

07536-6

C.A.E. 1650    NO.CONV.    75366  
AFFIL.    7    NB.EMPL.    120  
EMP.CDUV. 0    ET.GEOD. 65220    63  
PERS.VIS. 7    NO.ACC. M25342007  
DATE ENR.850212



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

075366

84-12-19  
DÉPÔT

Dépôt N°: 84 12 033

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

075366

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25342-07
Date	Signature 84-11-22	Réception 84-11-26	Durée	Du 84-10-20	Au 86-10-19	Nombre de salariés régis par la convention collective 120

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. Interprovincial des Travailleurs d'Usines SITU</b> Att: M. Jacques Soucy 5993 E. Jean-Talon, ste 302 St-Léonard, QC. H1S 1M5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Emballage Purity une Division de Innopac Inc</b> 4755 Des Grandes Prairies St-Léonard, QC. H1R 1A6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-06</u> Activité <u>1650 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: EMBALLAGES PURITY LIMITEE. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/dg	84-12-11

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

003 (113)

RECHERCHE

15:11

7536-0  
25-342-07

CONVENTION COLLECTIVE:

ENTRE: EMBALLAGE PURITY, une division de INNOPAC INC. située au 4755 boul.  
des Grandes Prairies, Montréal, Québec.

Ci-après appelée: "la Compagnie"

ET: (S.I.T.U.) LE SYNDICAT INTERPROVINCIAL DES TRAVAILLEURS D'USINE,  
ayant sa principale place d'affaires au 5993 est, Jean-Talon  
suite 302, Montréal, Québec.

Ci-après appelé: "Le Syndicat"

*HR*  
MONTREAL  
MESSAGER

84 NOV 26 15:11

## TABLE DES MATIERES

1. But de la convention
2. Reconnaissance et Juridiction
3. Droits de la direction
4. Sécurités syndicales
5. Officiers et délégués
6. Comités
7. Heures normales de travail
8. Equipes de jour, de soir et de nuit
9. Surtemps
10. Salaires
11. Jours fériés
12. Vacances
13. Congés pour deuil
14. Divers
15. Fonctions de juré
16. Tableau d'affichage
17. Affichage des postes
18. Ancienneté
19. Procédure de grief
20. Santé et sécurité
21. Assurance
22. Validité
23. Durée de la convention

ANNEXE "A" LISTE DES SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

LETTRE D'ENTENTE

ARTICLE 1- BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est d'établir des termes et conditions de travail ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie et ses salariés, représentés par le Syndicat, en vue de favoriser des opérations ordonnées et efficaces et l'exploitation de l'établissement, de maintenir des conditions de travail justes et équitables, et de régler à l'amiable et de la façon prévue ci-après, les griefs qui peuvent survenir de temps à autre relativement à l'application ou l'interprétation de la présente convention collective.

ARTICLE 2- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat Interprovincial des Travailleurs d'Usine dûment accrédité par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu comme le seul et exclusif agent négociateur pour représenter les salariés tel que décrit dans le certificat d'accréditation aux seules fins de conclure une convention collective et de voir à son application incluant les mesures disciplinaires, le tout conformément aux dispositions du Code du travail, à l'accréditation et aux amendements à y apporter:
- "Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs et des salariés couverts par les accréditations détenues par le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des communications, local 145 de l'Union typographique internationale aff. à la F.T.Q. et au C.T.C."
- 2.02 Pendant la durée de la présente convention, les employés de la Compagnie non régis par le certificat d'accréditation n'exécuteront pas, sur les lieux du travail, le travail normalement exécuté par ceux qui le sont, sauf dans les cas suivants:
- a) Lors de retards ou d'absences de salariés, qui sont soit de nature temporaire ou imprévue (maladie, accident, discussion de griefs, etc.);
  - b) Lorsque la Compagnie n'a pas l'équipement et/ou le personnel qualifié en nombre suffisant requis pour faire exécuter des travaux spécifiques dans les délais requis;
  - c) Pour fins d'initiation et d'entraînement de salariés;
  - d) Pour fins d'expérimentation;
  - e) En cas d'urgence;
  - f) Lorsqu'il n'y a pas de salariés qualifiés disponibles pour exécuter le travail dans le délai requis, auquel cas la Compagnie peut le faire jusqu'à ce que la procédure de rappel (call-in) soit complétée.

ARTICLE 3- DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 La Compagnie a le droit exclusif de diriger ses effectifs ouvriers, d'assurer l'ordre, la discipline, le rendement et la productivité, d'embaucher, réembaucher, transférer, promouvoir et réduire à une classification inférieure ou mettre à pied.
- La Compagnie a aussi le droit exclusif de congédier ou discipliner les salariés; conduire, contrôler, améliorer, continuer ou discontinuer, en tout ou en partie, les opérations de l'usine et sans limiter la généralité de ce qui précède, déterminer l'emplacement des opérations et de la machinerie, les produits à transformer et/ou à manufacturer, les procédés et méthodes de fabrication, les cédules de production, l'outillage à utiliser, la forme des produits, la surveillance des matériaux et des éléments à incorporer aux produits de la Compagnie et la quantité de main-d'oeuvre affectée à chaque opération.
- L'exercice de ces droits ne devra pas aller à l'encontre des dispositions de la convention collective.
- Il est entendu que tous les droits et privilèges auxquels il n'est pas spécifiquement fait référence dans la présente convention sont de la prérogative de la Compagnie.

ARTICLE 4- SECURITES SYNDICALES

- 4.01 Tout salarié qui, lors de la signature de la présente convention est membre en règle du Syndicat devra, comme condition du maintien de son emploi, le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.02 Tout salarié, après la signature de la présente convention, deviendra membre en règle du Syndicat dans un délai de quinze (15) jours ouvrables comme condition du maintien de son emploi et le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.03 Tout salarié embauché par la Compagnie après la signature de la présente convention devra, à la fin de sa période de probation et comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.04 Pour la durée de la convention, la Compagnie déduira des gains de tous les salariés régis par la présente convention collective, le droit d'initiation et les cotisations hebdomadaires régulières au montant déterminé par le Syndicat.
- 4.05 Les déductions syndicales seront remises au Syndicat Interprovincial des Travailleurs d'Usine. Telles déductions seront accompagnées d'une liste des salariés et du montant déduit. Ladite liste et le chèque seront remis au plus tard le quinze (15) du mois suivant ladite déduction. Ladite liste comprendra de plus les noms des nouveaux salariés, leurs dates d'embauche et leurs classifications, ainsi que la date de départ des salariés ayant terminé leur emploi.

ARTICLE 4- SECURITES SYNDICALES (suite)

- 4.06 La Compagnie fournira au Syndicat à la date anniversaire de la convention, une liste de tous les salariés régis par cette convention en indiquant leur dernière adresse connue de l'employeur, leur date d'embauche ainsi que la classification qu'ils occupent.
- 4.07 A) Dans le cas de tout changement du montant de la cotisation syndicale à être prélevée par la Compagnie, le Syndicat devra en aviser la Compagnie par lettre recommandée et signée par les officiers dûment mandatés par le Syndicat pour ce faire.
- B) Cependant, la Compagnie aura un délai de trente (30) jours de calendrier pour effectuer tels changements aux prélèvements des cotisations syndicales.

ARTICLE 5- OFFICIERS ET DELEGUES

- 5.01 La Compagnie reconnaît le droit du Syndicat de nommer un maximum de trois (3) délégués (Président, Secrétaire et un (1) délégué) dont le rôle consistera à discuter avec la Compagnie de toutes questions relatives aux conditions de travail ou de griefs pouvant survenir dans l'application de la convention. Lorsque la Compagnie convoque un salarié pour lui imposer une sanction, disciplinaire écrite, elle doit, si le salarié en fait la demande, aussi convoquer un délégué syndical.
- Le Syndicat reconnaît et convient que le délégué syndical a des tâches régulières à accomplir à l'intérieur de ses fonctions et qu'il ne doit prendre que le temps raisonnablement nécessaire durant les heures de travail, c'est-à-dire au maximum deux (2) heures par grief et/ou mesure disciplinaire écrite pour enquêter sur les griefs ou les mesures disciplinaires écrites, sans perte de salaire, après avoir obtenu la permission du représentant autorisé de la Compagnie qui, tout en prenant en considération les besoins de la production, ne pourra refuser arbitrairement ou sans motif valable. Dans un tel cas, la permission sera accordée aussitôt que les besoins de la production le permettront. A la reprise de ses fonctions normales, le délégué devra se présenter devant son contremaître ou gérant.
- 5.02 La Compagnie consent à ce que les délégués du Syndicat puissent s'absenter sans solde de leur travail pour participer aux activités syndicales à l'extérieur de l'entreprise, le tout sous réserve des conditions suivantes:
- a) un maximum de trois (3) salariés provenant de classifications différentes, le tout pour une période n'excédant pas deux (2) jours consécutifs;
  - b) la Compagnie doit en être avisée au moins une (1) semaine à l'avance;
  - c) le maximum de jours d'absence par année est de dix (10) jours par délégué.
- La Compagnie peut toutefois refuser une telle demande si, durant la période prévue pour l'absence, elle ne peut trouver un remplaçant adéquat soit en procédant par transfert d'équipe ou en faisant effectuer du temps supplémentaire pour remplir les fonctions des délégués qui doivent ainsi s'absenter.

