régulières perdues.

18:05 Assignation comme Juré

Un salarié assigné pour siéger comme juré aura droit de recevoir la différence entre le salaire régulier qu'il aurait normalement reçu et l'indemnité à laquelle il aura droit comme juré. Tel salarié doit informer l'employeur dès qu'il reçoit la convocation et soumettre à l'employeur toute preuve pertinente susceptible d'établir le montant de l'indemnité.

18:06 Congé de Maternité

Dans le cas d'un congé de maternité, la salariée aura droit aux bénéfices prévus par l'Assurance-Chômage. L'employeur mettra à la disposition des salariés qui en feront la demande, une brochure à cet effet.

ARTICLE 19 Assurance

19:01 Cédule des bénéficiaires

Assurance-Vie

Employés Deux (2) fois le salaire annuel arrondi au plus près \$1,000.00
Maximum: \$ 40,000.00

Mort Accidentelle et Mutilation

Employés Deux (2) fois le salaire annuel arrondi au plus près \$1,000.00
Maximum: \$ 40,000.00

Assurance-Vie des personnes à charge

Conjoint: \$ 5,000.00

Enfants: \$ 1,000.00

Prestations hebdomadaires (employés payés à l'heure)

Bénéfices 66 2/3 % du revenu hebdomadaire de base.

Maximum \$160.00 par semaine ou tout autre plafond établi par l'Assurance-Chômage.

Durée Les prestations débutent après les bénéfices de la Commission d'Assurance-Chômage soit à la dix-septième (17ième) semaine en cas d'accident et de maladie pour une période maximale de vingt-six (26) semaines.

Assurance-Santé

Hospitalisation

Chambre semi-privée, pour un nombre illimité de jours.

Frais Médicaux

Franchise \$ 25.00 par individu
\$ 25.00 par famille par année

Co-Assurance 90%

Maximum \$ 10,000.00

Le bénéfice des soins de la vue est compris.

19:02 Assurance

Les parties conviennent que le plan d'assurance collective (groupe) en vigueur à la signature de la présente convention le demeurera pour la durée et couvrira les items énumérés au 19:01.

19:03

L'employeur convient de payer cinquante pour cent (50%) du coût de la prime d'assurance et ce, pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 20 Divers

20:01 Engagement d'un nouveau salarié

Lorsque l'employeur engage des nouveaux salariés, il remettra au secrétaire du Syndicat, une (1) copie de la formule d'embauchage dans les quinze (15) jours de son entrée au service de la Compagnie. Cette formule doit indiquer le nom, l'adresse, la classification, le salaire payé.

20:02

L'employeur convient de continuer à fournir les outils, matériel ou machinerie pour l'accomplissement du travail de ses salariés.

20:03

Un repas sera accordé au chauffeur de camion lorsque celui-ci ne pourra prendre son repas à l'usine.

Le coût de ce repas n'excédera pas trois dollars cinquante (\$3.50) la première année, de trois dollars soixante-quinze (\$3.75) la deuxième année, et de quatre dollars (\$4.00) dans la troisième année de cette convention.

ARTICLE 21 Validité des Clauses

21:01

Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était rendue inutile en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de la convention demeureront en vigueur.

21:02

L'employeur convient de fournir à ses frais dans les quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la présente convention.

- A) Des copies en français sous format 8½ X 11 de la convention collective et les distribuer à chacun des salariés actuels et futurs.
- B) L'employeur fournira aussi au Syndicat dix (10) copies supplémentaires de la convention en français.

Le 12 juin, 1981.

-34-

ARTICLE 22 Durée de la Convention

22:01

La présente convention sera en vigueur à partir de la signature de ladite convention, soit le 12 janvier, 1981. jusqu'au 30 avril, 1984.

22:02

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette convention, l'une ou l'autre des parties pourra par avis écrit, informer l'autre partie qu'elle désire y mettre fin, modifier ou négocier une nouvelle convention.

22:03

Il est entendu que la présente convention est et demeure en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention ou amendements aient été négociés, signés, déposés et acceptés par le Commissaire-enquêteur du Ministère du Travail du Québec.

