



DÉPÔT

Dépôt N°: **8 5 0 1 1 0 3**

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

Certificat accordé Dépôt refusé **03441-3**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-14552-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-12-18	84-12-21		84-12-18	86-12-03	45

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat Interprovincial des Trav. d'Usines (S.I.T.U.) Att.: M. Jacques Soucy 5993 rue Jean-Talon Est, suite 302 Montréal, Qué H1S 1M5	<input type="checkbox"/> Déposant Jay Plastic Co. Ltd 8875 boul Langelier Montréal, Qué H1P 2C8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	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

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	85-01-17

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

14552-03

3441-3

P R O J E T

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

JAY PLASTICS CO. LTD.,
situé au 8875 Boul. Langelier
Montréal, Québec.

Ci-après appelée: "La Compagnie"

ET:

(S.I.T.U.) Le Syndicat Interprovincial
des Travailleurs d'Usines,
situé au 5993 est, Jean-Talon, Suite 302,
Montréal, Québec.

Ci-après appelé: "Le Syndicat"

B.C.C.
MONTREAL

84 DEC 21 14:22

27

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	-	BUTS GENERAUX	1
ARTICLE 2	-	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
ARTICLE 3	-	DROIT DE GÉRANCE	1
ARTICLE 4	-	NON-DISCRIMINATION	1
ARTICLE 5	-	SÉCURITÉ ET DÉDUCTIONS SYNDICALES ...	1
ARTICLE 6	-	GRÈVE OU LOCK-OUT	2
ARTICLE 7	-	HEURES DE TRAVAIL	2
ARTICLE 8	-	SURTEMPS	3
ARTICLE 9	-	REPOS INTERCALAIRE	3
ARTICLE 10	-	CONGÉS STATUTAIRES	3
ARTICLE 11	-	VACANCES	4
ARTICLE 12	-	SALAIRES	5
ARTICLE 13	-	PRIME DE NUIT	7
ARTICLE 14	-	PRIVILÈGES	7
ARTICLE 15	-	AFFICHAGE DU SYNDICAT	7
ARTICLE 16	-	CONGES DE MORTALITÉ	7
ARTICLE 17	-	PROCÉDURE DE GRIEF	8
ARTICLE 18	-	PAIE MINIMUM	9
ARTICLE 19	-	DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	9
ARTICLE 20	-	SÉCURITÉ ET SANTÉ	10
ARTICLE 21	-	ANCIENNETÉ	11
ARTICLE 22	-	TRAVAIL CONTINU	12
ARTICLE 23	-	PROMOTION ET CONGÉDIEMENT	12
ARTICLE 24	-	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	12
ARTICLE 25	-	RÉTROACTIVITÉ	12
ARTICLE 26	-	DURÉ DE LA CONVENTION	12

ARTICLE 1 - BUTS GENERAUX

1.01 Les buts généraux de cette convention, dans l'intérêt mutuel de la Compagnie et de ses salariés représentés par le Syndicat, sont d'établir des négociations pacifiques et ordonnées, de solutionner les griefs, de maintenir l'efficacité, la qualité et l'économie des opérations, la propreté de l'usine et la protection des biens de la Compagnie et du salarié.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur de tous les salariés de la Compagnie, tel que défini dans l'accréditation syndicale.

2.02 Les personnes non régies par l'accréditation syndicale n'accompliront pas de tâches qui appartiennent aux salariés couverts par la présente convention.

ARTICLE 3 - DROIT DE GERANCE

3.01 Il est du ressort de la Compagnie de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires en conformité avec ses opérations, sujet cependant aux normes stipulées à la présente convention.

3.02 La direction de l'entreprise, la distribution du travail, la direction des salariés y compris le droit d'engager, de suspendre, de transférer, de congédier et de relever les salariés de leur emploi par suite d'un manque de travail ou pour toute autre raison, appartiennent à la Compagnie, à la condition que ces droits ne servent aucune fin discriminatoire contre un ou des salariés, conformément aux dispositions de la présente convention, le tout sujet cependant à un salarié qui se croit injustement traité de recourir à la procédure des griefs, tel que prévu à la présente convention.

ARTICLE 4 - NON-DISCRIMINATION

4.01 Il est convenu que ni la Compagnie, ni le Syndicat ou leurs représentants respectifs ou les membres du Syndicat ne pratiqueront de discrimination de race, de religion, de couleur ou de langue, de coercition ou d'intimidation envers un salarié à cause de son activité ou inactivité au sein du Syndicat.