ARTICLE 5- OFFICIERS ET DELEGUES (suite)

- 5.03 La Compagnie facilitera à l'agent d'affaires du Syndicat l'accès à ses lieux de travail et lui permettra de rencontrer ses membres et de discuter avec eux de sujets relatifs à l'administration, l'application de la convention collective et des conditions de travail pourvu qu'il donne normalement et dans la mesure du possible, un préavis raisonnable au Directeur de l'usine ou à son représentant autorisé, et que sa présence ne nuise pas aux opérations.
- 5.04 Le Syndicat convient d'aviser la Compagnie par écrit, des noms des délégués et de tout changement qu'il peut apporter à ses nominations.

ARTICLE 6- COMITES

6.01 Comité de négociation:

- a) Le comité de négociation du Syndicat sera composé d'au plus trois (3) salariés élus par les membres du Syndicat.
- b) La Compagnie consent à ce que le comité de négociation puisse s'absenter sans solde durant un maximum de cinq (5) jours non consécutifs et ce, pour la préparation des négociations mais à la condition qu'elle puisse trouver pour ces salariés un remplacement efficace où qu'elle puisse procéder par affectation temporaire.
- Pour toutes ces libérations, la Compagnie sera avisée au moins une (1) semaine à l'avance.

6.02 Comité de sécurité:

- a) Le comité de sécurité est composé de quatre (4) personnes, deux (2) désignés par le Syndicat et deux (2) par l'employeur.
- b) La Compagnie inscrira les représentants du comité de sécurité au cours de sécurité de base offert par la C.S.S.T., prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et programmé et offert par le Gouvernement Provincial et leur permettra d'y assister sans perte de salaire régulier.
- c) Le comité doit:
- 1) Veiller à l'observation des règlements tels que prévu par la Loi 17;
  - 2) Analyser les causes de tout accident et faire rapport à la Compagnie;
  - 3) Tenir une réunion par mois et ce, à une date devant être établie par le comité en vue de discuter des accidents courants, de leurs causes et des moyens de les prévenir;
  - 4) Dresser un procès verbal des réunions et en remettre une copie aux membres du comité.

ARTICLE 6- COMITES (suite)

- 6.03 Tout salarié participant à des réunions d'un comité bipartite réunissant des représentants de la Compagnie et du Syndicat aura le droit de s'absenter sans perte de salaire régulier durant les périodes de travail qu'il consacre aux réunions d'un tel comité. Toutefois, un tel privilège ne subsistera que pendant les heures régulières de travail pour lesquelles il est normalement cédulé et ne lui donnera pas le droit de bénéficier soit de temps supplémentaire, soit de reporter ses heures normales de travail.

ARTICLE 7- HEURES NORMALES DE TRAVAIL

- 7.01 Sauf pour les services de l'extrusion, service de laminage, service de l'entretien des bâtiments, la semaine normale et régulière de travail des salariés régis par la présente convention collective sera, pour les salariés travaillant dans un service opérant sur une base de trois (3) équipes, de quarante (40) heures par semaine répartie comme suit:

- a) 1ère équipe: du lundi au vendredi: 7:30 à 15:30
- 2ième équipe: du lundi au vendredi: 15:30 à 23:30
- 3ième équipe: dimanche au vendredi: 23:30 à 7:30

La Compagnie se réserve le droit d'instaurer d'autres équipes de travail, afin notamment d'assurer la continuité de ses opérations et de répondre aux besoins de la production; elle se réserve aussi le droit de réduire les équipes de travail pour assurer l'efficacité de ses opérations.

- 7.02 Lorsque dans le service de l'extrusion, en plus des trois (3) équipes mentionnées à l'article 7.01, la Compagnie établira deux (2) équipes additionnelles, les heures régulières de travail de ces équipes seront réparties comme suit:

- a) 4ième équipe: vendredi et samedi: 23:30 à 11:30
- b) 5ième équipe: samedi et dimanche: 11:30 à 23:30

Dans ce service, les salariés appelés à effectuer leur travail sur la quatrième ou cinquième équipe, bien qu'ils ne travailleront que vingt-quatre (24) heures par semaine, recevront une rémunération équivalente à quarante (40) heures au taux de base régulier, incluant la période de repas.

- 7.03
- a) Dans le service de l'entretien de la machinerie, les heures normales et régulières de travail des préposés à l'entretien et à la réparation de la machinerie sont de quarante (40) heures par semaine à raison de huit (8) heures par jour du lundi au vendredi inclusivement.
  - b) Dans le service de l'entretien des bâtiments, les heures normales et régulières de travail des préposés à l'entretien des bâtiments sont de quarante (40) heures par semaine à raison de huit (8) heures par jour du lundi au vendredi inclusivement entre 6:30 heures et 15:30 heures.

ARTICLE 7- HEURES NORMALES DE TRAVAIL (suite)

7.04 Dans le service du laminage, la semaine normale et régulière de travail sera aussi de quarante (40) heures par semaine répartie comme suit:

Lundi au jeudi inclusivement: 7:30 à 17:30

La Compagnie peut ramener l'horaire de cette équipe de travail à quarante (40) heures par semaine réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures, sur préavis de quinze (15) jours de calendrier au Syndicat.

7.05 Le paiement des quarante (40) heures pour la semaine normale et régulière de travail inclut une période d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) par équipe correspondant à la période de repas; cependant, les salariés travaillant dans les services suivants: laminage, imprimerie, fabrication de plaques et l'extrusion, (sauf l'électromécanicien qui est rémunéré pour quarante (40) heures) reçoivent une rémunération additionnelle équivalent à une demie heure ( $\frac{1}{2}$ ) à taux simple pour le temps travaillé durant les repas.

Il est convenu entre les parties que la demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) de repas rémunérée remplace les deux périodes de repos. Cependant, si les périodes de repos devaient être obligatoirement payées par législation ou autrement, il est entendu que les demi-heures ( $\frac{1}{2}$ ) de repas cesseraient d'être rémunérées aux salariés.

7.06 A l'exception de ceux du service de l'imprimerie ainsi que le service du mélange des encres, qui bénéficient d'un quart-d'heure ( $\frac{1}{4}$ ) à cette fin, une période de cinq (5) minutes est accordée à la fin de chaque équipe pour permettre aux salariés de se laver.

ARTICLE 8- EQUIPES DE JOUR, DE SOIR ET DE NUIT

8.01 Lorsque la Compagnie cédulera une équipe de soir ou de nuit, elle s'engage à aviser les salariés concernés en affichant au tableau un avis à cet effet et ce, au moins cinq (5) jours à l'avance.

8.02 Primes

- a) Equipe de soir: Un salarié a droit, pour chaque heure travaillée sur l'équipe du soir, à une prime de \$0.35 l'heure en plus de son taux horaire de base régulier.
- b) Equipe de nuit: Un salarié a droit, pour chaque heure travaillée sur l'équipe de nuit, à une prime de \$0.50 l'heure en plus de son taux horaire de base régulier.
- c) Chef d'équipe: Tout salarié désigné par la Compagnie pour agir comme chef d'équipe bénéficie, tant qu'il agit comme tel, à une prime de \$0.40 l'heure en plus de son taux horaire de base régulier.

ARTICLE 8- EQUIPES DE JOUR, DE SOIR ET DE NUIT (suite)

8.02(suite) Les parties conviennent que les primes ci-haut mentionnées sont ajoutées au taux horaire de base dans le calcul du salaire dans les cas suivants:

- Congés statutaires
- Vacances
- Affectation temporaire

Dans tous les autres cas les primes prévues à la convention collective ne sont pas ajoutées au taux horaire de base.

