

NOM

NO

08107-5

C.A.E. 1860 NO.CONV. 81075
AFFIL. 7 NB.EMPL. 7
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 39240 62
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M26356001
DATE ENR. 840214

Chesnut

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

08107-5

Objet	<input checked="" 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		M-26356-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-09-15	83-09-20		83-09-15	85-09-15	7

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Québécois de l'imprimerie et des communications local 145 de l'union typographique Intern. ITQ CTC Att: Jean-Pierre Gallant 627 rue Faillon Est Montréal, Québec H2R 1L9	<input type="checkbox"/> Déposant Les Tapis Proko Inc. 200 rue Deragon Granby, Québec J2G 5J2

Unité de négociation

Convention collective déposée sous "Projet de convention"

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

Région	06-01	Activité	1860(5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	---------	-------------	---

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

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/ms	83-10-24

Pour renseignements

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

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

PROJET DE CONVENTION

Cette convention est intervenue entre les parties en vue de
régler les relations collectives entre l'employeur et ses
employés et d'assurer dans toute la mesure du possible la
sécurité et le bien-être des employés, le progrès des lieux
et la protection de la dignité.

ENTRE: LES TAPIS PROKO INC
(EMPLOYEUR)

ET: SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES
COMMUNICATIONS, LOCAL 145 (UTI-F.T.Q.-C.T.C.)
(SYNDICAT)

NOTE :L'Employeur se réserve le droit de modifier ses offres sans pré-avis
avant entente.

808 SEP 20 1977

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

1.01

Cette convention est intervenue entre les parties en vue de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur et ses employés et d'assurer dans toute la mesure du possible la sécurité et le bien-être des employés, la propreté des lieux et la protection de la propriété.

1.02

Les parties conviennent que le fonctionnement efficace et la prospérité de l'entreprise de la compagnie constituent pour eux un intérêt commun.

ARTICLE 2

DROIT DE LA DIRECTION

2.01

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur les droits d'administrer l'entreprise et ses usines et de diriger ses effectifs. Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur se conformera aux dispositions de la présente convention.

2.02

Le droit d'administrer l'entreprise et ses usines et de diriger ses effectifs comprend, mais sans s'y limiter le droit de décider de l'emplacement, de la fermeture et du déplacement des usines ou des opérations, des programmes de production, des méthodes et des moyens de fabrication, et d'embaucher, d'assigner de suspendre, de rétrograder ou de congédier pour une juste cause.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE SYNDICALE

3.01 L'Employeur reconnaît que le syndicat a été dûment accrédité par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec le 8 avril 1983 et qu'il est le seul agent autorisé à négocier une convention de travail pour tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs.

3.02 L'Employeur reconnaît de plus, que le syndicat a le droit de continuer en dehors des heures régulières de travail, son travail d'organisation parmi les salariés couverts par la présente convention collective, d'administrer ses propres affaires et de poursuivre des activités syndicales légitimes, dans lesquelles l'employeur ne s'ingère pas.

3.03 Le personnel de l'Employeur dont l'occupation régulière ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doivent pas normalement travailler à une occupation comprise dans l'unité de négociation. Le présent article ne doit pas être interprété de manière à restreindre le travail des personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociation dans les cas de formation du personnel, d'expérimentation, d'urgence ou de cas fortuit.

De plus, le personnel ne faisant pas partie de l'unité de négociation pourront accomplir une tâche comprise dans l'unité de négociation si l'accomplissement de cette tâche n'a pas pour conséquence de réduire le nombre d'heures de travail des salariés syndiqués ni d'occasionner des mises à pied.

4.01

Tous les salariés visés par la présente convention collective doivent, comme condition du maintien de leur emploi ou comme condition d'embauchage, devenir et demeurer membres en règle du syndicat. Cette exigence s'applique aussi en cas de rappel au travail après une mise à pied ou dans le cas de réembauchage.

4.02

a) Les salariés visés à la présente convention collective doivent, comme condition du maintien de leur emploi ou comme condition d'embauchage, remplir et signer la formule d'adhésion et d'autorisation de déduction des frais d'initiation et des cotisations hebdomadaires ou mensuelles ou spéciales du syndicat.

b) L'Employeur s'engage, à l'embauchage ou au réembauchage de tout salarié, à lui faire remplir et signer la formule syndicale mentionnée au paragraphe 4.02 a) en même temps que la ou les formules d'embauchage de l'employeur et de faire remise d'une copie de ladite formule syndicale au chef délégué du syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de l'embauchage ou du réembauchage.