ARTICLE 5 - SECURITE ET DEDUCTIONS SYNDICALES

5.01 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.

5.02 Tout salarié après la signature de la présente convention, deviendra membre en règle du Syndicat dans un délai de dix (10) jours et comme condition du maintien de son emploi et le demeurera jusqu'à l'expiration de la présente convention.

- 5.03 Tout salarié embauché par la Compagnie après la signature de la présente convention, devra comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat dans la période de dix (10) jours suivant la date de son embauchage et le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 5.04 La Compagnie pour la durée de la convention, déduira chaque semaine des gains de tous les salariés, le droit d'initiation et les cotisations hebdomadaires régulières au montant déterminé par le Syndicat.
- 5.05 Les déductions syndicales seront remises au Syndicat Interprovincial des Travailleurs d'Usines. Telles déductions seront accompagnées d'une liste des salariés et du montant déduit. Ladite liste et le chèque seront remis pas plus tard que le dix (10) du mois suivant ladite déduction.
- 5.06 La Compagnie devra aviser un officier du Syndicat dans un maximum de trois (3) jours de l'embauche de tout nouveau salarié afin de permettre à l'officier de lui faire signer sa formule d'adhésion.

ARTICLE 6 - GREVE OU LOCK-OUT

- 6.01 "Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait pas de grève, ralentissement, arrêt de travail ou tout autre acte de nature à nuire à la production pendant la durée de cette convention.
- La Compagnie consent à ce qu'il n'y ait pas de lock-out pendant la durée de cette convention".

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL

- 7.01 La semaine normale de travail pour tous les salariés couverts par cette convention sera:
- Pour le premier quart: 40 heures par semaine
- Pour le deuxième quart: 35 heures par semaine.
- Pour le troisième quart: 40 heures par semaine.
- Il est à noter que pour les journalisiers, les expéditionnaires et les receveurs, la semaine normale de travail sera de quarante-deux heures et demi (42-1/2) du lundi au vendredi inclusivement.
- 7.02 Pour le premier quart, le commencement de la journée de travail sera de 8:00 heures à 16:30 heures, du lundi au vendredi inclusivement.
- Pour le deuxième quart, le commencement de la journée de travail sera de 16:30 heures à 23:30 heures du lundi au vendredi inclusivement.
- Pour le troisième quart, le commencement de la journée de travail sera de 23:30 heures à 8:00 heures, du lundi au samedi matin inclusivement.

- 7.03 Les salariés auront une demie-heure (1/2) non rémunérée par quart pour leur repas, à l'exception du deuxième quart. La période de repas du troisième quart sera accordée entre 3:00 heures et 5:00 heures.
- 7.04 Les cédules de travail pourront être modifiées s'il y a entente entre la Compagnie et le Syndicat.
- 7.05 En cas de législation sur le nombre d'heures de la semaine normale de travail, la Compagnie et le Syndicat vont renégocier les heures de travail et les taux de salaire.

ARTICLE 8 - SURTEMPS

- 8.01 Tout travail fait avant et après les heures normales de travail de la journée de travail sera rémunéré au taux de temps et demi.
- 8.02 Tout travail fait en dehors des heures normales de la semaine de travail sera rémunéré au taux de temps et demi.
- 8.03 Tout travail fait le dimanche sera rémunéré au taux de temps double.
- 8.04 Aucun salarié n'est forcé de faire du travail supplémentaire en dehors des heures normales de travail.

ARTICLE 9 - REPOS INTERCALAIRE

- 9.01 "Les salariés bénéficieront d'un repos intercalaire de quinze (15) minutes dans la première moitié de leur quart et de quinze (15) minutes dans la seconde moitié de leur quart. L'heure pour tel repos sera établie de la façon suivante: pour la première moitié de leur quart, le repos débutera au plus tôt une heure et demie (1-1/2) après le début et au plus tard deux heures et demie (2-1/2) après le début.
- Pour la deuxième moitié de leur quart, le repos débutera au plus tôt deux (2) heures après le début et au plus tard trois (3) heures après le début".