ARTICLE 9- SURTEMPS

9.01 Lorsque la Compagnie désire faire effectuer du travail en surtemps dans une classification donnée, elle doit l'offrir par ancienneté aux salariés de cette classification mais qui sont affectés à l'équipe où elle désire puiser les salariés pour exécuter ledit travail en surtemps.

Toutefois, dans le cas de surtemps à être effectué les samedis et dimanches, la Compagnie procède par ancienneté dans la classification où s'effectue le travail quelle que soit l'équipe sur laquelle les salariés travaillent.

Lorsqu'il s'agit de surtemps dans une classification de métier, le salarié exécutant le travail qui doit être continué ou terminé en surtemps, a préséance pour l'exécuter.

9.02 S'il s'avère qu'il n'y a pas suffisamment de volontaires pour effectuer le travail requis en surtemps, la Compagnie pourra exiger que celui ayant le moins d'ancienneté dans l'équipe de la classification où elle veut puiser le personnel pour l'exécuter, l'exécute. Cependant, la Compagnie ne peut exiger d'un salarié qu'il exécute:

- a) dans le Service de l'extrusion: plus de six (6) heures
- b) dans les Services où la cédule de travail est de cinq (5) jours de huit (8) heures: plus de quatre (4) heures
- c) dans les Services où la cédule de travail est de quatre (4) jours de dix (10) heures: plus de cinq (5) heures de surtemps obligatoire dans une même semaine de calendrier.

9.03 Rémunération:

Les salariés travaillant en surtemps sont rémunérés comme suit:

- a) Ceux travaillant sur une cédule de cinq (5) jours à raison de huit (8) heures par jour:
  - 1) temps et demi: après huit (8) heures de travail dans une même journée
    - . le samedi
  - 2) temps double: le dimanche et les jours de fête.
- b) Ceux travaillant sur une cédule de quatre (4) jours à raison de dix (10) heures par jour:
  - 1) temps et demi: après dix (10) heures de travail dans une même journée
    - . le vendredi et le samedi

ARTICLE 9- SURTEMPS (suite)

9.03 (suite) 2) temps double: .le dimanche et les jours de fête

c) Ceux travaillant sur une cédule de deux (2) jours à raison de douze (12) heures par jour:

1) temps et demi: .le premier jour travaillé en surtemps

2) temps double: .deuxième, troisième, quatrième et cinquième journées travaillées en surtemps.

Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu d'offrir à ceux travaillant sur cette cédule plus de deux (2) jours de surtemps par salarié, dans une même semaine.

9.04 Le surtemps est calculé sur le taux horaire de base du salarié, sans prime.

9.05 Rappel:

Tout salarié qui est rappelé au travail après avoir quitté les lieux du travail, est rémunéré à taux et demi pour les heures effectivement travaillées mais ne recevra jamais moins que l'équivalent de quatre (4) heures à son taux horaire régulier.

Cette garantie minimale ne s'applique pas si sa période de rappel précède immédiatement sa journée régulière de travail auquel cas, il n'est rémunéré que pour les heures effectivement travaillées. Dans le cas de rappel, le salarié devra faire signer sa carte de temps par le contremaître responsable avant de quitter les lieux de travail.

9.06 Indemnité de présence

Si un salarié se présente au travail sans avoir été avisé qu'il n'y avait pas de travail disponible pour lui, il a le droit de recevoir une paye de présence de quatre (4) heures à son taux régulier (sans prime) à moins que le manque de travail ne soit dû à des circonstances hors du contrôle de la Compagnie.

Durant ces quatre (4) heures, le salarié doit exécuter tout travail requis par la Compagnie à défaut de quoi, il ne bénéficie pas de cette rémunération minimale.

Dans ces cas, la Compagnie tentera, dans la mesure où les exigences des opérations le justifient et le permettent, d'affecter ces salariés à d'autres opérations.

ARTICLE 10- SALAIRES

10.01 Une augmentation générale sera accordée à tous les salariés régis par la présente convention, telle que stipulée aux annexes qui font parties intégrantes de la présente convention. Le salaire de tout salarié ne sera pas réduit pendant la durée de la présente convention, sauf de la manière prévue à la convention.

10.02 Si une nouvelle classification est créée ou si une modification substantielle est apportée à la nature d'une tâche, la Compagnie et le Syndicat se rencontreront pour en discuter et tenter d'établir le taux de la nouvelle classification, qui sera ajouté à l'annexe et qui deviendra partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 10- SALAIRES (suite)

- 10.03 Un salarié qui suite à un affichage de poste conformément à l'article 17 de la présente convention collective est permuté dans une classification comportant un taux de salaire inférieur, sera rémunéré au taux de la classification à laquelle il est permuté.
- 10.04 Si, comme alternative à une mise à pied, un salarié est transféré à une autre tâche, il sera rémunéré au taux de salaire prévu pour la classification de sa nouvelle tâche.
- 10.05 A) Le salaire sera payable à toutes les deux (2) semaines par chèque et ce le mercredi pour les équipes du soir et de nuit, et le jeudi pour l'équipe du jour et de fin de semaine, avant la fin de leur équipe. Les détails suivants devront apparaître sur le bordereau de paie du salarié:
- Le nom et prénom du salarié
  - La date et la période de paie
  - Les heures régulières et supplémentaires
  - Le salaire brut
  - Les déductions
  - Le montant net
- B) A compter de janvier 1985, le salaire sera payable à toutes les semaines et selon les modalités telles que prévues à 10.05 A
- 10.06 Si le jour de paye tombe sur un jour chômé, la paye sera distribuée le jour précédent ce jour chômé.  
Tous les salariés régis par cette convention devront, à l'entrée et à la sortie de l'usine, poinçonner leurs cartes eux-mêmes sous peine de mesures disciplinaires. Sous aucun prétexte il ne sera permis à un contremaître, à un représentant de la Compagnie ou à tout autre salarié de le faire à sa place.
- 10.07 Les sommes d'argent manquantes sur le chèque de paye d'un salarié lorsqu'elles sont inférieures à vingt (\$20.00) dollars, seront payées lors de la période de paye suivante. Si elles sont supérieures à vingt (\$20.00) dollars, elles le seront dans la même semaine de paye.
- 10.08 Il est convenu entre les parties que la Compagnie assumera les coûts de l'imprimerie d'un maximum de 350 copies de la présente convention collective.

ARTICLE 11- JOURS FERIES

11.01 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention, les salariés réguliers régis par la présente convention collective bénéficieront des congés chômés et payés suivants:

<u>Les congés seront:</u>	<u>observés le:</u>	
Veille de Noël	24-12-84	24-12-85
Jour de Noël	25-12-84	25-12-85
Lendemain de Noël	26-12-84	26-12-85
Veille du Jour de l'An	31-12-84	31-12-85
Jour de l'An	01-01-85	01-01-86
Lendemain du Jour de l'An	02-01-85	02-01-86
Vendredi Saint	05-04-85	28-03-86
Lundi de Pâques	08-04-85	31-03-86
Fête de Dollard	20-05-85	19-05-86
St-Jean-Baptiste	24-06-85	24-06-86
Confédération	01-07-85	23-06-86
Fête du Travail	02-09-85	01-09-86
Action de Grâces	07-10-85	06-10-86

Il est du désir de chacune des parties aux présentes que l'usine soit fermée entre les fêtes de Noël et du Jour de l'An durant une période continue mais dont la durée pourra varier chaque année.

11.02 Le salarié bénéficiera en plus des congés fériés d'une journée de "congé flottant" à chaque année pouvant être prise à une date qui sera convenue entre la Compagnie et le salarié. Si le salarié n'a pas bénéficié de son "congé flottant", il lui sera remboursé dans le mois suivant l'anniversaire de la convention.

11.03 Pour pouvoir bénéficier d'un congé payé, un salarié régulier devra avoir complété sa période de probation, avoir travaillé le jour complet cédulé précédent et suivant immédiatement le jour férié sauf dans les cas suivants:

- a) s'il a reçu de la Compagnie ou de son représentant dûment autorisé, l'autorisation de s'absenter;
- b) s'il s'est absenté pour un des motifs prévu à la convention;
- c) s'il a été mis à pied depuis moins de quinze (15) jours précédent le congé;
- d) si un congé survient dans les trois (3) mois suivant le début de son absence pour maladie ou accident de travail ou autre.

Dans les cas prévus aux sous-paragraphes c) et d), la Compagnie verse au salarié à titre de paye pour cette journée de congé la différence entre son salaire net et l'indemnité (assurance ou autre) à laquelle il a droit pour cette journée.

