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

6284-4

DÉPÔT

Dépôt N°:

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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19635-01
Date	Signature: 84-08-10	Réception: 84-08-10	**Durée** Du: Au:	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Vitriers Travailleurs du Verre Local 1135 110 Ouest Crémazie ste 640 Montréal, Québec H2P 1B9	☐ Déposant Les Produits de Papier Lapaco 1400 -1ère Avenue Ville Ste-Catherine , Québec JOL 1E0
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 2710(5) Affiliation 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

Entente: Modifier article 19.05 de la convention collective - Travail exécuté dimanche & Samedi, et jours fériés.
Dans votre dossier au Ministère, le nom, de l'employeur figure comme suit: Les Produits de Papiers Lapoco Ltée et l'association figure comme suit: Vitriers Travailleur du Verre, local 1135 de la Fraternité Internationale des Peintres et Métiers connexes. Il y aurait lieu d'indiquer tout changementpour éviter toute erreur administrative.
Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/ms	84-08-28

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

003 (113)

RECHERCHE

La présente lettre d'entente entrera en vigueur à la date de sa signature. Une fois déposée au Ministère du Travail, cette entente fera partie intégrante de la convention collective en vigueur entre les parties, conformément à l'article 72 du Code du Travail.

Signé à Ville Ste-Catherine ce 10 août jour de l'an 1984

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE
Local 1135

Pierre [illegible]

LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO

Henry Passone

Dossier
M-19635-01

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE
Local 1135
110 ouest, Crémazie
Suite 640
Montréal, (Québec)

ET: LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO
1400, 1ère Avenue
Ville Ste-Catherine, (Québec)

Les parties conviennent de modifier l'article 19.05 de la convention collective en vigueur de la façon suivante:

19.05

a) Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré à raison de deux (2) fois le taux horaire régulier du salarié;

b) Tout travail exécuté le samedi sera rémunéré une fois et demie (1 1/2) le taux horaire régulier du salarié;

c) Tout travail exécuté durant un jour férié sera rémunéré à raison de deux (2) fois le taux horaire régulier du salarié;

La présente lettre d'entente entrera en vigueur à la date de sa signature. Une fois déposée au Ministère du Travail, cette entente fera partie intégrante de la convention collective en vigueur entre les parties, conformément à l'article 72 du Code du Travail.

Signé à Ville Ste-Catherine ce 10 août jour de l'an 1984

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE Local 1135	LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO
Pierre Fleury	Henry Pascone

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

DÉPÔT

06284-4

Dépôt N°: 8 4 0 5 1 2 0

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	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19635-01
Date	Signature: 84-04-17	Réception: 84-04-19	**Durée** Du: 84-04-17	Au: 86-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 27

Association	Employeur
☒ Déposant Vitriers Trav. du Verre, loc. 1135 de la Frat. Int. des Peintres et Métiers Connexes Att: Mme Sylvie Godard 110 O. boul. Crémazie, ste 640 Montréal, QC. H2P 1B9	☐ Déposant Les Produits de Papier Lapaco Ltée 1400 - 1ère avenue Ville Ste-Catherine, QC. J0L 1E0
☐ Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 2710 (5) Affiliation: 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

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg

Date: 84-05-18

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

003 (113)

RECHERCHE

MONTREAL RECEIVED APR 19 15:05

Dossier: M-19635-01
Affaire: MR-010-09-80 MR-045-09-80
MR-067-10-80

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE:

LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO LTEE,
1400, 1ière Avenue,
Ville Ste-Catherine, Québec.
JOL 1EO

ci-après appelé "l'Employeur"

ET:

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE,
LOCAL 1135 (section papier),
F.I.P.M.C.

ayant sa principale place d'affaires au 110 ouest, Crémazie, suite 640, dans les cité et district de Montréal,

Ci-après appelée "l'Union"

(1984 - 1986)

ARTICLE 1 — BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS

1.01 La présente convention a pour but de satisfaire le désir des parties de coopérer et de travailler dans l'harmonie et le respect de leurs droits respectifs, pour promouvoir leur intérêts mutuels dans l'exploitation de l'usine de l'Employeur, et à cette fin, d'établir des conditions de travail mutuellement satisfaisantes et une procédure ordonnée de règlement rapide et équitable de griefs.

1.02 La présente convention s'applique à tous les salariés au sens du Code du travail à l'emploi de l'Employeur, à l'exception des cadres, contremaîtres, vendeurs, commis de bureau.

Le contremaître n'accomplira aucun travail qui serait dévolu aux salariés de l'unité de négociations et qui aurait pour effet de remplacer des salariés de production et/ou de service sur leur opération sauf les cas suivants:

une urgence sécuritaire ou un travail expérimental et mention expresse dans la convention collective.

1.03 Le mot "Employeur" dans la présente convention désigne: LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO LTEE.

1.04 Le mot "Union" dans la présente convention désigne LES VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135 (SECTION PAPIER).

1.05 Les mots "délégué d'Union" (Steward) ou "délégué général d'Union" (chief steward) dans la présente convention désignent un salarié élu par et parmi les salariés au sein de l'Entreprise de son Employeur ou nommé par l'Union parmi les susdits salariés.

1.06 Les mots "Agents d'affaires" dans la présente convention désignent un employé permanent de l'Union, rémunéré par elle, pour l'administration de la présente convention collective.

1.07 Le mot "chef d'équipe" dans la présente convention désigne un employé régulier de l'Employeur qui est régi par le certificat d'accréditation et qui par ses fonctions dirige la production, dirige d'autres salariés, mais n'a pas le droit d'engager ou de congédier et qui ne possède pas les autres droits et prérogatives d'un contremaître.

. . . 2/

L'Union avisera par écrit l'Employeur de tout changement dans le montant de cotisation mensuelle et droits d'entrée. Cet avis devra être donné au plus tard le quinzième jour de chaque mois de l'année afin que les changements prennent effet lors de la première paie du mois suivant.

4.04 L'Employeur avisera par écrit l'Union, avec copie aux délégués d'Union, de l'embauche de tout salarié dans la semaine suivant immédiatement la date d'embauche et il donnera sur cet avis le nom, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale, l'adresse, le numéro de téléphone et la classification du salarié.

4.05 L'Employeur s'engage à aviser tout nouveau salarié assujetti à la présente convention des dispositions relatives aux déductions qui y sont contenues ou qui sont connues par l'Employeur.

4.06 L'Employeur qui ne fait pas les remises tel que décrit aux articles 4.01, 4.02 et 4.03, devra payer un pour cent (1%) par mois à compter de la date du défaut.

4.07 L'Employeur devra refuser d'embaucher un salarié qui refuse de devenir membre de l'Union à defaut de quoi, l'emploi dudit salarié sera considéré comme nul ab initio.

4.08 L'Union s'engage à indemniser totalement l'Employeur de toute action résultant des déductions ainsi faites qui pourrait être intentée par un employé ou un groupe d'employés contre l'Employeur et l'Union accepte la responsabilité entière et exclusive quant à la disposition des sommes ainsi déduites, à compter de la réception par elle, de ses sommes.

L'Union s'engage à prendre fait et cause pour l'Employeur, si ce dernier lui en fait la demande.

1.08

A) GERANT OU SURINTENDANT

Représentant de l'employeur qui n'est pas régi par le certificat d'accréditation, n'est pas membre de l'Union, qui engage ou congédie les salariés au nom de l'Employeur, mais qui n'a pas le droit de faire le travail des salariés régis par le certificat d'accréditation, sauf pour enseigner, entraîner, construire, monter ou assembler une ancienne ou nouvelle pièce d'équipement ou de machinerie, vérifier, réparer, mettre au point, roder, ajuster ou modifier une pièce d'équipement ou de machinerie, et dans les cas d'urgence, de force majeure ou lorsque les employés refusent de faire du temps supplémentaire.

B) CLASSIFICATION:

Comprend la gradation salariale telle que décrite à l'annexe "B".

1.09

Les mots "salarié régulier", dans la présente convention, désignent un employé faisant partie de l'unité de négociation et ayant complété cinquante (50) jours de travail.

Dans le cas d'une personne embauchée comme imprimeur ou machiniste, la période est alors de cinquante-cinq (55) jours de travail.

1.10

Les mots "salarié en probation", dans la présente convention, désignent un salarié engagé d'une façon régulière, mais n'ayant pas terminé sa période de cinquante (50) ou cinquante-cinq (55) jours, selon le cas, de travail, conformément à la clause 1.09 et il est entendu qu'un tel salarié n'a aucun droit d'ancienneté.

1.11

Les étudiants engagés par l'Employeur durant la période d'été, du 1er juin au 30 août, ne sont pas couverts par la présente convention sauf lorsqu'expressément prévu et n'ont aucun droit d'ancienneté. Lorsqu'un étudiant demeure à l'emploi de la compagnie après la date du 30 août, il acquiert le statut de salarié régulier.

1.12 Dans le cas où un salarié en probation est mis-à-pied, licencié ou congédié et qu'il est rappelé au travail dans les quatre (4) mois suivant la date de la mise à pied, du licenciement ou du congédiement, il se verra reconnaître les jours travaillés précédant cette mise-à-pied, ce licenciement ou ce congédiement pour les fins de calcul de sa période de probation et son ancienneté sera calculée rétroactivement à la date de son dernier retour au travail.

1.13 Dans la présente convention, lorsque le mot "salarié" ou "employé" apparît seul, il doit être interprété comme s'appliquant uniquement aux employés réguliers, tel que défini à la clause 1.09 ci-haut, ainsi qu'aux employés en probation et aux étudiants, ces derniers ne pouvant cependant pas bénéficier de la clause d'ancienneté ni de la procédure de grief en cas de mesures disciplinaires ou de renvoi.

1.14 La semaine de travail et de paye débute le mercredi à 00:01 minute a.m. et se termine le mardi à 24:00 p.m. (minuit).

ARTICLE 2 REPRESENTATIONS PATRONALES-SYNDICALES

2.01 Les Produits de Papier Lapaco Ltée adhérant aux présentes reconnaît l'Union comme seul agent négociateur et représentant des salariés auxquels la présente convention collective s'applique tel que défini dans le certificat d'accréditation du 7 décembre 1980.

2.02 L'Union reconnaît Les Produits de Papier Lapaco Ltée comme le seul agent négociateur et le seul représentant de l'Employeur qui à la signature des présentes ou au cours de la présente entente adhère par écrit aux termes de la présente entente.

2.03 La présente convention collective s'applique aux salariés de Les Produits de Papier Lapaco Ltée qui sont visés par le certificat d'accréditation émis le 7 décembre 1980.

2.04 Nouveaux salariés:

L'Employeur consent à renseigner tous les nouveaux salariés, lorsqu'ils entreront au service de la compagnie, sur l'existence d'une convention collective entre la compagnie et l'Union et à donner à ces nouveaux salariés le nom du ou des délégués d'union.

2.05 L'Employeur convient qu'il n'utilisera pas de discrimination illégale à l'endroit des salariés.

ARTICLE 3 - ACTIVITES DE L'EMPLOYEUR

Les activités de l'employeur concernent la production de produits de papier disposable, utilisés dans les services d'hôtellerie, restauration, hospitalier et autres domaines connexes.

ARTICLE 4 SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS

4.01 a) Tout nouveau salarié devra, comme condition d'emploi et de maintien d'emploi, devenir membre de l'Union le jour de son engagement et devra signer l'appendice "A".

Trente (30) jours après la date d'embauche, l'Employeur précomptera sur la paie de ce salarié le montant dû pour les droits d'entrée fixés par les statuts ou les règlements de l'Union et en fera la remise à l'Union avec son rapport mensuel, tout en indiquant la classification de ce nouveau salarié.

b) Toutefois, l'Employeur ne sera pas obligé de congédier un employé pour le seul motif qu'il aurait été expulsé de l'Union pour une raison autre que le défaut de payer ses cotisations syndicales.

A la demande de l'Union, l'Employeur est tenu de suspendre jusqu'à paiement des arrérages de cotisations syndicales, droits d'entrée, tout salarié en défaut de son seul fait de payer à l'Union lesdits montants.

4.02 L'Employeur s'engage à déduire de la première paie de chaque mois de chaque salarié de l'unité de négociation une cotisation syndicale fixée par l'Union ou un montant égal à celle-ci.

4.03 Les retenues mensuelles prévues à l'article 4.02 de même que les droits d'entrée seront remises dans les quinze (15) jours du mois suivant par l'Employeur, au secrétaire financier de l'Union, par chèque, à l'ordre de l'Union.

En même temps que chaque remise, l'Employeur fournira à l'Union un état détaillé mentionnant les noms des salariés, leur numéro d'assurance sociale, leur classification et les montants ainsi retenus à chacun respectivement.

L'Union avisera par écrit l'Employeur de tout changement dans le montant de cotisation mensuelle et droits d'entrée. Cet avis devra être donné au plus tard le quinzième jour de chaque mois de l'année afin que les changements prennent effet lors de la première paie du mois suivant.

4.04 L'Employeur avisera par écrit l'Union, avec copie aux délégués d'Union, de l'embauche de tout salarié dans la semaine suivant immédiatement la date d'embauche et il donnera sur cet avis le nom, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale, l'adresse, le numéro de téléphone et la classification du salarié.

4.05 L'Employeur s'engage à aviser tout nouveau salarié assujetti à la présente convention des dispositions relatives aux déductions qui y sont contenues ou qui sont connues par l'Employeur.

4.06 L'Employeur qui ne fait pas les remises tel que décrit aux articles 4.01, 4.02 et 4.03, devra payer un pour cent (1%) par mois à compter de la date du défaut.

4.07 L'Employeur devra refuser d'embaucher un salarié qui refuse de devenir membre de l'Union à defaut de quoi, l'emploi dudit salarié sera considéré comme nul ab initio.

4.08 L'Union s'engage à indemniser totalement l'Employeur de toute action résultant des déductions ainsi faites qui pourrait être intentée par un employé ou un groupe d'employés contre l'Employeur et l'Union accepte la responsabilité entière et exclusive quant à la disposition des sommes ainsi déduites, à compter de la réception par elle, de ses sommes.

L'Union s'engage à prendre fait et cause pour l'Employeur, si ce dernier lui en fait la demande.

ARTICLE 5 DELEGUES D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES

5.01 L'Employeur accepte que l'Union nomme ou fasse élire, parmi les salariés, un (1) délégué général d'union et un (1) délégué qui, en l'absence du délégué général d'union, agira aux lieu et place de ce dernier. S'il y a lieu, l'Union pourra nommer ou faire élire un (1) autre délégué pour le quart de soir de même que pour le quart de nuit.

5.02 Le délégué général d'union, à l'intérieur, devra être un salarié régulier de l'Employeur et avoir au moins douze (12) mois d'ancienneté et sera nommé par l'Union.

5.03 L'Employeur s'engage à donner instructions à tous les membres de son personnel dirigeant de coopérer avec le délégué général et les délégués dans l'accomplissement de leur devoir.

5.04 L'Union s'engage à donner instructions à ses officiers, délégué général, délégués et membres, de donner leur coopération la plus entière à l'Employeur et à son personnel dirigeant.

a) Il sera permis au délégué général ou, en son absence, au délégué, de quitter son travail sans perte de salaire pour enquêter ou soumettre un grief auprès de l'Employeur ou pour assister à une rencontre convoquée par l'Employeur. Une telle absence doit se faire sans abus et le délégué devra aviser un représentant de l'Employeur.

b) Lors de toute rencontre entre l'Employeur et un salarié, impliquant une mesure disciplinaire ou pouvant donner lieu à une mesure disciplinaire, le salarié qui le demande pourra être accompagné du délégué général ou en son absence, du délégué.

5.05 En autant qu'il annonce sa visite, l'agent d'affaires de l'Union aura accès à l'établissement de l'Employeur durant les heures d'affaires pour enquêter et vérifier si les termes de la présente convention collective sont observés.

5.06 L'Union fournira à l'Employeur les noms de ses officiers dûment élus et du délégué général d'union nommé comme susdit; l'Employeur fournira à l'Union les noms de tous ses contremaîtres, surveillants, surintendants et autres officiers qui pourront être appelés à agir au nom de l'Employeur dans l'application de la présente convention et indiquera de plus, vis-à-vis chaque nom, le titre de chacun d'entre eux, de manière à indiquer la nature et l'étendue de son autorité.

5.07 Si un salarié, membre de l'Union, est élu ou nommé à une fonction permanente de l'Union, qui nécessite un permis d'absence sans solde, ce salarié sera autorisé à prendre un tel congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois après en avoir prévenu l'Employeur par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance. A l'expiration du congé sans solde, le salarié sera réintégré dans ses fonctions dans les trente (30) jours suivants et il sera rétribué au taux en vigueur à l'expiration du congé sans solde. Si le congé sans solde se poursuit au-delà du douze (12) mois, le salarié sera considéré comme ayant démissionné à partir de cette date.

ARTICLE 6 PROCEDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

6.01 L'Union, le délégué général ou un salarié peut soulever tout grief dans le cas d'une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

6.02 Un grief doit être logé par écrit et remis au directeur du personnel ou l'équivalent, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement donnant lieu au grief. Le directeur du personnel ou l'équivalent soumet sa réponse écrite dans les quinze (15) jours ouvrables suivants.

6.03 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du directeur du personnel ou son équivalent, ou de l'expiration de son délai de réponse, le grief peut être porté à arbitrage par l'une ou l'autre des parties.

6.04 Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, les parties conviennent de choisir un arbitre et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande d'arbitrage. Faute d'entente entre les parties, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser,à l'expiration du délai ci-avant mentionné, au Ministère du Travail pour la nomination d'un arbitre.

6.05 Les dispositions de la convention collective lient l'arbitre. Il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire à la convention collective.

6.06 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie toutes les parties.

6.07 L'Employeur qui suspend ou congédie un salarié doit communiquer par écrit au salarié en question et à l'Union, dans un délai de dix (10) jours ouvrables, les motifs de cette suspension ou de ce congédiement.

6.08 Une réprimande écrite est retirée du dossier disciplinaire d'un salarié après dix-huit (18) mois de calendrier sans récidive. Un avis disciplinaire impliquant une suspension est retiré du dossier disciplinaire d'un salarié après vingt-quatre (24) mois de calendrier sans récidive.

6.09 Les délais stipulés aux présentes sont de rigueur et ne peuvent être étendus que par le consentement écrit de l'agent d'affaires et du représentant de l'Employeur.

6.10 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à part égale par l'Union et l'Employeur.

6.11 Dans le cas où l'imposition d'une mesure disciplinaire est soumise à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. L'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toutefois, lorsque la convention collective prévoit une sanction déterminée pour la faute reprochée au salarié dans le cas soumis à l'arbitrage, l'arbitre ne peut que confirmer ou annuler la décision de l'Employeur ou, le cas échéant, la modifier pour la rendre conforme à la sanction prévue à la convention collective.

ARTICLE 7 JOURS FERIES ET VACANCES ANNUELLES

7.01 a) Les jours fériés suivants seront chômés et payés:

Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête de la Reine
St-Jean Baptiste
Fête du Canada
Noel
Lendemain de Noel
L'Action de Grâces
Fête du Travail

Le nombre d'heures qui sera payé pour ces congés désignés sera égal à un quart régulier de travail.

b) Si l'un ou l'autre des jours fériés prévus au paragraphe précédent coincide avec un samedi, cette fête est reportée au vendredi précédent; s'il coincide avec un dimanche, cette fête est reportée au lundi suivant. Ces jours fériés seront payés à la condition que l'employé ait travaillé la dernière journée de travail précédant la fête et la journée de travail suivant la fête à moins que son absence ne soit motivée par une raison d'ordre médical et nécessairement justifiée par un certificat médical.

Si un congé férié tombe pendant les vacances annuelles d'un salarié, ce salarié aura droit à une journée de plus qui sera ajoutée à ses vacances annuelles.

Une absence autorisée par l'Employeur avant ou après un jour férié ou une mise-à-pied s'effectuent dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent immédiatement un congé férié n'affectent pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié.

c) L'Employeur devra verser l'indemnité prévue pour le congé férié dès la première journée de paie suivant le retour du salarié de ses vacances. Dans le cas de non retour au travail du salarié après sa période de vacances, l'Employeur devra lui faire parvenir, par courrier recommandé, dans les cinq (5) jours de calendrier de la date prévue du retour de ses vacances, son indemnité.

7.02 Les vacances annuelles suivantes seront observées:

i) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année alors en cours, n'ont pas un (1) an de service accumulé à l'emploi de l'Employeur auront droit à une période de jours chômés égale à un (1) jour par mois de service jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours, payée à raison de 4% du salaire gagné depuis le 30 avril de l'année en cours.

ii) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année alors en cours, auront un (1) an ou plus, mais moins de six (6) ans de service accumulé à l'emploi de l'Employeur, auront droit à une période chômée de deux (2) semaines consécutives de vacances, l'employé a droit à une indemnité équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours de l'année de référence.

iii) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année alors en cours, ont six (6) ans ou plus mais moins de vingt (20) ans de service accumulé à l'emploi de l'Employeur, auront droit à une période chômée de trois (3) semaines de vacances. Pendant ces vacances, l'employé a droit à une indemnité équivalante à six pour cent (6%) du salaire gagné au cours de l'année de référence.

iv) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année alors en cours, ont vingt (20) ans ou plus de service accumulé à l'emploi de l'Employeur, auront droit à une période chômée de quatre (4) semaines de vacances. Pendant ces vacances, l'employé a droit à une indemnité équivalant à huit pour cent (8%) du salaire gagné au cours de l'année de référence.

7.03 L'atelier de l'Employeur sera fermé pour fin de vacances, les deux (2) dernières semaines complètes de juillet; toutefois, l'Employeur pourra ouvrir avec une équipe qui sera demandée par ancienneté selon le besoin et dans ce cas, le salarié pourra refuser. Selon entente entre les parties, les vacances pourront être déplacées.

a) Le salarié ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances pourra avoir une troisième semaine, consécutive aux deux premières semaines. Le salarié doit cependant en faire la demande à l'Employeur avant le 1er juin. Le salarié ayant droit à trois (3) semaines de vacances pourra, si l'Employeur y consent, avoir une quatrième semaine consécutive aux trois premières semaines. Le salarié doit cependant en faire la demande à l'Employeur avant le 1er juin.

b) Dans les cas mentionnés à la Clause 7.03 (a), la priorité des demandes formulées par les salariés d'une même classification sera accordée selon l'ancienneté en commençant par le salarié possédant le plus d'ancienneté. L'Employeur ne peut refuser le choix de la période de vacances, tel que demandé par le salarié, sans motif valable et l'employeur doit, en cas de refus, consigner ses motifs par écrit et les soumettre au salarié concerné avant le 15 juin.

7.04 Dans le cas du décès d'un salarié, ses héritiers légaux peuvent réclamer l'indemnité de vacances annuelles et de jours fériés et chômés de ce salarié.

c) Si un salarié désire prendre sa troisième ou quatrième semaine de vacances à une période autre que celle prévue à la clause 7.03 (a), il pourra le faire à la condition qu'il obtienne le consentement de l'employeur, lequel ne sera pas indûment refusé.

7.05 <u>Paiement des vacances</u>:

L'indemnité de vacances devra être payée au moins sept (7) jours de calendrier avant la date du départ du salarié pour ses vacances. En cas d'erreur sur la paye de vacances, la Clause 14.02 (dernier paragraphe) s'appliquera.

ARTICLE 8 — ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté se définit comme la durée totale en jours de travail, des services continus d'un employé depuis sa dernière date d'entrée au service de l'Employeur.

8.02 Un jour de travail se définit comme étant une (1) journée complète de travail ou deux (2) demi-journées de travail. Les journées ou demi-journées de vacances prises en période d'emploi et les congés fériés chômés, sont comptés comme des jours ou demi-jours de travail.

8.03 Il en est de même des jours ouvrables perdus par suite d'une maladie ou blessure causée ou occasionnée par son travail ainsi que dans le cas de grossesse, mais jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois d'absence dans chaque cas et à la condition d'être justifiés par un certificat d'un médecin désigné par l'employé.

8.04 Tout nouvel employé acquiert de l'ancienneté après avoir complété sa période de probation tel que défini à la clause 1.09 ou 1.11, le cas échéant, de la présente convention et elle est alors rétroactive à la date de son embauchage.

8.05 Effets de la pénurie de travail

Quand une pénurie de travail de plus de deux (2) jours ouvrables nécessite, dans une classification donnée, la diminution du personnel, l'Employeur procèdera de la manière suivante:

i) il met à pied les salariés n'ayant pas complété leur période de probation dans la classification affectée par la diminution de personnel;

ii) il met à pied les salariés ayant le moins d'ancienneté dans la classification affectée par la diminution de personnel. Ces salariés pourront, dans les vingt-quatre (24)

heures qui suivent, aviser l'Employeur de leur intention d'exercer leur droit de déplacement dans une autre classification. Pour avoir droit au déplacement, le salarié doit déplacer un salarié moins ancien que lui et doit être capable et compétent pour accomplir les exigences normales de la tâche.

Rappel au travail

Dans le cas de rappel au travail, le dernier salarié mis à pied est le premier rappelé en autant qu'il soit capable et compétent pour accomplir les exigences normales de la tâche. Dans le cas de doute, l'Employeur peut consulter l'Union.

8.06 Dans le cas de promotion, l'Employeur considérera l'habileté, la compétence, l'efficacité et l'expérience et la durée de services continus. Dans le cas où les quatre (4) premiers facteurs seraient relativement égaux, l'ancienneté prévaudra. Les promotions en dehors des cadres de l'unité de négociation ne seront pas sujettes à la procédure de griefs ni à la présente convention.

8.07 Pour le calcul de l'ancienneté de chaque employé, l'Union accepte les dates d'entrée en service mentionnées en regard des noms des employés sur une liste annexée aux présentes pour en faire partie et intitulée Annexe " ".

8.08 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

i) s'il quitte volontairement son emploi;

ii) s'il est congédié pour cause;

iii) s'il s'est absenté du travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans permission ou raison valable;

iv) s'il est mis à pied pour une période continue excédant cinquante-deux (52) semaines;

v) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois;

vi) s'il est absent à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois;

vii) si, à la suite d'une mise à pied, il est rappelé par avis écrit à sa dernière adresse laissée à l'Employeur, et qu'il ne se rapporte pas au travail durant les trois (3) jours ouvrables suivant la mise à la poste d'un tel avis, par courrier recommandé, et qu'après un tel délai, l'Employeur a avisé l'Union et que l'employé ne s'est pas rapporté dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis par l'Union.

8.09 L'ancienneté stipulée aux présentes est une ancienneté d'usine.

8.10 Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la signature de la convention et par la suite, chaque année, au plus tard au 1er avril, l'Employeur remet à l'Union, avec copie au délégué général, la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom;
- adresse postale;
- code postal;
- date d'entrée;
- classification;
- salaire;
- numéro d'assurance sociale;
- ancienneté;
- numéro de téléphone, si disponible.

a) Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'Employeur remet à l'Union, avec copie au délégué général d'union, les nouvelles adresses, le code postal et les nouveaux numéros de téléphone des salariés qui ont déménagé depuis la production de la liste.

Ladite liste amputée de l'adresse, code postal, du numéro de téléphone et de la date de naissance est affichée au plus tard le 5 avril, par l'Employeur, à un endroit accessible aux salariés pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié ou l'Union peut demander la correction de la liste. A l'expiration du délai de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues.

8.12 a) Si l'Employeur décide de combler, de façon non temporaire, un poste vacant ou un poste nouvellement créé, il doit en afficher un avis à un endroit accessible aux salariés durant une période de cinq (5) jours ouvrables. En même temps, l'Employeur en transmet copie au délégué général d'Union ou au délégué d'Union. L'avis précisera le titre d'emploi, les heures de travail, le salaire ainsi que les exigences et qualification pour combler ledit poste.

b) Le candidat sera choisi par l'Employeur parmi ceux qui ont postulé selon les critères établis à la Clause 8.06.

c) Si aucun des postulants n'est choisi par l'Employeur, celui-ci pourra combler ledit poste de tout autre manière.

d) l'Employeur pourra combler temporairement tout poste vacant ou nouvellement créé pendant une période n'excédant pas trente (30) jours ouvrables. Après cette période le poste vacant ou nouvellement créé devra être affiché.

8.13 Dans des cas de mises-à-pieds pour plus d'un mois et si le salarié le demande, l'Employeur lui accrodera les vacances auxquelles il a droit à la date de la mise-à-pied et lui versera l'indemnité de vacances à laquelle il a droit à cette date. En aucun temps, le versement par l'Employeur de l'indemnité ne sera assimilé à une rupture du lien d'emploi.

ARTICLE 9 — ABSENCES AUTORISEES

9.01 — Pour affaires syndicales

L'Employeur accordera la permission à un maximum de trois (3) salariés de s'absenter sans paye, pour leur permettre d'assister aux conventions ou aux conférences de l'Union, pourvu que de l'avis de l'Employeur ces absences ne nuisent d'aucune manière à l'opération efficace de l'atelier.

9.02

A) Le salarié peut s'absenter du travail pendant trois (3) journées sans réduction de salaire à l'occasion du décès ou de funérailles d'un enfant, de sa conjointe (ou de son conjoint), de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Une journée additionnelle sans salaire, lui sera accordée si la personne décédée est exposée et inhumée à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres du lieu de résidence du salarié.

B) Le salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans salaire, dans le cas du décès d'un beau-père ou belle-mère, d'un beau-frère ou belle-soeur, d'un petit-enfant ou d'un grand-parent.

9.03

A) Un salarié qui se marie aura droit à une (1) journée de congé payée.

B) Un salarié dont la conjointe donne naissance ou adopte un enfant aura droit à deux (2) jours de congé payé dans les dix (10) jours précédant ou suivant la naissance ou l'adoption.

C) Un salarié appelé à agir comme juré sera considéré comme étant au travail et il reçoit, pendant la période où il est appelé à agir comme juré, la différence entre le montant versé à ce titre par la Cour et son salaire.

9.04

Si requis par l'Employeur, le salarié devra faire la preuve de la survenance d'un des événements mentionnéa au présent article.

ARTICLE 10 SECURITE ET SANTE

10.01 Les deux (2) parties conviennent de collaborer étroitement et dans toute la mesure du possible à la prévention des accidents et à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité édictées périodiquement par l'Employeur.

10.02 L'Employeur devra fournir aux salariés, une trousse de premiers soins, laquelle trousse sera fermée à clé et seuls un représentant de l'Employeur et le délégué général d'Union seront en possession d'une clé chacun.

Chaque camion de l'Employeur devra être menu d'une petite trousse de premiers soins.

10.03 L'Employeur doit, à l'intérieur de l'atelier, voir à aménager un endroit fermé, convenable et propre à l'usage de ses salariés. Cet endroit doit être équipé de tables, de chaises ou de bancs pour permettre aux salariés de prendre leur repas et leur période de repos. Cet endroit sera également muni de crochets afin de permettre aux employés de suspendre leurs vêtements.