ARTICLE 10 - CONGÉS STATUTAIRES

- 10.01 Tous les salariés régis par la présente convention bénéficieront de onze (11) jours de fêtes chômés et payés par année. Lesdits jours de fêtes sont les suivants:

	<u>Observés le:</u>	
1. Fête du Travail	03-09-84	02-09-85
2. L'Action de Grâce	08-10-84	14-10-85
3. Le Jour de Noël	25-12-84	25-12-85
4. Le lendemain de Noël	26-12-84	26-12-85
5. La veille du Jour de l'An	31-12-84	31-12-85
6. Le Jour de l'An	01-01-85	01-01-86
7. Le lendemain du Jour de l'An	02-01-85	02-01-86

8.	La Vendredi Saint	05-04-85	28-03-86
9.	La Fête de Dollard	20-05-85	19-05-86
10.	La Saint-Jean-Baptiste	24-06-85	24-06-86
11.	La Confédération	01-07-85	01-07-86

- 10.02 Si un salarié est appelé au travail un de ces jours de fête, il sera rémunéré au taux de temps et demi plus la rémunération de son jour de fête.
- 10.03 Si une journée de fête tombe dans la semaine de vacances du salarié, celui-ci recevra en plus de sa paie de vacances, une journée additionnelle de rémunération pour son jour de fête.
- 10.04 Si un jour de fête tombe le samedi ou le dimanche le lundi sera considéré comme jour de fête chômé et payé.
- 10.05 a) Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit avoir acquis des droit d'ancienneté et ne pas être en mise à pied au cours des quinze (15) jours ouvrables précédant le congé;
- b) il doit de plus être à son travail le jour ouvrable qui précède le jour ouvrable qui suit immédiatement le congé, à moins que le salarié ne soit absent pour une de ces causes: mortalité, accident, maladie, congé autorisé, ou toute autre cause en dehors du contrôle du salarié.
- 10.06 Les salariés qui sont impliqués dans un transfert de classification dans la semaine du congé payé, recevront le même pourcentage d'heures au salaire le plus élevé pour cette journée que le pourcentage d'heures travaillées dans la semaine dudit congé dans une autre classification.

ARTICLE 11 - VACANCES

- 11.01 Tous les salariés régis par la présente convention qui auront au 1er mai de chaque année complété les périodes de services mentionnées au tableau des vacances, bénéficieront de l'indemnité et des vacances suivantes:

TABLEAU DES VACANCES

<u>Années de Services</u>	<u>Vacances</u>	<u>Indemnité</u>
Moins d'un(1) an	2 semaines	4%
1 an à 5 ans	2 semaines	4%
5 ans à 9 ans	3 semaines	6%
9 ans et plus	3 semaines	7%

N.B. Pour 9 ans et plus les salariés bénéficieront d'une (1) semaine additionnelle sans solde.

- 11.02 Tous les salariés devront remplir une demande selon la formule prévue à l'annexe "D" fournie par la Compagnie, avant le 15 mars de chaque année et devront la retourner avant le 15 avril de la même année. L'usine sera fermée les deux dernières semaines complètes de juillet pour les vacances.
- 11.03 Les vacances ne peuvent s'accumuler d'une année à l'autre. Tous les salariés ayant droit à plus de deux semaines devront prendre les vacances auxquelles ils ont droit chaque année du 1er mai au 30 avril de l'année suivante, à moins d'entente mutuelle entre les parties. Le choix des vacances des salariés sera accordé par ancienneté générale dans la classification. Le nombre de départs de vacances n'excèdera pas cinquante pour cent (50%) dans chaque département au cours d'une semaine à moins qu'il n'en ait été convenu autrement par les parties. La Compagnie devra avant la fin de mai de chaque année, afficher la date des vacances de chaque salarié.
- 11.04 Tous les salariés recevront, leur paie de vacances avec leur paie régulière au moins une (1) semaine avant leur départ pour les vacances. Les déductions seront effectuées sur une base hebdomadaire.

ARTICLE 12 - SALAIRES

- 12.01 a) Une augmentation générale sera accordée à tous les salariés régis par la présente convention. Le taux de salaire pour chacune des classifications énumérées dans le présent article sera en vigueur pour la durée de la présente convention, aux dates indiquées comme suit:

b) TABLEAU DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

<u>Classifications</u>	<u>Taux de base</u>	<u>Signature</u>	<u>3/12/85</u>
1. Opérateur/opératrice	6.37	6.77	7.12
2. Préposé à l'assemblage	5.92	6.32	6.67
3. Préposé à l'expédition	6.27	6.67	7.02
4. Préposé à la réception	6.37	6.77	7.12
5. Journaliers	6.37	6.77	7.12

c) Taux de progression

À l'embauche, le salarié recevra:

- 80% du taux de la classe qu'il occupe;
- 85% du taux de la classe qu'il occupe après trois (3) mois travaillés;
- 90% du taux de la classe qu'il occupe après six (6) mois travaillés;
- 95% du taux de la classe qu'il occupe après neuf (9) mois travaillés;
- 100% du taux de la classe qu'il occupe après douze (12) mois travaillés.