ARTICLE 11- JOURS FERIES (suite)

- 11.04 Pour les congés fériés prévus au présent article, les salariés rencontrant les conditions prévues à l'article 11.03 recevront une indemnité égale à leurs taux de salaire horaire régulier. Lorsqu'il sera exigé d'un salarié qu'il accomplisse du travail un jour mentionné à l'article 11.01, il sera rémunéré au taux de temps double en plus de recevoir son indemnité de congé.
- 11.05 Si un ou des jours fériés tombent durant la période de vacance d'un salarié, celui-ci après entente entre lui et la Compagnie a droit soit à une journée additionnelle de vacance avec rémunération ou la rémunération seule pour chacune de ces journées.
- 11.06 Si un salarié s'absente de son travail la journée normale de travail qui précède et/ou la journée normale de travail qui suit le congé férié et ce pour cause de maladie, la Compagnie pourra exiger un certificat médical devant établir l'impossibilité pour l'employé de se présenter au travail.

ARTICLE 12- VACANCES

- 12.01 Tous les salariés auront droit à des vacances annuelles conformément à la cédule suivante basée sur le temps de service continu accumulé. L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel. Cette période s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.
- 12.02 Le salarié doit prendre ses vacances annuelles dans les douze (12) mois suivant la fin de l'année de référence selon les conditions prévues ci-après :

<u>Vacances</u>	<u>Ancienneté au 1er mai de l'année où les vacances sont prises</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Pourcentage</u>
Première année	0 à 1 an	1 jour par mois maximum de 10 j.	ou 4%
	1 à 3 ans	2 semaines	ou 4%
	4 à 11 ans	3 semaines	ou 6%
	12 à 22 ans	4 semaines	ou 8%
	23 ans et plus	5 semaines	ou 10%
*****			
Deuxième année	0 à 1 an	1 jour par mois maximum de 10 j.	ou 4%
	1 à 3 ans	2 semaines	ou 4%
	4 à 10 ans	3 semaines	ou 6%
	11 à 21 ans	4 semaines	ou 8%
	22 ans et plus	5 semaines	ou 10%

ARTICLE 12- VACANCES (suite)

- 12.03 Tous les salariés devront remplir et remettre le formulaire de cédule de vacances fourni par la Compagnie et ce, avant le 15 avril de chaque année.
- 12.04 Les vacances ne peuvent s'accumuler d'une année à l'autre et, à moins d'entente mutuelle entre les parties, tous les salariés devront prendre les vacances auxquelles ils ont droit chaque année. Le choix de vacances des salariés sera accordé par ancienneté générale dans la classification. Lorsque plusieurs salariés d'une même classification désirent prendre leurs vacances en même temps, la Compagnie permettra au plus grand nombre possible de le faire mais en tenant compte des exigences des opérations. Cependant, dans les classifications comportant quatre (4) salariés ou moins, un seul salarié à la fois pourra prendre ses vacances, sauf pour la période prévue à l'article 12.06. Cependant, le facteur de l'ancienneté prévaudra si deux (2) salariés ou plus de la même classification veulent prendre la totalité ou une partie de leurs vacances en même temps.
- 12.05 Afin de faciliter la prise des vacances à une période convenant à tous les intéressés, la Compagnie aura le droit d'effectuer des affectations temporaires en tenant compte de l'ancienneté.
- 12.06 Si la Compagnie décide éventuellement de fermer l'usine où une partie de celle-ci pour la période des vacances, elle choisira deux (2) semaines consécutives entre le début de la deuxième semaine de juillet et la fin de la deuxième semaine du mois d'août et affichera un avis à cet effet au plus tard le 1er mai précédent. La Compagnie peut requérir que les salariés affectés au service de l'entretien de la machinerie travaillent durant la période de fermeture. Nonobstant l'article 12.04 de la présente convention collective, il est entendu que des salariés travaillant aux opérations qui sont ainsi suspendues prendront deux (2) semaines de vacances consécutives durant cette période.
- 12.07 Les salariés recevront leurs chèques d'indemnité au plus tard le jeudi de la semaine précédent leurs départs pour les vacances annuelles.

La paye de vacances sera versée comme suit: un premier chèque couvrant les deux (2) premières semaines de vacances et en plus, un chèque par semaine de vacances additionnelles.

ARTICLE 13- CONGÉS POUR DEUIL

- 13.01 a) Advenant la mort de son conjoint légal ou de son enfant, un salarié ayant complété sa période de probation aura droit à un congé de cinq (5) jours consécutifs, à compter du décès, sans perte de salaire régulier.
- b) Advenant la mort de sa belle-mère, de son beau-père, de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de sa grand-mère ou de son grand-père, un salarié ayant terminé sa période de probation aura droit à un congé d'absence de trois (3) jours consécutifs suivant la date du décès sans perte de salaire régulier.

ARTICLE 13- CONGES POUR DEUIL (suite)

- 13.02 Advenant la mort de sa petite-fille, de son petit-fils, de sa belle-soeur, de son beau-frère, un salarié ayant terminé sa période de probation aura droit à un jour de congé sans perte de salaire régulier qui sera pris dans les trois (3) jours suivant la date du décès.
- 13.03 Le salarié qui est obligé de s'absenter en dehors du Canada par suite du décès de son père ou de sa mère ou de l'un de ses enfants bénéficiera d'un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) mois. Durant cette période d'absence, le salarié continue à accumuler son ancienneté. La Compagnie se réserve le droit s'exiger la preuve de son voyage à l'étranger ainsi que du décès.

ARTICLE 14- DIVERS

- 14.01 La Compagnie devra mettre à la disposition des salariés un endroit de rechange, un endroit pour se laver, cabinets de toilettes propres et sanitaires et des endroits appropriés où ils pourront manger.
- 14.02 Tout salarié ayant droit de vote disposera, selon la loi, de quatre (4) heures consécutives pour lui permettre d'exercer son droit de vote aux élections municipales, provinciales ou fédérales, et cela sans aucune perte de salaire. Il est entendu que ces quatre (4) heures doivent être calculées à partir de l'heure où le bureau de scrutin ouvrira ou fermera.
- 14.03 Si la Compagnie exige le port d'un uniforme, elle en assumera la totalité du coût. Dans le cas des souliers de sécurité, la Compagnie contribue pour un montant de quarante-deux (\$42.00) dollars pour l'achat d'une paire de souliers de sécurité. Le nombre de paires de souliers de sécurité n'est pas limité; cependant, le salarié doit rapporter sa vieille paire de souliers lorsque la Compagnie le demande.
- Les abus seront réglementés conjointement par le Bureau du Personnel et Syndicat.
- 14.04 Il est entendu que les opérateurs des machines à sacs déménagent leurs boîtes.
- 14.05 Les salariés qui travaillent normalement sur la machine à sacs ne seront pas tenus, sauf dans le cas de transfert temporaire, de changer de machines si leur machine est en opération.
- 14.06 Le chef d'équipe est un salarié désigné par la Compagnie pour transmettre les ordres de son contremaître, assigner, surveiller, diriger et distribuer le travail aux salariés, tout en travaillant lui-même. Il n'a pas le pouvoir de réprimander, ni d'imposer une mesure disciplinaire.

ARTICLE 15- FONCTIONS DE JURE

- 15.01 Si un salarié est appelé pour agir comme juré durant ses heures normales et régulières de travail, la Compagnie accepte de payer la différence entre ce qu'un juré reçoit de la Cour et son salaire régulier (maximum de huit (8) heures par jour) au taux horaire de base qu'il aurait normalement reçu s'il avait travaillé. Pour avoir droit à l'indemnité, le salarié est requis de produire les preuves à l'appui de ses services comme juré et des montants reçus à titre d'indemnité de juré.

ARTICLE 16- TABLEAU D'AFFICHAGE

- 16.01 La Compagnie désignera des endroits appropriés où le Syndicat pourra afficher ses avis d'assemblées. Tout autre affichage doit être approuvé par le directeur de l'usine.
- 16.02 Les tableaux d'affichage du Syndicat ne devront être utilisés que par les officiers du Syndicat.