L'Employeur devra permettre également aux employés l'utilisation et l'accès de machines distributrices aux périodes de repos et de repas telles que déterminées.

L'Employeur devra permettre également aux employés l'utilisation et l'accès à une cantine mobile qui se présentera aux périodes de repas telles que déterminées.

10.04 L'Employeur devra, durant les heures de travail, tenir les voies d'accès et sorties d'urgence libres de tout obstacle.

10.05 L'Employeur s'engage à fournir aux machinistes les lunettes et les gants de soudure.

10.06 Un salarié victime d'un accident de travail qui nécessite son absence du travail pour visiter le médecin ou l'hôpital aura droit à une journée régulière de paye le jour de l'accident, en plus, il devra se conformer à la loi des accidents du travail et l'Employeur devra payer les frais de transport à l'hôpital.

10.07 L'Employeur doit aviser, dans les plus brefs délais, le délégué général ou un délégué, de tout accident de travail qui survient aux salariés.

10.08 Le délégué général d'union peut, sans perte de salaire, accompagner l'inspecteur de la C.S.S.T. lors d'une visite de ce dernier dans l'usine.

10.09 L'Employeur convient de faire installer un téléphone pour l'usage des salariés. L'appareil sera installé dans un endroit déterminé par entente entre les parties.

10.10 Un salarié ayant été incapable de travailler à cause d'un accident ou de maladie, sera rétabli dans ses fonctions dès qu'il sera apte à reprendre l'exécution de ses fonctions normales s'il n'a pas perdu son ancienneté et à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 11 — TABLEAU D'INFORMATION

11.01 L'Employeur met à la disposition de l'Union un tableau fermé servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise au délégué d'Union.

11.02 L'Union peut afficher sur ce tableau les documents signés par un représentant autorisé de l'Union.

11.03 Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

11.04 L'emplacement du tableau d'affichage fait l'objet d'une entente avec l'Union et l'Employeur.

ARTICLE 12 DROITS DE L'EMPLOYEUR

12.01 L'Union reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif de diriger et d'opérer son établissement et son équipement, sujet aux seules restrictions imposées par la loi et en autant que ce droit n'est pas incompatible avec les termes de la présente convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui n'y sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints incluant, sans limiter la généralité de ce qui précède:

a) le droit de maintenir l'ordre, la discipline et d'assurer la bonne marche, la sécurité et l'efficacité des opérations.

b) le droit d'innover, changer et améliorer les méthodes et procédures de travail et de fabrication.

c) le droit d'établir et de modifier les programmmes de vente, de distribution et de production.

d) le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, transférer et rétrograder.

e) le droit de faire des règlements, de les amender, de suspendre, congédier ou autrement discipliner les salariés.

12.02 L'Employeur convient d'exercer chacune des fonctions ci-haut mentionnées d'une manière conforme aux termes de cette convention.

12.03 Tout salarié qui aura été discipliné, pourra soumettre son cas pour être décidé conformément à la procédure de grief établie dans la présente convention. Durant sa période de probation, un salarié aura aucun droit de grief concernant tout cessation d'emploi.

ARTICLE 13 PROHIBITION DES GREVES ET DES LOCKOUTS

13.01 Pendant la présente convention, il n'y aura ni grève, ni ralentissement, ni arrêt de travail total ou partiel de la part des salariés et il n'y aura pas de contre-grève (lock-out) de la part de l'Employeur.

13.02 L'Union s'engage à ne pas impliquer un ou des salariés de l'Employeur ni l'Employeur dans une grève de sympathie ou autre grève de même nature.

ARTICLE 14 CLASSIFICATION ET SALAIRES

14.01 Le mode de paiement en vigueur est le système "salaire à l'heure".

14.02 Période de paie et bulletin de paie

Le salaire doit être versé en espèces le vendredi midi ou par chèque au plus tard le jeudi dans la semaine habituelle de l'Employeur. L'Employeur doit remettre aux salariés, avec chaque paie, un état détaillé séparé contenant les mentions suivantes:

a) les nom et prénom du salarié;

b) le nombre d'heures normales;

c) le nombre d'heures supplémentaires de travail;

d) le taux horaire du salaire;

e) le montant du salaire brut;

f) la nature et le montant des retenues opérées;

g) le montant du salaire net;

h) le pourcentage de vacances;

Dans le cas du quart de soir, le salaire doit être versé en espèces le jeudi à 16 heures ou par chèque, le mercredi dans la semaine de paie.

Toute erreur sur les chèques de paie ou montants en espèces, seront corrigées en dedans de trois (3) jours ouvrables après qu'elles auront été rapportées.

14.03 Si un employé est temporairement transféré pendant au plus une (1) journée à la demande de l'Employeur pour remplacer un autre employé ou pour toute autre raison semblable, sur une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conservera, le taux de sa tâche régulière pendant au maximum une (1) journée, à moins d'entente précise pour allonger cette période maximale.

14.04 Il est entendu que la disposition de l'article 14.03 ne s'applique pas dans le cas d'un tel transfert découlant d'une mise à pied.

14.05 Si un employé est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il reçoit le taux de cette tâche après avoir accompli ladite tâche pendant au moins une (1) journée et à la condition de produite la même quantité de travail que les autres ou de satisfaire aux exigences normales de la tâche.

14.06 A) Pour la durée de la présente convention collective, les classifications et les taux horaires sont les suivants:

CLASSIFICATIONS	24-03-1984	24-03-85	24-03-86
	$	$	$
JOURNALIER	5.55	6.00	6.45
APPRENTI MACHINISTE	5.65	6.10	6.55
OPERATEUR MACHINE A NAPPERONS	6.25	6.70	7.15
OPERATEUR MACHINE A GAUFFRES	6.75	7.20	7.65
JOURNALIER SPECIALISTE	6.85	7.30	7.75
EXPEDITEUR	6.85	7.30	7.75
IMPRIMEUR	7.90	8.35	8.80
MACHINISTE	8.65	9.10	9.55

B) Les étudiants seront rémunérés au taux de salaire minimum en vigueur au Québec.

C) Les salariés en probation seront rémunérés au taux prévu à leur classification, moins un dollar (1 $) l'heure.

D) Le salaire de base de Monsieur Messenger est réajusté à $6.20 l'heure. Il sera augmenté de 45¢ l'heure à la date de signature (24-03-84) de la présente convention, puis de 45¢ l'heure le 24 mars 1985 et de 45¢ l'heure le 24 mars 1986.

ARTICLE 15 TAUX SUPERIEURS DE SALAIRE

15.01 Quels que soient les taux de salaire stipulés aux présentes, il n'y aura aucune diminution dans le taux de salaire d'un salarié dont le taux actuel est supérieur au taux stipulé pour sa classification, tant et aussi longtemps qu'il demeure dans cette classification.

ARTICLE 16 PRIMES

16.01 A tout salarié pendant qu'il agit comme chef d'équipe, l'Employeur paiera une prime de trente-cinq cents ($0.35) l'heure.

16.02 PRIME DU SOIR

L'Employeur paiera à tout salarié travaillant et assigné au quart du soir, une prime de vingt cents (0.20) l'heure.

ARTICLE 17 CONGE DE MATERNITE:

17.01 L'Employeur s'engage à se conformer à la législation applicable dans le domaine de même qu'aux dispositions inscrites ci-dessous:

a) Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficiés si elle avait été alors au travail.

b) Congés spéciaux à l'occasion d'une grossesse.

Affectation provisoire et congé spécial lorsque les conditions de travail comportent des risques de maladies infectueuses ou des physiques pour elle ou l'enfant à naître, la salariée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à une autre tâche ou poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire. Elle doit présenter un certificat médical à cet effet. La salariée ainsi affectée à une autre tâche ou poste conserve les droits et les privilèges rattachés à son poste.

c) Autres congés spéciaux.

La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut, toutefois, se prolonger au delà du début de la huitième semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.

- Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée autrement avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue d'accouchement.

- Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

ARTICLE 18 PAUSE CAFE

18.01 Les salariés ont droit à une interruption de travail payée de Dix (10) minutes par moitié de journée de travail.

ARTICLE 19 — HEURES DE TRAVAIL

19.01 La semaine de travail est de Quarante (40) heures, à raison de Huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi, inclusivement.

19.02 PERIODE DE REPAS

a) Pour le quart de jour:

Une période de repas de soixante (60) minutes non rémunérée sera accordée au salarié vers le milieu de la journée de travail. L'Employeur pourra céduler cette période de repas.

b) Pour le quart du soir:

Une période de repas de trente (30) minutes, sans perte de salaire sera accordée au salarié vers le milieu de la journée de travail. L'Employeur pourra céduler cette période de repas.

19.03 Lorsque l'Employeur jugera utile de créer un quart du soir, après s'être informé auprès des salariés pour savoir quels sont ceux qui sont intéressés à travailler sur ce quart, et après avoir obtenu le consentement écrit de chaque employé intéressé, l'Employeur choisira les employés selon la procédure suivante:

a) si le nombre d'employés intéressés est supérieur au nombre requis, l'Employeur procèdera selon l'ancienneté de chacun en accordant préférence à l'employé qui a le plus d'ancienneté.

b) si le nombre d'employés intéressés est inférieur au nombre requis, l'Employeur procèdera dans l'ordre inverse de l'ancienneté en choisissant d'abord celui qui a le moins d'ancienneté.

Dans tous les cas, l'ancienneté prévaudra uniquement lorsque la compétence et l'habileté sont égales entre plusieurs employés. Il est convenu que la compagnie établira la compétence et l'habileté des employés.

19.04

Tout travail accompli après huit heures trente (8½) de travail effectué dans une journée de travail ou tout travail accompli après quarante (40) heures de travail dans une semaine sera rémunéré une fois et demie (1½) le taux horaire régulier du salarié. Toutefois, il n'y aura pas duplication du paiement du surtemps quotidien et du surtemps hebdomadaire.

Les heures de travail sont de 8:00 heures à 17:00 heures pour le quart de jour et de 17:00 heures à 1:00 heure pour le quart du soir.

19.05

a) Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré à raison de deux fois le taux horaire régulier du salarié;

b) Tout travail exécuté durant un jour férié sera rémunéré à raison de deux fois le taux horaire régulier du salarié.

19.06

a) Le salarié qui sera requis de travailler en surtemps, aura droit à une période de repos de dix minutes sans perte de salaire à la fin de son quart avant de reprendre le travail.

b) Le surtemps est effectué sur une base volontaire. Toutefois, lorsque le nombre de volontaires est insuffisant, le salarié capable qui a le moins d'ancienneté dans la classification concernée, sera assigné.

c) Le temps supplémentaire devra être assigné de la façon suivante:

1. Au salarié sur place affecté régulièrement à cette opération ou au salarié sur place qui a été affecté temporairement à cette opération pour plus d'une journée; si ce salarié n'est pas disponible;

2. au salarié sur place de la même classification, en commençant par celui ayant le plus d'ancienneté dans la classification;

3. l'employeur s'engage à aviser le salarié sur place du temps supplémentaire disponible avant la fin de son quart de travail.

ARTICLE 20 CLAUSES GENERALES

20.01 Une réunion de l'Employeur et de l'Union peut être tenue sur demande de l'une ou l'autre partie afin de discuter de questions d'intérêts communs, mais après entente sur l'agenda et à intervalle minimum de trois (3) mois.

20.02 L'Employeur coopérera dans le cas où l'Union désire tenir un vote au scrutin secret au sein de l'Union aux fins d'élire les officiers de l'Union.

20.03 Toute disposition de la présente convention collective qui pourra être déclarée contraire à la loi, nulle et sans effet n'affecte en rien la validité des autres dispositions de la convention.

20.04 Il est convenu et compris que la présente convention sera faite en langue française et que toute négociation, avis, tout document seront dans la langue française. Les parties aux présentes sont d'accord que les salariés comme l'Employeur ont le droit d'être entendus dans leur langue maternelle, mais ceci est limité à la langue française et à la langue anglaise.

20.05 Tous les ans, l'Employeur calculera le montant des retenues syndicales et indiquera ces montants sur les formules T-4 et TP-4 fournies pour les gouvernements, de chaque salarié; ces formules seront remises aux salariés au plus tard le 28 février de chaque année.

ARTICLE 21 DUREE DE LA CONVENTION

21.01

A) La présente convention collective entrera en vigueur lors de sa signature et demeurera en vigueur jusqu'au 30 septembre 1986 inclusivement. Cependant, les conditions de travail qui y sont contenues vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

B) La présente convention collective, à l'exclusion des clauses monétaires, rétroagira au 30 septembre 1983. En conséquence, il y aura continuité d'ancienneté depuis cette date.

MONTREAL, ce 17 ième jour de avril, mil neuf cent quatre-vingt-quatre (1984).

LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO LTEE

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135
(section papier)
F.I.P.M.C.

À .....
Nom de l'employeur

JE, soussigné, demande et autorise mon Employeur à déduire de mon salaire et remettre au Secrétaire Financier de la Fraternité Internationale des Vitriers et Travailleurs du Verre, Local 1135, chartrée par F.I.P.M.C., les frais aux montants suivants:

(1) Frais d'initiation au montant de $ .....
(2) Arrérages de cotisations au montant de $ .....
(3) La cotisation syndicale est de deux (2) heures travaillées au taux régulier selon la classification ou qualification du Salarié, par mois et les mois suivants et devant demeurer en vigueur pour la durée de cette Convention et tout renouvellement qui suivra.

Signature du témoin Signature du candidat

Daté à ....., ... 19.....

APPENDICE "A"

FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU VERRE

Chartrée par F.I.P.M.C.

DEMANDE D'ADMISSION

Section ..... Date .....

VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU VERRE — Local No 1135

JE, par la présente, demande d'être admis dans le Local 1135 de l'Union Internationale ci-haut mentionnée, chartrée par F.I.P.M.C. Si accepté comme membre, JE promets d'obéir aux Lois du Local d'Union et de la Constitution de l'Union Internationale. J'autorise le Local 1135 en mon nom de me représenter dans toute négociation et Convention Collective.

Signature du témoin — Signature du candidat

VEUILLEZ IMPRIMER EN LETTRES MOULÉES CE QUI SUIT:

Nom ..... Tél.: .....

Adresse ..... Ville ..... Code Postal .....

Date de naissance ..... État civil .....

Occupation ..... No Ass. Soc. .....

Nom de l'employeur .....

Adresse de l'employeur .....

H.P. 1.2 2.0 90

AUTORISATION DE DÉDUCTIONS DE COTISATIONS SYNDICALES

À .....

Nom de l'employeur

JE, soussigné, demande et autorise mon Employeur à déduire de mon salaire et remettre au Secrétaire Financier de la Fraternité Internationale des Vitriers et Travailleurs du Verre, Local 1135, chartrée par F.I.P.M.C., les frais aux montants suivants:

(1) Frais d'initiation au montant de $ .....

(2) Arrérages de cotisations au montant de $ .....

(3) La cotisation syndicale est de deux (2) heures travaillées au taux régulier selon la classification ou qualification du Salarié, par mois et les mois suivants et devant demeurer en vigueur pour la durée de cette Convention et tout renouvellement qui suivra.

Signature du témoin — Signature du candidat

Daté à ....., 19.....

AUTORISATION DE DÉDUCTIONS DE COTISATIONS SYNDICALES

À .....

Nom de l'employeur

JE, soussigné, demande et autorise mon Employeur à déduire de mon salaire et remettre au Secrétaire Financier de la Fraternité Internationale des Vitriers et Travailleurs du Verre, Local 1135, chartrée par F.I.P.M.C., les frais aux montants suivants:

(1) Frais d'initiation au montant de $ .....

(2) Arrérages de cotisations au montant de $ .....

(3) La cotisation syndicale est de deux (2) heures travaillées au taux régulier selon la classification ou qualification du Salarié, par mois et les mois suivants et devant demeurer en vigueur pour la durée de cette Convention et tout renouvellement qui suivra.

Signature du témoin — Signature du candidat

Daté à ....., 19.....

LETTRE D'ENTENTE

Re: Vacances annuelles - article 7

Les parties s'entendent pour modifier la Clause 7.02 (ii et iii) de la présente convention collective, à compter du 30 avril 1986, comme suit:

7.02

ii) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année en cours ont un (1) an ou plus, mais moins de cinq (5) ans de service accumulé à l'emploi de l'Employeur, auront droit à une période chômée de deux (2) semaines consécutives de vacances. Pendant ces vancances, l'employé a droit à une indemnité équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours de l'année de référence.

iii) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année en cours ont cinq (5) ou plus, mais moins de vingt (20) ans de service accumulé à l'emploi de l'Employeur, auront droit à une période chômée de trois (3) semaines de vacances. Pendant ces vacances, l'employé a droit à une indemnité équivalente à six pour cent (6%) du salaire gagné au cours de l'année de référence.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 17 ième jour de août, 1984.

LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO LTEE,

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135
(section papier)
F.I.P.M.C.

Les parties font, entre elles, les conventions suivantes:

1. L'Employeur remettra au délégué général de l'Union la liste d'ancienneté comprenant, entre autres, le salaire, la date d'entrée et la classification de tous les employés et le numéro d'assurance sociale avant le premier avril 1984 avec droit au grief du syndicat.

2. L'Employeur versera à chaque employé un montant forfaitaire de (400,00$) quatre cents dollars, sur un chèque séparé (moins les impôts applicables), à l'exception de ceux qui ont quitté leur emploi durant le conflit et les employés en probation, lesquels n'auront droit à aucun montant forfaitaire, et, à l'exception des employés qui ont été mis-à-pied depuis le premier octobre 1983 et ceux qui ont été absents pour cause de maladie ou d'accident, lesquels verront cette somme forfaitaire ajustée au prorata du nombre de jours travaillés entre le premier octobre 1983 et le 17 février 1984 par rapport au nombre de jours normaux de travail pendant cette période.

3. Tous les dossiers disciplinaires dont l'origine se situe entre le 30 septembre 1983 et le 26 mars 1984 seront effacés.

4. Tous les employés s'engagent à retourner au travail lundi, le 26 mars 1984, à l'exception de M. Noël Babineau, lequel sera rappelé au travail avant le 30 mars 1984.

5. Il n'y aura aucun recours civil contre l'Union, l'Union internationale et fraternité internationale des peintres et métiers connexes, leurs agents, représentants, ni contre les employés de l'Employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 17 ième jour de mars, 1984.

LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO LTEE

Henry Pascone

Daniel Denail

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135 (SECTION PAPIER)

Trevor Dunn

Mme Lucille Proulx

Michel Alamozor

Emil Boivin

LETTRE D'ENTENTE

(Procédure d'arbitrage - Article 6)

Relativement à l'application de la Clause 6.02 de la présente convention collective, un grief sera considéré comme valablement soumis que s'il est remis à

Monsieur Henri Pascone ou à

Monsieur Daniel Derail ou à

Monsieur Germain Dionne

ces trois personnes agissant alors à titre de "Directeur du personnel ou l'équivalent".

Si des changements interviennent concernant ces assignations, l'Employeur s'engage à en aviser l'Union et le délégué général de l'Union. Tel avis sera également affiché au tableau d'affichage.

LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO LTEE,

Henry Pascone

Daniel Derail

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135
(section papier)
F.I.P.M.C.

Pierre Morin

Mme Lucille Proulx

Michel Plamondon

Germain Bédard

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

2740
6284

Dépôt N°:

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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19635-01
Date	Signature: 81-05-29 / Réception: 81-06-23	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Vitriers Travailleurs du Verre, local 1135 de la Frat. Int. des Peintres et Métiers Connexes 110 ouest, boul. Crémazie ste 640 Montréal, Qué. H2P 1B9	☐ Déposant Les Produits de Papier Lepaco Ltée 1400 - 1ère avenue Ville Ste-Catherine, Qué. J0L 1E0

Unité de négociation

- Veuillez inscrire sur chacun des documents le nom de l'employeur et du syndicat.
- Modification de l'article 7.01 a) de la convention.

Région	Activité	Affiliation
06-06	2710 (5)	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

Déposants Chenet, Denis, Laurier & Côté
Atte Me Claude Côté
356 - 90e avenue
Cité de Lasalle, Qué.
H8P 2E7

Pour le commissaire général du travail

Signature: Jacques Lavoie
Date: 81-06-06

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

(080)

COPIE 4

ouest, Crémazie, suite 640, dans les cité et district de Montréal,

ci-après appelée l'Union

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

06284-4

Dépôt N°: 81 06 013

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet: ☒ Première convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: M-19635-01

Date: Signature 81-05-06 | Réception 81-05-20

Durée: Du 81-05-06 | Au 83-09-30

Nombre de salariés régis par la convention collective: 21

Association	Employeur
☒ Déposant Vitriers travailleurs du verre, local 1135 de la Fret. Intern. des peintres & métiers connexes 110 Crémazie Ouest, suite 640 Montréal, Qué H2P 1B9	☐ Déposant Les Produits de papier Lapaco Ltée 1400,Ière Ave V. Ste-Catherine, Qué J0L 1E0

Unité de négociation

"Tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, excepté les vendeurs et employés de bureau."

Région: 06-06 | Activité: 2710 (5) | Affiliation: 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

Pour le commissaire général du travail

Signature: Marc F. Drouin | Date: 81-06-03

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

COPIE 4

ouest, Crémazie, suite 640, dans les cité et district de Montréal,

ci-après appelée l'Union

Dossier : M-19635-01 (M-19635-03)
Affaire : MR-010-09-80
MR-045-09-80
MR-067-10-80

06284-4

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO
LTEE, 1,400, 1ère avenue,
VILLE STE CATHERINE, (Québec)
J0L 1E0

ci-après appelé l'Employeur

ET: VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135 (section papier)
F.I.P.M.C. et F.T.Q., F.A.T., C.O.T., C.T.C.
ayant sa principale place d'affaires au 110 ouest, Crémazie, suite 640, dans les cité et district de Montréal,

ci-après appelée l'Union

10-3-81 20/3/81 27/4/21 C1

ARTICLE I — BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS

1.01 La présente convention a pour but de satisfaire le désir des parties de coopérer et de travailler dans l'harmonie et le respect de leurs droits respectifs, pour promouvoir leur intérêts mutuels dans l'exploitation de l'usine de l'Employeur, et à cette fin, d'établir des conditions de travail mutuellement satisfaisantes et une procédure ordonnée de règlement rapide et équitable de griefs.

1.02 La présente convention s'applique à tous les salariés au sens du Code du Travail à l'emploi de l'Employeur, à l'exception des cadres, contremaitres, vendeurs, commis de bureau et étudiants.

1.03 Le mot "Employeur" dans la présente convention désigne: LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO LTEE

1.04 Le mot "Union" dans la présente convention désigne LES VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135 (SECTION PAPIER).

1.05 Les mots "délégué d'Union" (Steward) ou "délégué général d'Union" (chief steward) dans la présente convention désignent un Salarié élu par et parmi les salariés au sein de l'Entreprise de son Employeur ou nommé par l'Union parmi les susdits salariés.

1.06 Les mots "Agents d'affaires" dans la présente convention désignent un employé permanent de l'Union, rémunéré par Elle, pour l'administration de la présente convention collective.

1.07 Le mot "chef d'équipe" dans la présente convention désigne un employé régulier de l'Employeur qui est régis par le certificat d'accréditation et qui par ses fonctions dirige la production, dirige d'autres salariés, mais n'a pas le droit d'engager ou de congédier et qui ne possède pas les autres droits et prérogatives d'un contremaitre.

1.08 CONTREMAITRE OU SURINTENDANT

Représentant de l'Employeur qui n'est pas régis par le certificat d'accréditation, n'est pas membre de l'Union, qui engage ou congédie les salariés au nom de l'Employeur, mais qui n'a pas le droit de faire le travail des salariés régis par le certificat d'accréditation, sauf pour enseigner, entrainer, construire, monter ou assembler une ancienne ou nouvelle pièce d'équipement ou de machinerie, vérifier, réparer, mettre au point, roder, ajuster ou modifier une pièce d'équipement ou de machinerie et dans les cas d'urgence, de force majeure ou lorsque les employés refusent de faire du temps supplémentaire.

1.09 Les mots "employé régulier" dans la présente convention désignent un employé faisant partie de l'unité de négociation et ayant trois (3) mois de service continu.

1.10 Les mots "employé en probation" dans la présente convention désignent un employé engagé d'une façon régulière, mais n'ayant pas terminé sa période de trois (3) mois de service continu.

1.11 Les mots "employé temporaire" dans la présente convention désignent un employé engagé d'une façon non régulière et saisonnière et ce, pour une période n'excédant pas quatre vingt dix (90) jours ouvrables consécutifs.

1.12 Dans la présente convention, lorsque le mot "salarié" ou "employé" apparait seul, il doit être interprété comme s'appliquant uniquement aux employés réguliers, tel que défini à la clause 1.09 ci-haut, ainsi qu'aux employés de probation, ces derniers n'étant pas, cependant, éligibles à aucun autre bénéfice que les salaires apparaissant à l'annexe de la présente convention.

ARTICLE 2 REPRESENTATIONS PATRONALES-SYNDICALES

2.01 Les Produits de Papier Lapaco Ltée adhérant aux présentes reconnait l'Union comme le seul agent négociateur et représentant des Salariés auxquels la présente convention collective s'applique telle que définit dans le certificat d'accréditation du 7 décembre 1980.

2.02 L'Union reconnait Les Produits de Papier Lapaco Ltée comme le seul agent négociateur et le seul représentant de l'Employeur qui à la signature des présentes ou au cours de la présente entente adhère par écrit aux termes de la présente entente.

2.03 La présente convention collective s'applique aux salariés de Les Produits de Papier Lapaco Ltée qui sont visés par le certificat d'accréditation émis le 7 décembre 1980.

ARTICLE 3.- ACTIVITES DE L'EMPLOYEUR

Les activités de l'employeur concernent la production de produits de papier disposable, utilisés dans les services d'hôtellerie, restauration, hospitalier et autres domaines connexes.

Recu 1/02/81

ARTICLE 4 SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS

4.01 Tout nouveau salarié devra, comme condition d'emploi et de maintien d'emploi, devenir membre de l'Union dans les trente (30) jours de son engagement et devra signer la carte d'adhésion jointe aux présentes sous l'appendice "A".

Tout salarié qui est ou devient membre de l'Union devra le demeurer comme condition d'emploi tant que durera la présente convention.

4.02 L'Employé pourra cependant rompre son adhésion avec l'Union sans perdre son emploi entre le quatre vingt dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant l'expiration de la présente convention.

Un tel employé devra cependant continuer à payer ses cotisations jusqu'au moment du renouvellement de la convention collective ou de la perte du certificat d'accréditation par l'Union, selon le cas.

4.03 Sans préjudice aux dispositions du paragraphe 4.01 ci-avant, l'Employeur ne sera toutefois pas tenu de congédier un employé que l'Union aura suspendu ou expulsé de ses rangs en vertu de sa constitution ou autrement.

4.04 L'employeur s'engage à déduire de la première paye de chaque mois de chaque salarié de l'unité, une cotisation syndicale égale à deux (2) heures de travail au taux régulier selon sa tâche.

4.05 Les retenues mensuelles prévues à la clause 4.04 du présent article seront remises dans les quinze (15) jours de la déduction par l'Employeur au secrétaire trésorier de l'Union par chèque et à l'ordre de l'Union.

4.06 L'Employeur avisera le délégué général d'Union de l'embauche de tous salariés dans les quinze (15) jours suivant immédiatement la date d'embauche et il donnera au délégué d'Union le nom, l'âge, l'adresse et, s'il y a lieu, la classification de ce salarié.

4.07 L'Union s'engage à indemniser totalement l'Employeur de toute action résultant des déductions ainsi faites qui pourrait être intentée par un employé ou un groupe d'employés contre l'Employeur, et l'Union accepte la responsabilité entière et exclusive quant à la disposition des sommes ainsi déduites, à compter de la réception par elle de ces sommes.

L'Union s'engage à prendre fait et cause pour l'Employeur, si ce dernier lui en fait la demande.

4.08 L'Employeur remettra à l'Union les cotisations prélevées aussitôt que possible, mais au plus tard quinze (15) jours après leur prélèvement.

4.09 L'Union avisera l'Employeur, par écrit, et lui soumettra une copie certifiée de la résolution indiquant le montant de la cotisation syndicale.

ARTICLE 5 DELEGUES D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES

5.01 L'Employeur accepte pour chaque équipe de travail la nomination d'un délégué général d'Union et d'un substitut qui, en l'absence du délégué général d'Union avira aux lieu et place de ce dernier.

5.02 Le délégué général d'Union à l'intérieur devra être un salarié régulier de l'Employeur et avoir au moins douze (12) mois d'ancienneté et sera nommé par l'Union.

5.03 L'Employeur s'engage à donner instructions à tous les membres de son personnel-dirigeant de coopérer avec le délégué général d'Union dans l'accomplissement des devoirs de ce dernier.

5.04 L'Union s'engage à donner instructions à ses officiers, délégué général d'Union et membres, de donner leur coopération la plus entière à l'Employeur et à son personnel-dirigeant.

5.05 Visites périodiques des Agents d'Affaires

L'Agent d'affaires de l'Union aura accès à l'établissement de l'Employeur à tous les deux (2) mois durant les heures d'affaires pour enquêter et vérifier si les termes de la présente convention collective sont observés, pourvu qu'ils obtiennent au préalable le consentement de l'Employeur ou de son représentant qui ne sera pas indûment refusé.

5.06 a) L'Employeur s'engage à aviser tout nouveau salarié assujetti à la présente convention du montant des déductions syndicales, telles que connues par lui à cette date et du mode de versement de ces déductions à même son salaire.

b) L'Union fournira à l'Employeur, les noms de ses officiers dûment élus et du délégué général d'Union nommé comme susdit; l'Employeur fournira à l'Union les noms de tous ses contremaitres, surveillants, surintendants et autres officiers qui pourront être appelés à agir au nom de l'Employeur dans l'application de la présente convention et indiquera de plus, vis-à-vis chaque nom, le titre de chacun d'entre eux, de manière à indiquer la nature et l'étendue de son autorité.

5.07 Si un salarié membre de l'Union est élu ou nommé à une fonction permanente de l'Union qui nécessite un permis d'absence sans solde, ce salarié sera autorisé à prendre un tel congé sans solde d'une durée maximum de trois (3) mois, après en avoir prévenu l'Employeur par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance. A l'expiration du congé sans solde, le salarié sera réintégré dans ses fonctions dans les trente (30) jours suivants et il sera rétribué au taux en vigueur à l'expiration du congé sans solde. Si le congé sans solde se poursuit au delà de trois (3) mois, le salarié sera considéré comme ayant démissionné à partir de cette date.