- 12.02 Si un salarié est temporairement transféré sur une classification comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il recevra le taux de la classification supérieure.
- 12.03 Si un salarié est temporairement transféré à une classification comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération régulier, il conservera le taux supérieur de sa classification. Ceci ne s'applique pas dans le cas de manque de travail à sa classification régulière.
- 12.04 Le salaire sera payable le mercredi pour les équipes de soir et de nuit, et le jeudi de chaque semaine entre les heures de travail, par chèque et les détails suivantes 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.
- 12.05 Si une nouvelle classification est créée, la Compagnie et le Syndicat se rencontrent pour discuter le taux de la nouvelle classification, qui sera ajoutée à l'appendice qui deviendra partie intégrante de cette convention.
- 12.06 À tous les mois, la Compagnie fournira au Syndicat une liste indiquant la classification et le salaire de tous les salariés.
- 12.07 Définitions des classifications:
- Préposé à l'assemblage
- Salarié qui s'occupe d'assembler, nettoyer, étiqueter et emballer les accessoires, et qui en général est assigné à du travail d'assemblage.
- Préposé à l'expédition
- Salarié qui est assigné au contrôle, à l'expédition et à l'inventaire de tous les articles de l'entreprise, et qui peut occasionnellement être appelé à opérer un chariot élévateur.
- Préposé à la réception
- Salarié qui est assigné à la réception des marchandises, au contrôle de l'inventaire, des matières premières et autres produits, et qui est appelé à opérer également un chariot élévateur.
- Opérateur/Opératrice
- Salarié qui opère les machines, et qui exécute une surveillance et divers travaux en série sur ces machines.

Journalier

Salarié qui est assigné à accomplir diverses tâches de soutien selon les besoins.

N.B. Lorsqu'un salarié opère une machine au cours d'une heure, il sera payé pour l'heure entière.

- 12.08 Une rotation équitable et quotidienne de chaque item devra être effectuée parmi les préposés à l'emballage et les opérateurs/opératrices.
- 12.09 A la signature de la convention, des postes permanents d'opérateurs/opératrices seront affichés. Le choix s'effectuera suivant les dispositions de l'article 24.02. Les noms des personnes choisies seront également affichés dans les dix (10) jours suivant le premier affichage.
- 12.10 Lors d'une absence, ou lors d'une assignation temporaire, le travail sera d'abord offert par ordre d'ancienneté et en cas de refus, le ou les salarié(s) qui a(ont) le moins d'ancienneté sera(ont) tenu(s) de faire le travail.

ARTICLE 13 - PRIME DE NUIT

- 13.01 a) Tous les salariés travaillant sur le quart de 16:30 hres à 23:30 hres bénéficieront d'une prime de quinze (15) cents l'heure.
- b) Tous les salariés travaillant sur le quart de 23:30 hres à 8:00 hres bénéficieront d'une prime de vingt-cinq (25) cents l'heure.

ARTICLE 14 - PRIVILÈGES

- 14.01 La présente convention n'a pas pour effet d'annuler des conditions de travail plus avantageuses existant au moment de la signature sur des sujets prévus à celle-ci.

ARTICLE 15 - AFFICHAGE DU SYNDICAT

- 15.01 Les avis du Syndicat pourront être affichés sur les lieux de la Compagnie à un endroit prévu pour ces fins. Une copie de cet avis sera remise à la Compagnie.

ARTICLE 16 - CONGES DE MORTALITE

- 16.01 Dans le cas du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant, du frère ou de la soeur d'un salarié, celui-ci aura droit à trois (3) jours de congés payés au taux régulier.