ARTICLE 17- AFFICHAGE DES POSTES

- 17.01 Lorsque la Compagnie désire combler un poste vacant ou créer un nouveau poste dans l'usine, elle doit l'afficher pour une période de cinq (5) jours ouvrables et l'avis doit comporter les éléments suivants:
- a) la date d'affichage;
  - b) l'endroit, la classification;
  - c) taux de salaire;
  - d) poste temporaire ou permanent;
  - e) la date de la fin de l'affichage.
- Une copie de cet avis sera envoyée au Syndicat. Durant cette période d'affichage, la Compagnie pourra combler le poste de façon temporaire.
- 17.02 A) Il est de plus convenu que tout affichage d'un poste ne sera valable que pour la durée de la période d'affichage telle que mentionnée à l'article 17.01 et ne pourra servir en aucun autre moment.
- B) Lors de l'affichage pour un poste d'emballleur No 2, No 3, No 4, ou No 5, le numéro de machine sera affiché.
- 17.03 Tout salarié pour qui l'obtention du poste vacant constitue une promotion où un transfert peut se porter candidat au dit poste.

ARTICLE 17- AFFICHAGE DES POSTES (suite)

- 17.04 Pour les fins de la présente convention, le terme "promotion" signifie l'obtention d'un poste situé dans une classification comportant une échelle salariale dont le taux maximum est supérieur au taux maximum de l'échelle salariale de la classification où se situe le poste du postulant. Lorsque ces deux maxima sont identiques, il s'agit d'un transfert.
- 17.05 Dans l'attribution d'un poste vacant et affiché, la Compagnie tiendra compte de l'habileté, des qualifications et de la compétence des candidats qui rencontrent les exigences requises pour occuper le poste et qui l'ont postulé. Si ces facteurs sont égaux entre deux candidats ou plus, la Compagnie accordera le poste à celui qui a le plus d'ancienneté.
- 17.06 Le salarié qui, à la suite de l'affichage aura obtenu le poste, est mis à l'essai pour une période maximale de quarante-cinq (45) jours travaillés, période qui peut être prolongée en vertu d'un accord écrit intervenu entre la Compagnie et le Syndicat. Durant cette période d'essai, le salarié peut réintégrer son ancien poste soit à sa demande, soit à la demande de la direction, si cette dernière juge qu'il ne le remplit pas à sa satisfaction, le tout sous réserve du droit de l'employé de faire grief pour contester telle décision.
- 17.07 Le salarié occupe le poste lorsqu'il devient effectivement disponible et, dès son entrée dans sa nouvelle fonction, il reçoit immédiatement le taux correspondant à son expérience dans la tâche sur laquelle il est à l'essai.
- 17.08 Nonobstant ce qui précède et nonobstant son ancienneté, tout apprenti qui a complété sa période d'apprentissage a préséance sur tout candidat provenant d'une classification autre que la sienne lors de l'attribution d'un poste vacant dans la famille de tâche où se situe la fonction et où il a complété son apprentissage.

ARTICLE 18- ANCIENNETE

- 18.01 Définition:  
Pour les fins de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée totale du service continue accumulé par un salarié depuis son dernier embauchage le tout sous réserve des conditions suivantes.

ARTICLE 18- ANCIENNETE (suite)

18.02 Tout nouveau salarié est assujéti à une période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés à compter de sa date d'embauche, et qui peut être prolongée à la suite d'une entente mutuelle. Lorsqu'il aura terminé sa période de probation, son ancienneté est calculée à partir de sa date d'embauche. Durant cette période, le salarié peut être congédié sans recours à la procédure de grief.

18.03 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1. S'il quitte volontairement son emploi;
2. S'il est congédié pour cause et n'est pas réinstallé;
3. S'il est absent de son travail cinq (5) jours consécutifs sans avis ou sans raison valable;
4. Si à la suite d'une mise à pied, il omet de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours de la réception d'un avis de rappel transmis par la Compagnie par courrier recommandé à sa dernière adresse connue;
5. S'il est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois consécutifs ou pour une période égale à son ancienneté, si celle-ci est inférieure à douze (12) mois;
6. S'il est absent par suite d'une maladie pendant plus de dix-huit (18) mois;
7. S'il est absent par suite d'un accident pendant plus de dix-huit (18) mois;
8. S'il est absent par suite d'un accident de travail pendant plus de vingt-quatre (24) mois;
9. S'il utilise un congé autorisé pour des fins autres que celles pour lesquelles il a été autorisé.

18.04 Tout salarié sera inscrit sur une liste d'ancienneté d'après sa dernière date d'embauche. Cette liste sera affichée et révisée tous les mois. Une copie de cette liste sera remise au Syndicat.

18.05 Mise à pied:

Lorsque la Compagnie décide de réduire son personnel dans une classification, elle doit y procéder en le réduisant de la façon suivante:

- a) le salarié en probation dans la classification où s'effectue la réduction;
- b) le salarié sur un transfert temporaire de classification dans le service;
- c) le salarié en période d'essai dans ladite classification dans le service;
- d) le salarié ayant le moins d'ancienneté dans ladite classification dans le service;
- e) le salarié ainsi retranché peut, si son ancienneté le lui permet et sous réserve des dispositions de l'article 18.14, déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une classification autre que la sienne et comportant une échelle salariale dont le taux maximum est égal ou inférieur au taux maximum de l'échelle salariale de la classification d'où il est retranché;
- f) si un salarié déplace ainsi un autre salarié, il est rémunéré de la façon suivante:

- 1) dans le cas d'un opérateur qui déplace un apprenti dans sa famille de tâche\*, il reçoit le taux de salaire le plus élevé chez les apprentis;

\* Famille de tâche désigne les opérateurs et apprentis dans le même métier.

ARTICLE 18- ANCIENNETE (suite)

- 18.05 (f) 2) s'il déplace un apprenti dans une autre famille de tâche\* que la sienne, il reçoit le taux d'apprenti (débutant) de cette classification;  
3) s'il déplace un journalier, il reçoit le taux de journalier dix-huit (18) mois.
- (g) Le salarié classifié emballer no 2, 3, 4, ou 5 qui est mis à pied et qui désire exercer son droit de supplantation dans ces classifications pourra le faire sans tenir compte de l'échelle salariale de ces classifications et recevra le taux de salaire du poste obtenu.
- 18.06 A- Nonobstant ce qui précède, un salarié déplacé ne pourra utiliser son droit de supplantation prévu au présent article qu'une seule fois lors de chaque mise à pied, et tout droit de supplantation (bumping) devra être exercé à l'intérieur d'un délai de deux (2) jours de l'avis de réduction de personnel.  
B- Si un salarié déplace un autre salarié, il devra aviser son supérieur immédiat dans quelle classification il exerce son droit de supplantation dans les deux (2) jours ouvrables suivant son avis de mise à pied.
- 18.07 Si pour quelque motif que ce soit, un salarié retranché d'une classification ne peut faire valoir ses droits de déplacement conformément aux dispositions du présent article, il est mis à pied et son nom est porté sur une liste de rappel.
- 18.08 A- Le président, le secrétaire et le délégué du Syndicat (maximum (3) trois personnes) bénéficient d'une ancienneté préférentielle en ce qu'ils seront les derniers mis à pied pourvu qu'ils aient la compétence, l'habileté et les aptitudes nécessaires pour remplir les exigences normales du poste disponible.  
B- Le président et le secrétaire seront sur l'équipe de jour à moins d'entente mutuelle entre les parties.
- 18.09 Préavis de mise à pied:  
Lorsque la Compagnie désire réduire ses effectifs et que telles réductions doivent résulter en une mise à pied qu'elle estime de plus de trois (3) jours ouvrables (excluant les samedis, dimanches et jours de fête), elle doit donner les préavis suivants:  
a) Mise à pied de plus de trois (3) jours ouvrables à dix (10) jours ouvrables inclusivement deux (2) jours de préavis;  
b) Mise à pied de plus de dix (10) jours ouvrables: cinq (5) jours de préavis;  
c) A défaut de préavis ou si la Compagnie donne un préavis plus court que celui prévu ci-dessus, le salarié mis à pied a droit à une indemnité équivalente au(x) jour(s) de préavis manquant(s).  
Dans les deux cas qui précèdent, les salariés pourront faire valoir leur ancienneté conformément aux dispositions du présent article.  
Si pour des raisons hors du contrôle de l'employeur il s'avère qu'une mise à pied originellement prévue pour dix (10) jours ouvrables ou moins doivent se prolonger, la Compagnie en donnera un préavis aussitôt que possible au Syndicat.

ARTICLE 18- ANCIENNETE (suite)

18.10 Choix d'équipe:

Le choix de l'équipe s'effectuera, dans une même classification, par ancienneté parmi les salariés de ladite classification, sauf dans les cas suivants:

- a) La Compagnie peut, si elle le désire, maintenir sur l'équipe de jour les salariés ayant moins d'un (1) an travaillé dans une classification; après un an, un affichage de poste vacant sera fait sur l'équipe de jour;
- b) Si, pour des impératifs de production, la Compagnie doit, dans certains cas, passer outre à ce principe de droit au choix par ancienneté, elle devra justifier sa décision.