ARTICLE 6 PROCEDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

6.01 L'Employeur, l'Union ou un salarié peut soulever tout grief dans le cas d'une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

6.02 Dans les trente (30) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement donnant lieu au grief, le salarié, son délégué ou son représentant syndical peut loger un grief par écrit à Monsieur Daniel Derail, son représentant ou remplaçant. Ce dernier soumet sa réponse écrite dans les vingt (20) jours ouvrables suivants.

6.03 Si dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la soumission du grief, l'Union n'a pas reçu de réponse satisfaisante ou n'a pas reçu de réponse, elle pourra, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant soumettre son grief par écrit à la direction de l'Employeur. Cette dernière soumet sa réponse écrite dans les vingt (20) jours ouvrables suivants.

6.04 Si dans les vingt (20) jours ouvrables suivants la soumission du grief à la direction de l'Employeur, l'Union n'a pas reçu de réponse satisfaisante ou n'a pas reçu de réponse, elle pourra soumettre une demande écrite d'arbitrage dans les vingt (20) jours suivants.

6.05 En tout temps avant la fin de l'arbitrage, l'agent d'affaires et le représentant autorisé de l'Employeur peuvent se rencontrer pour disposer du grief et toute entente qui sera ratifiée par écrit sera finale et liera l'Employeur, l'Union et les salariés concernés. Les délais stipulés aux alinéas précédents pourront être prolongés d'un commun accord.

6.06 L'Employeur peut suspendre ou congédier un salarié pour une cause juste et suffisante dont le fardeau de la preuve lui incombe.

6.07 L'Employeur qui suspend ou congédie un salarié doit lui communiquer par écrit les motifs de la suspension ou du congédiement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de cette suspension ou de ce congédiement.

6.08 Tout avis disciplinaire, toute mesure disciplinaire et toute infraction mentionnés dans le dossier d'un salarié s'efface au bout de vingt quatre (24) mois de calendrier et ne peut plus être invoqués contre ce salarié.

6.09 Tout grief qui n'aura pas été logé dans les six (6) mois sera prescrit.

6.10 ARBITRAGE

Dans la demande écrite d'arbitrage, la partie concernée peut suggérer un ou plusieurs arbitres qui devraient, selon elle, entendre le litige en question et dans un délai d'une (1) semaine suivant la réception dudit avis, l'autre partie fera savoir, par écrit, si elle accepte un de ces arbitres ou, si elle refuse, et dans ce dernier cas, elle proposera le nom d'un ou de plusieurs arbitres de son choix.

6.10 (suite) Si dans un délai d'une (1) semaine suivant la réception de la réponse à l'avis de la partie impliquée, aucune entente n'est intervenue sur le choix d'un arbitre, le Ministère du travail et de la main d'oeuvre de la province de Québec sera prié de nommer d'office l'arbitre unique qui entendra le litige en question.

6.11 L'arbitre doit convoquer les parties devant lui et procéder à l'enquête et l'audition du grief contradictoirement, les parties étant entendues en présence l'une de l'autre.

6.12 Les dispositions de la convention collective lient l'arbitre. Il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire à la convention collective.

6.13 La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie toutes les parties.

6.14 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés en parts égales par l'Union et l'Employeur.

7.01A Les jours fériés suivants seront chômés et payés:

Jour de l'An,
Vendredi Saint,
La Fête de la Reine,
St-Jean Baptiste,
Fête du Canada,
Noël,
Lendemain de Noël,

Fête du Travail
Action de Grâces

7.01B Si l'un ou l'autre des jours fériés payés prévus au paragraphe précédent coincide avec un samedi, cette fête est reportée au vendredi précédent; s'il coincide avec un dimanche, cette fête est reportée au lundi suivant et ces jours seront alors considérés comme jours fériés payés et ce, à la condition que l'employé ait travaillé la dernière journée de travail précédant la fête et la journée de travail suivant la fête.

7.02 Les vacances annuelles suivantes seront observées:

1) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année alors en cours, n'ont pas un an de service accumulé à l'emploi de l'Employeur auront droit à une période de jours chômés égale à un jour par mois de service jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours.

2) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année alors en cours, ont un an ou plus mais moins de dix (10) ans de service accumulé à l'emploi de l'Employeur, auront droit à une période chômée de deux (2) semaines consécutives de vacances, l'employé a droit à une indemnité équivalent à quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours de l'année de référence.

3) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année alors en cours, ont dix (10) ans ou plus de service accumulé à l'emploi de l'Employeur, auront droit à une période chômée de trois (3) semaines de vacances. Pendant ces vacances, l'employé a droit à une indemnité équivalent à Six pour cent (6%) du salaire gagné au cours de l'année de référence.

7.03 L'atelier de l'employeur sera fermé pour fins de vacances, les deux dernières (2) semaines complètes de juillet, toutefois, l'Employeur pourra ouvrir avec une équipe qui sera demandée par ancienneté selon le besoin et dans ce cas, le salarié pourra refuser. Selon entente entre les parties, les vacances pourront être déplacées.

ARTICLE 8 ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté se définit comme la durée totale en jours de travail, des services continus d'un employé depuis sa dernière date d'entrée au service de l'Employeur.

8.02 Un jour de travail se définit comme étant une journée complète de travail ou deux (2) demi-journées de travail. Les journées ou demi-journées de vacances prises en période d'emploi et les congés fériés chômés, sont comptés comme des jours ou demi-jours de travail.

8.03 Il en est de même des jours ouvrables perdus par suite d'une maladie ou blessure causée ou occasionnée par son travail, mais jusqu'à un maximum de trente (30) jours de travail dans chaque cas au cours d'une année de calendrier et à la condition d'être justifiée par un certificat d'un médecin désigné par l'employé.

8.04 Tout nouvel employé embauché de façon non temporaire acquiert de l'ancienneté après trois (3) mois de probation et elle est alors rétroactive à la date de son embauchage.

8.05 Un employé embauché d'une façon temporaire et qui devient un employé régulier après avoir complété quatre vingt dix (90) jours ouvrables consécutifs incluant les congés statutaires acquerra de l'ancienneté à compter de la date de son embauchage.

8.06 EFFETS DE LA PENURIE DE TRAVAIL

Quand une pénurie de travail de plus de deux (2) jours ouvrables nécessite la diminution de personnel, les employés ayant le plus d'ancienneté à leur crédit, ont le droit de déplacer ceux qui en ont moins qu'eux.

Chaque employé ainsi déplacé par un employé ayant plus d'ancienneté que lui, peut à son tour en déplacer un autre ayant moins d'ancienneté que lui et ainsi de suite.

Ces déplacements s'effectuent d'abord à l'intérieur d'une même classification et par la suite dans les autres classifications à l'intérieur de l'usine de l'Employeur.

8.08 Dans le cas de promotion, l'Employeur considérera l'habileté, la compétence, l'efficacité et l'expérience et la durée de service continu. Dans le cas où les quatre (4) premiers facteurs seraient relativement égaux, l'ancienneté prévaudra. Les promotions en dehors des cadres de l'unité de négociation ne seront pas sujettes à la procédure de grief ni à la présente convention.

8.09 Pour le calcul de l'ancienneté de chaque employé, l'Union accepte les dates d'entrée en service mentionnées en regard des noms des employés sur une liste annexée aux présentes pour en faire partie et intitulée annexe " ".

8.10 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

1) s'il quitte volontairement son emploi.
2) s'il est congédié pour cause.
3) s'il s'est absenté du travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans permission ou raison valable.
4) s'il est mis à pied pour une période continue excédant trente six (36) semaines.
5) s'il est absent pour cause de maladie pour une période de plus de trente six (36) semaines durant une année de travail.
6) s'il est absent à la suite d'un accident de travail pour une période de plus de vingt quatre (24) mois.
7) si, pendant une période de mise à pied, il demande le remboursement complet de ses bénéfices accumulés et le paiement total de sa paye de départ.
8) si, à la suite d'une mise à pied, il est rappelé par avis écrit à sa dernière adresse laissée à l'Employeur, et qu'il ne se rapporte pas au travail durant les trois (3) jours ouvrables suivant la mise à la poste d'un tel avis, par courrier recommandé, et qu'après un tel délai, l'Employeur a avisé l'Union, et que l'employé ne s'est pas rapporté dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis par l'Union.

8.11 L'ancienneté stipulée aux présentes est une ancienneté d'usine.

8.12 Au début de septembre de chaque année, l'Employeur fournira à l'Union sa liste d'ancienneté des salariés réguliers, indiquant le nom du salarié et sa date d'ancienneté.

ARTICLE 9 ABSENCES AUTORISEES

9.01 Pour affaires syndicales

L'Employeur accordera la permission à un maximum de trois (3) salariés de s'absenter sans paye, pour leur permettre d'assister aux conventions ou aux conférences de l'Union, pourvu que de l'avis de l'Employeur ces absences ne nuisent d'aucune manière à l'opération efficace de l'atelier.

9.02 Le salarié peut s'absenter du travail pendant une journée sans réduction de salaire à l'occasion du décès ou de funérailles d'un enfant, de sa conjointe (ou de son conjoint), de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) jours ou journées à cette occasion mais sans salaire.

9.03 A) Un salarié qui se marie aura droit à une (1) journée de congé payée.

B) Un salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant aura droit à un (1) jour de congé payé dans les dix (10) jours précédent ou suivant la naissance.

ARTICLE 10 SECURITE ET SANTE

10.01 Les deux parties conviennent de collaborer étroitement et dans toute la mesure du possible à la prévention des accidents et à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité édictées périodiquement par l'Employeur.

10.02 Si un salarié prétend que l'équipement dont il se sert est dangereux pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, il sera du devoir du délégué général d'Union et du contremaitre d'examiner l'équipement et, s'il est défectueux, d'en faire rapport à la direction. Si le rapport de ces deux personnes indique unanimement que l'équipement est vraiement dangereux, alors le salarié sera justifié de cesser de travailler sur l'équipement défectueux.

10.03 L'Employeur devra fournir aux salariés une trousse de premiers soins, laquelle trousse sera fermée à clé et seuls un représentant de l'Employeur et le délégué général d'Union seront en possession d'une clé chacun.

Chaque camion de l'Employeur devra être menu d'une petite trousse de premiers soins.

10.04 L'Employeur doit, à l'intérieur de l'atelier, voir à aménager un endroit fermé, convenable et propre à l'usage de ses salariés. Cet endroit doit être équipé de tables, de chaises ou de bancs pour permettre aux salariés de prendre leur repas et leur période de repos. Cet endroit sera également muni de crochets afin de permettre aux employés de suspendre leurs vêtements.

L'Employeur devra permettre également aux employés l'utilisation et l'accès de machines distributrices aux périodes de repos et de repas telles que déterminées.

L'Employeur devra permettre également aux employés l'utilisation et l'accès à une cantine mobile qui se présentera aux périodes de repas telles que déterminées.

10.05 Un salarié incapable de travailler à cause d'un accident ou de maladie sera rétabli dans ses fonctions dès qu'il sera apte à reprendre l'exécution de ses fonctions normales, s'il n'a pas perdu son ancienneté et à la condition qu'il puisse accomplir son travail de façon acceptable, efficace et constante.

10.06 Préalablement au retour au travail, tous les employés devront, lorsque requis, se soumettre à un examen médical par un médecin choisi par l'employé.

10.07 L'Employeur fera en sorte que l'usine soit maintenue à une température convenable pour le bien-être des salariés et le bon fonctionnement de l'usine, la température minimum devant être maintenue au-delà de 60 degrés fahreinheit.

10.08 L'Employeur devra, durant les heures de travail, tenir les voies d'accès et sorties d'urgence libres de tout obstacle.

10.09 L'Employeur s'engage à fournir aux machinistes les lunettes et les gants de soudure.

10.10 Un salarié victime d'un accident de travail qui nécessite son absence du travail pour visiter le médecin ou l'hôpital aura droit à sa journée régulière de paye le jour de l'accident, en plus, il devra se conformer à la loi des accidents du travail et l'Employeur devra payer les frais de transport à l'hôpital.

ARTICLE 11 TABLEAU D'INFORMATION

11.01 L'Union aura l'usage d'un tableau d'information dans l'atelier de l'Employeur à l'endroit désigné par l'Employeur. Des avis pourront être placés sur ce tableau pourvu qu'ils aient préalablement reçu l'approbation de l'Employeur. Ces avis ne devront traiter que de matières se rapportant à des activités récréatives et sociales ou aux avis d'assemblées.

ARTICLE 12 DROITS DE L'EMPLOYEUR

12.01 L'Union reconnait que l'Employeur a le droit exclusif de diriger et d'opérer son établissement et son équipement, sujet aux seules restrictions imposées par la loi et en autant que ce droit n'est pas incompatible avec les termes de la présente convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui n'y sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints incluant, sans limiter la généralité de ce qui précède:

a) le droit de maintenir l'ordre, la discipline et d'assurer la bonne marche, la sécurité et l'efficacité des opérations.

b) le droit d'innover, changer et améliorer les méthodes et procédures de travail et de fabrication.

c) le droit d'établir et de modifier les programmes de vente, de distribution et de production.

d) le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, transférer et rétrograder.

e) le droit de faire des règlements, de les amender, de suspendre, congédier ou autrement discipliner les employés pour cause.

12.02 L'Employeur convient d'exercer chacune des fonctions ci-haut mentionnées d'une manière conforme aux termes de cette convention.

12.03 Tout employé régulier qui aura été discipliné, pourra soumettre son cas pour être décidé conformément à la procédure de grief établie dans la présente convention.

12.04 S'il a été suspendu, congédié ou autrement discipliné, sans cause juste, l'employé régulier pourra être ré-installé dans ses fonctions aux conditions arrêtées en négociation directe ou par l'arbitre des griefs conformément aux clauses de la présente convention.

ARTICLE 13 PROHIBITION DES GREVES ET DES LOCKOUTS

13.01 Pendant la présente convention, il n'y aura ni grève, ni ralentissement, ni arrêt de travail total ou partiel de la part des salariés et il n'y aura pas de contre-grève (lock-out) de la part de l'Employeur.

13.02 L'Union s'engage à ne pas impliquer un ou des salariés de l'Employeur ni l'Employeur dans une grève de sympathie ou autre grève de même nature.

ARTICLE 14 CLASSIFICATION ET SALAIRES

14.01(a)	Salaire actuel	A la signature	1/10/81	1/4/82	1/10/82	1/4/
Journalier:	$3.85	$4.20	$4.50	$4.70	$4.90	$5.1
Journalier spécialisé:	$5.20	$5.30	$5.50	$5.60	$5.70	$5.8
Expéditeur:	$5.20	$5.45	$5.75	$5.95	$6.20	$6.4
Opérateur de machine à napperons: A)	$4.60	$4.70	$4.90	$5.00	$5.25	$5.4
B)	$4.25	$4.50	$4.80	$5.00	$5.25	$5.4
Imprimeur:	$6.25	$6.50	$6.80	$7.05	$7.25	$7.4
Apprenti machiniste:	$7.50	$7.50	$7.65	$7.85	$8.00	$8.2
Aide machiniste:	$4.00	$4.25	$4.55	$4.75	$5.00	$5.20
Opérateur machine à gauffres: (JOUR)	$4.85	$5.10	$5.40	$5.60	$5.85	$6.05
(SOIR)	$3.90	$4.25	$4.55	$4.75	$4.95	$5.15
Aide opérateur de machine à gauffres:	$3.85	$4.20	$4.50	$4.70	$4.90	$5.10

14.01(b) - NOUVEAU SALARIE:

Le salaire minimum pendant quatre-vingt-dix (90) jours sera payé au nouveau salarié.

14.02 - PERIODE DE PAYE ET BULLETIN DE PAYE:

Le salaire doit être versé en espèces le vendredi à midi ou par chèque au plus tard le jeudi dans la semaine habituelle de l'Employeur. L'Employeur doit remettre aux salariés avec chaque paye un état détaillé séparé contenant les mentions suivantes:

a) les nom et prénom du salarié,
b) le nombre d'heures normales,
c) le nombre d'heures supplémentaires de travail,
d) le taux horaire du salaire,
e) le montant du salaire brut,
f) la nature et le montant des retenues opérées,
g) le montant du salaire net,
h) le pourcentage de vacances,

14.03 Si un employé est temporairement transféré pendant au plus une (1) journée à la demande de l'Employeur pour remplacer un autre employé ou pour toute autre raison semblable, sur une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conservera, le taux de sa tâche régulière pendant au maximum une (1) journée, à moins d'entente précise pour allonger cette période maximale.

14.04 Il est entendu que la disposition de l'article 14.03 ne s'applique pas dans le cas d'un tel transfert découlant d'une mise à pied.

14.05 Si un employé est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il reçoit le taux de cette tâche après avoir accompli ladite tâche pendant au moins une (1) journée et à la condition de produire la même quantité de travail que les autres ou de satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 15 TAUX SUPERIEURS DE SALAIRE

15.01 Quels que soient les taux de salaire stipulés aux présentes, il n'y aura aucune diminution dans le taux de salaire d'un salarié dont le taux actuel est supérieur au taux stipulé pour sa classification, tant et aussi longtemps qu'il demeure dans cette classification.

ARTICLE 16 PRIMES

16.01 A tout salarié pendant qu'il agit comme chef d'équipe, l'Employeur paiera une prime de vingt-cinq cents ($0.25) l'heure.

16.02 - PRIME DU SOIR

L'Employeur paiera à tout salarié travaillant et assigné au quart du soir, une prime de dix cents ($0.10) l'heure.

ARTICLE 17 - CONGE DE MATERNITE

L'employeur s'engage à se conformer à la législation provinciale applicable dans ce domaine.

ARTICLE 18 PAUSE CAFE

18.01 Les employés ont droit à une interruption de travail payée de Dix (10) minutes par moitié de journée de travail.

ARTICLE 19 HEURES DE TRAVAIL

19.01 La semaine de travail est de Quarante (40) heures, à raison de Huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi, inclusivement.

19.02 - PERIODE DE REPAS

a) Pour le quart du jour: Une période de repas de soixante (60) minutes non rémunérée sera accordée au salarié vers le milieu de la journée de travail. L'Employeur pourra céduler cette période de repas.

b) Pour le quart du soir: Une période de repas de trente (30) minutes, sans perte de salaire sera accordée au salarié vers le milieu de la journée de travail. L'Employeur pourra céduler cette période de repas.

19.03 Lorsque l'Employeur jugera utile de créer un quart du soir, après s'être informé auprès des salariés pour savoir quels sont ceux qui sont intéressés à travailler sur ce quart, et après avoir obtenu le consentement écrit de chaque employé intéressé, l'Employeur choisira les employés selon la procédure suivante:

a) si le nombre d'employés intéressés est supérieur au nombre requis, l'employeur procèdera selon l'ancienneté de chacun en accordant préférence à l'employé qui a le plus d'ancienneté.

b) Si le nombre d'employés intéressés est inférieur au nombre requis, l'employeur procèdera dans l'ordre inverse de l'ancienneté en choisissant d'abord celui qui a le moins d'ancienneté.

Dans tous les cas, l'ancienneté prévaudra uniquement lorsque la compétence et l'habileté sont égales entre plusieurs employés. Il est convenu que la compagnie établira la compétence et l'habileté des employés.

19.04 Tout travail accompli après quarante (40) heures de travail par semaine sera du travail en surtemps et sera rémunéré une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux horaire régulier du salarié.

Les heures de travail sont de 8:00 heures à 17:00 heures pour le quart du jour et de 17:00 heures à 1:00 heure pour le quart du soir.

19.05 Tout travail exécuté le dimanche, et les jours fériés, sera rémunéré à raison de deux (2) fois le taux horaire régulier du salarié.

ARTICLE 20 CLAUSES GENERALES

20.01 Une réunion de l'Employeur et de l'Union peut être tenue sur demande de l'une ou l'autre partie afin de discuter de questions d'intérêts communs, mais après entente sur l'agenda et à intervalle minimum de trois (3) mois.

20.02 L'Employeur coopérera dans le cas où l'Union désire tenir un vote au scrutin secret au sein de l'Union aux fins d'élire les officiers de l'Union.

20.03 Toute disposition de la présente convention collective qui pourra être déclarée contraire à la loi, nulle et sans effet n'affecte en rien la validité des autres dispositions de la convention.

20.04 Il est convenu et compris que la présente convention sera faite en langue française et que toute négociation, avis, tout document seront dans la langue française. Les parties aux présentes sont d'accords que les salariés comme l'Employeur ont le droit d'être entendus dans leur langue maternelle, mais ceci est limité à la langue française et à la langue anglaise.

20.05 Tous les ans, l'Employeur calculera le montant des retenues syndicales et indiquera ces montants sur les formules T-4 et TP-4 fournies pour les gouvernements, de chaque salarié; ces formules seront remises aux salariés au plus tard le 28 février de chaque année.

ARTICLE 21 DUREE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention collective entrera en vigueur lors de la signature, et demeurera en vigueur jusqu'au 30 septembre 1983, inclusivement.

MONTREAL, ce 6ième jour de Mai Mil neuf cent quatre vingt-un (1981).

LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO LTEE,

Rayé Côté Pres.

Jean Dion

Claude Lévesque procureur

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135
(section papier)
F.I.P.M.C. et F.T.Q., F.A.T., C.O.T., C.T.C.

Manon Guérin

Lucille Proulx

Diane Bilodeau

Robert G. Bernier

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

06284-4

Dépôt N°: 81 06 014

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	☒ 1ière convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	E-19635-01
Date	Signature: 81-05-06	Réception: 81-05-25	Durée: Du 81-05-06	Au 83-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 21

Association	Employeur
☐ Déposant Vitriers travailleurs du verre, local 1155 de la Frat. Intern. des peintres et métiers connexes 110 Crémazie Ouest, suite 640 Montréal, Qué H2P 1B9	☐ Déposant Les Produits de Papier Lapaco Ltée 1400 - 1ière Avenue V. Ste-Catherine, Qué J0L 1E0

Unité de négociation

"Tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, excepté les vendeurs et employés de bureau."

- Prenez note qu'une convention a déjà été déposée au Ministère. Merci

Région	Activité	Affiliation
06-06	2710 (5)	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

DÉPOSANT:-
Chabot, Dorma, Laurier & Cere
Att.: Me Claude Cere
356, 90ième Ave
Ville de LaSalle, Qué
H8R 2X7

Pour le commissaire général du travail

Signature: Mme P. David — Date: 81-06-03

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

003(080)

COPIE 4

ouest, Crémazie, suite 640, dans les cité et district de Montréal,

ci-après appelée l'Union

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

06284-4

DÉPÔT

Dépôt N°: 81 06 014

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	☒ 1ière convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	R-19635-01
Date	Signature: 81-05-06 / Réception: 81-05-25	**Durée** Du: 81-05-06 / Au: 83-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 21

Association	Employeur
☐ Déposant Vitriers travailleurs du verre, local 1135 de le Prat. Intern. des peintres et métiers connexes 110 Crémazie Ouest, suite 640 Montréal, Qué H2P 1B9	☐ Déposant Les Produits de Papier Lapaco Ltée 1400 - 11ère Avenue V. Ste-Catherine, Qué J0L 1E0

Unité de négociation

"Tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, excepté les vendeurs et employés de bureau."

- Prenez note qu'une convention a déjà été déposée au Ministère. Merci

Région	06-06	**Activité**	2710 (5)	**Affiliation**	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

DEPOSANT:-
Chabot, Dorma, Laurier & Cere
Att.: Me Claude Cere
356, 90ième Ave
Cité de Lasalle, Qué
H8R 2Z7

Pour le commissaire général du travail

Signature: Marc P. David

Date: 81-06-05

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

003(080)

COPIE 1

06284-4

'81 MAI 25 11 01

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO
LTEE, 1,400, 1ère avenue,
VILLE STE CATHERINE, (Québec)
J0L 1E0

ci-après appelé l'Employeur

ET: VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135 (section papier)
F.I.P.M.C. et F.T.Q., F.A.T., C.O.T., C.T.C.
ayant sa principale place d'affaires au 110 ouest, Crémazie, suite 640, dans les cité et district de Montréal,

ci-après appelée l'Union

10-3-81 20/3/81 27/4/21 C1

ARTICLE I — BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS

1.01 La présente convention a pour but de satisfaire le désir des parties de coopérer et de travailler dans l'harmonie et le respect de leurs droits respectifs, pour promouvoir leur intérêts mutuels dans l'exploitation de l'usine de l'Employeur, et à cette fin, d'établir des conditions de travail mutuellement satisfaisantes et une procédure ordonnée de règlement rapide et équitable de griefs.

1.02 La présente convention s'applique à tous les salariés au sens du Code du Travail à l'emploi de l'Employeur, à l'exception des cadres, contremaitres, vendeurs, commis de bureau et étudiants.

1.03 Le mot "Employeur" dans la présente convention désigne: LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO LTEE

1.04 Le mot "Union" dans la présente convention désigne LES VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135 (SECTION PAPIER).

1.05 Les mots "délégué d'Union" (Steward) ou "délégué général d'Union" (chief steward) dans la présente convention désignent un Salarié élu par et parmi les salariés au sein de l'Entreprise de son Employeur ou nommé par l'Union parmi les susdits salariés.

1.06 Les mots "Agents d'affaires" dans la présente convention désignent un employé permanent de l'Union, rémunéré par Elle, pour l'administration de la présente convention collective.

1.07 Le mot "chef d'équipe" dans la présente convention désigne un employé régulier de l'Employeur qui est régis par le certificat d'accréditation et qui par ses fonctions dirige la production, dirige d'autres salariés, mais n'a pas le droit d'engager ou de congédier et qui ne possède pas les autres droits et prérogatives d'un contremaitre.

1.08 CONTREMAITRE OU SURINTENDANT

Représentant de l'Employeur qui n'est pas régis par le certificat d'accréditation, n'est pas membre de l'Union, qui engage ou congédie les salariés au nom de l'Employeur, mais qui n'a pas le droit de faire le travail des salariés régis par le certificat d'accréditation, sauf pour enseigner, entrainer, construire, monter ou assembler une ancienne ou nouvelle pièce d'équipement ou de machinerie, vérifier, réparer, mettre au point, roder, ajuster ou modifier une pièce d'équipement ou de machinerie et dans les cas d'urgence, de force majeure ou lorsque les employés refusent de faire du temps supplémentaire.

1.09 Les mots "employé régulier" dans la présente convention désignent un employé faisant partie de l'unité de négociation et ayant trois (3) mois de service continu.

1.10 Les mots "employé en probation" dans la présente convention désignent un employé engagé d'une façon régulière, mais n'ayant pas terminé sa période de trois (3) mois de service continu.

1.11 Les mots "employé temporaire" dans la présente convention désignent un employé engagé d'une façon non régulière et saisonnière et ce, pour une période n'excédant pas quatre vingt dix (90) jours ouvrables consécutifs.

1.12 Dans la présente convention, lorsque le mot "salarié" ou "employé" apparait seul, il doit être interprété comme s'appliquant uniquement aux employés réguliers, tel que défini à la clause 1.09 ci-haut, ainsi qu'aux employés de probation, ces derniers n'étant pas, cependant, éligibles à aucun autre bénéfice que les salaires apparaissant à l'annexe de la présente convention.

ARTICLE 2 REPRESENTATIONS PATRONALES-SYNDICALES

2.01 Les Produits de Papier Lapaco Ltée adhérant aux présentes reconnait l'Union comme le seul agent négociateur et représentant des Salariés auxquels la présente convention collective s'applique telle que définit dans le certificat d'accréditation du 7 décembre 1980.

2.02 L'Union reconnait Les Produits de Papier Lapaco Ltée comme le seul agent négociateur et le seul représentant de l'Employeur qui à la signature des présentes ou au cours de la présente entente adhère par écrit aux termes de la présente entente.

2.03 La présente convention collective s'applique aux salariés de Les Produits de Papier Lapaco Ltée qui sont visés par le certificat d'accréditation émis le 7 décembre 1980.

ARTICLE 3.- ACTIVITES DE L'EMPLOYEUR

Les activités de l'employeur concernent la production de produits de papier disposable, utilisés dans les services d'hôtellerie, restauration, hospitalier et autres domaines connexes.

Recu. 1/oct/80

ARTICLE 4 SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS

4.01 Tout nouveau salarié devra, comme condition d'emploi et de maintien d'emploi, devenir membre de l'Union dans les trente (30) jours de son engagement et devra signer la carte d'adhésion jointe aux présentes sous l'appendice "A".

Tout salarié qui est ou devient membre de l'Union devra le demeurer comme condition d'emploi tant que durera la présente convention.

4.02 L'Employé pourra cependant rompre son adhésion avec l'Union sans perdre son emploi entre le quatre vingt dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant l'expiration de la présente convention.

Un tel employé devra cependant continuer à payer ses cotisations jusqu'au moment du renouvellement de la convention collective ou de la perte du certificat d'accréditation par l'Union, selon le cas.

4.03 Sans préjudice aux dispositions du paragraphe 4.01 ci-avant, l'Employeur ne sera toutefois pas tenu de congédier un employé que l'Union aura suspendu ou expulsé de ses rangs en vertu de sa constitution ou autrement.

4.04 L'employeur s'engage à déduire de la première paye de chaque mois de chaque salarié de l'unité, une cotisation syndicale égale à deux (2) heures de travail au taux régulier selon sa tâche.

4.05 Les retenues mensuelles prévues à la clause 4.04 du présent article seront remises dans les quinze (15) jours de la déduction par l'Employeur au secrétaire trésorier de l'Union par chèque et à l'ordre de l'Union.

4.06 L'Employeur avisera le délégué général d'Union de l'embauche de tous salariés dans les quinze (15) jours suivant immédiatement la date d'embauche et il donnera au délégué d'Union le nom, l'âge, l'adresse et, s'il y a lieu, la classification de ce salarié.

4.07 L'Union s'engage à indemniser totalement l'Employeur de toute action résultant des déductions ainsi faites qui pourrait être intentée par un employé ou un groupe d'employés contre l'Employeur, et l'Union accepte la responsabilité entière et exclusive quant à la disposition des sommes ainsi déduites, à compter de la réception par elle de ces sommes.

L'Union s'engage à prendre fait et cause pour l'Employeur, si ce dernier lui en fait la demande.

4.08 L'Employeur remettra à l'Union les cotisations prélevées aussitôt que possible, mais au plus tard quinze (15) jours après leur prélèvement.

4.09 L'Union avisera l'Employeur, par écrit, et lui soumettra une copie certifiée de la résolution indiquant le montant de la cotisation syndicale.

ARTICLE 5 DELEGUES D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES

5.01 L'Employeur accepte pour chaque équipe de travail la nomination d'un délégué général d'Union et d'un substitut qui, en l'absence du délégué général d'Union avira aux lieu et place de ce dernier.

5.02 Le délégué général d'Union à l'intérieur devra être un salarié régulier de l'Employeur et avoir au moins douze (12) mois d'ancienneté et sera nommé par l'Union.