4.03

L'Employeur déduira hebdomadairement de la paie des salariés visés par cette convention collective la cotisation syndicale régulière ou spéciale ainsi que les frais d'initiation et en fera remise au syndicat une fois par mois, soit au plus tard dans les quinze (15) premiers jours du mois qui suivent le mois pour lequel les cotisations syndicales s'appliquent.

Cette remise sera accompagnée d'une liste des salariés auxquels les déductions s'appliquent, citant le numéro matricule, le montant et le caractère de la déduction effectué, ainsi qu'une liste en duplicata des salariés embauchés, mis à pied, ~~congediés~~ ou ~~suspendus~~ durant la période correspondant au précompte syndical. La remise est faite à l'ordre du Syndicat et adressée à sa place d'affaires.

4.04

Le syndicat avisera l'Employeur par écrit, de tout changement du montant des retenues syndicales et

l'employeur appliquera le changement à la paie des salariés dans les quinze (15) jours civils suivant la réception de l'avis du syndicat.

4.05

L'Employeur s'engage à inscrire sur les formules d'impôt fédéral et provincial le montant de cotisations syndicales totales déduites pour le salarié concerné pour l'année précédente.

ARTICLE 5.- REPRESENTATION SYNDICALE

5.01 Les salariés sont représentés par deux (2) délégués syndicaux choisis parmi et par eux-mêmes.

5.02 Le syndicat avise l'employeur du choix des délégués et de leurs substituts.

5.03 Le délégué syndical a le droit et est autorisé par et au nom des salariés à discuter et à régler avec l'employeur, toutes les questions relevant des termes et conditions de la présente convention. L'employeur et les délégués syndicaux se rencontrent mensuellement afin de discuter de toute matière relevant de la présente convention collective dans le but de favoriser la bonne entente patronale-syndicale.

5.04 Tout officier permanent dûment autorisé par le syndicat assiste et participe, lorsque requis par les délégués syndicaux à toute réunion entre l'employeur et lesdits délégués syndicaux:

5.05 Si un représentant autorisé du Local 145 (SQIC) désire rencontrer dans l'entreprise un ou des représentant(s) du syndical-local au sujet d'un grief ou pour toute autre affaire syndicale, il avise le bureau du personnel qui appelle le ou les délégué(s) syndical(au) dans un endroit où ils pourront converser privément. Toutefois, ces rencontres exigent un rendez-vous accordé par l'employeur. De plus, ils ne doivent pas perturber les opérations normales de l'usine.

5.06 Les délégués syndicaux auront droit à un congé sans solde n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables afin de s'occuper d'affaires syndicales. Un avis de quinze (15) jours préalable audit congé doit être donné à l'employeur. De plus, ledit congé ne doit pas avoir pour effet de perturber les opérations normales de la compagnie.

5.07 Un salarié qui se sent lésé dans ses droits reconnus par la convention peut avec l'autorisation du contremaître rencontrer son délégué sur les heures de travail. Cette demande ne sera pas indûment refusée par l'employeur dans la mesure où les opérations normales de la compagnie ne s'en trouvent pas perturbées.

5.08 Les agents autorisés du syndicat sont:

- a) L'agent d'affaires;
- b) Le délégué syndical;
- c) Toute autre personne spécialement autorisée par le syndicat

5.08 (suite)

- c) dont l'identité et l'étendue de l'autorité ont été communiquées à l'employeur par avis écrit dudit syndicat.

ARTICLE 6

AUCUNE DISCRIMINATION

6.01

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il ne sera exercé à l'égard d'un employé aucune forme de discrimination qui serait contraire à la loi.

7.01 Le mot grief signifie toute plainte ou mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

7.02 Tout grief doit, pour être valide, être présenté par écrit dans les délais impartis qui sont de rigueur sous peine de déchéance des droits invoqués.

7.03 Toutefois, compte tenu de l'importance d'une bonne explication, la partie qui se croit lésée devrait, avant de déposer son grief, faire le nécessaire afin de solutionner son problème avec l'autre partie. Toute rencontre d'un salarié concerné et du délégué avec l'Employeur doit se faire dans l'ordre et le respect mutuel. Si ces rencontres ont lieu durant les heures de travail, elles ne doivent pas perturber la production et nécessitent la permission du supérieur immédiat de l'employé concerné.

7.04

Première étape

Tout salarié ou délégué du syndicat doit présenter par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'évènement qui lui donne naissance ou de la connaissance de cet évènement, le grief est présenté et discuté avec le supérieur immédiat de l'employé et le délégué.