22:04 Compensation

Il est entendu que si le coût de la vie entre le 1er mai, 1982. et le 30 avril, 1983 dépasse 9%, l'employeur s'engage à offrir comme compensation, un ajustement maximum n'excédant pas 2% ce qui aurait comme effet le 1er mai, 1983 de porter l'augmentation horaire d'un maximum de 9% à un maximum possible de 11%. En aucun temps l'augmentation devra-elle excéder 11%.

22:05

En foi de quoi, les parties ont apposées ci-dessous leur signature par leur représentant dûment autorisés, à Vaudreuil, Québec, ce 12 (e) jours du mois de juin, 1981.

Syndicat des travailleurs
de Mid City

(CSN)

produits pour reprographie mid-city inc.

(Compagnie) _____

[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]

Fédération des Syndicats des Mines, de
Métallurgie et des produits chimiques (CSN)

ANNEXE "A"

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.

CLASSE "A"

Taux horaire: \$5.50

A pattern coating operator who prepares and sets up his own plates.

A operator who sets up and runs a film coating machine and a wax back coating machine in tandem.

Homme à tout faire

CLASSE "B"

Taux horaire: \$5.05

A carbon coating machine operator who prepares, sets up and runs a print coater.

Shipper-Receiver
Ink Room operator
Chauffeur de camion

CLASSE "C"

Taux horaire: \$4.50

An operator who prepares, sets up and operates a rod coating machine.

An operator who prepares, sets up and operates a carbon slitter rewinder.

Computer ribbon inking machine operator
Carbon sheeter
Film slitter operator
Ribbon set up operator
Carbon paper converter
Shipper-Laborer

CLASSE "D"

Taux horaire: \$4.00

Ribbon Assembler

Packaging operator
Collating operator
Ribbon re-inker
Film slitter winder
Fabric ribbon winder
Narrow fabric inker
General maintenance

Job Title	Rate	Hours	Amount	Total
Packaging operator	\$ 3.50	1.5	\$ 5.25	\$ 5.25
Collating operator	\$ 4.00	1.5	\$ 6.00	\$ 11.25
Ribbon re-inker	\$ 3.50	1.5	\$ 5.25	\$ 16.50
Film slitter winder	\$ 4.00	1.5	\$ 6.00	\$ 22.50
Fabric ribbon winder	\$ 4.00	1.5	\$ 6.00	\$ 28.50
Narrow fabric inker	\$ 4.00	1.5	\$ 6.00	\$ 34.50
General maintenance	\$ 4.00	1.5	\$ 6.00	\$ 40.50

Le 12 juin, 1981.

-37-

ANNEXE "B"

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.

	<u>CURRENT RATE</u>	<u>ADJ. %</u>	<u>NEW RATE</u>	<u>1st YEAR RATE</u>
<u>CLASSE "A" (\$5.50)</u>				
George Amberg	\$ 5.50	-	\$ 5.50	\$ 6.00
Gérald Dicaire	\$ 4.85	13.5 %	\$ 5.50	\$ 6.00
Réjean Dubeau	\$ 5.50	-	\$ 5.50	\$ 6.00
<u>CLASSE "B" (\$5.05)</u>				
Michel Poulin	\$ 4.50	12.2 %	\$ 5.05	\$ 5.50
Chris Jabalee	\$ 5.50	-	\$ 5.05	\$ 5.50
Steve Nutbrown	\$ 5.00	1 %	\$ 5.05	\$ 5.50
Denis Cyr	\$ 5.00	1 %	\$ 5.05	\$ 5.50
Raymond Lachance	\$ 5.00	1 %	\$ 5.05	\$ 5.50
Paul Jolin	\$ 5.50	-	\$ 5.05	\$ 5.50
<u>CLASSE "C" (\$4.50)</u>				
Daniel Paquette	\$ 4.00	12.5 %	\$ 4.50	\$ 4.91
Alain Sagala	\$ 4.00	12.5 %	\$ 4.50	\$ 4.91
Rhéal Gauthier	\$ 4.00	12.5 %	\$ 4.50	\$ 4.91
Gaetan Leblanc	\$ 4.00	12.5 %	\$ 4.50	\$ 4.91
Linda Bourgon	\$ 4.25	6%	\$ 4.50	\$ 4.91
Denise Durocher	\$ 5.00	R.C.	\$ 4.50	\$ 4.91
René Bélanger	\$ 5.00	R.C.	\$ 4.50	\$ 4.91
Jean St-Aubin	\$ 4.00	12.5 %	\$ 4.50	\$ 4.91
Diane Guidon	\$ 3.90	15.4 %	\$ 4.50	\$ 4.91