5.03 L'Employeur s'engage à donner instructions à tous les membres de son personnel-dirigeant de coopérer avec le délégué général d'Union dans l'accomplissement des devoirs de ce dernier.

5.04 L'Union s'engage à donner instructions à ses officiers, délégué général d'Union et membres, de donner leur coopération la plus entière à l'Employeur et à son personnel-dirigeant.

5.05 Visites périodiques des Agents d'Affaires

L'Agent d'affaires de l'Union aura accès à l'établissement de l'Employeur à tous les deux (2) mois durant les heures d'affaires pour enquêter et vérifier si les termes de la présente convention collective sont observés, pourvu qu'ils obtiennent au préalable le consentement de l'Employeur ou de son représentant qui ne sera pas indûment refusé.

5.06 a) L'Employeur s'engage à aviser tout nouveau salarié assujetti à la présente convention du montant des déductions syndicales, telles que connues par lui à cette date et du mode de versement de ces déductions à même son salaire.

b) L'Union fournira à l'Employeur, les noms de ses officiers dûment élus et du délégué général d'Union nommé comme susdit; l'Employeur fournira à l'Union les noms de tous ses contremaîtres, surveillants, surintendants et autres officiers qui pourront être appelés à agir au nom de l'Employeur dans l'application de la présente convention et indiquera de plus, vis-à-vis chaque nom, le titre de chacun d'entre eux, de manière à indiquer la nature et l'étendue de son autorité.

5.07 Si un salarié membre de l'Union est élu ou nommé à une fonction permanente de l'Union qui nécessite un permis d'absence sans solde, ce salarié sera autorisé à prendre un tel congé sans solde d'une durée maximum de trois (3) mois, après en avoir prévenu l'Employeur par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance. A l'expiration du congé sans solde, le salarié sera réintégré dans ses fonctions dans les trente (30) jours suivants et il sera rétribué au taux en vigueur à l'expiration du congé sans solde. Si le congé sans solde se poursuit au delà de trois (3) mois, le salarié sera considéré comme ayant démissionné à partir de cette date.

ARTICLE 6 PROCEDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

6.01 L'Employeur, l'Union ou un salarié peut soulever tout grief dans le cas d'une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

6.02 Dans les trente (30) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement donnant lieu au grief, le salarié, son délégué ou son représentant syndical peut loger un grief par écrit à Monsieur Daniel Derail, son représentant ou remplaçant. Ce dernier soumet sa réponse écrite dans les vingt (20) jours ouvrables suivants.

6.03 Si dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la soumission du grief, l'Union n'a pas reçu de réponse satisfaisante ou n'a pas reçu de réponse, elle pourra, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant soumettre son grief par écrit à la direction de l'Employeur. Cette dernière soumet sa réponse écrite dans les vingt (20) jours ouvrables suivants.

6.04 Si dans les vingt (20) jours ouvrables suivants la soumission du grief à la direction de l'Employeur, l'Union n'a pas reçu de réponse satisfaisante ou n'a pas reçu de réponse, elle pourra soumettre une demande écrite d'arbitrage dans les vingt (20) jours suivants.

6.05 En tout temps avant la fin de l'arbitrage, l'agent d'affaires et le représentant autorisé de l'Employeur peuvent se rencontrer pour disposer du grief et toute entente qui sera ratifiée par écrit sera finale et liera l'Employeur, l'Union et les salariés concernés. Les délais stipulés aux alinéas précédents pourront être prolongés d'un commun accord.

6.06 L'Employeur peut suspendre ou congédier un salarié pour une cause juste et suffisante dont le fardeau de la preuve lui incombe.

6.07 L'Employeur qui suspend ou congédie un salarié doit lui communiquer par écrit les motifs de la suspension ou du congédiement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de cette suspension ou de ce congédiement.

6.08 Tout avis disciplinaire, toute mesure disciplinaire et toute infraction mentionnés dans le dossier d'un salarié s'efface au bout de vingt quatre (24) mois de calendrier et ne peut plus être invoqués contre ce salarié.

6.09 Tout grief qui n'aura pas été logé dans les six (6) mois sera prescrit.

6.10 ARBITRAGE

Dans la demande écrite d'arbitrage, la partie concernée peut suggérer un ou plusieurs arbitres qui devraient, selon elle, entendre le litige en question et dans un délai d'une (1) semaine suivant la réception dudit avis, l'autre partie fera savoir, par écrit, si elle accepte un de ces arbitres ou, si elle refuse, et dans ce dernier cas, elle proposera le nom d'un ou de plusieurs arbitres de son choix.

6.10 (suite) Si dans un délai d'une (1) semaine suivant la réception de la réponse à l'avis de la partie impliquée, aucune entente n'est intervenue sur le choix d'un arbitre, le Ministère du travail et de la main d'oeuvre de la province de Québec sera prié de nommer d'office l'arbitre unique qui entendra le litige en question.

6.11 L'arbitre doit convoquer les parties devant lui et procéder à l'enquête et l'audition du grief contradictoirement, les parties étant entendues en présence l'une de l'autre.

6.12 Les dispositions de la convention collective lient l'arbitre. Il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire à la convention collective.

6.13 La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie toutes les parties.

6.14 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés en parts égales par l'Union et l'Employeur.

7.01A Les jours fériés suivants seront chômés et payés:

Jour de l'An,
Vendredi Saint,
La Fête de la Reine,
St-Jean Baptiste,
Fête du Canada,
Noël,
Lendemain de Noël,

7.01B Si l'un ou l'autre des jours fériés payés prévus au paragraphe précédent coincide avec un samedi, cette fête est reportée au vendredi précédent; s'il coincide avec un dimanche, cette fête est reportée au lundi suivant et ces jours seront alors considérés comme jours fériés payés et ce, à la condition que l'employé ait travaillé la dernière journée de travail précédant la fête et la journée de travail suivant la fête.

7.02 Les vacances annuelles suivantes seront observées:

1) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année alors en cours, n'ont pas un an de service accumulé à l'emploi de l'Employeur auront droit à une période de jours chômés égale à un jour par mois de service jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours.

2) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année alors en cours, ont un an ou plus mais moins de dix (10) ans de service accumulé à l'emploi de l'Employeur, auront droit à une période chômée de deux (2) semaines consécutives de vacances, l'employé a droit à une indemnité équivalent à quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours de l'année de référence.

3) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année alors en cours, ont dix (10) ans ou plus de service accumulé à l'emploi de l'Employeur, auront droit à une période chômée de trois (3) semaines de vacances. Pendant ces vacances, l'employé a droit à une indemnité équivalent à Six pour cent (6%) du salaire gagné au cours de l'année de référence.

7.03 L'atelier de l'employeur sera fermé pour fins de vacances, les deux dernières (2) semaines complètes de juillet, toutefois, l'Employeur pourra ouvrir avec une équipe qui sera demandée par ancienneté selon le besoin et dans ce cas, le salarié pourra refuser. Selon entente entre les parties, les vacances pourront être déplacées.

ARTICLE 8 ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté se définit comme la durée totale en jours de travail, des services continus d'un employé depuis sa dernière date d'entrée au service de l'Employeur.

8.02 Un jour de travail se définit comme étant une journée complète de travail ou deux (2) demi-journées de travail. Les journées ou demi-journées de vacances prises en période d'emploi et les congés fériés chômés, sont comptés comme des jours ou demi-jours de travail.

8.03 Il en est de même des jours ouvrables perdus par suite d'une maladie ou blessure causée ou occasionnée par son travail, mais jusqu'à un maximum de trente (30) jours de travail dans chaque cas au cours d'une année de calendrier et à la condition d'être justifiée par un certificat d'un médecin désigné par l'employé.

8.04 Tout nouvel employé embauché de façon non temporaire acquiert de l'ancienneté après troi s (3) mois de probation et elle est alors rétroactive à la date de son embauchage.

8.05 Un employé embauché d'une façon temporaire et qui devient un employé régulier après avoir complété quatre vingt dix (90) jours ouvrables consécutifs incluant les congés statutaires acquerra de l'ancienneté à compter de la date de son embauchage.

8.06 EFFETS DE LA PENURIE DE TRAVAIL

Quand une pénurie de travail de plus de deux (2) jours ouvrables nécessite la diminution de personnel, les employés ayant le plus d'ancienneté à leur crédit, ont le droit de déplacer ceux qui en ont moins qu'eux.

Chaque employé ainsi déplacé par un employé ayant plus d'ancienneté que lui, peut à son tour en déplacer un autre ayant moins d'ancienneté que lui et ainsi de suite.

Ces déplacements s'effectuent d'abord à l'intérieur d'une même classification et par la suite dans les autres classifications à l'intérieur de l'usine de l'Employeur.

L'Employé doit prendre l'initiative de tel déplacement, en logeant son désir auprès de l'employeur.

Sous réserve des dispositions stipulées ci-dessous dans les cas de mise à pied, le dernier employé entré en service est le premier employé mis à pied; dans le cas de rappel autravail, le dernier mis à pied est le premier rappelé, en autant, dans tous les cas, que les employés concernés puissent remplir les exigences normales de la tâche. Dans le cas de doute, l'Employeur peut consulter l'Union.

8.07 A l'occasion d'une mise à pied, si un salarié ayant plus d'anciennté désire être transféré à une autre classification et si l'Employeur est d'opinion que son habileté, sa compétence et son efficacité sont suffisantes pour justifier le transfert, les dispositions nécessaires pour l'effectuer seront prises lorsque ce sera possible. Dans le cas de doute, l'Employeur peut consulter l'Union.

8.08 Dans le cas de promotion, l'Employeur considérera l'habileté, la compétence, l'efficacité et l'expérience et la durée de service continu. Dans le cas où les quatre (4) premiers facteurs seraient relativement égaux, l'ancienneté prévaudra. Les promotions en dehors des cadres de l'unité de négociation ne seront pas sujettes à la procédure de grief ni à la présente convention.

8.09 Pour le calcul de l'ancienneté de chaque employé, l'Union accepte les dates d'entrée en service mentionnées en regard des noms des employés sur une liste annexée aux présentes pour en faire partie et intitulée annexe " ".

8.10 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

1) s'il quitte volontairement son emploi.
2) s'il est congédié pour cause.
3) s'il s'est absenté du travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans permission ou raison valable.
4) s'il est mis à pied pour une période continue excédant trente six (36) semaines.
5) s'il est absent pour cause de maladie pour une période de plus de trente six (36) semaines durant une année de travail.
6) s'il est absent à la suite d'un accident de travail pour une période de plus de vingt quatre (24) mois.
7) si, pendant une période de mise à pied, il demande le remboursement complet de ses bénéfices accumulés et le paiement total de sa paye de départ.
8) si, à la suite d'une mise à pied, il est rappelé par avis écrit à sa dernière adresse laissée à l'Employeur, et qu'il ne se rapporte pas au travail durant les trois (3) jours ouvrables suivant la mise à la poste d'un tel avis, par courrier recommandé, et qu'après un tel délai, l'Employeur a avisé l'Union, et que l'employé ne s'est pas rapporté dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis par l'Union.

8.11 L'ancienneté stipulée aux présentes est une ancienneté d'usine.

8.12 Au début de septembre de chaque année, l'Employeur fournira à l'Union sa liste d'ancienneté des salariés réguliers, indiquant le nom du salarié et sa date d'ancienneté.

ARTICLE 9 ABSENCES AUTORISEES

9.01 Pour affaires syndicales

L'Employeur accordera la permission à un maximum de trois (3) salariés de s'absenter sans paye, pour leur permettre d'assister aux conventions ou aux conférences de l'Union, pourvu que de l'avis de l'Employeur ces absences ne nuisent d'aucune manière à l'opération efficace de l'atelier.

9.02 Le salarié peut s'absenter du travail pendant une journée sans réduction de salaire à l'occasion du décès ou de funérailles d'un enfant, de sa conjointe (ou de son conjoint), de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) jours ou journées à cette occasion mais sans salaire.

9.03 A) Un salarié qui se marie aura droit à une (1) journée de congé payée.

B) Un salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant aura droit à un (1) jour de congé payé dans les dix (10) jours précédent ou suivant la naissance.

ARTICLE 10 SECURITE ET SANTE

10.01 Les deux parties conviennent de collaborer étroitement et dans toute la mesure du possible à la prévention des accidents et à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité édictées périodiquement par l'Employeur.

10.02 Si un salarié prétend que l'équipement dont il se sert est dangereux pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, il sera du devoir du délégué général d'Union et du contremaitre d'examiner l'équipement et, s'il est défectueux, d'en faire rapport à la direction. Si le rapport de ces deux personnes indique unanimement que l'équipement est vraiement dangereux, alors le salarié sera justifié de cesser de travailler sur l'équipement défectueux.

10.03 L'Employeur devra fournir aux salariés une trousse de premiers soins, laquelle trousse sera fermée à clé et seuls un représentant de l'Employeur et le délégué général d'Union seront en possession d'une clé chacun.

Chaque camion de l'Employeur devra être menu d'une petite trousse de premiers soins.

10.04 L'Employeur doit, à l'intérieur de l'atelier, voir à aménager un endroit fermé, convenable et propre à l'usage de ses salariés. Cet endroit doit être équipé de tables, de chaises ou de bancs pour permettre aux salariés de prendre leur repas et leur période de repos. Cet endroit sera également muni de crochets afin de permettre aux employés de suspendre leurs vêtements.

L'Employeur devra permettre également aux employés l'utilisation et l'accès de machines distributrices aux périodes de repos et de repas telles que déterminées.

L'Employeur devra permettre également aux employés l'utilisation et l'accès à une cantine mobile qui se présentera aux périodes de repas telles que déterminées.

10.05 Un salarié incapable de travailler à cause d'un accident ou de maladie sera rétabli dans ses fonctions dès qu'il sera apte à reprendre l'exécution de ses fonctions normales, s'il n'a pas perdu son ancienneté et à la condition qu'il puisse accomplir son travail de façon acceptable, efficace et constante.

10.06 Préalablement au retour au travail, tous les employés devront, lorsque requis, se soumettre à un examen médical par un médecin choisi par l'employé.

10.07 L'Employeur fera en sorte que l'usine soit maintenue à une température convenable pour le bien-être des salariés et le bon fonctionnement de l'usine, la température minimum devant être maintenue au-delà de 60 degrés fahreinheit.

10.08 L'Employeur devra, durant les heures de travail, tenir les voies d'accès et sorties d'urgence libres de tout obstacle.

10.09 L'Employeur s'engage à fournir aux machinistes les lunettes et les gants de soudure.

10.10 Un salarié victime d'un accident de travail qui nécessite son absence du travail pour visiter le médecin ou l'hôpital aura droit à sa journée régulière de paye le jour de l'accident, en plus, il devra se conformer à la loi des accidents du travail et l'employeur devra payer les frais de transport à l'hôpital.

ARTICLE II TABLEAU D'INFORMATION

II.01 L'Union aura l'usage d'un tableau d'information dans l'atelier de l'Employeur à l'endroit désigné par l'Employeur. Des avis pourront être placés sur ce tableau pourvu qu'ils aient préalablement reçu l'approbation de l'Employeur. Ces avis ne devront traiter que de matières se rapportant à des activités récréatives et sociales ou aux avis d'assemblées.

ARTICLE 12 DROITS DE L'EMPLOYEUR

12.01 L'Union reconnait que l'Employeur a le droit exclusif de diriger et d'opérer son établissement et son équipement, sujet aux seules restrictions imposées par la loi et en autant que ce droit n'est pas incompatible avec les termes de la présente convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui n'y sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints incluant, sans limiter la généralité de ce qui précède:

a) le droit de maintenir l'ordre, la discipline et d'assurer la bonne marche, la sécurité et l'efficacité des opérations.

b) le droit d'innover, changer et améliorer les méthodes et procédures de travail et de fabrication.

c) le droit d'établir et de modifier les programmes de vente, de distribution et de production.

d) le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, transférer et rétrograder.

e) le droit de faire des règlements, de les amender, de suspendre, congédier ou autrement discipliner les employés pour cause.

12.02 L'Employeur convient d'exercer chacune des fonctions ci-haut mentionnées d'une manière conforme aux termes de cette convention.

12.03 Tout employé régulier qui aura été discipliné, pourra soumettre son cas pour être décidé conformément à la procédure de grief établie dans la présente convention.

12.04 S'il a été suspendu, congédié ou autrement discipliné, sans cause juste, l'employé régulier pourra être ré-installé dans ses fonctions aux conditions arrêtées en négociation directe ou par l'arbitre des griefs conformément aux clauses de la présente convention.

ARTICLE 13 PROHIBITION DES GREVES ET DES LOCKOUTS

13.01 Pendant la présente convention, il n'y aura ni grève, ni ralentissement, ni arrêt de travail total ou partiel de la part des salariés et il n'y aura pas de contre-grève (lock-out) de la part de l'Employeur.

13.02 L'Union s'engage à ne pas impliquer un ou des salariés de l'Employeur ni l'Employeur dans une grève de sympathie ou autre grève de même nature.

ARTICLE 14 CLASSIFICATION ET SALAIRES

14.01(a)	Salaire actuel	A la signature	1/10/81	1/4/82	1/10/82	1/4/
Journalier:	$3.85	$4.20	$4.50	$4.70	$4.90	$5.1
Journalier spécialisé:	$5.20	$5.30	$5.50	$5.60	$5.70	$5.8
Expéditeur:	$5.20	$5.45	$5.75	$5.95	$6.20	$6.4
Opérateur de machine à napperons: A)	$4.60	$4.70	$4.90	$5.00	$5.25	$5.4
B)	$4.25	$4.50	$4.80	$5.00	$5.25	$5.4
Imprimeur:	$6.25	$6.50	$6.80	$7.05	$7.25	$7.4
Apprenti machiniste:	$7.50	$7.50	$7.65	$7.85	$8.00	$8.20
Aide machiniste:	$4.00	$4.25	$4.55	$4.75	$5.00	$5.20
Opérateur machine à gauffres: (JOUR)	$4.85	$5.10	$5.40	$5.60	$5.85	$6.05
(SOIR)	$3.90	$4.25	$4.55	$4.75	$4.95	$5.15
Aide opérateur de machine à gauffres:	$3.85	$4.20	$4.50	$4.70	$4.90	$5.10

14.01(b) - NOUVEAU SALARIE:

Le salaire minimum pendant quatre-vingt-dix (90) jours sera payé au nouveau salarié.

14.02 - PERIODE DE PAYE ET BULLETIN DE PAYE:

Le salaire doit être versé en espèces le vendredi à midi ou par chèque au plus tard le jeudi dans la semaine habituelle de l'Employeur. L'Employeur doit remettre aux salariés avec chaque paye un état détaillé séparé contenant les mentions suivantes:

a) les nom et prénom du salarié,
b) le nombre d'heures normales,
c) le nombre d'heures supplémentaires de travail,
d) le taux horaire du salaire,
e) le montant du salaire brut,
f) la nature et le montant des retenues opérées,
g) le montant du salaire net,
h) le pourcentage de vacances,

14.03 Si un employé est temporairement transféré pendant au plus une (1) journée à la demande de l'Employeur pour remplacer un autre employé ou pour toute autre raison semblable, sur une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conservera, le taux de sa tâche régulière pendant au maximum une (1) journée, à moins d'entente précise pour allonger cette période maximale.

14.04 Il est entendu que la disposition de l'article 14.03 ne s'applique pas dans le cas d'un tel transfert découlant d'une mise à pied.

14.05 Si un employé est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il reçoit le taux de cette tâche après avoir accompli ladite tâche pendant au moins une (1) journée et à la condition de produire la même quantité de travail que les autres ou de satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 15 TAUX SUPERIEURS DE SALAIRE

15.01 Quels que soient les taux de salaire stipulés aux présentes, il n'y aura aucune diminution dans le taux de salaire d'un salarié dont le taux actuel est supérieur au taux stipulé pour sa classification, tant et aussi longtemps qu'il demeure dans cette classification.

ARTICLE 16 PRIMES

16.01 A tout salarié pendant qu'il agit comme chef d'équipe, l'Employeur paiera une prime de vingt-cinq cents ($0.25) l'heure.

16.02 - PRIME DU SOIR

L'Employeur paiera à tout salarié travaillant et assigné au quart du soir, une prime de dix cents ($0.10) l'heure.

ARTICLE 17 - CONGE DE MATERNITE

L'employeur s'engage à se conformer à la législation provinciale applicable dans ce domaine.

ARTICLE 18 PAUSE CAFE

18.01 Les employés ont droit à une interruption de travail payée de Dix (10) minutes par moitié de journée de travail.

ARTICLE 19 HEURES DE TRAVAIL

19.01 La semaine de travail est de Quarante (40) heures, à raison de Huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi, inclusivement.

19.02 - PERIODE DE REPAS

a) Pour le quart du jour: Une période de repas de soixante (60) minutes non rémunérée sera accordée au salarié vers le milieu de la journée de travail. L'Employeur pourra céduler cette période de repas.

b) Pour le quart du soir: Une période de repas de trente (30) minutes, sans perte de salaire sera accordée au salarié vers le milieu de la journée de travail. L'Employeur pourra céduler cette période de repas.

19.03 Lorsque l'Employeur jugera utile de créer un quart du soir, après s'être informé auprès des salariés pour savoir quels sont ceux qui sont intéressés à travailler sur ce quart, et après avoir obtenu le consentement écrit de chaque employé intéressé, l'Employeur choisira les employés selon la procédure suivante:

a) si le nombre d'employés intéressés est supérieur au nombre requis, l'employeur procèdera selon l'ancienneté de chacun en accordant préférence à l'employé qui a le plus d'ancienneté.

b) Si le nombre d'employés intéressés est inférieur au nombre requis, l'employeur procèdera dans l'ordre inverse de l'ancienneté en choisissant d'abord celui qui a le moins d'ancienneté.

Dans tous les cas, l'ancienneté prévaudra uniquement lorsque la compétence et l'habileté sont égales entre plusieurs employés. Il est convenu que la compagnie établira la compétence et l'habileté des employés.

19.04 Tout travail accompli après quarante (40) heures de travail par semaine sera du travail en surtemps et sera rémunéré une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux horaire régulier du salarié.

Les heures de travail sont de 8:00 heures à 17:00 heures pour le quart du jour et de 17:00 heures à 1:00 heure pour le quart du soir.

19.05 Tout travail exécuté le dimanche, et les jours fériés, sera rémunéré à raison de deux (2) fois le taux horaire régulier du salarié.

ARTICLE 20 CLAUSES GENERALES

20.01 Une réunion de l'Employeur et de l'Union peut être tenue sur demande de l'une ou l'autre partie afin de discuter de questions d'intérêts communs, mais après entente sur l'agenda et à intervalle minimum de trois (3) mois.

20.02 L'Employeur coopérera dans le cas où l'Union désire tenir un vote au scrutin secret au sein de l'Union aux fins d'élire les officiers de l'Union.

20.03 Toute disposition de la présente convention collective qui pourra être déclarée contraire à la loi, nulle et sans effet n'affecte en rien la validité des autres dispositions de la convention.

20.04 Il est convenu et compris que la présente convention sera faite en langue française et que toute négociation, avis, tout document seront dans la langue française. Les parties aux présentes sont d'accords que les salariés comme l'Employeur ont le droit d'être entendus dans leur langue maternelle, mais ceci est limité à la langue française et à la langue anglaise.

20.05 Tous les ans, l'Employeur calculera le montant des retenues syndicales et indiquera ces montants sur les formules T-4 et TP-4 fournies pour les gouvernements, de chaque salarié; ces formules seront remises aux salariés au plus tard le 28 février de chaque année.

ARTICLE 21 DUREE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention collective entrera en vigueur lors de la signature, et demeurera en vigueur jusqu'au 30 septembre 1983, inclusivement.

MONTREAL, ce 6ième jour de Mai Mil neuf cent quatre vingt-un (1981).

LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO LTEE,

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135
(section papier)
F.I.P.M.C. et F.T.Q., F.A.T., C.O.T., C.T.C.

Listes des employes
en date du : 29 avril 1981

NOM	DATE D'ENTREE	CLASSIFICATION
Arthur Valente	13/03/60	expediteur
Claude Rousseau	05/08/61	journalier*
** Georges Moshovas	04/02/79	operateur de machine a gauffre
** Michel Primeau	28/08/77	imprimeur
Yves Sabourin	23/08/76	operateur de machine a napperons
Jean Campagna	16/08/78	operateur de machine a napperons
Normand Demers	25/02/81	apprenti machiniste
Yves Dionne	23/02/81	aide machiniste
Jean Francois Dionne	15/05/79	journalier
Andre Drolet	06/09/79	journalier
Tony Pascone	16/09/80	journalier
Marcel Sabourin	31/03/81	journalier

** chef d'équipe

Listes des employées
en date du : 29 avril 1981

	NOM	DATE D'ENTREE	CLASSIFICATION
**	Therese St-Onge	10/06/53	journaliere
***	Margot Brossard	10/07/71	" "
	Sylvie Sabourin	15/06/78	" "
	Manon Guerin	04/09/78	" "
	Linda Labelle	29/05/79	" "
	Michele Plamondon	16/09/79	" "
	Jocelyne Verdon	04/03/80	" "
	Helene Brossard	07/03/80	" "
	Geatane Talbot	23/06/80	" "
	Diane Bilodeau	14/08/80	" "
	Therese Rioux	22/09/80	" "
	Doris Brault	04/10/80	" "
	Lina Meloche	21/10/80	" "
	Anne St-Aubin	23/10/80	" "
	Lucille Proulx	22/08/78	" "
	Murielle Taylor	04/10/70	" "

** chefd'équipe

*** chef d'équipe temporaire

APPENDICE "A"

FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU VERRE

C.T.C. - F.T.Q. - F.I.P.M.C.

DEMANDE D'ADMISSION

Date .....

VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU VERRE - Local No 1135

JE, par la présente, demande d'être admis dans le Local 1135 de l'Union Internationale ci-haut mentionnée, affiliée aux C.T.C., F.T.Q. et F.I.P.M.C. Si accepté comme membre, JE promets d'obéir aux Lois du Local d'Union et de la Constitution de l'Union Internationale. J'autorise le Local 1135 en mon nom de me représenter dans toute négociation et Convention Collective.

Signature du témoin _____ Signature du candidat _____

VEUILLEZ IMPRIMER EN LETTRES MOULÉES CE QUI SUIT :

Nom ..... Tél. .....

Adresse ..... Code Postal .....

Date de naissance ..... Etat Civil .....

Qualification ..... No. Ass. Soc. .....

Nom de l'employeur .....

Adresse de l'employeur .....

AUTORISATION DE DÉDUCTIONS DE COTISATIONS SYNDICALES

A .....

Nom de l'employeur

JE, soussigné, demande et autorise mon Employeur à déduire de mon salaire et remettre au Secrétaire Financier de la Fraternité Internationale des Vitriers et Travailleurs du Verre, Local 1135, affiliée aux C.T.C., F.T.Q. et F.I.P.M.C., les frais aux montants suivants :

(1) Frais d'initiation au montant de $.....

(2) Arrérages de cotisations au montant de $.....

(3) ..... [redacted] 2 hres travaillées au taux régulier par mois

(4) Cotisations de $..... par mois, à partir du mois de ..... et les mois suivants et devant demeurer en vigueur pour la durée de cette Convention et tout renouvellement qui suivra.

Signature du témoin _____ Signature du candidat _____

Daté à ....., ... 19.....

AUTORISATION DE DÉDUCTIONS DE COTISATIONS SYNDICALES

A .....

Nom de l'employeur

JE, soussigné, demande et autorise mon Employeur à déduire de mon salaire et remettre au Secrétaire Financier de la Fraternité Internationale des Vitriers et Travailleurs du Verre, Local 1135, affiliée aux C.T.C., F.T.Q. et F.I.P.M.C., les frais aux montants suivants

(1) Frais d'initiation au montant de $.....

(2) Arrérages de cotisations au montant de $.....

(3) ..... [redacted] 2 hres travaillées au taux régulier par mois

(4) Cotisations de $..... par mois, à partir du mois de ..... et les mois suivants et devant demeurer en vigueur pour la durée de cette Convention et tout renouvellement qui suivra.

Signature du témoin _____ Signature du candidat _____

Daté à ....., ... 19.....

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 6284

Dépôt N°:

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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-19635-01
Date	Signature: 81-08-26 / Réception: 81-11-09	**Durée**	Du / Au
Nombre de salariés régis par la convention collective			

Association	Employeur
☐ Déposant Vitriers Travailleurs du Verre, local 1135 de la Frat. Int. des Peintres et Métiers Connexes 110 ouest, Place Crémazie ste 640 Montréal, Qué. H2P 1B9	☐ Déposant Les Produits de Papier Lapaco Ltée 1400 - 1ère avenue Ville Ste-Catherine, Qué. J0L 1E0

Unité de négociation

- Modification de l'article 7.01-A de la convention collective.

Région	06-06	**Activité**	2710 (5)	**Affiliation**	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

Déposant: Chabot, Downs, Laurier & Céré
Att: Me Claude Céré
356 - 90e avenue
Ville Lasalle, Qué.
H8R 2Z7

Pour le commissaire général du travail

Signature: [signature] Date: 81-11-13

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

003 (011)

RECHERCHE

l'employeur devra à l'avenir se lire de la façon suivante:

- Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête de la Reine
- St-Jean-Baptiste
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël

NOV -9 14 14

.../2

Chabot, Downs, Laurier & Céré

AVOCATS – LAWYERS

GAETAN CHABOT, B.A., LL.B.
KEVIN DOWNS, B.A., LL.L.
JACQUES LAURIER, B.A., LL.L.
CLAUDE CÉRÉ, B. SC. ECON., LL.L.

356 - 90e AVENUE
CITÉ DE LASALLE
QUÉ., CANADA
H8R 2Z7

TÉL.: (514) 363-0220

CITÉ DE LASALLE, P.Q.