18.11 Transfert de classification:

Lorsque l'Employeur décide de transférer un salarié d'une classification à une autre, il procède de la façon suivante:

- a) si ce transfert est pour une durée de cinq (5) jours ouvrables ou moins (excluant samedis, dimanches et jours de fêtes), il peut transférer le salarié de son choix;
- b) si le transfert est pour plus de cinq (5) jours ouvrables, il procède en transférant les volontaires à défaut de quoi le plus jeune de la classification d'où le transfert doit être effectué est effectivement transféré;

18.12 Dans le cas de transfert, le salarié transféré reçoit soit le salaire de sa tâche ou celui de la tâche où il est transféré, le plus élevé des deux, et demeure assigné à cette tâche tant qu'il n'est pas effectivement retourné travailler à sa classification habituelle.

18.13 Rappels:

- a) Lorsqu'à la suite d'une mise à pied la Compagnie désire rappeler des salariés, elle procédera en rappelant ceux sur la liste de rappel en appliquant, à l'inverse, les principes régissant les déplacements et mises à pied.
- b) Lors d'un rappel, le salarié est avisé par télégramme ou par lettre recommandée à sa dernière adresse connue de la Compagnie et ce, cinq (5) jours avant la date à laquelle il doit se rapporter au travail. Une copie sera transmise au Syndicat.

ARTICLE 18- ANCIENNETE (suite)

18.14 Dans tous les cas où un salarié veut se prévaloir de ses droits d'ancienneté y compris promotion, transfert (permanent ou temporaire), mise à pied, rappel et choix d'équipe, répartition de surtemps, etc., il doit, pour pouvoir ce faire, posséder la compétence, l'habileté et les aptitudes pour remplir immédiatement les exigences normales du poste.

ARTICLE 19- PROCEDURE DE GRIEF

- 19.01 Toute plainte ou grief découlant de l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de cette convention sera traité comme suit:
- a) un grief individuel est soumis par le salarié concerné; un grief collectif ou d'interprétation est soumis par le Syndicat;
  - b) le grief sera soumis par écrit au Supérieur immédiat, soit directement, soit par l'entremise du délégué ou de son représentant dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'événement qui lui a donné naissance. Un grief collectif sera soumis directement au directeur de l'usine.
  - c) Deuxième étape: A défaut d'une réponse dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la soumission ou à défaut d'une réponse satisfaisante de la part du Directeur de l'usine, le grief sera soumis à l'arbitrage par la partie plaignante. Ceci doit être fait en donnant avis par écrit au Directeur de l'usine au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la soumission du grief à la première étape.
  - d) Suite à cet avis, l'arbitre sera choisi par consentement mutuel des parties, et à défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, il sera nommé conformément aux dispositions du Code du Travail. Une copie de la demande de nomination d'arbitre sera envoyée à l'autre partie.
  - e) Durant la période comprise entre la soumission du grief au Directeur et la soumission du grief à l'arbitrage, les parties tenteront de se rencontrer afin de tenter d'en venir à un règlement à l'amiable.
  - f) Les délais de soumission tant au Directeur qu'à l'arbitrage, tels que ci-haut mentionnés, sont de rigueur.
- 19.02
- a) L'arbitre est lié par les dispositions de cette convention et il n'a pas le droit d'ajouter ou de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire aux dites dispositions.
  - b) Il est aussi loisible à la Compagnie de soumettre un grief ou différend à l'arbitrage.

ARTICLE 19- PROCEDURE DE GRIEF (suite)

19.03 Honoraires et frais d'arbitrage:

Les honoraires et frais d'arbitrage seront payés à parts égales par les parties au litige.

19.04 Griefs de groupe:

Lorsque plusieurs griefs individuels de même nature sont soulevés, ils pourront être soumis et traités ensemble, si les parties consentent à le faire.

19.05 Dans les cas de congédiements ou suspensions, l'arbitre peut ordonner la réintégration du salarié dans son emploi avec tous ses droits ainsi que décider de tout remboursement de salaire en sa faveur. Toutefois, si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période en question, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de l'indemnité qui lui est accordée.

19.06 Les mesures disciplinaires sont imposées dans les dix (10) jours ouvrables suivant la découverte de l'infraction par la Compagnie.

19.07 Les parties peuvent d'un commun accord par écrit, prolonger tout délai prévu à la procédure des griefs.

19.08 Dans la computation des délais prévus au présent article, les samedis, dimanches et jours de congé fériés ne sont pas comptés.

ARTICLE 20- SANTE ET SECURITE

20.01 La Compagnie et le Syndicat coopéreront dans la prévention des accidents et s'efforceront d'assurer la sécurité et la santé de tous les salariés.

20.02 La Compagnie fournira du personnel qualifié pour donner les premiers soins en conformité avec la loi concernant les premiers soins, dans l'usine, et des trousseaux de premiers soins adéquates seront à la disposition du personnel qualifié.

20.03 La Compagnie devra informer par un affichage le nom des responsables des premiers soins dans l'usine.

ARTICLE 20- SANTE ET SECURITE (suite)

- 20.04 Lorsque les salariés doivent porter des gants, des lunettes de sécurité, ou autres dispositifs de protection exigé par la Loi ou par la Compagnie, la Compagnie se chargera d'en fournir et assumera le remplacement d'un article brisé ou usé dans l'exercice de ses fonctions pourvu que le salarié rapporte l'objet brisé.
- 20.05 En aucun temps un salarié ne sera tenu de travailler seul dans un endroit isolé, sauf s'il est à portée de voix de quelqu'un ou s'il y est effectué une vérification régulière (une heure).
- 20.06 Si un salarié subit un accident de travail et doit quitter l'usine pour se faire traiter, il recevra son plein salaire pour le reste de son quart de travail.
- 20.07 Lors d'un accident de travail, la Compagnie assurera, lorsque nécessaire, le transport ou assumera le coût du transport aller-retour de l'usine à l'hôpital local.
- 20.08 Lors de son retour au travail, la Compagnie accordera à un salarié un permis d'absence pour un temps nécessaire à chaque fois qu'il lui sera requis, certificat médical à l'appui, de recevoir à l'extérieur et durant ses heures normales de travail des soins devenus nécessaires par suite dudit accident.
- 20.09 Tout salarié qui doit bénéficier des dispositions de l'article 24.08 doit donner un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures et la Compagnie peut exiger qu'il produise un certificat médical attestant de la nécessité de ces soins.
- 20.10 Lorsque la réclamation d'un salarié accidenté au travail est incontestable, la Compagnie s'engage à lui verser au plus tard trois (3) semaines après l'accident et hebdomadairement par la suite, des avances équivalentes à cent pour-cent (100%) de la compensation salariale hebdomadaire prévue par la Loi des Accidents du Travail, et ce, dans les cas où la Commission retarderait le paiement de l'indemnité auquel le salarié aurait droit et pour la durée de ce retard, pourvu que le rapport médical atteste de la durée probable de son incapacité totale temporaire.  
Le salarié ayant bénéficié des présentes dispositions doit rembourser à la Compagnie les avances reçues dès la réception de l'indemnité versée par la Compagnie et en vue d'assurer un tel remboursement, il doit signer en faveur de la Compagnie la cession de créance prévue par la Loi des Accidents du Travail.
- 20.11 La Compagnie s'engage à reprendre à son service tout salarié qui s'est complètement rétabli à la suite d'un accident de travail.  
Elle l'affectera à son ancien poste si son ancienneté le lui permet et si son état est tel qu'il peut le remplir avec efficacité.

ARTICLE 21- ASSURANCE

- 21.01 La Compagnie maintiendra un Plan d'Assurance dont la prime actuelle du salarié ne sera pas augmentée pour la première année de la convention. La Compagnie remboursera à chaque salarié un montant entre cinquante (\$50.00) et soixante-dix (\$70.00) dollars selon le cas avant la mi-décembre 84. De plus, la Compagnie effectuera une diminution des cotisations pour la première année entre six (\$6.00) et huit (\$8.00) dollars par mois à chaque salarié. La deuxième année, la prime de ce plan sera défrayée à cinquante pour-cent (50%) par la Compagnie et cinquante pour-cent (50%) par le salarié.

ARTICLE 22- VALIDITE

- 22.01 Si un article ou une partie de cette entente devenait invalide au sens de la Loi, le reste de cette convention n'en serait pas affecté.