	<u>CURRENT RATE</u>	<u>ADJ. %</u>	<u>NEW RATE</u>	<u>1st YEAR RATE</u>
<u>CLASSE "D" (\$4.00)</u>				
Danielle Rozon	\$ 3.90	2.5%	\$ 4.00	\$ 4.36
Brenda Pipe	\$ 3.85	4%	\$ 4.00	\$ 4.36
Jean Marsan	\$ 4.00	-	\$ 4.00	\$ 4.36
Lise Duceppe	\$ 4.00	-	\$ 4.00	\$ 4.36
Monique Deltorchio	\$ 3.90	2.5%	\$ 4.00	\$ 4.36
Lise Leduc	\$ 3.85	4%	\$ 4.00	\$ 4.36
Brigitte Bonny	\$ 3.85	4%	\$ 4.00	\$ 4.36
France Poirier	\$ 3.85	4%	\$ 4.00	\$ 4.36
Colette Bourgon	\$ 3.85	4%	\$ 4.00	\$ 4.36
Linda Paquet	\$ 4.00	-	\$ 4.00	\$ 4.36
Manon Giguère	\$ 3.95	1.25%	\$ 4.00	\$ 4.36
Jeannette Deslaurier	\$ 3.90	1.25%	\$ 4.00	\$ 4.36
Chantal Gobeil	\$ 3.85	4%	\$ 4.00	\$ 4.36
Anne-Marie Bourget	\$ 3.90	2.5 %	\$ 4.00	\$ 4.36
Manon Fournier	\$ 3.85	4%	\$ 4.00	\$ 4.36
Jocelyne Hallé	\$ 3.90	2.5 %	\$ 4.00	\$ 4.36
Diane David	\$ 3.85	4%	\$ 4.00	\$ 4.36
Lyne Pilon	\$ 3.85	4%	\$ 4.00	\$ 4.36
Louise St-Aubin	\$ 3.85	4%	\$ 4.00	\$ 4.36
Josée Fregeau	\$ 3.85	4%	\$ 4.00	\$ 4.36
Johanne Savard	\$ 3.85	4%	\$ 4.00	\$ 4.36
Viviane Gauthier	\$ 4.00	-	\$ 4.00	\$ 4.36

Le 12 juin, 1981.

-39-

(suite)	<u>CURRENT RATE</u>	<u>ADJ. %</u>	<u>NEW RATE</u>	<u>1st YEAR RATE</u>
<u>CLASSE "D"</u> (\$4.00)				
Sylvie Léger	\$ 4.00	-	\$ 4.00	\$ 4.36
Céline Boulanger	\$ 3.90	2.5 %	\$ 4.00	\$ 4.36
Claire Allen	\$ 3.85	4%	\$ 4.00	\$ 4.36
Marie-Thérèse Dol	\$ 3.85	4%	\$ 4.00	\$ 4.36
Line Poirier	\$ 3'85	4%	\$ 4.00	\$ 4.36

Le 12 juin, 1981.

ANNEXE "C"

-40-

PRODUITS POUR REPROGRAPHIE MID-CITY INC.

La Compagnie Mid-City est prête, dans le contexte d'une convention de trois (3) ans, de donner à ses employés, les augmentations suivantes:

<u>TAUX ACTUELS</u>	<u>A LA SIGNATURE</u>	<u>Le 1er mai, 1982</u>	<u>Le 1er mai, 1983</u>
<u>CLASSE "A"</u>			
\$ 5.50	\$ 6.00	\$ 6.54	\$ 7.12
<u>CLASSE "B"</u>			
\$ 5.05	\$ 5.50	\$ 6.00	\$ 6.54
<u>CLASSE "C"</u>			
\$ 4.50	\$ 4.91	\$ 5.35	\$ 5.83
<u>CLASSE "D"</u>			
\$ 4.00	\$ 4.36	\$ 4.75	\$ 5.18

N.B.

Il est à noter qu'un salarié, durant sa période d'essai (de probation) recevra vingt-cinq (\$0.25) cents de moins de l'heure que le taux prévu pour la tâche.