Le 26 août 1981

Vitrier-Travailleurs du Verre
(Local 1135)
110 ouest, boulevard Crémazie
Suite 640,
Montréal, Québec.
H2P 1B9

Compétence de M. Robert E. Benoit,
Président-gérant

Re: Les Produits de Papier
Lapaco Ltée,
1400, 1ère avenue,
Ville Ste-Catherine, Québec.
JOL IEO

Et: Vitriers Travailleurs du Verre,
Local 1135 de la Frat. Int. des
Peintres et Métiers Connexes,
110 ouest, boul. Crémazie,
Suite 640,
Montréal, Québec.
H2P 1B9

Cher Monsieur,

LETTRE D'ENTENTE

L'article 7.01A de la convention collective intervenue entre les parties et concernant les jours fériés chômés et payés par l'employeur devra à l'avenir se lire de la façon suivante:

- Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête de la Reine
- St-Jean-Baptiste
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël

.../2

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

6284-4

DÉPÔT

Dépôt N°:

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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19635-01
Date	Signature: 84-08-10	Réception: 84-08-10	**Durée** Du: Au:	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Vitriers Travailleurs du Verre Local 1135 110 Ouest Crémazie ste 640 Montréal, Québec H2P 1B9	☐ Déposant Les Produits de Papier Lapaco 1400 -1ère Avenue Ville Ste-Catherine , Québec JOL 1E0
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 2710(5) Affiliation 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

Entente: Modifier article 19.05 de la convention collective - Travail exécuté dimanche & Samedi, et jours fériés.
Dans votre dossier au Ministère, le nom, de l'employeur figure comme suit: Les Produits de Papiers Lapoco Ltée et l'association figure comme suit: Vitriers Travailleur du Verre, local 1135 de la Fraternité Internationale des Peintres et Métiers connexes. Il y aurait lieu d'indiquer tout changementpour éviter toute erreur administrative.
Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David/ms	84-08-28

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

003 (113)

RECHERCHE

La présente lettre d'entente entrera en vigueur à la date de sa signature. Une fois déposée au Ministère du Travail, cette entente fera partie intégrante de la convention collective en vigueur entre les parties, conformément à l'article 72 du Code du Travail.

Signé à Ville Ste-Catherine ce 10 août jour de l'an 1984

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE
Local 1135

Pierre [illegible]

LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO

Henry Passone

Dossier
M-19635-01

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE
Local 1135
110 ouest, Crémazie
Suite 640
Montréal, (Québec)

ET: LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO
1400, 1ère Avenue
Ville Ste-Catherine, (Québec)

Les parties conviennent de modifier l'article 19.05 de la convention collective en vigueur de la façon suivante:

19.05

a) Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré à raison de deux (2) fois le taux horaire régulier du salarié;

b) Tout travail exécuté le samedi sera rémunéré une fois et demie (1 1/2) le taux horaire régulier du salarié;

c) Tout travail exécuté durant un jour férié sera rémunéré à raison de deux (2) fois le taux horaire régulier du salarié;

La présente lettre d'entente entrera en vigueur à la date de sa signature. Une fois déposée au Ministère du Travail, cette entente fera partie intégrante de la convention collective en vigueur entre les parties, conformément à l'article 72 du Code du Travail.

Signé à Ville Ste-Catherine ce 10 août jour de l'an 1984

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE Local 1135	LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO
Pierre Fleury	Henry Pascone

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

DÉPÔT

06284-4

Dépôt N°: 8 4 0 5 1 2 0

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	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19635-01
Date	Signature: 84-04-17	Réception: 84-04-19	**Durée** Du: 84-04-17	Au: 86-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 27

Association	Employeur
☒ Déposant Vitriers Trav. du Verre, loc. 1135 de la Frat. Int. des Peintres et Métiers Connexes Att: Mme Sylvie Godard 110 O. boul. Crémazie, ste 640 Montréal, QC. H2P 1B9	☐ Déposant Les Produits de Papier Lapaco Ltée 1400 - 1ère avenue Ville Ste-Catherine, QC. J0L 1E0
☐ Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 2710 (5) Affiliation: 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

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg

Date: 84-05-18

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

003 (113)

RECHERCHE

MONTREAL RECEIVED APR 19 15:05

Dossier: M-19635-01
Affaire: MR-010-09-80 MR-045-09-80
MR-067-10-80

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE:

LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO LTEE,
1400, 1ière Avenue,
Ville Ste-Catherine, Québec.
JOL 1EO

ci-après appelé "l'Employeur"

ET:

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE,
LOCAL 1135 (section papier),
F.I.P.M.C.

ayant sa principale place d'affaires au 110 ouest, Crémazie, suite 640, dans les cité et district de Montréal,

Ci-après appelée "l'Union"

(1984 - 1986)

ARTICLE 1 — BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS

1.01 La présente convention a pour but de satisfaire le désir des parties de coopérer et de travailler dans l'harmonie et le respect de leurs droits respectifs, pour promouvoir leur intérêts mutuels dans l'exploitation de l'usine de l'Employeur, et à cette fin, d'établir des conditions de travail mutuellement satisfaisantes et une procédure ordonnée de règlement rapide et équitable de griefs.

1.02 La présente convention s'applique à tous les salariés au sens du Code du travail à l'emploi de l'Employeur, à l'exception des cadres, contremaîtres, vendeurs, commis de bureau.

Le contremaître n'accomplira aucun travail qui serait dévolu aux salariés de l'unité de négociations et qui aurait pour effet de remplacer des salariés de production et/ou de service sur leur opération sauf les cas suivants:

une urgence sécuritaire ou un travail expérimental et mention expresse dans la convention collective.

1.03 Le mot "Employeur" dans la présente convention désigne: LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO LTEE.

1.04 Le mot "Union" dans la présente convention désigne LES VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135 (SECTION PAPIER).

1.05 Les mots "délégué d'Union" (Steward) ou "délégué général d'Union" (chief steward) dans la présente convention désignent un salarié élu par et parmi les salariés au sein de l'Entreprise de son Employeur ou nommé par l'Union parmi les susdits salariés.

1.06 Les mots "Agents d'affaires" dans la présente convention désignent un employé permanent de l'Union, rémunéré par elle, pour l'administration de la présente convention collective.

1.07 Le mot "chef d'équipe" dans la présente convention désigne un employé régulier de l'Employeur qui est régi par le certificat d'accréditation et qui par ses fonctions dirige la production, dirige d'autres salariés, mais n'a pas le droit d'engager ou de congédier et qui ne possède pas les autres droits et prérogatives d'un contremaître.

. . . 2/

L'Union avisera par écrit l'Employeur de tout changement dans le montant de cotisation mensuelle et droits d'entrée. Cet avis devra être donné au plus tard le quinzième jour de chaque mois de l'année afin que les changements prennent effet lors de la première paie du mois suivant.

4.04 L'Employeur avisera par écrit l'Union, avec copie aux délégués d'Union, de l'embauche de tout salarié dans la semaine suivant immédiatement la date d'embauche et il donnera sur cet avis le nom, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale, l'adresse, le numéro de téléphone et la classification du salarié.

4.05 L'Employeur s'engage à aviser tout nouveau salarié assujetti à la présente convention des dispositions relatives aux déductions qui y sont contenues ou qui sont connues par l'Employeur.

4.06 L'Employeur qui ne fait pas les remises tel que décrit aux articles 4.01, 4.02 et 4.03, devra payer un pour cent (1%) par mois à compter de la date du défaut.

4.07 L'Employeur devra refuser d'embaucher un salarié qui refuse de devenir membre de l'Union à defaut de quoi, l'emploi dudit salarié sera considéré comme nul ab initio.

4.08 L'Union s'engage à indemniser totalement l'Employeur de toute action résultant des déductions ainsi faites qui pourrait être intentée par un employé ou un groupe d'employés contre l'Employeur et l'Union accepte la responsabilité entière et exclusive quant à la disposition des sommes ainsi déduites, à compter de la réception par elle, de ses sommes.

L'Union s'engage à prendre fait et cause pour l'Employeur, si ce dernier lui en fait la demande.

1.08

A) GERANT OU SURINTENDANT

Représentant de l'employeur qui n'est pas régi par le certificat d'accréditation, n'est pas membre de l'Union, qui engage ou congédie les salariés au nom de l'Employeur, mais qui n'a pas le droit de faire le travail des salariés régis par le certificat d'accréditation, sauf pour enseigner, entraîner, construire, monter ou assembler une ancienne ou nouvelle pièce d'équipement ou de machinerie, vérifier, réparer, mettre au point, roder, ajuster ou modifier une pièce d'équipement ou de machinerie, et dans les cas d'urgence, de force majeure ou lorsque les employés refusent de faire du temps supplémentaire.

B) CLASSIFICATION:

Comprend la gradation salariale telle que décrite à l'annexe "B".

1.09

Les mots "salarié régulier", dans la présente convention, désignent un employé faisant partie de l'unité de négociation et ayant complété cinquante (50) jours de travail.

Dans le cas d'une personne embauchée comme imprimeur ou machiniste, la période est alors de cinquante-cinq (55) jours de travail.

1.10

Les mots "salarié en probation", dans la présente convention, désignent un salarié engagé d'une façon régulière, mais n'ayant pas terminé sa période de cinquante (50) ou cinquante-cinq (55) jours, selon le cas, de travail, conformément à la clause 1.09 et il est entendu qu'un tel salarié n'a aucun droit d'ancienneté.

1.11

Les étudiants engagés par l'Employeur durant la période d'été, du 1er juin au 30 août, ne sont pas couverts par la présente convention sauf lorsqu'expressément prévu et n'ont aucun droit d'ancienneté. Lorsqu'un étudiant demeure à l'emploi de la compagnie après la date du 30 août, il acquiert le statut de salarié régulier.

1.12 Dans le cas où un salarié en probation est mis-à-pied, licencié ou congédié et qu'il est rappelé au travail dans les quatre (4) mois suivant la date de la mise à pied, du licenciement ou du congédiement, il se verra reconnaître les jours travaillés précédant cette mise-à-pied, ce licenciement ou ce congédiement pour les fins de calcul de sa période de probation et son ancienneté sera calculée rétroactivement à la date de son dernier retour au travail.

1.13 Dans la présente convention, lorsque le mot "salarié" ou "employé" apparît seul, il doit être interprété comme s'appliquant uniquement aux employés réguliers, tel que défini à la clause 1.09 ci-haut, ainsi qu'aux employés en probation et aux étudiants, ces derniers ne pouvant cependant pas bénéficier de la clause d'ancienneté ni de la procédure de grief en cas de mesures disciplinaires ou de renvoi.

1.14 La semaine de travail et de paye débute le mercredi à 00:01 minute a.m. et se termine le mardi à 24:00 p.m. (minuit).

ARTICLE 2 REPRESENTATIONS PATRONALES-SYNDICALES

2.01 Les Produits de Papier Lapaco Ltée adhérant aux présentes reconnaît l'Union comme seul agent négociateur et représentant des salariés auxquels la présente convention collective s'applique tel que défini dans le certificat d'accréditation du 7 décembre 1980.

2.02 L'Union reconnaît Les Produits de Papier Lapaco Ltée comme le seul agent négociateur et le seul représentant de l'Employeur qui à la signature des présentes ou au cours de la présente entente adhère par écrit aux termes de la présente entente.

2.03 La présente convention collective s'applique aux salariés de Les Produits de Papier Lapaco Ltée qui sont visés par le certificat d'accréditation émis le 7 décembre 1980.

2.04 Nouveaux salariés:

L'Employeur consent à renseigner tous les nouveaux salariés, lorsqu'ils entreront au service de la compagnie, sur l'existence d'une convention collective entre la compagnie et l'Union et à donner à ces nouveaux salariés le nom du ou des délégués d'union.

2.05 L'Employeur convient qu'il n'utilisera pas de discrimination illégale à l'endroit des salariés.

ARTICLE 3 - ACTIVITES DE L'EMPLOYEUR

Les activités de l'employeur concernent la production de produits de papier disposable, utilisés dans les services d'hôtellerie, restauration, hospitalier et autres domaines connexes.

ARTICLE 4 SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS

4.01 a) Tout nouveau salarié devra, comme condition d'emploi et de maintien d'emploi, devenir membre de l'Union le jour de son engagement et devra signer l'appendice "A".

Trente (30) jours après la date d'embauche, l'Employeur précomptera sur la paie de ce salarié le montant dû pour les droits d'entrée fixés par les statuts ou les règlements de l'Union et en fera la remise à l'Union avec son rapport mensuel, tout en indiquant la classification de ce nouveau salarié.

b) Toutefois, l'Employeur ne sera pas obligé de congédier un employé pour le seul motif qu'il aurait été expulsé de l'Union pour une raison autre que le défaut de payer ses cotisations syndicales.

A la demande de l'Union, l'Employeur est tenu de suspendre jusqu'à paiement des arrérages de cotisations syndicales, droits d'entrée, tout salarié en défaut de son seul fait de payer à l'Union lesdits montants.

4.02 L'Employeur s'engage à déduire de la première paie de chaque mois de chaque salarié de l'unité de négociation une cotisation syndicale fixée par l'Union ou un montant égal à celle-ci.

4.03 Les retenues mensuelles prévues à l'article 4.02 de même que les droits d'entrée seront remises dans les quinze (15) jours du mois suivant par l'Employeur, au secrétaire financier de l'Union, par chèque, à l'ordre de l'Union.

En même temps que chaque remise, l'Employeur fournira à l'Union un état détaillé mentionnant les noms des salariés, leur numéro d'assurance sociale, leur classification et les montants ainsi retenus à chacun respectivement.

L'Union avisera par écrit l'Employeur de tout changement dans le montant de cotisation mensuelle et droits d'entrée. Cet avis devra être donné au plus tard le quinzième jour de chaque mois de l'année afin que les changements prennent effet lors de la première paie du mois suivant.

4.04 L'Employeur avisera par écrit l'Union, avec copie aux délégués d'Union, de l'embauche de tout salarié dans la semaine suivant immédiatement la date d'embauche et il donnera sur cet avis le nom, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale, l'adresse, le numéro de téléphone et la classification du salarié.

4.05 L'Employeur s'engage à aviser tout nouveau salarié assujetti à la présente convention des dispositions relatives aux déductions qui y sont contenues ou qui sont connues par l'Employeur.

4.06 L'Employeur qui ne fait pas les remises tel que décrit aux articles 4.01, 4.02 et 4.03, devra payer un pour cent (1%) par mois à compter de la date du défaut.

4.07 L'Employeur devra refuser d'embaucher un salarié qui refuse de devenir membre de l'Union à defaut de quoi, l'emploi dudit salarié sera considéré comme nul ab initio.

4.08 L'Union s'engage à indemniser totalement l'Employeur de toute action résultant des déductions ainsi faites qui pourrait être intentée par un employé ou un groupe d'employés contre l'Employeur et l'Union accepte la responsabilité entière et exclusive quant à la disposition des sommes ainsi déduites, à compter de la réception par elle, de ses sommes.

L'Union s'engage à prendre fait et cause pour l'Employeur, si ce dernier lui en fait la demande.

ARTICLE 5 DELEGUES D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES

5.01 L'Employeur accepte que l'Union nomme ou fasse élire, parmi les salariés, un (1) délégué général d'union et un (1) délégué qui, en l'absence du délégué général d'union, agira aux lieu et place de ce dernier. S'il y a lieu, l'Union pourra nommer ou faire élire un (1) autre délégué pour le quart de soir de même que pour le quart de nuit.

5.02 Le délégué général d'union, à l'intérieur, devra être un salarié régulier de l'Employeur et avoir au moins douze (12) mois d'ancienneté et sera nommé par l'Union.

5.03 L'Employeur s'engage à donner instructions à tous les membres de son personnel dirigeant de coopérer avec le délégué général et les délégués dans l'accomplissement de leur devoir.

5.04 L'Union s'engage à donner instructions à ses officiers, délégué général, délégués et membres, de donner leur coopération la plus entière à l'Employeur et à son personnel dirigeant.

a) Il sera permis au délégué général ou, en son absence, au délégué, de quitter son travail sans perte de salaire pour enquêter ou soumettre un grief auprès de l'Employeur ou pour assister à une rencontre convoquée par l'Employeur. Une telle absence doit se faire sans abus et le délégué devra aviser un représentant de l'Employeur.

b) Lors de toute rencontre entre l'Employeur et un salarié, impliquant une mesure disciplinaire ou pouvant donner lieu à une mesure disciplinaire, le salarié qui le demande pourra être accompagné du délégué général ou en son absence, du délégué.

5.05 En autant qu'il annonce sa visite, l'agent d'affaires de l'Union aura accès à l'établissement de l'Employeur durant les heures d'affaires pour enquêter et vérifier si les termes de la présente convention collective sont observés.

5.06 L'Union fournira à l'Employeur les noms de ses officiers dûment élus et du délégué général d'union nommé comme susdit; l'Employeur fournira à l'Union les noms de tous ses contremaîtres, surveillants, surintendants et autres officiers qui pourront être appelés à agir au nom de l'Employeur dans l'application de la présente convention et indiquera de plus, vis-à-vis chaque nom, le titre de chacun d'entre eux, de manière à indiquer la nature et l'étendue de son autorité.

5.07 Si un salarié, membre de l'Union, est élu ou nommé à une fonction permanente de l'Union, qui nécessite un permis d'absence sans solde, ce salarié sera autorisé à prendre un tel congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois après en avoir prévenu l'Employeur par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance. A l'expiration du congé sans solde, le salarié sera réintégré dans ses fonctions dans les trente (30) jours suivants et il sera rétribué au taux en vigueur à l'expiration du congé sans solde. Si le congé sans solde se poursuit au-delà du douze (12) mois, le salarié sera considéré comme ayant démissionné à partir de cette date.

ARTICLE 6 PROCEDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

6.01 L'Union, le délégué général ou un salarié peut soulever tout grief dans le cas d'une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

6.02 Un grief doit être logé par écrit et remis au directeur du personnel ou l'équivalent, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement donnant lieu au grief. Le directeur du personnel ou l'équivalent soumet sa réponse écrite dans les quinze (15) jours ouvrables suivants.

6.03 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du directeur du personnel ou son équivalent, ou de l'expiration de son délai de réponse, le grief peut être porté à arbitrage par l'une ou l'autre des parties.

6.04 Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, les parties conviennent de choisir un arbitre et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande d'arbitrage. Faute d'entente entre les parties, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser,à l'expiration du délai ci-avant mentionné, au Ministère du Travail pour la nomination d'un arbitre.

6.05 Les dispositions de la convention collective lient l'arbitre. Il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire à la convention collective.

6.06 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie toutes les parties.

6.07 L'Employeur qui suspend ou congédie un salarié doit communiquer par écrit au salarié en question et à l'Union, dans un délai de dix (10) jours ouvrables, les motifs de cette suspension ou de ce congédiement.

6.08 Une réprimande écrite est retirée du dossier disciplinaire d'un salarié après dix-huit (18) mois de calendrier sans récidive. Un avis disciplinaire impliquant une suspension est retiré du dossier disciplinaire d'un salarié après vingt-quatre (24) mois de calendrier sans récidive.

6.09 Les délais stipulés aux présentes sont de rigueur et ne peuvent être étendus que par le consentement écrit de l'agent d'affaires et du représentant de l'Employeur.

6.10 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à part égale par l'Union et l'Employeur.

6.11 Dans le cas où l'imposition d'une mesure disciplinaire est soumise à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. L'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toutefois, lorsque la convention collective prévoit une sanction déterminée pour la faute reprochée au salarié dans le cas soumis à l'arbitrage, l'arbitre ne peut que confirmer ou annuler la décision de l'Employeur ou, le cas échéant, la modifier pour la rendre conforme à la sanction prévue à la convention collective.

ARTICLE 7 JOURS FERIES ET VACANCES ANNUELLES

7.01 a) Les jours fériés suivants seront chômés et payés:

Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête de la Reine
St-Jean Baptiste
Fête du Canada
Noel
Lendemain de Noel
L'Action de Grâces
Fête du Travail

Le nombre d'heures qui sera payé pour ces congés désignés sera égal à un quart régulier de travail.

b) Si l'un ou l'autre des jours fériés prévus au paragraphe précédent coincide avec un samedi, cette fête est reportée au vendredi précédent; s'il coincide avec un dimanche, cette fête est reportée au lundi suivant. Ces jours fériés seront payés à la condition que l'employé ait travaillé la dernière journée de travail précédant la fête et la journée de travail suivant la fête à moins que son absence ne soit motivée par une raison d'ordre médical et nécessairement justifiée par un certificat médical.

Si un congé férié tombe pendant les vacances annuelles d'un salarié, ce salarié aura droit à une journée de plus qui sera ajoutée à ses vacances annuelles.

Une absence autorisée par l'Employeur avant ou après un jour férié ou une mise-à-pied s'effectuent dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent immédiatement un congé férié n'affectent pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié.

c) L'Employeur devra verser l'indemnité prévue pour le congé férié dès la première journée de paie suivant le retour du salarié de ses vacances. Dans le cas de non retour au travail du salarié après sa période de vacances, l'Employeur devra lui faire parvenir, par courrier recommandé, dans les cinq (5) jours de calendrier de la date prévue du retour de ses vacances, son indemnité.

7.02 Les vacances annuelles suivantes seront observées:

i) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année alors en cours, n'ont pas un (1) an de service accumulé à l'emploi de l'Employeur auront droit à une période de jours chômés égale à un (1) jour par mois de service jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours, payée à raison de 4% du salaire gagné depuis le 30 avril de l'année en cours.

ii) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année alors en cours, auront un (1) an ou plus, mais moins de six (6) ans de service accumulé à l'emploi de l'Employeur, auront droit à une période chômée de deux (2) semaines consécutives de vacances, l'employé a droit à une indemnité équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours de l'année de référence.

iii) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année alors en cours, ont six (6) ans ou plus mais moins de vingt (20) ans de service accumulé à l'emploi de l'Employeur, auront droit à une période chômée de trois (3) semaines de vacances. Pendant ces vacances, l'employé a droit à une indemnité équivalante à six pour cent (6%) du salaire gagné au cours de l'année de référence.

iv) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année alors en cours, ont vingt (20) ans ou plus de service accumulé à l'emploi de l'Employeur, auront droit à une période chômée de quatre (4) semaines de vacances. Pendant ces vacances, l'employé a droit à une indemnité équivalant à huit pour cent (8%) du salaire gagné au cours de l'année de référence.

7.03 L'atelier de l'Employeur sera fermé pour fin de vacances, les deux (2) dernières semaines complètes de juillet; toutefois, l'Employeur pourra ouvrir avec une équipe qui sera demandée par ancienneté selon le besoin et dans ce cas, le salarié pourra refuser. Selon entente entre les parties, les vacances pourront être déplacées.

a) Le salarié ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances pourra avoir une troisième semaine, consécutive aux deux premières semaines. Le salarié doit cependant en faire la demande à l'Employeur avant le 1er juin. Le salarié ayant droit à trois (3) semaines de vacances pourra, si l'Employeur y consent, avoir une quatrième semaine consécutive aux trois premières semaines. Le salarié doit cependant en faire la demande à l'Employeur avant le 1er juin.

b) Dans les cas mentionnés à la Clause 7.03 (a), la priorité des demandes formulées par les salariés d'une même classification sera accordée selon l'ancienneté en commençant par le salarié possédant le plus d'ancienneté. L'Employeur ne peut refuser le choix de la période de vacances, tel que demandé par le salarié, sans motif valable et l'employeur doit, en cas de refus, consigner ses motifs par écrit et les soumettre au salarié concerné avant le 15 juin.

7.04 Dans le cas du décès d'un salarié, ses héritiers légaux peuvent réclamer l'indemnité de vacances annuelles et de jours fériés et chômés de ce salarié.

c) Si un salarié désire prendre sa troisième ou quatrième semaine de vacances à une période autre que celle prévue à la clause 7.03 (a), il pourra le faire à la condition qu'il obtienne le consentement de l'employeur, lequel ne sera pas indûment refusé.

7.05 <u>Paiement des vacances</u>:

L'indemnité de vacances devra être payée au moins sept (7) jours de calendrier avant la date du départ du salarié pour ses vacances. En cas d'erreur sur la paye de vacances, la Clause 14.02 (dernier paragraphe) s'appliquera.

ARTICLE 8 — ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté se définit comme la durée totale en jours de travail, des services continus d'un employé depuis sa dernière date d'entrée au service de l'Employeur.

8.02 Un jour de travail se définit comme étant une (1) journée complète de travail ou deux (2) demi-journées de travail. Les journées ou demi-journées de vacances prises en période d'emploi et les congés fériés chômés, sont comptés comme des jours ou demi-jours de travail.

8.03 Il en est de même des jours ouvrables perdus par suite d'une maladie ou blessure causée ou occasionnée par son travail ainsi que dans le cas de grossesse, mais jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois d'absence dans chaque cas et à la condition d'être justifiés par un certificat d'un médecin désigné par l'employé.

8.04 Tout nouvel employé acquiert de l'ancienneté après avoir complété sa période de probation tel que défini à la clause 1.09 ou 1.11, le cas échéant, de la présente convention et elle est alors rétroactive à la date de son embauchage.

8.05 Effets de la pénurie de travail

Quand une pénurie de travail de plus de deux (2) jours ouvrables nécessite, dans une classification donnée, la diminution du personnel, l'Employeur procèdera de la manière suivante:

i) il met à pied les salariés n'ayant pas complété leur période de probation dans la classification affectée par la diminution de personnel;

ii) il met à pied les salariés ayant le moins d'ancienneté dans la classification affectée par la diminution de personnel. Ces salariés pourront, dans les vingt-quatre (24)

heures qui suivent, aviser l'Employeur de leur intention d'exercer leur droit de déplacement dans une autre classification. Pour avoir droit au déplacement, le salarié doit déplacer un salarié moins ancien que lui et doit être capable et compétent pour accomplir les exigences normales de la tâche.

Rappel au travail

Dans le cas de rappel au travail, le dernier salarié mis à pied est le premier rappelé en autant qu'il soit capable et compétent pour accomplir les exigences normales de la tâche. Dans le cas de doute, l'Employeur peut consulter l'Union.

8.06 Dans le cas de promotion, l'Employeur considérera l'habileté, la compétence, l'efficacité et l'expérience et la durée de services continus. Dans le cas où les quatre (4) premiers facteurs seraient relativement égaux, l'ancienneté prévaudra. Les promotions en dehors des cadres de l'unité de négociation ne seront pas sujettes à la procédure de griefs ni à la présente convention.

8.07 Pour le calcul de l'ancienneté de chaque employé, l'Union accepte les dates d'entrée en service mentionnées en regard des noms des employés sur une liste annexée aux présentes pour en faire partie et intitulée Annexe " ".

8.08 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

i) s'il quitte volontairement son emploi;

ii) s'il est congédié pour cause;

iii) s'il s'est absenté du travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans permission ou raison valable;

iv) s'il est mis à pied pour une période continue excédant cinquante-deux (52) semaines;

v) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois;

vi) s'il est absent à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois;

vii) si, à la suite d'une mise à pied, il est rappelé par avis écrit à sa dernière adresse laissée à l'Employeur, et qu'il ne se rapporte pas au travail durant les trois (3) jours ouvrables suivant la mise à la poste d'un tel avis, par courrier recommandé, et qu'après un tel délai, l'Employeur a avisé l'Union et que l'employé ne s'est pas rapporté dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis par l'Union.

8.09 L'ancienneté stipulée aux présentes est une ancienneté d'usine.

8.10 Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la signature de la convention et par la suite, chaque année, au plus tard au 1er avril, l'Employeur remet à l'Union, avec copie au délégué général, la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom;
- adresse postale;
- code postal;
- date d'entrée;
- classification;
- salaire;
- numéro d'assurance sociale;
- ancienneté;
- numéro de téléphone, si disponible.

a) Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'Employeur remet à l'Union, avec copie au délégué général d'union, les nouvelles adresses, le code postal et les nouveaux numéros de téléphone des salariés qui ont déménagé depuis la production de la liste.

Ladite liste amputée de l'adresse, code postal, du numéro de téléphone et de la date de naissance est affichée au plus tard le 5 avril, par l'Employeur, à un endroit accessible aux salariés pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié ou l'Union peut demander la correction de la liste. A l'expiration du délai de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues.

8.12 a) Si l'Employeur décide de combler, de façon non temporaire, un poste vacant ou un poste nouvellement créé, il doit en afficher un avis à un endroit accessible aux salariés durant une période de cinq (5) jours ouvrables. En même temps, l'Employeur en transmet copie au délégué général d'Union ou au délégué d'Union. L'avis précisera le titre d'emploi, les heures de travail, le salaire ainsi que les exigences et qualification pour combler ledit poste.

b) Le candidat sera choisi par l'Employeur parmi ceux qui ont postulé selon les critères établis à la Clause 8.06.

c) Si aucun des postulants n'est choisi par l'Employeur, celui-ci pourra combler ledit poste de tout autre manière.

d) l'Employeur pourra combler temporairement tout poste vacant ou nouvellement créé pendant une période n'excédant pas trente (30) jours ouvrables. Après cette période le poste vacant ou nouvellement créé devra être affiché.

8.13 Dans des cas de mises-à-pieds pour plus d'un mois et si le salarié le demande, l'Employeur lui accrodera les vacances auxquelles il a droit à la date de la mise-à-pied et lui versera l'indemnité de vacances à laquelle il a droit à cette date. En aucun temps, le versement par l'Employeur de l'indemnité ne sera assimilé à une rupture du lien d'emploi.

ARTICLE 9 — ABSENCES AUTORISEES

9.01 — Pour affaires syndicales

L'Employeur accordera la permission à un maximum de trois (3) salariés de s'absenter sans paye, pour leur permettre d'assister aux conventions ou aux conférences de l'Union, pourvu que de l'avis de l'Employeur ces absences ne nuisent d'aucune manière à l'opération efficace de l'atelier.

9.02

A) Le salarié peut s'absenter du travail pendant trois (3) journées sans réduction de salaire à l'occasion du décès ou de funérailles d'un enfant, de sa conjointe (ou de son conjoint), de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Une journée additionnelle sans salaire, lui sera accordée si la personne décédée est exposée et inhumée à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres du lieu de résidence du salarié.

B) Le salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans salaire, dans le cas du décès d'un beau-père ou belle-mère, d'un beau-frère ou belle-soeur, d'un petit-enfant ou d'un grand-parent.

9.03

A) Un salarié qui se marie aura droit à une (1) journée de congé payée.

B) Un salarié dont la conjointe donne naissance ou adopte un enfant aura droit à deux (2) jours de congé payé dans les dix (10) jours précédant ou suivant la naissance ou l'adoption.

C) Un salarié appelé à agir comme juré sera considéré comme étant au travail et il reçoit, pendant la période où il est appelé à agir comme juré, la différence entre le montant versé à ce titre par la Cour et son salaire.

9.04

Si requis par l'Employeur, le salarié devra faire la preuve de la survenance d'un des événements mentionnéa au présent article.

ARTICLE 10 SECURITE ET SANTE

10.01 Les deux (2) parties conviennent de collaborer étroitement et dans toute la mesure du possible à la prévention des accidents et à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité édictées périodiquement par l'Employeur.

10.02 L'Employeur devra fournir aux salariés, une trousse de premiers soins, laquelle trousse sera fermée à clé et seuls un représentant de l'Employeur et le délégué général d'Union seront en possession d'une clé chacun.

Chaque camion de l'Employeur devra être menu d'une petite trousse de premiers soins.

10.03 L'Employeur doit, à l'intérieur de l'atelier, voir à aménager un endroit fermé, convenable et propre à l'usage de ses salariés. Cet endroit doit être équipé de tables, de chaises ou de bancs pour permettre aux salariés de prendre leur repas et leur période de repos. Cet endroit sera également muni de crochets afin de permettre aux employés de suspendre leurs vêtements.