7.05

Le supérieur immédiat doit donner sa réponse écrite au Syndicat et à l'employé concerné dans les 5 jours suivant la réception du grief.

7.06

Deuxième étape

À défaut d'entente, un membre du comité des griefs et le délégué, lesquels peuvent être accompagnés du salarié impliqué, soumettent le grief écrit au représentant de l'Employeur désigné à cette fin dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'échéance des délais mentionnés à la première étape. Le représentant de l'Employeur rencontre les dits intervenants et ensemble ils tentent de solutionner le grief.

7.07 Le représentant désigné de l'employeur doit rendre sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

7.08 ARBITRAGE

A défaut d'une entente, le grief est soumis à l'arbitrage selon les dispositions du présent article.

7.09 Le syndicat ou l'employeur peuvent présenter un grief de groupe, un grief de nature générale à la deuxième étape de la procédure de grief.

7.10 Les discussions des griefs en vertu de l'article 7 se font durant les heures de travail, sans perte de gains pour les salariés impliqués. Les salariés impliqués ne peuvent quitter leur poste de travail sans avoir au préalable obtenu la permission de leur supérieur immédiat respectif.

7.11 Toute entente entre l'employeur et le comité de griefs est finale et exécutoire pour l'employeur, le syndicat et les salariés concernés. Cette entente doit être écrite et signée par les parties.

7.12 Le refus ou le défaut pour l'employeur de donner réponse à un grief doit être interprété comme un refus de donner droit audit grief. Si l'employeur ne répond pas à un grief dans les délais prévus, il sera passé automatiquement à l'étape suivante..

7.13 Dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision du directeur de production ou de l'expiration de son délai pour répondre, le syndicat peut aviser l'employeur de son intention de porter le grief à l'arbitrage; les parties tenteront alors de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique, à défaut d'entente, l'arbitre sera nommé par le Ministère du Travail.

7.14 Les parties partageront les honoraires et frais de l'arbitre. La procédure d'arbitrage sera hâtée par les parties.

7.15

A toute étape de la procédure de griefs, y compris l'arbitrage, les parties à la discussion peuvent se faire aider du ou des salarié(s) touché(s) et de tout témoin nécessaire, et on fera tout arrangement raisonnable pour permettre aux parties à la discussion l'accès à l'usine, pour qu'elles puissent voir les opérations en cause en conférer avec les témoins nécessaires.

7.16

Tout arbitre nommé en vertu de cet article doit se conformer aux dispositions de cette convention et n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de changer ou de rendre une décision contraire à ces dispositions. L'arbitre, dans sa décision, sera guidé par les dispositions de cette convention, par le Code du Travail et par les pratiques établies si elles n'ont pas été expressément changées ou modifiées par la présente convention.

7.17

La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties.

Toute parties désirant s'objecter à l'arbitrabilité d'un grief doit en aviser l'autre partie par écrit au moins quinze (15) jours avant l'audition. Cet avis doit être motivé.

7.18

Il est entendu qu'une erreur dans la description ou la réclamation aussi bien que dans la rédaction d'un grief ne l'invalide pas.

ARTICLE 8

GRÈVE ET LOCK-OUT

8.01

L'Employeur et le syndicat conviennent de reconnaître leur responsabilité contractuelle à ce qu'il n'y ait ni grève ni lock-out pendant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

9.01

a) Les parties reconnaissent que, sous réserve des dispositions du présent article, la sécurité d'emploi et les préférences d'emploi doivent augmenter en proportion de la durée de service. Par conséquent, il est reconnu que le salarié ayant le plus d'ancienneté sous réserve de posséder les qualifications nécessaires à la préférence dans les cas de promotion assignation, permutation, déplacement, mise-à-pied, rappel au travail, et pour combler les tâches vancantes.

b) A moins que l'Employeur établisse qu'un salarié n'est pas qualifié pour accomplir la tâche pour laquelle il postule, le salarié affecté à sa nouvelle tâche, reçoit une période d'essai de 15 jours. A l'intérieur de ce délai l'Employeur peut décider de refuser le poste au salarié retenu si celui-ci ne démontre pas qu'il possède les qualifications nécessaires pour accomplir la tâche.

9.02

L'ancienneté de chaque salarié couvert par cette convention est établie après une période de probation durant laquelle le salarié doit effectivement travailler 42 jours à l'intérieur d'une période de 4 mois de calendrier. Après sa période de probation, le salarié accumule son ancienneté depuis sa date d'embauche. Le salarié en probation qui se voit licencié, ne peut avoir recours à la procédure de grief.