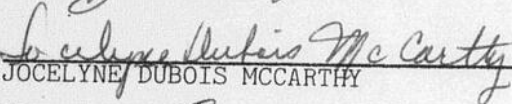
ARTICLE 23- DUREE DE LA CONVENTION

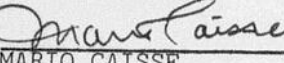
- 23.01 La présente convention entre en vigueur le 20 octobre 1984 et se termine le 19 octobre 1986.
- 23.02 A- La Compagnie consent à verser à ses salariés, la rétroactivité depuis le 20 octobre 1984 au montant de cinquante cent (\$0.50) l'heure pour chaque heure payée.
- B- De plus, les emballeurs no.3 recevront une rétroactivité additionnelle de quarante-cinq cents (\$0.45) pour chaque heure payée et les emballeurs no.4 et 5 recevront une rétroactivité additionnelle de vingt cents (\$0.20) pour chaque heure payée.
- La rétroactivité sera payée au plus tard quinze (15) jours suivant la signature de la convention.
- Les dispositions de la présente convention collective ne seront pas rétroactives ni d'application à effet rétroactif antérieur à la signature de la présente sauf pour ce qui est expressément prévu en 23.02A et 23.02B.
- 23.03 Les parties conviennent que la présente convention collective continuera de s'appliquer jusqu'à l'acquisition du droit de grève ou de lock-out selon les conditions prévues dans le Code du Travail.
- 23.04 L'avis de modification à l'autre partie sera donné en accord avec les termes du Code du Travail.

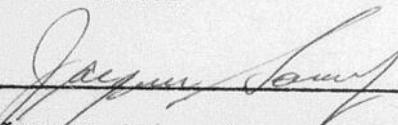
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL, CE 22ième JOUR DE NOVEMBRE 1984.

SYNDICAT INTERPROVINCIAL DES  
TRAVAILLEURS D'USINE

  
SYLVAIN CLOUTIER

  
JOCELYNE DUBOIS MCCARTHY

  
MARIO CAISSE


  
Jacques Soucy, Agent d'affaires

EMBALLAGES PURITY  
UNE DIVISION DE INNOPAC INC.

  
FRANCESCO MACONE

  
RITA PROVENCHER

  
DANIELLE MARCOTTE

  
GÉRARD L. LESAGE

Liste des salaires et classifications    ANNEXE "A"    (1)

<u>Services:</u>	<u>Classifications</u>	<u>(\$0.50)</u> <u>20 oct.84</u>	<u>(3%)</u> <u>19 oct.85</u>	<u>(3%)</u> <u>19 avril 86</u>		
LAMINAGE	Opérateur	--début	\$10.06	\$10.36	\$10.67	
		--6 mois	\$10.33	\$10.64	\$10.96	
		-12 mois	\$10.62	\$10.94	\$11.27	
		-18 mois	\$10.93	\$11.26	\$11.60	
	Apprenti	--début	\$9.42	\$ 9.70	\$ 9.99	
		--6 mois	\$9.68	\$ 9.97	\$10.27	
	Journalier	--début	\$6.86	\$ 7.07	\$ 7.28	
		--6 mois	\$7.77	\$ 8.00	\$ 8.24	
		-12 mois	\$8.16	\$ 8.40	\$ 8.65	
		-18 mois	\$8.52	\$ 8.78	\$ 9.04	
	IMPRIMERIE	Pressier	--début	\$10.06	\$10.36	\$10.67
			--6 mois	\$10.33	\$10.64	\$10.96
-12 mois			\$10.62	\$10.94	\$11.27	
-18 mois			\$10.93	\$11.26	\$11.60	
Apprenti		--début	\$ 9.42	\$ 9.70	\$ 9.99	
		--6 mois	\$ 9.68	\$ 9.97	\$10.27	
Journalier		--début	\$ 6.86	\$ 7.07	\$ 7.28	
		--6 mois	\$ 7.77	\$ 8.00	\$ 8.24	
		-12 mois	\$ 8.16	\$ 8.40	\$ 8.65	
		-18 mois	\$ 8.52	\$ 8.78	\$ 9.04	
FABRICATION DE PLAQUES:		Opérateur	--début	\$10.06	\$10.36	\$10.67
			--6 mois	\$10.33	\$10.64	\$10.96
	-12 mois		\$10.62	\$10.94	\$11.27	
	-18 mois		\$10.93	\$11.26	\$11.60	
	Apprenti	--début	\$ 9.42	\$ 9.70	\$ 9.99	
		--6 mois	\$ 9.68	\$ 9.97	\$10.27	
	Journalier	--début	\$ 6.86	\$ 7.07	\$ 7.28	
		--6 mois	\$ 7.77	\$ 8.00	\$ 8.24	
		-12 mois	\$ 8.16	\$ 8.40	\$ 8.65	
		-18 mois	\$ 8.52	\$ 8.78	\$ 9.04	

Liste des salaires et classifications

ANNEXE "A"

(suite) (2)

<u>Services:</u>	<u>Classifications</u>	(0.50) <u>20 oct.84</u>	(3%) <u>19 oct.85</u>	(3%) <u>19 avril 86</u>	
<u>MONTAGE DE PLAQUES</u>	Opérateur --début	\$10.06	\$10.36	\$10.67	
		--6 mois	\$10.33	\$10.96	
		-12 mois	\$10.62	\$11.27	
		-18 mois	\$10.93	\$11.60	
	Apprenti --début	\$ 9.42	\$ 9.70	\$ 9.99	
		--6 mois	\$ 9.68	\$10.27	
	Journalier --début	\$ 6.86	\$ 7.07	\$ 7.28	
		--6 mois	\$ 7.77	\$ 8.24	
		-12 mois	\$ 8.16	\$ 8.65	
		-18 mois	\$ 8.52	\$ 9.04	
	<u>MELANGE DES ENCRES</u>	Opérateur --début	\$10.06	\$10.36	\$10.67
			--6 mois	\$10.33	\$10.96
-12 mois			\$10.62	\$11.27	
-18 mois			\$10.93	\$11.60	
Apprenti --début		\$ 9.42	\$ 9.70	\$ 9.99	
		--6 mois	\$ 9.68	\$10.27	
Journalier --début		\$ 6.86	\$ 7.07	\$ 7.28	
		--6 mois	\$ 7.77	\$ 8.24	
		-12 mois	\$ 8.16	\$ 8.65	
		-18 mois	\$ 8.52	\$ 9.04	
<u>FABRICATION DES SACS</u>		Opérateur --début	\$ 8.57	\$ 8.83	\$ 9.09
			--6 mois	\$ 9.05	\$ 9.60
	-12 mois		\$ 9.52	\$10.10	
	-18 mois		\$10.01	\$10.62	
	-36 mois		\$10.60	\$11.25	
	Apprenti --début	\$ 7.73	\$ 7.96	\$ 8.20	
		--6 mois	\$ 8.06	\$ 8.55	
	Emballeur *2--début	\$ 6.38	\$ 6.57	\$ 6.77	
		--6 mois	\$ 7.24	\$ 7.68	
		-18 mois	\$ 7.71	\$ 8.18	

(3)