L'Employeur devra permettre également aux employés l'utilisation et l'accès de machines distributrices aux périodes de repos et de repas telles que déterminées.

L'Employeur devra permettre également aux employés l'utilisation et l'accès à une cantine mobile qui se présentera aux périodes de repas telles que déterminées.

10.04 L'Employeur devra, durant les heures de travail, tenir les voies d'accès et sorties d'urgence libres de tout obstacle.

10.05 L'Employeur s'engage à fournir aux machinistes les lunettes et les gants de soudure.

10.06 Un salarié victime d'un accident de travail qui nécessite son absence du travail pour visiter le médecin ou l'hôpital aura droit à une journée régulière de paye le jour de l'accident, en plus, il devra se conformer à la loi des accidents du travail et l'Employeur devra payer les frais de transport à l'hôpital.

10.07 L'Employeur doit aviser, dans les plus brefs délais, le délégué général ou un délégué, de tout accident de travail qui survient aux salariés.

10.08 Le délégué général d'union peut, sans perte de salaire, accompagner l'inspecteur de la C.S.S.T. lors d'une visite de ce dernier dans l'usine.

10.09 L'Employeur convient de faire installer un téléphone pour l'usage des salariés. L'appareil sera installé dans un endroit déterminé par entente entre les parties.

10.10 Un salarié ayant été incapable de travailler à cause d'un accident ou de maladie, sera rétabli dans ses fonctions dès qu'il sera apte à reprendre l'exécution de ses fonctions normales s'il n'a pas perdu son ancienneté et à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 11 — TABLEAU D'INFORMATION

11.01 L'Employeur met à la disposition de l'Union un tableau fermé servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise au délégué d'Union.

11.02 L'Union peut afficher sur ce tableau les documents signés par un représentant autorisé de l'Union.

11.03 Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

11.04 L'emplacement du tableau d'affichage fait l'objet d'une entente avec l'Union et l'Employeur.

ARTICLE 12 DROITS DE L'EMPLOYEUR

12.01 L'Union reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif de diriger et d'opérer son établissement et son équipement, sujet aux seules restrictions imposées par la loi et en autant que ce droit n'est pas incompatible avec les termes de la présente convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui n'y sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints incluant, sans limiter la généralité de ce qui précède:

a) le droit de maintenir l'ordre, la discipline et d'assurer la bonne marche, la sécurité et l'efficacité des opérations.

b) le droit d'innover, changer et améliorer les méthodes et procédures de travail et de fabrication.

c) le droit d'établir et de modifier les programmmes de vente, de distribution et de production.

d) le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, transférer et rétrograder.

e) le droit de faire des règlements, de les amender, de suspendre, congédier ou autrement discipliner les salariés.

12.02 L'Employeur convient d'exercer chacune des fonctions ci-haut mentionnées d'une manière conforme aux termes de cette convention.

12.03 Tout salarié qui aura été discipliné, pourra soumettre son cas pour être décidé conformément à la procédure de grief établie dans la présente convention. Durant sa période de probation, un salarié aura aucun droit de grief concernant tout cessation d'emploi.

ARTICLE 13 PROHIBITION DES GREVES ET DES LOCKOUTS

13.01 Pendant la présente convention, il n'y aura ni grève, ni ralentissement, ni arrêt de travail total ou partiel de la part des salariés et il n'y aura pas de contre-grève (lock-out) de la part de l'Employeur.

13.02 L'Union s'engage à ne pas impliquer un ou des salariés de l'Employeur ni l'Employeur dans une grève de sympathie ou autre grève de même nature.

ARTICLE 14 CLASSIFICATION ET SALAIRES

14.01 Le mode de paiement en vigueur est le système "salaire à l'heure".

14.02 Période de paie et bulletin de paie

Le salaire doit être versé en espèces le vendredi midi ou par chèque au plus tard le jeudi dans la semaine habituelle de l'Employeur. L'Employeur doit remettre aux salariés, avec chaque paie, un état détaillé séparé contenant les mentions suivantes:

a) les nom et prénom du salarié;

b) le nombre d'heures normales;

c) le nombre d'heures supplémentaires de travail;

d) le taux horaire du salaire;

e) le montant du salaire brut;

f) la nature et le montant des retenues opérées;

g) le montant du salaire net;

h) le pourcentage de vacances;

Dans le cas du quart de soir, le salaire doit être versé en espèces le jeudi à 16 heures ou par chèque, le mercredi dans la semaine de paie.

Toute erreur sur les chèques de paie ou montants en espèces, seront corrigées en dedans de trois (3) jours ouvrables après qu'elles auront été rapportées.

14.03 Si un employé est temporairement transféré pendant au plus une (1) journée à la demande de l'Employeur pour remplacer un autre employé ou pour toute autre raison semblable, sur une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conservera, le taux de sa tâche régulière pendant au maximum une (1) journée, à moins d'entente précise pour allonger cette période maximale.

14.04 Il est entendu que la disposition de l'article 14.03 ne s'applique pas dans le cas d'un tel transfert découlant d'une mise à pied.

14.05 Si un employé est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il reçoit le taux de cette tâche après avoir accompli ladite tâche pendant au moins une (1) journée et à la condition de produite la même quantité de travail que les autres ou de satisfaire aux exigences normales de la tâche.

14.06 A) Pour la durée de la présente convention collective, les classifications et les taux horaires sont les suivants:

CLASSIFICATIONS	24-03-1984	24-03-85	24-03-86
	$	$	$
JOURNALIER	5.55	6.00	6.45
APPRENTI MACHINISTE	5.65	6.10	6.55
OPERATEUR MACHINE A NAPPERONS	6.25	6.70	7.15
OPERATEUR MACHINE A GAUFFRES	6.75	7.20	7.65
JOURNALIER SPECIALISTE	6.85	7.30	7.75
EXPEDITEUR	6.85	7.30	7.75
IMPRIMEUR	7.90	8.35	8.80
MACHINISTE	8.65	9.10	9.55

B) Les étudiants seront rémunérés au taux de salaire minimum en vigueur au Québec.

C) Les salariés en probation seront rémunérés au taux prévu à leur classification, moins un dollar (1 $) l'heure.

D) Le salaire de base de Monsieur Messenger est réajusté à $6.20 l'heure. Il sera augmenté de 45¢ l'heure à la date de signature (24-03-84) de la présente convention, puis de 45¢ l'heure le 24 mars 1985 et de 45¢ l'heure le 24 mars 1986.

ARTICLE 15 TAUX SUPERIEURS DE SALAIRE

15.01 Quels que soient les taux de salaire stipulés aux présentes, il n'y aura aucune diminution dans le taux de salaire d'un salarié dont le taux actuel est supérieur au taux stipulé pour sa classification, tant et aussi longtemps qu'il demeure dans cette classification.

ARTICLE 16 PRIMES

16.01 A tout salarié pendant qu'il agit comme chef d'équipe, l'Employeur paiera une prime de trente-cinq cents ($0.35) l'heure.

16.02 PRIME DU SOIR

L'Employeur paiera à tout salarié travaillant et assigné au quart du soir, une prime de vingt cents (0.20) l'heure.

ARTICLE 17 CONGE DE MATERNITE:

17.01 L'Employeur s'engage à se conformer à la législation applicable dans le domaine de même qu'aux dispositions inscrites ci-dessous:

a) Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficiés si elle avait été alors au travail.

b) Congés spéciaux à l'occasion d'une grossesse.

Affectation provisoire et congé spécial lorsque les conditions de travail comportent des risques de maladies infectueuses ou des physiques pour elle ou l'enfant à naître, la salariée enceinte peut demander d'être affectée provisoirement à une autre tâche ou poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire. Elle doit présenter un certificat médical à cet effet. La salariée ainsi affectée à une autre tâche ou poste conserve les droits et les privilèges rattachés à son poste.

c) Autres congés spéciaux.

La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut, toutefois, se prolonger au delà du début de la huitième semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.

- Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée autrement avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue d'accouchement.

- Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

ARTICLE 18 PAUSE CAFE

18.01 Les salariés ont droit à une interruption de travail payée de Dix (10) minutes par moitié de journée de travail.

ARTICLE 19 — HEURES DE TRAVAIL

19.01 La semaine de travail est de Quarante (40) heures, à raison de Huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi, inclusivement.

19.02 PERIODE DE REPAS

a) Pour le quart de jour:

Une période de repas de soixante (60) minutes non rémunérée sera accordée au salarié vers le milieu de la journée de travail. L'Employeur pourra céduler cette période de repas.

b) Pour le quart du soir:

Une période de repas de trente (30) minutes, sans perte de salaire sera accordée au salarié vers le milieu de la journée de travail. L'Employeur pourra céduler cette période de repas.

19.03 Lorsque l'Employeur jugera utile de créer un quart du soir, après s'être informé auprès des salariés pour savoir quels sont ceux qui sont intéressés à travailler sur ce quart, et après avoir obtenu le consentement écrit de chaque employé intéressé, l'Employeur choisira les employés selon la procédure suivante:

a) si le nombre d'employés intéressés est supérieur au nombre requis, l'Employeur procèdera selon l'ancienneté de chacun en accordant préférence à l'employé qui a le plus d'ancienneté.

b) si le nombre d'employés intéressés est inférieur au nombre requis, l'Employeur procèdera dans l'ordre inverse de l'ancienneté en choisissant d'abord celui qui a le moins d'ancienneté.

Dans tous les cas, l'ancienneté prévaudra uniquement lorsque la compétence et l'habileté sont égales entre plusieurs employés. Il est convenu que la compagnie établira la compétence et l'habileté des employés.

19.04

Tout travail accompli après huit heures trente (8½) de travail effectué dans une journée de travail ou tout travail accompli après quarante (40) heures de travail dans une semaine sera rémunéré une fois et demie (1½) le taux horaire régulier du salarié. Toutefois, il n'y aura pas duplication du paiement du surtemps quotidien et du surtemps hebdomadaire.

Les heures de travail sont de 8:00 heures à 17:00 heures pour le quart de jour et de 17:00 heures à 1:00 heure pour le quart du soir.

19.05

a) Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré à raison de deux fois le taux horaire régulier du salarié;

b) Tout travail exécuté durant un jour férié sera rémunéré à raison de deux fois le taux horaire régulier du salarié.

19.06

a) Le salarié qui sera requis de travailler en surtemps, aura droit à une période de repos de dix minutes sans perte de salaire à la fin de son quart avant de reprendre le travail.

b) Le surtemps est effectué sur une base volontaire. Toutefois, lorsque le nombre de volontaires est insuffisant, le salarié capable qui a le moins d'ancienneté dans la classification concernée, sera assigné.

c) Le temps supplémentaire devra être assigné de la façon suivante:

1. Au salarié sur place affecté régulièrement à cette opération ou au salarié sur place qui a été affecté temporairement à cette opération pour plus d'une journée; si ce salarié n'est pas disponible;

2. au salarié sur place de la même classification, en commençant par celui ayant le plus d'ancienneté dans la classification;

3. l'employeur s'engage à aviser le salarié sur place du temps supplémentaire disponible avant la fin de son quart de travail.

ARTICLE 20 CLAUSES GENERALES

20.01 Une réunion de l'Employeur et de l'Union peut être tenue sur demande de l'une ou l'autre partie afin de discuter de questions d'intérêts communs, mais après entente sur l'agenda et à intervalle minimum de trois (3) mois.

20.02 L'Employeur coopérera dans le cas où l'Union désire tenir un vote au scrutin secret au sein de l'Union aux fins d'élire les officiers de l'Union.

20.03 Toute disposition de la présente convention collective qui pourra être déclarée contraire à la loi, nulle et sans effet n'affecte en rien la validité des autres dispositions de la convention.

20.04 Il est convenu et compris que la présente convention sera faite en langue française et que toute négociation, avis, tout document seront dans la langue française. Les parties aux présentes sont d'accord que les salariés comme l'Employeur ont le droit d'être entendus dans leur langue maternelle, mais ceci est limité à la langue française et à la langue anglaise.

20.05 Tous les ans, l'Employeur calculera le montant des retenues syndicales et indiquera ces montants sur les formules T-4 et TP-4 fournies pour les gouvernements, de chaque salarié; ces formules seront remises aux salariés au plus tard le 28 février de chaque année.

ARTICLE 21 DUREE DE LA CONVENTION

21.01

A) La présente convention collective entrera en vigueur lors de sa signature et demeurera en vigueur jusqu'au 30 septembre 1986 inclusivement. Cependant, les conditions de travail qui y sont contenues vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

B) La présente convention collective, à l'exclusion des clauses monétaires, rétroagira au 30 septembre 1983. En conséquence, il y aura continuité d'ancienneté depuis cette date.

MONTREAL, ce 17 ième jour de avril, mil neuf cent quatre-vingt-quatre (1984).

LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO LTEE

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135
(section papier)
F.I.P.M.C.

À .....
Nom de l'employeur

JE, soussigné, demande et autorise mon Employeur à déduire de mon salaire et remettre au Secrétaire Financier de la Fraternité Internationale des Vitriers et Travailleurs du Verre, Local 1135, chartrée par F.I.P.M.C., les frais aux montants suivants:

(1) Frais d'initiation au montant de $ .....
(2) Arrérages de cotisations au montant de $ .....
(3) La cotisation syndicale est de deux (2) heures travaillées au taux régulier selon la classification ou qualification du Salarié, par mois et les mois suivants et devant demeurer en vigueur pour la durée de cette Convention et tout renouvellement qui suivra.

Signature du témoin Signature du candidat

Daté à ....., ... 19.....

APPENDICE "A"

FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU VERRE

Chartrée par F.I.P.M.C.

DEMANDE D'ADMISSION

Section ..... Date .....

VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU VERRE — Local No 1135

JE, par la présente, demande d'être admis dans le Local 1135 de l'Union Internationale ci-haut mentionnée, chartrée par F.I.P.M.C. Si accepté comme membre, JE promets d'obéir aux Lois du Local d'Union et de la Constitution de l'Union Internationale. J'autorise le Local 1135 en mon nom de me représenter dans toute négociation et Convention Collective.

Signature du témoin — Signature du candidat

VEUILLEZ IMPRIMER EN LETTRES MOULÉES CE QUI SUIT:

Nom ..... Tél.: .....

Adresse ..... Ville ..... Code Postal .....

Date de naissance ..... État civil .....

Occupation ..... No Ass. Soc. .....

Nom de l'employeur .....

Adresse de l'employeur .....

H.P. 1.2 2.0 90

AUTORISATION DE DÉDUCTIONS DE COTISATIONS SYNDICALES

À .....

Nom de l'employeur

JE, soussigné, demande et autorise mon Employeur à déduire de mon salaire et remettre au Secrétaire Financier de la Fraternité Internationale des Vitriers et Travailleurs du Verre, Local 1135, chartrée par F.I.P.M.C., les frais aux montants suivants:

(1) Frais d'initiation au montant de $ .....

(2) Arrérages de cotisations au montant de $ .....

(3) La cotisation syndicale est de deux (2) heures travaillées au taux régulier selon la classification ou qualification du Salarié, par mois et les mois suivants et devant demeurer en vigueur pour la durée de cette Convention et tout renouvellement qui suivra.

Signature du témoin — Signature du candidat

Daté à ....., 19.....

AUTORISATION DE DÉDUCTIONS DE COTISATIONS SYNDICALES

À .....

Nom de l'employeur

JE, soussigné, demande et autorise mon Employeur à déduire de mon salaire et remettre au Secrétaire Financier de la Fraternité Internationale des Vitriers et Travailleurs du Verre, Local 1135, chartrée par F.I.P.M.C., les frais aux montants suivants:

(1) Frais d'initiation au montant de $ .....

(2) Arrérages de cotisations au montant de $ .....

(3) La cotisation syndicale est de deux (2) heures travaillées au taux régulier selon la classification ou qualification du Salarié, par mois et les mois suivants et devant demeurer en vigueur pour la durée de cette Convention et tout renouvellement qui suivra.

Signature du témoin — Signature du candidat

Daté à ....., 19.....

LETTRE D'ENTENTE

Re: Vacances annuelles - article 7

Les parties s'entendent pour modifier la Clause 7.02 (ii et iii) de la présente convention collective, à compter du 30 avril 1986, comme suit:

7.02

ii) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année en cours ont un (1) an ou plus, mais moins de cinq (5) ans de service accumulé à l'emploi de l'Employeur, auront droit à une période chômée de deux (2) semaines consécutives de vacances. Pendant ces vancances, l'employé a droit à une indemnité équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours de l'année de référence.

iii) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année en cours ont cinq (5) ou plus, mais moins de vingt (20) ans de service accumulé à l'emploi de l'Employeur, auront droit à une période chômée de trois (3) semaines de vacances. Pendant ces vacances, l'employé a droit à une indemnité équivalente à six pour cent (6%) du salaire gagné au cours de l'année de référence.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 17 ième jour de août, 1984.

LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO LTEE,

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135
(section papier)
F.I.P.M.C.

Les parties font, entre elles, les conventions suivantes:

1. L'Employeur remettra au délégué général de l'Union la liste d'ancienneté comprenant, entre autres, le salaire, la date d'entrée et la classification de tous les employés et le numéro d'assurance sociale avant le premier avril 1984 avec droit au grief du syndicat.

2. L'Employeur versera à chaque employé un montant forfaitaire de (400,00$) quatre cents dollars, sur un chèque séparé (moins les impôts applicables), à l'exception de ceux qui ont quitté leur emploi durant le conflit et les employés en probation, lesquels n'auront droit à aucun montant forfaitaire, et, à l'exception des employés qui ont été mis-à-pied depuis le premier octobre 1983 et ceux qui ont été absents pour cause de maladie ou d'accident, lesquels verront cette somme forfaitaire ajustée au prorata du nombre de jours travaillés entre le premier octobre 1983 et le 17 février 1984 par rapport au nombre de jours normaux de travail pendant cette période.

3. Tous les dossiers disciplinaires dont l'origine se situe entre le 30 septembre 1983 et le 26 mars 1984 seront effacés.

4. Tous les employés s'engagent à retourner au travail lundi, le 26 mars 1984, à l'exception de M. Noël Babineau, lequel sera rappelé au travail avant le 30 mars 1984.

5. Il n'y aura aucun recours civil contre l'Union, l'Union internationale et fraternité internationale des peintres et métiers connexes, leurs agents, représentants, ni contre les employés de l'Employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 17 ième jour de mars, 1984.

LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO LTEE

Henry Pascone

Daniel Denail

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135 (SECTION PAPIER)

Trevor Dunn

Mme Lucille Proulx

Michel Alamozor

Emil Boivin

LETTRE D'ENTENTE

(Procédure d'arbitrage - Article 6)

Relativement à l'application de la Clause 6.02 de la présente convention collective, un grief sera considéré comme valablement soumis que s'il est remis à

Monsieur Henri Pascone ou à

Monsieur Daniel Derail ou à

Monsieur Germain Dionne

ces trois personnes agissant alors à titre de "Directeur du personnel ou l'équivalent".

Si des changements interviennent concernant ces assignations, l'Employeur s'engage à en aviser l'Union et le délégué général de l'Union. Tel avis sera également affiché au tableau d'affichage.

LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO LTEE,

Henry Pascone

Daniel Derail

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135
(section papier)
F.I.P.M.C.

Pierre Morin

Mme Lucille Proulx

Michel Plamondon

Germain Bédard

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

2740
6284

Dépôt N°:

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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19635-01
Date	Signature: 81-05-29 / Réception: 81-06-23	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Vitriers Travailleurs du Verre, local 1135 de la Frat. Int. des Peintres et Métiers Connexes 110 ouest, boul. Crémazie ste 640 Montréal, Qué. H2P 1B9	☐ Déposant Les Produits de Papier Lepaco Ltée 1400 - 1ère avenue Ville Ste-Catherine, Qué. J0L 1E0

Unité de négociation

- Veuillez inscrire sur chacun des documents le nom de l'employeur et du syndicat.
- Modification de l'article 7.01 a) de la convention.

Région	Activité	Affiliation
06-06	2710 (5)	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

Déposants Chenet, Denis, Laurier & Côté
Atte Me Claude Côté
356 - 90e avenue
Cité de Lasalle, Qué.
H8P 2E7

Pour le commissaire général du travail

Signature: Jacques Lavoie
Date: 81-06-06

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

(080)

COPIE 4

ouest, Crémazie, suite 640, dans les cité et district de Montréal,

ci-après appelée l'Union

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

06284-4

Dépôt N°: 81 06 013

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet: ☒ Première convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: M-19635-01

Date: Signature 81-05-06 | Réception 81-05-20

Durée: Du 81-05-06 | Au 83-09-30

Nombre de salariés régis par la convention collective: 21

Association	Employeur
☒ Déposant Vitriers travailleurs du verre, local 1135 de la Fret. Intern. des peintres & métiers connexes 110 Crémazie Ouest, suite 640 Montréal, Qué H2P 1B9	☐ Déposant Les Produits de papier Lapaco Ltée 1400,Ière Ave V. Ste-Catherine, Qué J0L 1E0

Unité de négociation

"Tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, excepté les vendeurs et employés de bureau."

Région: 06-06 | Activité: 2710 (5) | Affiliation: 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

Pour le commissaire général du travail

Signature: Marc F. Drouin | Date: 81-06-03

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

COPIE 4

ouest, Crémazie, suite 640, dans les cité et district de Montréal,

ci-après appelée l'Union

Dossier : M-19635-01 (M-19635-03)
Affaire : MR-010-09-80
MR-045-09-80
MR-067-10-80

06284-4

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO
LTEE, 1,400, 1ère avenue,
VILLE STE CATHERINE, (Québec)
J0L 1E0

ci-après appelé l'Employeur

ET: VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135 (section papier)
F.I.P.M.C. et F.T.Q., F.A.T., C.O.T., C.T.C.
ayant sa principale place d'affaires au 110 ouest, Crémazie, suite 640, dans les cité et district de Montréal,

ci-après appelée l'Union

10-3-81 20/3/81 27/4/21 C1

ARTICLE I — BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS

1.01 La présente convention a pour but de satisfaire le désir des parties de coopérer et de travailler dans l'harmonie et le respect de leurs droits respectifs, pour promouvoir leur intérêts mutuels dans l'exploitation de l'usine de l'Employeur, et à cette fin, d'établir des conditions de travail mutuellement satisfaisantes et une procédure ordonnée de règlement rapide et équitable de griefs.

1.02 La présente convention s'applique à tous les salariés au sens du Code du Travail à l'emploi de l'Employeur, à l'exception des cadres, contremaitres, vendeurs, commis de bureau et étudiants.

1.03 Le mot "Employeur" dans la présente convention désigne: LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO LTEE

1.04 Le mot "Union" dans la présente convention désigne LES VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135 (SECTION PAPIER).

1.05 Les mots "délégué d'Union" (Steward) ou "délégué général d'Union" (chief steward) dans la présente convention désignent un Salarié élu par et parmi les salariés au sein de l'Entreprise de son Employeur ou nommé par l'Union parmi les susdits salariés.

1.06 Les mots "Agents d'affaires" dans la présente convention désignent un employé permanent de l'Union, rémunéré par Elle, pour l'administration de la présente convention collective.

1.07 Le mot "chef d'équipe" dans la présente convention désigne un employé régulier de l'Employeur qui est régis par le certificat d'accréditation et qui par ses fonctions dirige la production, dirige d'autres salariés, mais n'a pas le droit d'engager ou de congédier et qui ne possède pas les autres droits et prérogatives d'un contremaitre.

1.08 CONTREMAITRE OU SURINTENDANT

Représentant de l'Employeur qui n'est pas régis par le certificat d'accréditation, n'est pas membre de l'Union, qui engage ou congédie les salariés au nom de l'Employeur, mais qui n'a pas le droit de faire le travail des salariés régis par le certificat d'accréditation, sauf pour enseigner, entrainer, construire, monter ou assembler une ancienne ou nouvelle pièce d'équipement ou de machinerie, vérifier, réparer, mettre au point, roder, ajuster ou modifier une pièce d'équipement ou de machinerie et dans les cas d'urgence, de force majeure ou lorsque les employés refusent de faire du temps supplémentaire.

1.09 Les mots "employé régulier" dans la présente convention désignent un employé faisant partie de l'unité de négociation et ayant trois (3) mois de service continu.

1.10 Les mots "employé en probation" dans la présente convention désignent un employé engagé d'une façon régulière, mais n'ayant pas terminé sa période de trois (3) mois de service continu.

1.11 Les mots "employé temporaire" dans la présente convention désignent un employé engagé d'une façon non régulière et saisonnière et ce, pour une période n'excédant pas quatre vingt dix (90) jours ouvrables consécutifs.

1.12 Dans la présente convention, lorsque le mot "salarié" ou "employé" apparait seul, il doit être interprété comme s'appliquant uniquement aux employés réguliers, tel que défini à la clause 1.09 ci-haut, ainsi qu'aux employés de probation, ces derniers n'étant pas, cependant, éligibles à aucun autre bénéfice que les salaires apparaissant à l'annexe de la présente convention.

ARTICLE 2 REPRESENTATIONS PATRONALES-SYNDICALES

2.01 Les Produits de Papier Lapaco Ltée adhérant aux présentes reconnait l'Union comme le seul agent négociateur et représentant des Salariés auxquels la présente convention collective s'applique telle que définit dans le certificat d'accréditation du 7 décembre 1980.

2.02 L'Union reconnait Les Produits de Papier Lapaco Ltée comme le seul agent négociateur et le seul représentant de l'Employeur qui à la signature des présentes ou au cours de la présente entente adhère par écrit aux termes de la présente entente.

2.03 La présente convention collective s'applique aux salariés de Les Produits de Papier Lapaco Ltée qui sont visés par le certificat d'accréditation émis le 7 décembre 1980.

ARTICLE 3.- ACTIVITES DE L'EMPLOYEUR

Les activités de l'employeur concernent la production de produits de papier disposable, utilisés dans les services d'hôtellerie, restauration, hospitalier et autres domaines connexes.

Recu 1/02/81

ARTICLE 4 SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS

4.01 Tout nouveau salarié devra, comme condition d'emploi et de maintien d'emploi, devenir membre de l'Union dans les trente (30) jours de son engagement et devra signer la carte d'adhésion jointe aux présentes sous l'appendice "A".

Tout salarié qui est ou devient membre de l'Union devra le demeurer comme condition d'emploi tant que durera la présente convention.

4.02 L'Employé pourra cependant rompre son adhésion avec l'Union sans perdre son emploi entre le quatre vingt dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant l'expiration de la présente convention.

Un tel employé devra cependant continuer à payer ses cotisations jusqu'au moment du renouvellement de la convention collective ou de la perte du certificat d'accréditation par l'Union, selon le cas.

4.03 Sans préjudice aux dispositions du paragraphe 4.01 ci-avant, l'Employeur ne sera toutefois pas tenu de congédier un employé que l'Union aura suspendu ou expulsé de ses rangs en vertu de sa constitution ou autrement.

4.04 L'employeur s'engage à déduire de la première paye de chaque mois de chaque salarié de l'unité, une cotisation syndicale égale à deux (2) heures de travail au taux régulier selon sa tâche.

4.05 Les retenues mensuelles prévues à la clause 4.04 du présent article seront remises dans les quinze (15) jours de la déduction par l'Employeur au secrétaire trésorier de l'Union par chèque et à l'ordre de l'Union.

4.06 L'Employeur avisera le délégué général d'Union de l'embauche de tous salariés dans les quinze (15) jours suivant immédiatement la date d'embauche et il donnera au délégué d'Union le nom, l'âge, l'adresse et, s'il y a lieu, la classification de ce salarié.

4.07 L'Union s'engage à indemniser totalement l'Employeur de toute action résultant des déductions ainsi faites qui pourrait être intentée par un employé ou un groupe d'employés contre l'Employeur, et l'Union accepte la responsabilité entière et exclusive quant à la disposition des sommes ainsi déduites, à compter de la réception par elle de ces sommes.

L'Union s'engage à prendre fait et cause pour l'Employeur, si ce dernier lui en fait la demande.

4.08 L'Employeur remettra à l'Union les cotisations prélevées aussitôt que possible, mais au plus tard quinze (15) jours après leur prélèvement.

4.09 L'Union avisera l'Employeur, par écrit, et lui soumettra une copie certifiée de la résolution indiquant le montant de la cotisation syndicale.

ARTICLE 5 DELEGUES D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES

5.01 L'Employeur accepte pour chaque équipe de travail la nomination d'un délégué général d'Union et d'un substitut qui, en l'absence du délégué général d'Union avira aux lieu et place de ce dernier.

5.02 Le délégué général d'Union à l'intérieur devra être un salarié régulier de l'Employeur et avoir au moins douze (12) mois d'ancienneté et sera nommé par l'Union.

5.03 L'Employeur s'engage à donner instructions à tous les membres de son personnel-dirigeant de coopérer avec le délégué général d'Union dans l'accomplissement des devoirs de ce dernier.

5.04 L'Union s'engage à donner instructions à ses officiers, délégué général d'Union et membres, de donner leur coopération la plus entière à l'Employeur et à son personnel-dirigeant.

5.05 Visites périodiques des Agents d'Affaires

L'Agent d'affaires de l'Union aura accès à l'établissement de l'Employeur à tous les deux (2) mois durant les heures d'affaires pour enquêter et vérifier si les termes de la présente convention collective sont observés, pourvu qu'ils obtiennent au préalable le consentement de l'Employeur ou de son représentant qui ne sera pas indûment refusé.

5.06 a) L'Employeur s'engage à aviser tout nouveau salarié assujetti à la présente convention du montant des déductions syndicales, telles que connues par lui à cette date et du mode de versement de ces déductions à même son salaire.

b) L'Union fournira à l'Employeur, les noms de ses officiers dûment élus et du délégué général d'Union nommé comme susdit; l'Employeur fournira à l'Union les noms de tous ses contremaitres, surveillants, surintendants et autres officiers qui pourront être appelés à agir au nom de l'Employeur dans l'application de la présente convention et indiquera de plus, vis-à-vis chaque nom, le titre de chacun d'entre eux, de manière à indiquer la nature et l'étendue de son autorité.

5.07 Si un salarié membre de l'Union est élu ou nommé à une fonction permanente de l'Union qui nécessite un permis d'absence sans solde, ce salarié sera autorisé à prendre un tel congé sans solde d'une durée maximum de trois (3) mois, après en avoir prévenu l'Employeur par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance. A l'expiration du congé sans solde, le salarié sera réintégré dans ses fonctions dans les trente (30) jours suivants et il sera rétribué au taux en vigueur à l'expiration du congé sans solde. Si le congé sans solde se poursuit au delà de trois (3) mois, le salarié sera considéré comme ayant démissionné à partir de cette date.