9.03

L'ancienneté est maintenue et accumulée durant:

- a) Les absences attribuables aux mise-à-pied, sujet à 9.04;
- b) Maladie, sujet à 9.04;
- c) Accident de travail auprès de l'Employeur;
- d) Congé autorisé;

9.04

Perte de l'ancienneté et/ou de son emploi

L'employé perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;

- b) s'il est congédié pour juste cause;
- c) s'il est absent de son travail pendant trois (3) jours consécutifs sans en avoir avisé l'employeur;
- d) s'il néglige de se présenter au travail à la suite d'un congé autorisé à moins d'en fournir une explication satisfaisante à l'employeur;
- e) s'il utilise un congé autorisé pour travailler chez un autre employeur, alors qu'il avait invoqué d'autres motifs pour obtenir un tel congé;
- f) s'il est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois;
- g) s'il est absent, par suite d'une maladie ou d'un accident non survenu dans l'accomplissement du travail, pour une période excédant douze (12) mois ou pour une période égale à son ancienneté si celle-ci est inférieure à douze (12) mois;
- h) si, rappelé à son travail après une mise à pied, il fait défaut de se rapporter au travail après avoir reçu un avis écrit à sa dernière adresse connue dans un délai de sept (7) jours de la date d'expédition dudit avis de rapport. Toutefois, l'employeur pourra prolonger cette période pour des raisons sérieuses fournies par l'employé.

9.05 L'employé sera, pour les fins de la présente convention présumé avoir son domicile à la dernière adresse fournie à l'employeur. L'employé peut exiger un document de l'employeur attestant de l'adresse inscrite à son dossier.

9.06 Dans le cas d'une mise à pied, le salarié qui est déplacé à une tâche pour laquelle le salaire est inférieur au sien, en raison d'un manque de travail, peut accepter ou refuser ce déplacement et choisir d'être mis à pied, sans perte d'ancienneté. S'il accepte le poste inférieur, il a le salaire de cette tâche mais conserve son droit de reprendre la tâche dans laquelle il fut mis à pied.

9.07 Le salarié promu à une tâche exclue de l'unité de négociation conserve et continue d'accumuler son ancienneté pendant une période maximum d'un an. Pendant ce temps, il pourra revenir à une tâche comprise dans l'unité de négociation, avec tous les droits qu'il avait lors de sa promotion. Après un an, le salarié ne peut revenir à une tâche de l'unité de négociation, sauf comme nouveau salarié.

9.08 Les membres du comité d'usine bénéficient d'une ancienneté préférentielle en ce sens qu'il sont les derniers mis à pied et les premiers rappelés au travail.

9.09 Tout grief relatif à la liste d'ancienneté devra être présenté dans les trente (30) jours suivant l'affichage. Si au bout de trente (30) jours, il y a accord sur la liste, telle liste deviendra officielle et définitive. Par ailleurs, s'il n'y a pas accord sur la liste au bout de trente (30) jours mentionnés avant, tout grief s'y rattachant sera poursuivi selon la procédure de grief.

ARTICLE 10

MISE À PIED

10.01 Une mise à pied est une perte d'emploi temporaire due à des motifs d'organisation interne ou liée à la vie économique.

10.02 Tous les salariés syndiqués appartiennent à l'une ou l'autre des classifications suivantes:

a) Journaliers;

b) Opérateurs:

10.03 A la demande écrite du syndicat, l'Employeur devra faire parvenir à celui-ci la liste des salariés, comprenant leur adresse et code postal, leur numéro d'assurance sociale et leur classification.

10.04 A) Dans le cas d'une mise à pied prévue pour plus de six (6) mois, les salariés touchés qui ont complété leur période de probation recevront un préavis.

- d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu.

- de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu.

- de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu.

- de huit semaines s'il justifie de dix ans de service continu ou plus.

B) Dans le cas d'une mise-à-pied pour moins de 6 mois, mais de plus de 30 jours de calendrier, le préavis est alors de 5 jours ouvrables.

c) L'Employeur, à défaut de fournir ce préavis, devra au moment du départ du salarié, lui verser une indemnité égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

10.05 En cas de mise-à-pied, le salarié qui possède le moins

d'ancienneté dans l'usine est mis-à-pied.