<u>Services:</u>	<u>Classifications</u>	(\$0.50) <u>20 oct.84</u>	(3%) <u>19 oct.85</u>	(3%) <u>19 avril 86</u>
<b>FABRICATION DES</b>				
<u>SACS</u>	Emballeur*3 --début	\$ 6.83	\$ 7.03	\$ 7.24
	--6 mois	\$ 7.69	\$ 7.92	\$ 8.16
	-18 mois	\$ 8.16	\$ 8.40	\$ 8.65
	Emballeur*4 --début	\$ 7.18	\$ 7.40	\$ 7.62
	--6 mois	\$ 8.04	\$ 8.28	\$ 8.53
	-18 mois	\$ 8.51	\$ 8.77	\$ 9.03
	Emballeur*5 --début	\$ 7.33	\$ 7.55	\$ 7.78
	--6 mois	\$ 8.19	\$ 8.44	\$ 8.69
	-18 mois	\$ 8.66	\$ 8.92	\$ 9.19
	Classeur de rebuts			
	--début	\$ 6.78	\$ 6.98	\$ 7.19
	--6 mois	\$ 7.68	\$ 7.91	\$ 8.15
	-12 mois	\$ 8.07	\$ 8.31	\$ 8.56
	-18 mois	\$ 8.52	\$ 8.78	\$ 9.04
	Journalier --début	\$ 6.86	\$ 7.07	\$ 7.28
	--6 mois	\$ 7.77	\$ 8.00	\$ 8.24
	-12 mois	\$ 8.16	\$ 8.40	\$ 8.65
	-18 mois	\$ 8.52	\$ 8.78	\$ 9.04
<u>EXTRUSION</u>	Opérateur --début	\$10.06	\$10.36	\$10.67
	--6 mois	\$10.33	\$10.64	\$10.96
	-12 mois	\$10.55	\$10.87	\$11.19
	-18 mois	\$10.93	\$11.26	\$11.60
	Apprenti --début	\$ 9.42	\$ 9.70	\$ 9.99
	--6 mois	\$ 9.68	\$ 9.97	\$10.27
	Electro-Mécanicien -- début	\$12.38	\$12.75	\$13.13
	à l'extrusion -- 6 mois	\$13.27	\$13.67	\$14.08
	Journalier --début	\$ 6.86	\$ 7.07	\$ 7.28
	--6 mois	\$ 7.77	\$ 8.00	\$ 8.24
	-12 mois	\$ 8.16	\$ 8.40	\$ 8.65
	-18 mois	\$ 8.52	\$ 8.78	\$ 9.04
<u>ENTRETIEN DE LA</u> <u>MACHINERIE:</u>	Mécanicien/Machiniste "A"	\$12.39	\$12.76	\$13.14
	Mécanicien/Machiniste "B"	\$11.93	\$12.29	\$12.66
	Mécanicien général "A"	\$11.50	\$11.85	\$12.21
	Mécanicien général "B"	\$11.05	\$11.38	\$11.72
	Electricien "A"	\$13.27	\$13.67	\$14.08
	Electricien "B" --début	\$11.94	\$12.30	\$12.67
	--6 mois	\$12.38	\$12.75	\$13.13

Liste des salaires et classifications ANNEXE "A" (suite) (4)

<u>Services:</u>	<u>Classifications</u>	<u>(\$0.50)</u> <u>20 oct. 84</u>	<u>(3%)</u> <u>19 oct. 85</u>	<u>(3%)</u> <u>19 avril 86</u>
<u>ENTRETIEN DE LA MACHINERIE:</u>				
	Apprenti-électricien	--début \$ 9.23	\$ 9.51	\$ 9.80
		--3 mois \$ 9.69	\$ 9.98	\$10.28
		--6 mois \$10.15	\$10.45	\$10.76
		-12 mois \$10.57	\$10.89	\$11.22
		-18 mois \$11.05	\$11.38	\$11.72
		-24 mois \$11.49	\$11.83	\$12.18
	Journalier	--début \$ 6.86	\$ 7.07	\$ 7.28
		--6 mois \$ 7.77	\$ 8.00	\$ 8.24
		-12 mois \$ 8.16	\$ 8.40	\$ 8.65
		-18 mois \$ 8.52	\$ 8.78	\$ 9.04
<u>ENTRETIEN DES BÂTIMENTS</u>				
	Hommes-d'entretien "A"	--début \$ 8.34	\$ 8.59	\$ 8.85
		--6 mois \$ 8.73	\$ 8.99	\$ 9.25
		-12 mois \$ 9.23	\$ 9.51	\$ 9.80
		-18 mois \$ 9.72	\$10.01	\$10.31
	Hommes d'entretien "B"	--début \$ 6.89	\$ 7.10	\$ 7.31
		--6 mois \$ 7.80	\$ 8.03	\$ 8.27
		-12 mois \$ 8.19	\$ 8.44	\$ 8.69
	Journalier	--début \$ 6.86	\$ 7.07	\$ 7.28
		--6 mois \$ 7.77	\$ 8.00	\$ 8.24
		-12 mois \$ 8.16	\$ 8.40	\$ 8.65
		-18 mois \$ 8.52	\$ 8.78	\$ 9.04
<u>MANUTENTION DU MATERIEL</u>				
	Opérateur de Chariot- élévateur	--début \$ 7.17	\$ 7.39	\$ 7.61
		--6 mois \$ 8.46	\$ 8.71	\$ 8.97
		-12 mois \$ 8.85	\$ 9.12	\$ 9.39
		-18 mois \$ 9.07	\$ 9.34	\$ 9.62
	Journalier	--début \$ 6.86	\$ 7.07	\$ 7.28
		--6 mois \$ 7.77	\$ 8.00	\$ 8.24
		-12 mois \$ 8.16	\$ 8.40	\$ 8.65
		-18 mois \$ 8.52	\$ 8.78	\$ 9.04

Liste des salaires et classifications ANNEXE "A" (suite) (5)

<u>Services:</u>	<u>Classifications</u>		(\$0.50) <u>20 oct.84</u>	(3%) <u>19 oct.85</u>	(3%) <u>19 avril 86</u>
<u>MANUTENTION DU MATERIEL (suite)</u>					
	Emballeur *1	--début	\$ 6.78	\$ 6.98	\$ 7.19
		--6 mois	\$ 7.68	\$ 7.91	\$ 8.15
		-12 mois	\$ 8.07	\$ 8.31	\$ 8.56
		-18 mois	\$ 8.52	\$ 8.78	\$ 9.04
<u>DU DECOUPAGE</u>	Opérateur	--début	\$ 8.52	\$ 8.78	\$ 9.04
		--6 mois	\$ 9.11	\$ 9.38	\$ 9.66
		-12 mois	\$10.08	\$10.38	\$10.69
		-18 mois	\$10.63	\$10.95	\$11.28
	Apprenti	--début	\$ 7.69	\$ 7.92	\$ 8.16
		--6 mois	\$ 8.02	\$ 8.26	\$ 8.51
	Journalier	--début	\$ 6.86	\$ 7.07	\$ 7.28
		--6 mois	\$ 7.77	\$ 8.00	\$ 8.24
		-12 mois	\$ 8.16	\$ 8.40	\$ 8.65
		-18 mois	\$ 8.52	\$ 8.78	\$ 9.04

Définitions pour emballeur\_ \*2-3-4-5

- Emballeur No\*2 .. Travaille sur une machine automatique avec "wicket" ou manuelle sans "wicket"
- \*3 Machine automatique modifiée avec couteau séparé
  - \*4 Machine manuelle avec "wicket"
  - \*5 Gloucester 360 haute vitesse

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: EMBALLAGES PURITY, UNE DIVISION DE INNOPAC INC.

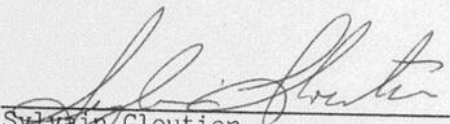
ET: (S.I.T.U.) Le Syndicat Interprovincial des Travailleurs d'usine

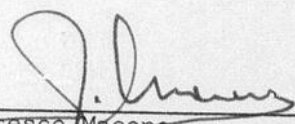
Il est convenu et accepté par les parties que les fonctions suivantes sont exclues du certificat d'accréditation du 7 mai 1982 et donc ne feront pas partie de la présente convention collective et de l'énumération des classifications à l'Annexe "A", soit les fonctions de chauffeurs de camion et de gardiens de sécurité.

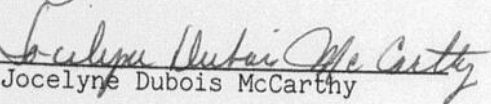
Il est entendu que cette entente lie les parties, fait partie intégrale de la présente convention collective et sera déposée au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu lors de la signature de la présente convention collective.

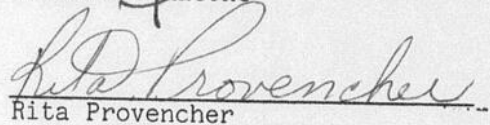
SYNDICAT INTER-  
PROVINCIAL DES  
TRAVAILLEURS D'USINE

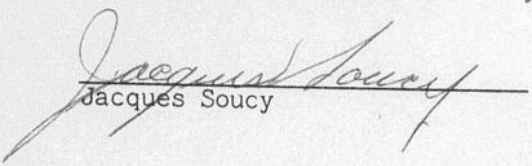
LES EMBALLAGES PURITY  
UNE DIVISION DE INNOPAC INC.

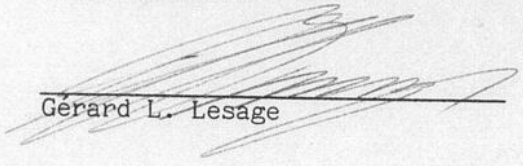
  
Sylvain Cloutier

  
Francesco Macone

  
Jocelyne Dubois McCarthy

  
Rita Provencher

  
Jacques Soucy

  
Gérard L. Lesage