ARTICLE 6 PROCEDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

6.01 L'Employeur, l'Union ou un salarié peut soulever tout grief dans le cas d'une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

6.02 Dans les trente (30) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement donnant lieu au grief, le salarié, son délégué ou son représentant syndical peut loger un grief par écrit à Monsieur Daniel Derail, son représentant ou remplaçant. Ce dernier soumet sa réponse écrite dans les vingt (20) jours ouvrables suivants.

6.03 Si dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la soumission du grief, l'Union n'a pas reçu de réponse satisfaisante ou n'a pas reçu de réponse, elle pourra, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant soumettre son grief par écrit à la direction de l'Employeur. Cette dernière soumet sa réponse écrite dans les vingt (20) jours ouvrables suivants.

6.04 Si dans les vingt (20) jours ouvrables suivants la soumission du grief à la direction de l'Employeur, l'Union n'a pas reçu de réponse satisfaisante ou n'a pas reçu de réponse, elle pourra soumettre une demande écrite d'arbitrage dans les vingt (20) jours suivants.

6.05 En tout temps avant la fin de l'arbitrage, l'agent d'affaires et le représentant autorisé de l'Employeur peuvent se rencontrer pour disposer du grief et toute entente qui sera ratifiée par écrit sera finale et liera l'Employeur, l'Union et les salariés concernés. Les délais stipulés aux alinéas précédents pourront être prolongés d'un commun accord.

6.06 L'Employeur peut suspendre ou congédier un salarié pour une cause juste et suffisante dont le fardeau de la preuve lui incombe.

6.07 L'Employeur qui suspend ou congédie un salarié doit lui communiquer par écrit les motifs de la suspension ou du congédiement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de cette suspension ou de ce congédiement.

6.08 Tout avis disciplinaire, toute mesure disciplinaire et toute infraction mentionnés dans le dossier d'un salarié s'efface au bout de vingt quatre (24) mois de calendrier et ne peut plus être invoqués contre ce salarié.

6.09 Tout grief qui n'aura pas été logé dans les six (6) mois sera prescrit.

6.10 ARBITRAGE

Dans la demande écrite d'arbitrage, la partie concernée peut suggérer un ou plusieurs arbitres qui devraient, selon elle, entendre le litige en question et dans un délai d'une (1) semaine suivant la réception dudit avis, l'autre partie fera savoir, par écrit, si elle accepte un de ces arbitres ou, si elle refuse, et dans ce dernier cas, elle proposera le nom d'un ou de plusieurs arbitres de son choix.

6.10 (suite) Si dans un délai d'une (1) semaine suivant la réception de la réponse à l'avis de la partie impliquée, aucune entente n'est intervenue sur le choix d'un arbitre, le Ministère du travail et de la main d'oeuvre de la province de Québec sera prié de nommer d'office l'arbitre unique qui entendra le litige en question.

6.11 L'arbitre doit convoquer les parties devant lui et procéder à l'enquête et l'audition du grief contradictoirement, les parties étant entendues en présence l'une de l'autre.

6.12 Les dispositions de la convention collective lient l'arbitre. Il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire à la convention collective.

6.13 La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie toutes les parties.

6.14 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés en parts égales par l'Union et l'Employeur.

7.01A Les jours fériés suivants seront chômés et payés:

Jour de l'An,
Vendredi Saint,
La Fête de la Reine,
St-Jean Baptiste,
Fête du Canada,
Noël,
Lendemain de Noël,

Fête du Travail
Action de Grâces

7.01B Si l'un ou l'autre des jours fériés payés prévus au paragraphe précédent coincide avec un samedi, cette fête est reportée au vendredi précédent; s'il coincide avec un dimanche, cette fête est reportée au lundi suivant et ces jours seront alors considérés comme jours fériés payés et ce, à la condition que l'employé ait travaillé la dernière journée de travail précédant la fête et la journée de travail suivant la fête.

7.02 Les vacances annuelles suivantes seront observées:

1) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année alors en cours, n'ont pas un an de service accumulé à l'emploi de l'Employeur auront droit à une période de jours chômés égale à un jour par mois de service jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours.

2) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année alors en cours, ont un an ou plus mais moins de dix (10) ans de service accumulé à l'emploi de l'Employeur, auront droit à une période chômée de deux (2) semaines consécutives de vacances, l'employé a droit à une indemnité équivalent à quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours de l'année de référence.

3) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année alors en cours, ont dix (10) ans ou plus de service accumulé à l'emploi de l'Employeur, auront droit à une période chômée de trois (3) semaines de vacances. Pendant ces vacances, l'employé a droit à une indemnité équivalent à Six pour cent (6%) du salaire gagné au cours de l'année de référence.

7.03 L'atelier de l'employeur sera fermé pour fins de vacances, les deux dernières (2) semaines complètes de juillet, toutefois, l'Employeur pourra ouvrir avec une équipe qui sera demandée par ancienneté selon le besoin et dans ce cas, le salarié pourra refuser. Selon entente entre les parties, les vacances pourront être déplacées.

ARTICLE 8 ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté se définit comme la durée totale en jours de travail, des services continus d'un employé depuis sa dernière date d'entrée au service de l'Employeur.

8.02 Un jour de travail se définit comme étant une journée complète de travail ou deux (2) demi-journées de travail. Les journées ou demi-journées de vacances prises en période d'emploi et les congés fériés chômés, sont comptés comme des jours ou demi-jours de travail.

8.03 Il en est de même des jours ouvrables perdus par suite d'une maladie ou blessure causée ou occasionnée par son travail, mais jusqu'à un maximum de trente (30) jours de travail dans chaque cas au cours d'une année de calendrier et à la condition d'être justifiée par un certificat d'un médecin désigné par l'employé.

8.04 Tout nouvel employé embauché de façon non temporaire acquiert de l'ancienneté après trois (3) mois de probation et elle est alors rétroactive à la date de son embauchage.

8.05 Un employé embauché d'une façon temporaire et qui devient un employé régulier après avoir complété quatre vingt dix (90) jours ouvrables consécutifs incluant les congés statutaires acquerra de l'ancienneté à compter de la date de son embauchage.

8.06 EFFETS DE LA PENURIE DE TRAVAIL

Quand une pénurie de travail de plus de deux (2) jours ouvrables nécessite la diminution de personnel, les employés ayant le plus d'ancienneté à leur crédit, ont le droit de déplacer ceux qui en ont moins qu'eux.

Chaque employé ainsi déplacé par un employé ayant plus d'ancienneté que lui, peut à son tour en déplacer un autre ayant moins d'ancienneté que lui et ainsi de suite.

Ces déplacements s'effectuent d'abord à l'intérieur d'une même classification et par la suite dans les autres classifications à l'intérieur de l'usine de l'Employeur.

8.08 Dans le cas de promotion, l'Employeur considérera l'habileté, la compétence, l'efficacité et l'expérience et la durée de service continu. Dans le cas où les quatre (4) premiers facteurs seraient relativement égaux, l'ancienneté prévaudra. Les promotions en dehors des cadres de l'unité de négociation ne seront pas sujettes à la procédure de grief ni à la présente convention.

8.09 Pour le calcul de l'ancienneté de chaque employé, l'Union accepte les dates d'entrée en service mentionnées en regard des noms des employés sur une liste annexée aux présentes pour en faire partie et intitulée annexe " ".

8.10 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

1) s'il quitte volontairement son emploi.
2) s'il est congédié pour cause.
3) s'il s'est absenté du travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans permission ou raison valable.
4) s'il est mis à pied pour une période continue excédant trente six (36) semaines.
5) s'il est absent pour cause de maladie pour une période de plus de trente six (36) semaines durant une année de travail.
6) s'il est absent à la suite d'un accident de travail pour une période de plus de vingt quatre (24) mois.
7) si, pendant une période de mise à pied, il demande le remboursement complet de ses bénéfices accumulés et le paiement total de sa paye de départ.
8) si, à la suite d'une mise à pied, il est rappelé par avis écrit à sa dernière adresse laissée à l'Employeur, et qu'il ne se rapporte pas au travail durant les trois (3) jours ouvrables suivant la mise à la poste d'un tel avis, par courrier recommandé, et qu'après un tel délai, l'Employeur a avisé l'Union, et que l'employé ne s'est pas rapporté dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis par l'Union.

8.11 L'ancienneté stipulée aux présentes est une ancienneté d'usine.

8.12 Au début de septembre de chaque année, l'Employeur fournira à l'Union sa liste d'ancienneté des salariés réguliers, indiquant le nom du salarié et sa date d'ancienneté.

ARTICLE 9 ABSENCES AUTORISEES

9.01 Pour affaires syndicales

L'Employeur accordera la permission à un maximum de trois (3) salariés de s'absenter sans paye, pour leur permettre d'assister aux conventions ou aux conférences de l'Union, pourvu que de l'avis de l'Employeur ces absences ne nuisent d'aucune manière à l'opération efficace de l'atelier.

9.02 Le salarié peut s'absenter du travail pendant une journée sans réduction de salaire à l'occasion du décès ou de funérailles d'un enfant, de sa conjointe (ou de son conjoint), de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) jours ou journées à cette occasion mais sans salaire.

9.03 A) Un salarié qui se marie aura droit à une (1) journée de congé payée.

B) Un salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant aura droit à un (1) jour de congé payé dans les dix (10) jours précédent ou suivant la naissance.

ARTICLE 10 SECURITE ET SANTE

10.01 Les deux parties conviennent de collaborer étroitement et dans toute la mesure du possible à la prévention des accidents et à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité édictées périodiquement par l'Employeur.

10.02 Si un salarié prétend que l'équipement dont il se sert est dangereux pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, il sera du devoir du délégué général d'Union et du contremaitre d'examiner l'équipement et, s'il est défectueux, d'en faire rapport à la direction. Si le rapport de ces deux personnes indique unanimement que l'équipement est vraiement dangereux, alors le salarié sera justifié de cesser de travailler sur l'équipement défectueux.

10.03 L'Employeur devra fournir aux salariés une trousse de premiers soins, laquelle trousse sera fermée à clé et seuls un représentant de l'Employeur et le délégué général d'Union seront en possession d'une clé chacun.

Chaque camion de l'Employeur devra être menu d'une petite trousse de premiers soins.

10.04 L'Employeur doit, à l'intérieur de l'atelier, voir à aménager un endroit fermé, convenable et propre à l'usage de ses salariés. Cet endroit doit être équipé de tables, de chaises ou de bancs pour permettre aux salariés de prendre leur repas et leur période de repos. Cet endroit sera également muni de crochets afin de permettre aux employés de suspendre leurs vêtements.

L'Employeur devra permettre également aux employés l'utilisation et l'accès de machines distributrices aux périodes de repos et de repas telles que déterminées.

L'Employeur devra permettre également aux employés l'utilisation et l'accès à une cantine mobile qui se présentera aux périodes de repas telles que déterminées.

10.05 Un salarié incapable de travailler à cause d'un accident ou de maladie sera rétabli dans ses fonctions dès qu'il sera apte à reprendre l'exécution de ses fonctions normales, s'il n'a pas perdu son ancienneté et à la condition qu'il puisse accomplir son travail de façon acceptable, efficace et constante.

10.06 Préalablement au retour au travail, tous les employés devront, lorsque requis, se soumettre à un examen médical par un médecin choisi par l'employé.

10.07 L'Employeur fera en sorte que l'usine soit maintenue à une température convenable pour le bien-être des salariés et le bon fonctionnement de l'usine, la température minimum devant être maintenue au-delà de 60 degrés fahreinheit.

10.08 L'Employeur devra, durant les heures de travail, tenir les voies d'accès et sorties d'urgence libres de tout obstacle.

10.09 L'Employeur s'engage à fournir aux machinistes les lunettes et les gants de soudure.

10.10 Un salarié victime d'un accident de travail qui nécessite son absence du travail pour visiter le médecin ou l'hôpital aura droit à sa journée régulière de paye le jour de l'accident, en plus, il devra se conformer à la loi des accidents du travail et l'Employeur devra payer les frais de transport à l'hôpital.

ARTICLE 11 TABLEAU D'INFORMATION

11.01 L'Union aura l'usage d'un tableau d'information dans l'atelier de l'Employeur à l'endroit désigné par l'Employeur. Des avis pourront être placés sur ce tableau pourvu qu'ils aient préalablement reçu l'approbation de l'Employeur. Ces avis ne devront traiter que de matières se rapportant à des activités récréatives et sociales ou aux avis d'assemblées.

ARTICLE 12 DROITS DE L'EMPLOYEUR

12.01 L'Union reconnait que l'Employeur a le droit exclusif de diriger et d'opérer son établissement et son équipement, sujet aux seules restrictions imposées par la loi et en autant que ce droit n'est pas incompatible avec les termes de la présente convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui n'y sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints incluant, sans limiter la généralité de ce qui précède:

a) le droit de maintenir l'ordre, la discipline et d'assurer la bonne marche, la sécurité et l'efficacité des opérations.

b) le droit d'innover, changer et améliorer les méthodes et procédures de travail et de fabrication.

c) le droit d'établir et de modifier les programmes de vente, de distribution et de production.

d) le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, transférer et rétrograder.

e) le droit de faire des règlements, de les amender, de suspendre, congédier ou autrement discipliner les employés pour cause.

12.02 L'Employeur convient d'exercer chacune des fonctions ci-haut mentionnées d'une manière conforme aux termes de cette convention.

12.03 Tout employé régulier qui aura été discipliné, pourra soumettre son cas pour être décidé conformément à la procédure de grief établie dans la présente convention.

12.04 S'il a été suspendu, congédié ou autrement discipliné, sans cause juste, l'employé régulier pourra être ré-installé dans ses fonctions aux conditions arrêtées en négociation directe ou par l'arbitre des griefs conformément aux clauses de la présente convention.

ARTICLE 13 PROHIBITION DES GREVES ET DES LOCKOUTS

13.01 Pendant la présente convention, il n'y aura ni grève, ni ralentissement, ni arrêt de travail total ou partiel de la part des salariés et il n'y aura pas de contre-grève (lock-out) de la part de l'Employeur.

13.02 L'Union s'engage à ne pas impliquer un ou des salariés de l'Employeur ni l'Employeur dans une grève de sympathie ou autre grève de même nature.

ARTICLE 14 CLASSIFICATION ET SALAIRES

14.01(a)	Salaire actuel	A la signature	1/10/81	1/4/82	1/10/82	1/4/
Journalier:	$3.85	$4.20	$4.50	$4.70	$4.90	$5.1
Journalier spécialisé:	$5.20	$5.30	$5.50	$5.60	$5.70	$5.8
Expéditeur:	$5.20	$5.45	$5.75	$5.95	$6.20	$6.4
Opérateur de machine à napperons: A)	$4.60	$4.70	$4.90	$5.00	$5.25	$5.4
B)	$4.25	$4.50	$4.80	$5.00	$5.25	$5.4
Imprimeur:	$6.25	$6.50	$6.80	$7.05	$7.25	$7.4
Apprenti machiniste:	$7.50	$7.50	$7.65	$7.85	$8.00	$8.2
Aide machiniste:	$4.00	$4.25	$4.55	$4.75	$5.00	$5.20
Opérateur machine à gauffres: (JOUR)	$4.85	$5.10	$5.40	$5.60	$5.85	$6.05
(SOIR)	$3.90	$4.25	$4.55	$4.75	$4.95	$5.15
Aide opérateur de machine à gauffres:	$3.85	$4.20	$4.50	$4.70	$4.90	$5.10

14.01(b) - NOUVEAU SALARIE:

Le salaire minimum pendant quatre-vingt-dix (90) jours sera payé au nouveau salarié.

14.02 - PERIODE DE PAYE ET BULLETIN DE PAYE:

Le salaire doit être versé en espèces le vendredi à midi ou par chèque au plus tard le jeudi dans la semaine habituelle de l'Employeur. L'Employeur doit remettre aux salariés avec chaque paye un état détaillé séparé contenant les mentions suivantes:

a) les nom et prénom du salarié,
b) le nombre d'heures normales,
c) le nombre d'heures supplémentaires de travail,
d) le taux horaire du salaire,
e) le montant du salaire brut,
f) la nature et le montant des retenues opérées,
g) le montant du salaire net,
h) le pourcentage de vacances,

14.03 Si un employé est temporairement transféré pendant au plus une (1) journée à la demande de l'Employeur pour remplacer un autre employé ou pour toute autre raison semblable, sur une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conservera, le taux de sa tâche régulière pendant au maximum une (1) journée, à moins d'entente précise pour allonger cette période maximale.

14.04 Il est entendu que la disposition de l'article 14.03 ne s'applique pas dans le cas d'un tel transfert découlant d'une mise à pied.

14.05 Si un employé est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il reçoit le taux de cette tâche après avoir accompli ladite tâche pendant au moins une (1) journée et à la condition de produire la même quantité de travail que les autres ou de satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 15 TAUX SUPERIEURS DE SALAIRE

15.01 Quels que soient les taux de salaire stipulés aux présentes, il n'y aura aucune diminution dans le taux de salaire d'un salarié dont le taux actuel est supérieur au taux stipulé pour sa classification, tant et aussi longtemps qu'il demeure dans cette classification.

ARTICLE 16 PRIMES

16.01 A tout salarié pendant qu'il agit comme chef d'équipe, l'Employeur paiera une prime de vingt-cinq cents ($0.25) l'heure.

16.02 - PRIME DU SOIR

L'Employeur paiera à tout salarié travaillant et assigné au quart du soir, une prime de dix cents ($0.10) l'heure.

ARTICLE 17 - CONGE DE MATERNITE

L'employeur s'engage à se conformer à la législation provinciale applicable dans ce domaine.

ARTICLE 18 PAUSE CAFE

18.01 Les employés ont droit à une interruption de travail payée de Dix (10) minutes par moitié de journée de travail.

ARTICLE 19 HEURES DE TRAVAIL

19.01 La semaine de travail est de Quarante (40) heures, à raison de Huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi, inclusivement.

19.02 - PERIODE DE REPAS

a) Pour le quart du jour: Une période de repas de soixante (60) minutes non rémunérée sera accordée au salarié vers le milieu de la journée de travail. L'Employeur pourra céduler cette période de repas.

b) Pour le quart du soir: Une période de repas de trente (30) minutes, sans perte de salaire sera accordée au salarié vers le milieu de la journée de travail. L'Employeur pourra céduler cette période de repas.

19.03 Lorsque l'Employeur jugera utile de créer un quart du soir, après s'être informé auprès des salariés pour savoir quels sont ceux qui sont intéressés à travailler sur ce quart, et après avoir obtenu le consentement écrit de chaque employé intéressé, l'Employeur choisira les employés selon la procédure suivante:

a) si le nombre d'employés intéressés est supérieur au nombre requis, l'employeur procèdera selon l'ancienneté de chacun en accordant préférence à l'employé qui a le plus d'ancienneté.

b) Si le nombre d'employés intéressés est inférieur au nombre requis, l'employeur procèdera dans l'ordre inverse de l'ancienneté en choisissant d'abord celui qui a le moins d'ancienneté.

Dans tous les cas, l'ancienneté prévaudra uniquement lorsque la compétence et l'habileté sont égales entre plusieurs employés. Il est convenu que la compagnie établira la compétence et l'habileté des employés.

19.04 Tout travail accompli après quarante (40) heures de travail par semaine sera du travail en surtemps et sera rémunéré une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux horaire régulier du salarié.

Les heures de travail sont de 8:00 heures à 17:00 heures pour le quart du jour et de 17:00 heures à 1:00 heure pour le quart du soir.

19.05 Tout travail exécuté le dimanche, et les jours fériés, sera rémunéré à raison de deux (2) fois le taux horaire régulier du salarié.

ARTICLE 20 CLAUSES GENERALES

20.01 Une réunion de l'Employeur et de l'Union peut être tenue sur demande de l'une ou l'autre partie afin de discuter de questions d'intérêts communs, mais après entente sur l'agenda et à intervalle minimum de trois (3) mois.

20.02 L'Employeur coopérera dans le cas où l'Union désire tenir un vote au scrutin secret au sein de l'Union aux fins d'élire les officiers de l'Union.

20.03 Toute disposition de la présente convention collective qui pourra être déclarée contraire à la loi, nulle et sans effet n'affecte en rien la validité des autres dispositions de la convention.

20.04 Il est convenu et compris que la présente convention sera faite en langue française et que toute négociation, avis, tout document seront dans la langue française. Les parties aux présentes sont d'accords que les salariés comme l'Employeur ont le droit d'être entendus dans leur langue maternelle, mais ceci est limité à la langue française et à la langue anglaise.

20.05 Tous les ans, l'Employeur calculera le montant des retenues syndicales et indiquera ces montants sur les formules T-4 et TP-4 fournies pour les gouvernements, de chaque salarié; ces formules seront remises aux salariés au plus tard le 28 février de chaque année.

ARTICLE 21 DUREE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention collective entrera en vigueur lors de la signature, et demeurera en vigueur jusqu'au 30 septembre 1983, inclusivement.

MONTREAL, ce 6ième jour de Mai Mil neuf cent quatre vingt-un (1981).

LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO LTEE,

Rayé Côté Pres.

Jean Dion

Claude Lévesque procureur

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135
(section papier)
F.I.P.M.C. et F.T.Q., F.A.T., C.O.T., C.T.C.

Manon Guérin

Lucille Proulx

Diane Bilodeau

Robert G. Bernier

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

06284-4

Dépôt N°: 81 06 014

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	☒ 1ière convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	E-19635-01
Date	Signature: 81-05-06	Réception: 81-05-25	Durée: Du 81-05-06	Au 83-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 21

Association	Employeur
☐ Déposant Vitriers travailleurs du verre, local 1155 de la Frat. Intern. des peintres et métiers connexes 110 Crémazie Ouest, suite 640 Montréal, Qué H2P 1B9	☐ Déposant Les Produits de Papier Lapaco Ltée 1400 - 1ière Avenue V. Ste-Catherine, Qué J0L 1E0

Unité de négociation

"Tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, excepté les vendeurs et employés de bureau."

- Prenez note qu'une convention a déjà été déposée au Ministère. Merci

Région	Activité	Affiliation
06-06	2710 (5)	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

DÉPOSANT:-
Chabot, Dorma, Laurier & Cere
Att.: Me Claude Cere
356, 90ième Ave
Ville de LaSalle, Qué
H8R 2X7

Pour le commissaire général du travail

Signature: Mme P. David — Date: 81-06-03

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

003(080)

COPIE 4

ouest, Crémazie, suite 640, dans les cité et district de Montréal,

ci-après appelée l'Union

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

06284-4

DÉPÔT

Dépôt N°: 81 06 014

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	☒ 1ière convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	R-19635-01
Date	Signature: 81-05-06 / Réception: 81-05-25	**Durée** Du: 81-05-06 / Au: 83-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective: 21

Association	Employeur
☐ Déposant Vitriers travailleurs du verre, local 1135 de le Prat. Intern. des peintres et métiers connexes 110 Crémazie Ouest, suite 640 Montréal, Qué H2P 1B9	☐ Déposant Les Produits de Papier Lapaco Ltée 1400 - 11ère Avenue V. Ste-Catherine, Qué J0L 1E0

Unité de négociation

"Tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, excepté les vendeurs et employés de bureau."

- Prenez note qu'une convention a déjà été déposée au Ministère. Merci

Région	06-06	**Activité**	2710 (5)	**Affiliation**	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

DEPOSANT:-
Chabot, Dorma, Laurier & Cere
Att.: Me Claude Cere
356, 90ième Ave
Cité de Lasalle, Qué
H8R 2Z7

Pour le commissaire général du travail

Signature: Marc P. David

Date: 81-06-05

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

003(080)

COPIE 1

06284-4

'81 MAI 25 11 01

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO
LTEE, 1,400, 1ère avenue,
VILLE STE CATHERINE, (Québec)
J0L 1E0

ci-après appelé l'Employeur

ET: VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135 (section papier)
F.I.P.M.C. et F.T.Q., F.A.T., C.O.T., C.T.C.
ayant sa principale place d'affaires au 110 ouest, Crémazie, suite 640, dans les cité et district de Montréal,

ci-après appelée l'Union

10-3-81 20/3/81 27/4/21 C1

ARTICLE I — BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS

1.01 La présente convention a pour but de satisfaire le désir des parties de coopérer et de travailler dans l'harmonie et le respect de leurs droits respectifs, pour promouvoir leur intérêts mutuels dans l'exploitation de l'usine de l'Employeur, et à cette fin, d'établir des conditions de travail mutuellement satisfaisantes et une procédure ordonnée de règlement rapide et équitable de griefs.

1.02 La présente convention s'applique à tous les salariés au sens du Code du Travail à l'emploi de l'Employeur, à l'exception des cadres, contremaitres, vendeurs, commis de bureau et étudiants.

1.03 Le mot "Employeur" dans la présente convention désigne: LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO LTEE

1.04 Le mot "Union" dans la présente convention désigne LES VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135 (SECTION PAPIER).

1.05 Les mots "délégué d'Union" (Steward) ou "délégué général d'Union" (chief steward) dans la présente convention désignent un Salarié élu par et parmi les salariés au sein de l'Entreprise de son Employeur ou nommé par l'Union parmi les susdits salariés.

1.06 Les mots "Agents d'affaires" dans la présente convention désignent un employé permanent de l'Union, rémunéré par Elle, pour l'administration de la présente convention collective.

1.07 Le mot "chef d'équipe" dans la présente convention désigne un employé régulier de l'Employeur qui est régis par le certificat d'accréditation et qui par ses fonctions dirige la production, dirige d'autres salariés, mais n'a pas le droit d'engager ou de congédier et qui ne possède pas les autres droits et prérogatives d'un contremaitre.

1.08 CONTREMAITRE OU SURINTENDANT

Représentant de l'Employeur qui n'est pas régis par le certificat d'accréditation, n'est pas membre de l'Union, qui engage ou congédie les salariés au nom de l'Employeur, mais qui n'a pas le droit de faire le travail des salariés régis par le certificat d'accréditation, sauf pour enseigner, entrainer, construire, monter ou assembler une ancienne ou nouvelle pièce d'équipement ou de machinerie, vérifier, réparer, mettre au point, roder, ajuster ou modifier une pièce d'équipement ou de machinerie et dans les cas d'urgence, de force majeure ou lorsque les employés refusent de faire du temps supplémentaire.

1.09 Les mots "employé régulier" dans la présente convention désignent un employé faisant partie de l'unité de négociation et ayant trois (3) mois de service continu.

1.10 Les mots "employé en probation" dans la présente convention désignent un employé engagé d'une façon régulière, mais n'ayant pas terminé sa période de trois (3) mois de service continu.

1.11 Les mots "employé temporaire" dans la présente convention désignent un employé engagé d'une façon non régulière et saisonnière et ce, pour une période n'excédant pas quatre vingt dix (90) jours ouvrables consécutifs.

1.12 Dans la présente convention, lorsque le mot "salarié" ou "employé" apparait seul, il doit être interprété comme s'appliquant uniquement aux employés réguliers, tel que défini à la clause 1.09 ci-haut, ainsi qu'aux employés de probation, ces derniers n'étant pas, cependant, éligibles à aucun autre bénéfice que les salaires apparaissant à l'annexe de la présente convention.

ARTICLE 2 REPRESENTATIONS PATRONALES-SYNDICALES

2.01 Les Produits de Papier Lapaco Ltée adhérant aux présentes reconnait l'Union comme le seul agent négociateur et représentant des Salariés auxquels la présente convention collective s'applique telle que définit dans le certificat d'accréditation du 7 décembre 1980.

2.02 L'Union reconnait Les Produits de Papier Lapaco Ltée comme le seul agent négociateur et le seul représentant de l'Employeur qui à la signature des présentes ou au cours de la présente entente adhère par écrit aux termes de la présente entente.

2.03 La présente convention collective s'applique aux salariés de Les Produits de Papier Lapaco Ltée qui sont visés par le certificat d'accréditation émis le 7 décembre 1980.

ARTICLE 3.- ACTIVITES DE L'EMPLOYEUR

Les activités de l'employeur concernent la production de produits de papier disposable, utilisés dans les services d'hôtellerie, restauration, hospitalier et autres domaines connexes.

Recu. 1/oct/80

ARTICLE 4 SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS

4.01 Tout nouveau salarié devra, comme condition d'emploi et de maintien d'emploi, devenir membre de l'Union dans les trente (30) jours de son engagement et devra signer la carte d'adhésion jointe aux présentes sous l'appendice "A".

Tout salarié qui est ou devient membre de l'Union devra le demeurer comme condition d'emploi tant que durera la présente convention.

4.02 L'Employé pourra cependant rompre son adhésion avec l'Union sans perdre son emploi entre le quatre vingt dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant l'expiration de la présente convention.

Un tel employé devra cependant continuer à payer ses cotisations jusqu'au moment du renouvellement de la convention collective ou de la perte du certificat d'accréditation par l'Union, selon le cas.

4.03 Sans préjudice aux dispositions du paragraphe 4.01 ci-avant, l'Employeur ne sera toutefois pas tenu de congédier un employé que l'Union aura suspendu ou expulsé de ses rangs en vertu de sa constitution ou autrement.

4.04 L'employeur s'engage à déduire de la première paye de chaque mois de chaque salarié de l'unité, une cotisation syndicale égale à deux (2) heures de travail au taux régulier selon sa tâche.

4.05 Les retenues mensuelles prévues à la clause 4.04 du présent article seront remises dans les quinze (15) jours de la déduction par l'Employeur au secrétaire trésorier de l'Union par chèque et à l'ordre de l'Union.

4.06 L'Employeur avisera le délégué général d'Union de l'embauche de tous salariés dans les quinze (15) jours suivant immédiatement la date d'embauche et il donnera au délégué d'Union le nom, l'âge, l'adresse et, s'il y a lieu, la classification de ce salarié.

4.07 L'Union s'engage à indemniser totalement l'Employeur de toute action résultant des déductions ainsi faites qui pourrait être intentée par un employé ou un groupe d'employés contre l'Employeur, et l'Union accepte la responsabilité entière et exclusive quant à la disposition des sommes ainsi déduites, à compter de la réception par elle de ces sommes.

L'Union s'engage à prendre fait et cause pour l'Employeur, si ce dernier lui en fait la demande.

4.08 L'Employeur remettra à l'Union les cotisations prélevées aussitôt que possible, mais au plus tard quinze (15) jours après leur prélèvement.

4.09 L'Union avisera l'Employeur, par écrit, et lui soumettra une copie certifiée de la résolution indiquant le montant de la cotisation syndicale.

ARTICLE 5 DELEGUES D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES

5.01 L'Employeur accepte pour chaque équipe de travail la nomination d'un délégué général d'Union et d'un substitut qui, en l'absence du délégué général d'Union avira aux lieu et place de ce dernier.

5.02 Le délégué général d'Union à l'intérieur devra être un salarié régulier de l'Employeur et avoir au moins douze (12) mois d'ancienneté et sera nommé par l'Union.