10.06

Si un poste est aboli, le salarié visé peut déplacer un autre salarié qui possède moins d'ancienneté que lui dans une classification égale ou inférieure à la sienne à la condition de posséder les qualifications requises pour accomplir la tâche de celui qu'il déplace.

10.07

Le salarié déplacé en vertu de 10.06 peut à son tour déplacer un autre salarié plus jeune que lui conformément au paragraphe précédent et ainsi de suite.

11.01

a) Une mutation temporaire est l'affectation d'un salarié à un poste autre que le sien pour une courte période qui peut varier de quelques heures à quelques jours.

b) Un salarié muté à une tâche autre que la sienne, reçoit le taux de salaire de l'occupation à laquelle il a été muté ou son taux horaire régulier, soit le taux de l'occupation la mieux rémunérée. Le salarié ne peut alors refuser une telle mutation temporaire à la condition que sa tâche habituelle ne soit pas occupé par un autre salarié

ARTICLE 12 PROCÉDURE DE RAPPELS

- 12.01 Les salariés mis à pied verront leur nom inscrit sur une liste de rappel, dont copie est affichée au tableau et une autre remise au président du comité d'usine.
- 12.02 Les salariés sont rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied.
- 12.03 L'Employeur est tenu de rappeler les salariés pour toute tâche y compris la leur. Toutefois le salarié doit posséder les qualifications requises pour accomplir la tâche pour laquelle il est rappelé.
- 12.04 Les rappels se font par lettre recommandée à la dernière adresse connue du salarié, copie de l'avis au président du comité d'usine.

ARTICLE 13.- AFFICHAGE DE POSTES

13.01 a) Toutes les classifications vacantes que l'employeur désire combler ainsi que les nouvelles classifications doivent être affichées pendant trois (3) jours ouvrables dans l'usine. Toute salarié qui désire postuler pour une classification ouverte doit signer l'affichage en dedans de trois (3) jours ouvrables dudit affichage.

b) Nonobstant le paragraphe précédant, l'employeur n'est pas tenu d'afficher une tâche qu'il désire combler pour une période de moins d'un mois. Pour combler une telle tâche, l'employeur respecte le principe de l'ancienneté selon les dispositions prévues à l'article 9.01 a) et b).

c) Les postes lorsqu'affichés sont ouverts à tous les salariés, le poste est offert au postulant possédant le plus d'ancienneté sous réserve de l'application des dispositions prévues à 13.05.

13.02 L'avis doit comporter:

- a) La classification;
- b) Le taux de salaire;
- c) L'identification de la tâche.

13.03 L'employeur devra remettre copie de l'avis d'affichage au comité d'usine au moins une journée ouvrable avant l'affichage sur le tableau d'affichage.

13.04 Nonobstant, l'article 13.05, lorsqu'un salarié accède à la classification opérateur, celui-ci reçoit une période d'apprentissage. Durant cet apprentissage l'employeur doit augmenter graduellement le taux horaire de l'apprenti afin de mieux refléter l'état de ses qualifications. Une fois l'apprentissage terminé le salarié reçoit le taux prévu à la classification.

13.05 Pour chaque poste affiché il y aura une période de trente (30) jours ouvrables

de formation

ARTICLE 14 PAIE

- 14.01 Tout salarié qui se présente au travail au début de son équipe régulière, sans avoir été prévenu au préalable de ne pas le faire, a droit a trois (3) heures de travail ou bien l'équivalent en paie rémunérée à son taux régulier.
- 14.02 Tout salarié, qui, à la demande de l'Employeur, se présente au travail, en dehors de ses heures régulières de travail, a droit à un minimum de trois (3) heures temps régulier. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas lorsque les heures ainsi effectuées précèdent ou suivent immédiatement l'équipe régulière du salarié.
- 14.03 L'Employeur convient d'effectuer la distribution de la paie le jeudi de chaque semaine.

ARTICLE 15.- HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 Une journée est une période de vingt-quatre (24) heures, commençant au début de l'équipe du salarié.

15.02 a) La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours soit du lundi au vendredi inclusivement.

b) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures soit huit (8) heures par jour.

15.03 Lorsque l'employeur aura des raisons valables et justifiables, le syndicat sera favorable à certains changements d'horaires de travail pour un groupe d'employés, s'il n'y avait pas d'entente entre les parties, le tout serait sujet à l'arbitrage, ou l'arbitre aurait juridiction pour trancher en équité.

15.04 L'horaire de travail est de: 08h00 à 16h30 avec une demi heure non payée pour le diner.

Nonobstant ce qui précède, lorsque le fourneau est en opération pour quatre (4) heures ^{continues} ou plus dans une même journée, les salariés de département du ~~vendredi~~ ^{vendredi} travailleront de 08h00 à 16h00 avec une demi heure payée pour diner.

15.05 Le nombre normal d'heures de travail hebdomadaire est indiqué dans le seul but de servir de base au calcul du temps supplémentaire et ne doit pas être interprété comme une garantie d'un nombre minimum ou comme une restriction au nombre maximum des heures de travail.

15.06 L'ensemble des salariés visés par la présente convention collective devront poinçonner leur carte de temps au début de leur équipe et à la fin de leur équipe, sauf pour le touffetage.

15.07 Une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail sera accordée à tous les salariés. Ces périodes devront être prises de façon à ne pas interrompre les opérations. Il est convenu entre les parties que les temps de ces périodes sera compté à compter du moment où le salarié quitte son poste de travail et qu'il devra être de retour à son poste de travail au plus tard quinze (15) minutes après son départ.

15.08 Temps supplémentaire

Tout travail accompli en dehors des heures régulières en aucun des jours de la semaine régulière de travail tel que

15.08 (suite)

stipulé à l'article 15.02 sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi et le même principe s'applique pour les heures travaillées le samedi.

15.09 Le temps supplémentaire s'effectue sur une base volontaire.

Il est offert en premier lieu au titulaire du poste, si celui-ci refuse, l'employeur procédera par ancienneté.

15.10 Un salarié qui s'est absenté sans raison valable durant la semaine doit, pour avoir droit à la prime de surtemps, avoir travaillé quarante (40) heures durant la semaine.

15.11 Les salariés requis pour faire du temps supplémentaire du lundi au vendredi, seront avisés l'avant-midi de la journée même où le travail supplémentaire est nécessaire. Les salariés devront être avisés le vendredi après-midi pour le temps supplémentaire à accomplir le samedi.

15.12 Lorsque le travail supplémentaire requis est pour une période de moins de deux (2) heures, les salariés bénéficient d'une période de repos de dix (10) minutes payée à temps et demi.

15.13 Lorsque le travail supplémentaire est pour une période de plus de deux (2) heures, les salariés ont droit à une période de repas de trente (30) minutes payée à temps et demi.

16.01

Les congés suivants seront accordés et payés à tous les salariés réguliers:

- Noël;
- Jour de l'An;
- le Vendredi Saint
- la Fête de Dollard;
- la St-Jean Baptiste
- la Confédération;
- la Fête du Travail;
- le jour de l'Action de Grâce;

Advenant que le jour d'observance d'un des congés ci-haut prévus soit fixé par proclamation fédérale ou provinciale, le congé est alors observé le jour ainsi fixé. Advenant que le congé survienne un samedi ou un dimanche et ne soit pas ainsi reporté, il sera alors reporté au vendredi ou au lundi le plus près de la fête.

16.02

Tout travail autorisé et exécuté le jour d'observance d'un congé férié, est considéré comme surtemps et rémunéré à temps et demie en plus de la paie à laquelle un salarié a droit pour ledit congé.

16.03

L'indemnité remise à chaque salarié pour chacun des jours fériés, chômés et payés mentionnés au paragraphe 16.01 du présent article, doit être égale à un jour régulier de travail à son taux de salaire régulier.

16.04

Afin de recevoir toute rémunération pour les jours de fête plus haut mentionnés, les salariés devront avoir travaillé leur journée normale de travail, les jours précédant et suivant chacune de ces fêtes.

16.05

Un salarié n'aura pas droit aux fêtes payées s'il a été absent pendant plus de cinq (5) jours consécutifs précédant ou suivant immédiatement la fête.

ARTICLE 17.- CONGES SOCIAUX

17.01 CONGES PAYES³

Tout salarié a droit à un congé payé pour les raisons suivantes:

1.- décès ou funérailles d'un enfant, de la personne à laquelle il est marié ou avec laquelle il vit maritalement, ~~de son père, de sa mère, frères et soeurs~~ - trois (3) jours avec solde plus deux (2) jours sans solde.

2.- Père, mère, frères et soeurs - 2 jours sans solde.

17.02 Congés sans solde

1. mariage - un jour sans solde
2. mariage de son enfant - un jour sans solde
3. naissance ou adoption d'un enfant - deux (2) jours sans solde
4. beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère - ~~trois~~ (2) jours sans solde.