5.03 L'Employeur s'engage à donner instructions à tous les membres de son personnel-dirigeant de coopérer avec le délégué général d'Union dans l'accomplissement des devoirs de ce dernier.

5.04 L'Union s'engage à donner instructions à ses officiers, délégué général d'Union et membres, de donner leur coopération la plus entière à l'Employeur et à son personnel-dirigeant.

5.05 Visites périodiques des Agents d'Affaires

L'Agent d'affaires de l'Union aura accès à l'établissement de l'Employeur à tous les deux (2) mois durant les heures d'affaires pour enquêter et vérifier si les termes de la présente convention collective sont observés, pourvu qu'ils obtiennent au préalable le consentement de l'Employeur ou de son représentant qui ne sera pas indûment refusé.

5.06 a) L'Employeur s'engage à aviser tout nouveau salarié assujetti à la présente convention du montant des déductions syndicales, telles que connues par lui à cette date et du mode de versement de ces déductions à même son salaire.

b) L'Union fournira à l'Employeur, les noms de ses officiers dûment élus et du délégué général d'Union nommé comme susdit; l'Employeur fournira à l'Union les noms de tous ses contremaîtres, surveillants, surintendants et autres officiers qui pourront être appelés à agir au nom de l'Employeur dans l'application de la présente convention et indiquera de plus, vis-à-vis chaque nom, le titre de chacun d'entre eux, de manière à indiquer la nature et l'étendue de son autorité.

5.07 Si un salarié membre de l'Union est élu ou nommé à une fonction permanente de l'Union qui nécessite un permis d'absence sans solde, ce salarié sera autorisé à prendre un tel congé sans solde d'une durée maximum de trois (3) mois, après en avoir prévenu l'Employeur par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance. A l'expiration du congé sans solde, le salarié sera réintégré dans ses fonctions dans les trente (30) jours suivants et il sera rétribué au taux en vigueur à l'expiration du congé sans solde. Si le congé sans solde se poursuit au delà de trois (3) mois, le salarié sera considéré comme ayant démissionné à partir de cette date.

ARTICLE 6 PROCEDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

6.01 L'Employeur, l'Union ou un salarié peut soulever tout grief dans le cas d'une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

6.02 Dans les trente (30) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement donnant lieu au grief, le salarié, son délégué ou son représentant syndical peut loger un grief par écrit à Monsieur Daniel Derail, son représentant ou remplaçant. Ce dernier soumet sa réponse écrite dans les vingt (20) jours ouvrables suivants.

6.03 Si dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la soumission du grief, l'Union n'a pas reçu de réponse satisfaisante ou n'a pas reçu de réponse, elle pourra, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant soumettre son grief par écrit à la direction de l'Employeur. Cette dernière soumet sa réponse écrite dans les vingt (20) jours ouvrables suivants.

6.04 Si dans les vingt (20) jours ouvrables suivants la soumission du grief à la direction de l'Employeur, l'Union n'a pas reçu de réponse satisfaisante ou n'a pas reçu de réponse, elle pourra soumettre une demande écrite d'arbitrage dans les vingt (20) jours suivants.

6.05 En tout temps avant la fin de l'arbitrage, l'agent d'affaires et le représentant autorisé de l'Employeur peuvent se rencontrer pour disposer du grief et toute entente qui sera ratifiée par écrit sera finale et liera l'Employeur, l'Union et les salariés concernés. Les délais stipulés aux alinéas précédents pourront être prolongés d'un commun accord.

6.06 L'Employeur peut suspendre ou congédier un salarié pour une cause juste et suffisante dont le fardeau de la preuve lui incombe.

6.07 L'Employeur qui suspend ou congédie un salarié doit lui communiquer par écrit les motifs de la suspension ou du congédiement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de cette suspension ou de ce congédiement.

6.08 Tout avis disciplinaire, toute mesure disciplinaire et toute infraction mentionnés dans le dossier d'un salarié s'efface au bout de vingt quatre (24) mois de calendrier et ne peut plus être invoqués contre ce salarié.

6.09 Tout grief qui n'aura pas été logé dans les six (6) mois sera prescrit.

6.10 ARBITRAGE

Dans la demande écrite d'arbitrage, la partie concernée peut suggérer un ou plusieurs arbitres qui devraient, selon elle, entendre le litige en question et dans un délai d'une (1) semaine suivant la réception dudit avis, l'autre partie fera savoir, par écrit, si elle accepte un de ces arbitres ou, si elle refuse, et dans ce dernier cas, elle proposera le nom d'un ou de plusieurs arbitres de son choix.

6.10 (suite) Si dans un délai d'une (1) semaine suivant la réception de la réponse à l'avis de la partie impliquée, aucune entente n'est intervenue sur le choix d'un arbitre, le Ministère du travail et de la main d'oeuvre de la province de Québec sera prié de nommer d'office l'arbitre unique qui entendra le litige en question.

6.11 L'arbitre doit convoquer les parties devant lui et procéder à l'enquête et l'audition du grief contradictoirement, les parties étant entendues en présence l'une de l'autre.

6.12 Les dispositions de la convention collective lient l'arbitre. Il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire à la convention collective.

6.13 La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie toutes les parties.

6.14 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés en parts égales par l'Union et l'Employeur.

7.01A Les jours fériés suivants seront chômés et payés:

Jour de l'An,
Vendredi Saint,
La Fête de la Reine,
St-Jean Baptiste,
Fête du Canada,
Noël,
Lendemain de Noël,

7.01B Si l'un ou l'autre des jours fériés payés prévus au paragraphe précédent coincide avec un samedi, cette fête est reportée au vendredi précédent; s'il coincide avec un dimanche, cette fête est reportée au lundi suivant et ces jours seront alors considérés comme jours fériés payés et ce, à la condition que l'employé ait travaillé la dernière journée de travail précédant la fête et la journée de travail suivant la fête.

7.02 Les vacances annuelles suivantes seront observées:

1) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année alors en cours, n'ont pas un an de service accumulé à l'emploi de l'Employeur auront droit à une période de jours chômés égale à un jour par mois de service jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours.

2) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année alors en cours, ont un an ou plus mais moins de dix (10) ans de service accumulé à l'emploi de l'Employeur, auront droit à une période chômée de deux (2) semaines consécutives de vacances, l'employé a droit à une indemnité équivalent à quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours de l'année de référence.

3) Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année alors en cours, ont dix (10) ans ou plus de service accumulé à l'emploi de l'Employeur, auront droit à une période chômée de trois (3) semaines de vacances. Pendant ces vacances, l'employé a droit à une indemnité équivalent à Six pour cent (6%) du salaire gagné au cours de l'année de référence.

7.03 L'atelier de l'employeur sera fermé pour fins de vacances, les deux dernières (2) semaines complètes de juillet, toutefois, l'Employeur pourra ouvrir avec une équipe qui sera demandée par ancienneté selon le besoin et dans ce cas, le salarié pourra refuser. Selon entente entre les parties, les vacances pourront être déplacées.

ARTICLE 8 ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté se définit comme la durée totale en jours de travail, des services continus d'un employé depuis sa dernière date d'entrée au service de l'Employeur.

8.02 Un jour de travail se définit comme étant une journée complète de travail ou deux (2) demi-journées de travail. Les journées ou demi-journées de vacances prises en période d'emploi et les congés fériés chômés, sont comptés comme des jours ou demi-jours de travail.

8.03 Il en est de même des jours ouvrables perdus par suite d'une maladie ou blessure causée ou occasionnée par son travail, mais jusqu'à un maximum de trente (30) jours de travail dans chaque cas au cours d'une année de calendrier et à la condition d'être justifiée par un certificat d'un médecin désigné par l'employé.

8.04 Tout nouvel employé embauché de façon non temporaire acquiert de l'ancienneté après troi s (3) mois de probation et elle est alors rétroactive à la date de son embauchage.

8.05 Un employé embauché d'une façon temporaire et qui devient un employé régulier après avoir complété quatre vingt dix (90) jours ouvrables consécutifs incluant les congés statutaires acquerra de l'ancienneté à compter de la date de son embauchage.

8.06 EFFETS DE LA PENURIE DE TRAVAIL

Quand une pénurie de travail de plus de deux (2) jours ouvrables nécessite la diminution de personnel, les employés ayant le plus d'ancienneté à leur crédit, ont le droit de déplacer ceux qui en ont moins qu'eux.

Chaque employé ainsi déplacé par un employé ayant plus d'ancienneté que lui, peut à son tour en déplacer un autre ayant moins d'ancienneté que lui et ainsi de suite.

Ces déplacements s'effectuent d'abord à l'intérieur d'une même classification et par la suite dans les autres classifications à l'intérieur de l'usine de l'Employeur.

L'Employé doit prendre l'initiative de tel déplacement, en logeant son désir auprès de l'employeur.

Sous réserve des dispositions stipulées ci-dessous dans les cas de mise à pied, le dernier employé entré en service est le premier employé mis à pied; dans le cas de rappel autravail, le dernier mis à pied est le premier rappelé, en autant, dans tous les cas, que les employés concernés puissent remplir les exigences normales de la tâche. Dans le cas de doute, l'Employeur peut consulter l'Union.

8.07 A l'occasion d'une mise à pied, si un salarié ayant plus d'anciennté désire être transféré à une autre classification et si l'Employeur est d'opinion que son habileté, sa compétence et son efficacité sont suffisantes pour justifier le transfert, les dispositions nécessaires pour l'effectuer seront prises lorsque ce sera possible. Dans le cas de doute, l'Employeur peut consulter l'Union.

8.08 Dans le cas de promotion, l'Employeur considérera l'habileté, la compétence, l'efficacité et l'expérience et la durée de service continu. Dans le cas où les quatre (4) premiers facteurs seraient relativement égaux, l'ancienneté prévaudra. Les promotions en dehors des cadres de l'unité de négociation ne seront pas sujettes à la procédure de grief ni à la présente convention.

8.09 Pour le calcul de l'ancienneté de chaque employé, l'Union accepte les dates d'entrée en service mentionnées en regard des noms des employés sur une liste annexée aux présentes pour en faire partie et intitulée annexe " ".

8.10 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

1) s'il quitte volontairement son emploi.
2) s'il est congédié pour cause.
3) s'il s'est absenté du travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans permission ou raison valable.
4) s'il est mis à pied pour une période continue excédant trente six (36) semaines.
5) s'il est absent pour cause de maladie pour une période de plus de trente six (36) semaines durant une année de travail.
6) s'il est absent à la suite d'un accident de travail pour une période de plus de vingt quatre (24) mois.
7) si, pendant une période de mise à pied, il demande le remboursement complet de ses bénéfices accumulés et le paiement total de sa paye de départ.
8) si, à la suite d'une mise à pied, il est rappelé par avis écrit à sa dernière adresse laissée à l'Employeur, et qu'il ne se rapporte pas au travail durant les trois (3) jours ouvrables suivant la mise à la poste d'un tel avis, par courrier recommandé, et qu'après un tel délai, l'Employeur a avisé l'Union, et que l'employé ne s'est pas rapporté dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis par l'Union.

8.11 L'ancienneté stipulée aux présentes est une ancienneté d'usine.

8.12 Au début de septembre de chaque année, l'Employeur fournira à l'Union sa liste d'ancienneté des salariés réguliers, indiquant le nom du salarié et sa date d'ancienneté.

ARTICLE 9 ABSENCES AUTORISEES

9.01 Pour affaires syndicales

L'Employeur accordera la permission à un maximum de trois (3) salariés de s'absenter sans paye, pour leur permettre d'assister aux conventions ou aux conférences de l'Union, pourvu que de l'avis de l'Employeur ces absences ne nuisent d'aucune manière à l'opération efficace de l'atelier.

9.02 Le salarié peut s'absenter du travail pendant une journée sans réduction de salaire à l'occasion du décès ou de funérailles d'un enfant, de sa conjointe (ou de son conjoint), de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) jours ou journées à cette occasion mais sans salaire.

9.03 A) Un salarié qui se marie aura droit à une (1) journée de congé payée.

B) Un salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant aura droit à un (1) jour de congé payé dans les dix (10) jours précédent ou suivant la naissance.

ARTICLE 10 SECURITE ET SANTE

10.01 Les deux parties conviennent de collaborer étroitement et dans toute la mesure du possible à la prévention des accidents et à l'application des mesures d'hygiène et de sécurité édictées périodiquement par l'Employeur.

10.02 Si un salarié prétend que l'équipement dont il se sert est dangereux pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, il sera du devoir du délégué général d'Union et du contremaitre d'examiner l'équipement et, s'il est défectueux, d'en faire rapport à la direction. Si le rapport de ces deux personnes indique unanimement que l'équipement est vraiement dangereux, alors le salarié sera justifié de cesser de travailler sur l'équipement défectueux.

10.03 L'Employeur devra fournir aux salariés une trousse de premiers soins, laquelle trousse sera fermée à clé et seuls un représentant de l'Employeur et le délégué général d'Union seront en possession d'une clé chacun.

Chaque camion de l'Employeur devra être menu d'une petite trousse de premiers soins.

10.04 L'Employeur doit, à l'intérieur de l'atelier, voir à aménager un endroit fermé, convenable et propre à l'usage de ses salariés. Cet endroit doit être équipé de tables, de chaises ou de bancs pour permettre aux salariés de prendre leur repas et leur période de repos. Cet endroit sera également muni de crochets afin de permettre aux employés de suspendre leurs vêtements.

L'Employeur devra permettre également aux employés l'utilisation et l'accès de machines distributrices aux périodes de repos et de repas telles que déterminées.

L'Employeur devra permettre également aux employés l'utilisation et l'accès à une cantine mobile qui se présentera aux périodes de repas telles que déterminées.

10.05 Un salarié incapable de travailler à cause d'un accident ou de maladie sera rétabli dans ses fonctions dès qu'il sera apte à reprendre l'exécution de ses fonctions normales, s'il n'a pas perdu son ancienneté et à la condition qu'il puisse accomplir son travail de façon acceptable, efficace et constante.

10.06 Préalablement au retour au travail, tous les employés devront, lorsque requis, se soumettre à un examen médical par un médecin choisi par l'employé.

10.07 L'Employeur fera en sorte que l'usine soit maintenue à une température convenable pour le bien-être des salariés et le bon fonctionnement de l'usine, la température minimum devant être maintenue au-delà de 60 degrés fahreinheit.

10.08 L'Employeur devra, durant les heures de travail, tenir les voies d'accès et sorties d'urgence libres de tout obstacle.

10.09 L'Employeur s'engage à fournir aux machinistes les lunettes et les gants de soudure.

10.10 Un salarié victime d'un accident de travail qui nécessite son absence du travail pour visiter le médecin ou l'hôpital aura droit à sa journée régulière de paye le jour de l'accident, en plus, il devra se conformer à la loi des accidents du travail et l'employeur devra payer les frais de transport à l'hôpital.

ARTICLE II TABLEAU D'INFORMATION

II.01 L'Union aura l'usage d'un tableau d'information dans l'atelier de l'Employeur à l'endroit désigné par l'Employeur. Des avis pourront être placés sur ce tableau pourvu qu'ils aient préalablement reçu l'approbation de l'Employeur. Ces avis ne devront traiter que de matières se rapportant à des activités récréatives et sociales ou aux avis d'assemblées.

ARTICLE 12 DROITS DE L'EMPLOYEUR

12.01 L'Union reconnait que l'Employeur a le droit exclusif de diriger et d'opérer son établissement et son équipement, sujet aux seules restrictions imposées par la loi et en autant que ce droit n'est pas incompatible avec les termes de la présente convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui n'y sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints incluant, sans limiter la généralité de ce qui précède:

a) le droit de maintenir l'ordre, la discipline et d'assurer la bonne marche, la sécurité et l'efficacité des opérations.

b) le droit d'innover, changer et améliorer les méthodes et procédures de travail et de fabrication.

c) le droit d'établir et de modifier les programmes de vente, de distribution et de production.

d) le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, transférer et rétrograder.

e) le droit de faire des règlements, de les amender, de suspendre, congédier ou autrement discipliner les employés pour cause.

12.02 L'Employeur convient d'exercer chacune des fonctions ci-haut mentionnées d'une manière conforme aux termes de cette convention.

12.03 Tout employé régulier qui aura été discipliné, pourra soumettre son cas pour être décidé conformément à la procédure de grief établie dans la présente convention.

12.04 S'il a été suspendu, congédié ou autrement discipliné, sans cause juste, l'employé régulier pourra être ré-installé dans ses fonctions aux conditions arrêtées en négociation directe ou par l'arbitre des griefs conformément aux clauses de la présente convention.

ARTICLE 13 PROHIBITION DES GREVES ET DES LOCKOUTS

13.01 Pendant la présente convention, il n'y aura ni grève, ni ralentissement, ni arrêt de travail total ou partiel de la part des salariés et il n'y aura pas de contre-grève (lock-out) de la part de l'Employeur.

13.02 L'Union s'engage à ne pas impliquer un ou des salariés de l'Employeur ni l'Employeur dans une grève de sympathie ou autre grève de même nature.

ARTICLE 14 CLASSIFICATION ET SALAIRES

14.01(a)	Salaire actuel	A la signature	1/10/81	1/4/82	1/10/82	1/4/
Journalier:	$3.85	$4.20	$4.50	$4.70	$4.90	$5.1
Journalier spécialisé:	$5.20	$5.30	$5.50	$5.60	$5.70	$5.8
Expéditeur:	$5.20	$5.45	$5.75	$5.95	$6.20	$6.4
Opérateur de machine à napperons: A)	$4.60	$4.70	$4.90	$5.00	$5.25	$5.4
B)	$4.25	$4.50	$4.80	$5.00	$5.25	$5.4
Imprimeur:	$6.25	$6.50	$6.80	$7.05	$7.25	$7.4
Apprenti machiniste:	$7.50	$7.50	$7.65	$7.85	$8.00	$8.20
Aide machiniste:	$4.00	$4.25	$4.55	$4.75	$5.00	$5.20
Opérateur machine à gauffres: (JOUR)	$4.85	$5.10	$5.40	$5.60	$5.85	$6.05
(SOIR)	$3.90	$4.25	$4.55	$4.75	$4.95	$5.15
Aide opérateur de machine à gauffres:	$3.85	$4.20	$4.50	$4.70	$4.90	$5.10

14.01(b) - NOUVEAU SALARIE:

Le salaire minimum pendant quatre-vingt-dix (90) jours sera payé au nouveau salarié.

14.02 - PERIODE DE PAYE ET BULLETIN DE PAYE:

Le salaire doit être versé en espèces le vendredi à midi ou par chèque au plus tard le jeudi dans la semaine habituelle de l'Employeur. L'Employeur doit remettre aux salariés avec chaque paye un état détaillé séparé contenant les mentions suivantes:

a) les nom et prénom du salarié,
b) le nombre d'heures normales,
c) le nombre d'heures supplémentaires de travail,
d) le taux horaire du salaire,
e) le montant du salaire brut,
f) la nature et le montant des retenues opérées,
g) le montant du salaire net,
h) le pourcentage de vacances,

14.03 Si un employé est temporairement transféré pendant au plus une (1) journée à la demande de l'Employeur pour remplacer un autre employé ou pour toute autre raison semblable, sur une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conservera, le taux de sa tâche régulière pendant au maximum une (1) journée, à moins d'entente précise pour allonger cette période maximale.

14.04 Il est entendu que la disposition de l'article 14.03 ne s'applique pas dans le cas d'un tel transfert découlant d'une mise à pied.

14.05 Si un employé est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il reçoit le taux de cette tâche après avoir accompli ladite tâche pendant au moins une (1) journée et à la condition de produire la même quantité de travail que les autres ou de satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 15 TAUX SUPERIEURS DE SALAIRE

15.01 Quels que soient les taux de salaire stipulés aux présentes, il n'y aura aucune diminution dans le taux de salaire d'un salarié dont le taux actuel est supérieur au taux stipulé pour sa classification, tant et aussi longtemps qu'il demeure dans cette classification.

ARTICLE 16 PRIMES

16.01 A tout salarié pendant qu'il agit comme chef d'équipe, l'Employeur paiera une prime de vingt-cinq cents ($0.25) l'heure.

16.02 - PRIME DU SOIR

L'Employeur paiera à tout salarié travaillant et assigné au quart du soir, une prime de dix cents ($0.10) l'heure.

ARTICLE 17 - CONGE DE MATERNITE

L'employeur s'engage à se conformer à la législation provinciale applicable dans ce domaine.

ARTICLE 18 PAUSE CAFE

18.01 Les employés ont droit à une interruption de travail payée de Dix (10) minutes par moitié de journée de travail.

ARTICLE 19 HEURES DE TRAVAIL

19.01 La semaine de travail est de Quarante (40) heures, à raison de Huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi, inclusivement.

19.02 - PERIODE DE REPAS

a) Pour le quart du jour: Une période de repas de soixante (60) minutes non rémunérée sera accordée au salarié vers le milieu de la journée de travail. L'Employeur pourra céduler cette période de repas.

b) Pour le quart du soir: Une période de repas de trente (30) minutes, sans perte de salaire sera accordée au salarié vers le milieu de la journée de travail. L'Employeur pourra céduler cette période de repas.

19.03 Lorsque l'Employeur jugera utile de créer un quart du soir, après s'être informé auprès des salariés pour savoir quels sont ceux qui sont intéressés à travailler sur ce quart, et après avoir obtenu le consentement écrit de chaque employé intéressé, l'Employeur choisira les employés selon la procédure suivante:

a) si le nombre d'employés intéressés est supérieur au nombre requis, l'employeur procèdera selon l'ancienneté de chacun en accordant préférence à l'employé qui a le plus d'ancienneté.

b) Si le nombre d'employés intéressés est inférieur au nombre requis, l'employeur procèdera dans l'ordre inverse de l'ancienneté en choisissant d'abord celui qui a le moins d'ancienneté.

Dans tous les cas, l'ancienneté prévaudra uniquement lorsque la compétence et l'habileté sont égales entre plusieurs employés. Il est convenu que la compagnie établira la compétence et l'habileté des employés.

19.04 Tout travail accompli après quarante (40) heures de travail par semaine sera du travail en surtemps et sera rémunéré une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux horaire régulier du salarié.

Les heures de travail sont de 8:00 heures à 17:00 heures pour le quart du jour et de 17:00 heures à 1:00 heure pour le quart du soir.

19.05 Tout travail exécuté le dimanche, et les jours fériés, sera rémunéré à raison de deux (2) fois le taux horaire régulier du salarié.

ARTICLE 20 CLAUSES GENERALES

20.01 Une réunion de l'Employeur et de l'Union peut être tenue sur demande de l'une ou l'autre partie afin de discuter de questions d'intérêts communs, mais après entente sur l'agenda et à intervalle minimum de trois (3) mois.

20.02 L'Employeur coopérera dans le cas où l'Union désire tenir un vote au scrutin secret au sein de l'Union aux fins d'élire les officiers de l'Union.

20.03 Toute disposition de la présente convention collective qui pourra être déclarée contraire à la loi, nulle et sans effet n'affecte en rien la validité des autres dispositions de la convention.

20.04 Il est convenu et compris que la présente convention sera faite en langue française et que toute négociation, avis, tout document seront dans la langue française. Les parties aux présentes sont d'accords que les salariés comme l'Employeur ont le droit d'être entendus dans leur langue maternelle, mais ceci est limité à la langue française et à la langue anglaise.

20.05 Tous les ans, l'Employeur calculera le montant des retenues syndicales et indiquera ces montants sur les formules T-4 et TP-4 fournies pour les gouvernements, de chaque salarié; ces formules seront remises aux salariés au plus tard le 28 février de chaque année.

ARTICLE 21 DUREE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention collective entrera en vigueur lors de la signature, et demeurera en vigueur jusqu'au 30 septembre 1983, inclusivement.

MONTREAL, ce 6ième jour de Mai Mil neuf cent quatre vingt-un (1981).

LES PRODUITS DE PAPIER LAPACO LTEE,

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135
(section papier)
F.I.P.M.C. et F.T.Q., F.A.T., C.O.T., C.T.C.

Listes des employes
en date du : 29 avril 1981

NOM	DATE D'ENTREE	CLASSIFICATION
Arthur Valente	13/03/60	expediteur
Claude Rousseau	05/08/61	journalier*
** Georges Moshovas	04/02/79	operateur de machine a gauffre
** Michel Primeau	28/08/77	imprimeur
Yves Sabourin	23/08/76	operateur de machine a napperons
Jean Campagna	16/08/78	operateur de machine a napperons
Normand Demers	25/02/81	apprenti machiniste
Yves Dionne	23/02/81	aide machiniste
Jean Francois Dionne	15/05/79	journalier
Andre Drolet	06/09/79	journalier
Tony Pascone	16/09/80	journalier
Marcel Sabourin	31/03/81	journalier

** chef d'équipe

Listes des employées
en date du : 29 avril 1981

	NOM	DATE D'ENTREE	CLASSIFICATION
**	Therese St-Onge	10/06/53	journaliere
***	Margot Brossard	10/07/71	" "
	Sylvie Sabourin	15/06/78	" "
	Manon Guerin	04/09/78	" "
	Linda Labelle	29/05/79	" "
	Michele Plamondon	16/09/79	" "
	Jocelyne Verdon	04/03/80	" "
	Helene Brossard	07/03/80	" "
	Geatane Talbot	23/06/80	" "
	Diane Bilodeau	14/08/80	" "
	Therese Rioux	22/09/80	" "
	Doris Brault	04/10/80	" "
	Lina Meloche	21/10/80	" "
	Anne St-Aubin	23/10/80	" "
	Lucille Proulx	22/08/78	" "
	Murielle Taylor	04/10/70	" "

** chefd'équipe

*** chef d'équipe temporaire

APPENDICE "A"

FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU VERRE

C.T.C. - F.T.Q. - F.I.P.M.C.

DEMANDE D'ADMISSION

Date .....

VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU VERRE - Local No 1135

JE, par la présente, demande d'être admis dans le Local 1135 de l'Union Internationale ci-haut mentionnée, affiliée aux C.T.C., F.T.Q. et F.I.P.M.C. Si accepté comme membre, JE promets d'obéir aux Lois du Local d'Union et de la Constitution de l'Union Internationale. J'autorise le Local 1135 en mon nom de me représenter dans toute négociation et Convention Collective.

Signature du témoin _____ Signature du candidat _____

VEUILLEZ IMPRIMER EN LETTRES MOULÉES CE QUI SUIT :

Nom ..... Tél. .....

Adresse ..... Code Postal .....

Date de naissance ..... Etat Civil .....

Qualification ..... No. Ass. Soc. .....

Nom de l'employeur .....

Adresse de l'employeur .....

AUTORISATION DE DÉDUCTIONS DE COTISATIONS SYNDICALES

A .....

Nom de l'employeur

JE, soussigné, demande et autorise mon Employeur à déduire de mon salaire et remettre au Secrétaire Financier de la Fraternité Internationale des Vitriers et Travailleurs du Verre, Local 1135, affiliée aux C.T.C., F.T.Q. et F.I.P.M.C., les frais aux montants suivants :

(1) Frais d'initiation au montant de $.....

(2) Arrérages de cotisations au montant de $.....

(3) ..... [redacted] 2 hres travaillées au taux régulier par mois

(4) Cotisations de $..... par mois, à partir du mois de ..... et les mois suivants et devant demeurer en vigueur pour la durée de cette Convention et tout renouvellement qui suivra.

Signature du témoin _____ Signature du candidat _____

Daté à ....., ... 19.....

AUTORISATION DE DÉDUCTIONS DE COTISATIONS SYNDICALES

A .....

Nom de l'employeur

JE, soussigné, demande et autorise mon Employeur à déduire de mon salaire et remettre au Secrétaire Financier de la Fraternité Internationale des Vitriers et Travailleurs du Verre, Local 1135, affiliée aux C.T.C., F.T.Q. et F.I.P.M.C., les frais aux montants suivants

(1) Frais d'initiation au montant de $.....

(2) Arrérages de cotisations au montant de $.....

(3) ..... [redacted] 2 hres travaillées au taux régulier par mois

(4) Cotisations de $..... par mois, à partir du mois de ..... et les mois suivants et devant demeurer en vigueur pour la durée de cette Convention et tout renouvellement qui suivra.

Signature du témoin _____ Signature du candidat _____

Daté à ....., ... 19.....

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 6284

Dépôt N°:

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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-19635-01
Date	Signature: 81-08-26 / Réception: 81-11-09	**Durée**	Du / Au
Nombre de salariés régis par la convention collective			

Association	Employeur
☐ Déposant Vitriers Travailleurs du Verre, local 1135 de la Frat. Int. des Peintres et Métiers Connexes 110 ouest, Place Crémazie ste 640 Montréal, Qué. H2P 1B9	☐ Déposant Les Produits de Papier Lapaco Ltée 1400 - 1ère avenue Ville Ste-Catherine, Qué. J0L 1E0

Unité de négociation

- Modification de l'article 7.01-A de la convention collective.

Région	06-06	**Activité**	2710 (5)	**Affiliation**	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

Déposant: Chabot, Downs, Laurier & Céré
Att: Me Claude Céré
356 - 90e avenue
Ville Lasalle, Qué.
H8R 2Z7

Pour le commissaire général du travail

Signature: [signature] Date: 81-11-13

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

003 (011)

RECHERCHE

l'employeur devra à l'avenir se lire de la façon suivante:

- Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête de la Reine
- St-Jean-Baptiste
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël

NOV -9 14 14

.../2

Chabot, Downs, Laurier & Céré

AVOCATS – LAWYERS

GAETAN CHABOT, B.A., LL.B.
KEVIN DOWNS, B.A., LL.L.
JACQUES LAURIER, B.A., LL.L.
CLAUDE CÉRÉ, B. SC. ECON., LL.L.

356 - 90e AVENUE
CITÉ DE LASALLE
QUÉ., CANADA
H8R 2Z7

TÉL.: (514) 363-0220

CITÉ DE LASALLE, P.Q.

Le 26 août 1981

Vitrier-Travailleurs du Verre
(Local 1135)
110 ouest, boulevard Crémazie
Suite 640,
Montréal, Québec.
H2P 1B9

Compétence de M. Robert E. Benoit,
Président-gérant

Re: Les Produits de Papier
Lapaco Ltée,
1400, 1ère avenue,
Ville Ste-Catherine, Québec.
JOL IEO

Et: Vitriers Travailleurs du Verre,
Local 1135 de la Frat. Int. des
Peintres et Métiers Connexes,
110 ouest, boul. Crémazie,
Suite 640,
Montréal, Québec.
H2P 1B9

Cher Monsieur,

LETTRE D'ENTENTE

L'article 7.01A de la convention collective intervenue entre les parties et concernant les jours fériés chômés et payés par l'employeur devra à l'avenir se lire de la façon suivante:

- Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête de la Reine
- St-Jean-Baptiste
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël

.../2