ARTICLE 18

JURÉ OU TÉMOIN

18.01

L'Employeur accordera la permission nécessaire à tout salarié appelé à servir comme juré ou comme témoin. Pour chaque jour ouvrable où ce salarié est tenu de se présenter en cour, l'Employeur paiera la différence entre ses gains et son allocation de juré ou de témoin, (sauf à l'occasion d'une procédure d'arbitrage où chaque partie paie ses témoins). Le salarié devra fournir preuve de sa présence en cour et du montant reçu.

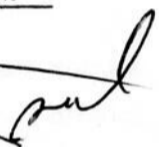
ARTICLE 19.- VACAN CES

19.01 Un employé ayant moins d'un an de service le 30 avril aura droit à des vacances payées d'un jour pour chaque mois ou portion majoritaire de mois de service jusqu'au maximum équivalent à une semaine régulière de travail. La paie de ses vacances représentera 4% du salaire gagné depuis sa date d'embauchage jusqu'au 30 avril de l'année en cours.

19.02 a) Un employé qui a complété douze (12) mois de service le 30 avril de l'année en cours a droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux de 4% du salaire brut. Un employé qui a cinq (5) ans de service ou qui complète cinq (5) ans de service durant l'année en cours, a droit à trois (3) semaines de vacances payées au taux de 6%. Un employé qui a douze (12) ans de service ou qui complète douze (12) ans de service durant l'année en cours a droit à quatre (4) semaines payées au taux de 8% du salaire brut.

b) La date pour l'admissibilité pour les vacances est la durée de service continue (ancienneté) au 1er mai de chaque année.

<u>SERVICE CONTINUE</u>	<u>VACANCES PAYEES ET CHOMEES EN %</u>
1er mai au 10 juin	5 jours de plus 2.0%
10 juin au 10 juillet	4 jours de plus 1.6%
10 juillet au 10 août	3 jours de plus 1.2%



10 août au 10 septembre

2 jours de plus

0.8%

10 septembre au 10 octobre

1 jour de plus

0.4%

19.03

Les deux premières semaines de vacances seront prises durant les 2 dernières semaines de juillet. Les semaines supplémentaires seront prises à une date approuvée par la compagnie, et selon l'ordre des droits acquis d'ancienneté par les salariés. Une fois que les périodes de vacances auront été établies, elles ne seront pas changées à moins d'un consentement mutuel entre le syndicat et l'Employeur.

19.04 Le salarié recevra sa paie de vacances avant son départ en vacances. Un employé mis à pied recevra sa paie de vacances lors de la mise à pied.

19.05

Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 16 tombe pendant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à une journée de vacance additionnelle rémunérée à son taux régulier de salaire.

19.06

En plus des vacances payées prévues, s'il n'en a pas encore bénéficié durant l'année en cours, un salarié quittant l'emploi de la compagnie ou congédié ou mis à pied durant l'année en cours a droit à la rémunération de ses vacances.

19.07

Un salarié à qui la compagnie aura accordé un congé sans solde n'aura aucun droit aux bénéfices ou congés payés accordés pendant la période de son absence.

19.08

Les salariés qui accepteront de travailler durant les deux (2) semaines où l'usine sera fermée seront rémunérés au taux régulier.

ARTICLE 20

TABLEAU D'AFFICHAGE

20.01

L'Employeur consent à ce que le syndicat affiche les avis à ladite usine sur un tableau d'affichage à la disposition unique du syndicat fourni à cette fin par la compagnie pourvu que tels avis aient été individuellement approuvés par la compagnie par écrit.

21.01

a) L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il est de leur responsabilité de respecter et de se conformer au lois et règlements présents et futurs du gouvernement du Québec en matière de santé et de sécurité du Travail, en prenant les dispositions adéquates pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses salariés, ainsi que l'hygiène au travail.

b) L'Employeur et le syndicat conviennent de joindre leurs efforts pour maintenir de hautes normes de santé et de sécurité sur les lieux de travail dans le but constant d'éliminer les risques d'accident et de maladie professionnelle.

21.02

Le comité de santé et de sécurité

a) Les parties conviennent de former un comité de santé et de sécurité du travail.

b) Ce comité se compose de deux membres dont un est nommé par la partie patronale et un par la partie syndicale.

c) Chaque partie désigne un représentant pour agir en qualité de président de leur groupe: les deux personnes deviennent co-président du comité, chacune alternant à la présidence des réunions.

d) Le comité se réunit une fois par mois, à date fixe, mais peut décider de déplacer la date de la réunion. Il se réunit le temps nécessaire pour accomplir ses fonctions. Une réunion spéciale est convoquée à la demande d'un des co-présidents et doit se tenir dans les vingt-quatre heures suivant la demande. L'Employeur fait le procès-verbal des réunions et en remet une copie au syndicat dans la semaine suivant la réunion.

e) Les salariés qui participent aux travaux du comité sont réputés être au travail. Ils devront aviser leur supérieur immédiat lorsqu'ils sont appelés à accomplir leurs fonctions au sein du comité. Les heures affectées au comité n'entrent pas dans la compilation des heures

supplémentaires.

- f) Le comité effectue une inspection complète des lieux de travail une semaine avant la réunion mensuelle.

21.03

Droit de refus de faire un travail dangereux

- a) Un travailleur 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.
- b) L'Employeur ne pourra faire exécuter ce travail par une autre personne jusqu'à ce qu'une entente soit intervenue entre le syndicat et l'employeur, ou qu'une décision de l'inspecteur du travail de la C.S.S.T. soit rendue. Pendant cette période le salarié qui utilise son droit de refus est réputé être au travail ainsi que ceux qui sont privés de travail en raison de cette situation.

c) Les étapes

Le salarié qui refuse d'exécuter un travail en vertu de l'article 13.03 doit en aviser son supérieur immédiat sans délai.

Le supérieur immédiat étudie le problème avec le salarié et son délégué syndical.

S'il n'y a pas d'entente, le problème est immédiatement soumis à deux membres du comité de santé et de sécurité désignés à l'avance par le comité.

S'il n'y a toujours pas d'entente, le problème est immédiatement soumis à l'inspecteur du travail de la C.S.S.T.

21.04


Information

- a) L'Employeur s'engage à fournir au syndicat et au comité, toute information nécessaire à l'identification et à l'évaluation des risques sur les lieux de travail ainsi qu'à l'identification des contaminants et matières dangereuses.

b) L'Employeur assurera des services de premiers soins et de premiers secours sur les lieux de travail.

ARTICLE 22.- DISCIPLINE

- 22.01 Toute mésentente, réprobation, suspension ou congédiement, se fait par écrit, copie dudit avis est transmise sans délai au salarié concerné, au délégué et au syndicat.
- 22.02 Toute sanction doit être donnée dans les cinq (5) jours ouvrables de la connaissance du fait donnant lieu à la sanction. Il est entendu que la sanction est motivée.
- 22.03 En cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 22.04 Toute mention disciplinaire est radiée et annulée du dossier du salarié après trois (3) mois, sauf en cas de récidive à l'~~extérieur~~ de deux (2) mois de l'offense.

 *interieur*

ARTICLE 23.- ACCIDENTS DE TRAVAIL

23.01 Un salarié victime d'un accident de travail reçoit, pour ses heures de travail perdues le jour de son accident ou d'un aggravation, son salaire quotidien régulier, incluant toute prime de travail supplémentaire et prime d'équipe de nuit applicable, ainsi que le transport nécessaire pour qu'il reçoive des soins médicaux, le jour de l'accident.

23.02 La compagnie se réserve le droit d'exiger d'un employé qu'il subisse un examen médical.

23.03 L'employeur avisera le travailleur accidenté du travail à remplir la formule d'avis d'accident à la CSST. Le salarié aura vingt-quatre (24) heures pour vérifier l'information sur la formule, avec le syndicat, avant de la signer. Une copie signée sera remise au syndicat.

ARTICLE 24.- SALAIRES

24.01 Pour la première année de la convention, les salariés conservent leur salaire actuel.

JS
A compter du 15 septembre 1984, les salariés bénéficieront d'une augmentation de salaire de 5%, calculée sur la masse salariale

Pour les salariés de la deuxième équipe, il y aura une prime de vingt (\$0.20) cents l'heure.

Pour les salariés de la troisième équipe, il y aura une prime de vingt-cinq (\$0.25) cents l'heure.

Durée de la convention.

La présente convention est pour une durée de deux (2) ans, elle entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 15 septembre 1985

*En foi de quoi, les parties ont signé à
Dunby ce quinzième (15^e) jour le septembre 1983*

Les copies Pesto Inc

[Signature]
Secrétaire

*Syndicat québécois de
l'imprimerie et de la communication
Local 145 (U.F.A. - C.F.E. - F.T.A.)*

[Signature]
[Signature]
Marc Delage
Sylvain Desroches

ARTICLE 25

VALIDITÉ DE LA CONVENTION

25.01

La présente convention collective de travail n'est pas
invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.