- 16.02 Dans le cas du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, de la belle-mère, du beau-père d'un salarié, celui-ci aura droit à un (1) jour de congé payé au taux régulier, le jour des funérailles, si elles ont lieu durant un jour faisant partie de sa semaine normale de travail.
- 16.03 Le salarié devra prévenir la Compagnie de son absence au moins une (1) heures d'avance. Le salarié n'aura pas droit à ces congés en cas de grève, de vacances, de congé de mise à pied, d'absence par maladie ou accident, ou si le salarié ne devait pas travailler ce ou ces jours-là, pour n'importe quelle raison. La Compagnie se réserve le droit d'exiger une preuve du décès.
- ARTICLE 17 - PROCEDURE DE GRIEF
- 17.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief relativement à l'application et à l'interprétation de la convention collective pouvant survenir au cours de la durée des présentes.
- 17.02 Il est entendu et mutuellement accepté qu'un grief peut être fait, soit par un salarié, par le Syndicat ou par la Compagnie, relativement à l'interprétation ou à la mise en vigueur des termes de la présente convention.
- 17.03 Première étape: Le grief devra être soumis par écrit au gérant de l'usine ou son représentant dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant l'événement faisant l'objet du grief. Le gérant de l'usine ou son représentant rendra sa décision par écrit dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.
- 17.04 Deuxième étape: Si la réponse du gérant de l'usine n'est pas acceptée ou s'il fait défaut de répondre dans le délai, le grief sera référé au Président de la Compagnie ou son représentant dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la réception de la décision du gérant de l'usine ou de l'expiration de son délai de réponse. Le Président de la Compagnie ou son représentant rencontrera le Comité de griefs et l'Agent d'Affaires du Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief, pour en discuter et trouver si possible une solution acceptable aux deux parties. Le Président de la Compagnie rendra sa décision par écrit dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la réunion avec le Comité des Griefs.
- 17.05 ARBITRAGE: Si la décision écrite du Président de la Compagnie n'est pas acceptée ou s'il fait défaut de répondre dans le délai stipulé, le Syndicat pourra soumettre le grief à l'arbitrage.

- 17.06 Dans le cas où un grief est référé à l'arbitrage, il sera entendu par un arbitre unique. Les représentants des deux parties devront dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis demandant l'arbitrage, choisir conjointement un arbitre. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix de l'arbitre, ce dernier sera nommé conformément au Code du Travail.
- 17.07 A) Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre basé sur la preuve, pourra soit maintenir la décision de la Compagnie, soit la renverser ou la modifier. Dans le cas de perte de bénéfices, l'arbitre pourra décider de faire rembourser le salaire en tout ou en partie.
- B) Avant d'imposer une mesure disciplinaire, la Compagnie doit aviser par écrit le salarié concerné, lui donnant tous les motifs de la mesure disciplinaire. Une copie de cet avis sera remise au Syndicat.
- 17.08 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Si l'arbitre ordonne un remboursement, la Compagnie devra effectuer ce remboursement dans les dix (10) jours de la date de la réception par les parties de la sentence arbitrale.
- 17.09 Les honoraires et dépenses de l'arbitre seront défrayés à parts égales par les deux parties.

ARTICLE 18 - PAIE MINIMUM

- 18.01 Tout salarié qui se rapporte à l'usine comme à l'ordinaire et qui est renvoyé chez lui pour manque ou incapacité de travail pour cause de température, sans avoir reçu d'avertissement à cette fin au préalable, devra recevoir une compensation minimum équivalent à quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, excepté si l'arrêt de travail est causé par un cas fortuit ou une force majeure; le bris de moteur n'est pas considéré comme un cas fortuit.
- 18.02 Lorsqu'un salarié de la troisième (3ième) équipe est renvoyé chez lui avant la fin de son équipe, la Compagnie assumera le transport du salarié, ou son coût.

ARTICLE 19 - DELEGUES SYNDICAUX

- 19.01 La Compagnie consent à ce que les délégués du syndicat, au nombre de pas plus de deux à la fois, reçoivent la permission de s'absenter de l'usine sans paie pour transiger les affaires du syndicat; ceux-ci devront cependant en aviser la Compagnie au moins trois (3) jours à l'avance. Les absences ainsi permises pour fins syndicales ne devront pas dépasser deux (2) semaines et pour fins de computation de vacances et d'ancienneté, ce temps sera compté comme travaillé.

- 19.02 Les représentants du Syndicat pourront aller rencontrer les salariés en tout temps de la journée après en avoir avisé la Compagnie. La Compagnie mettra à leur disposition, sur demande du représentant, un endroit pour discuter.
- 19.03 La Compagnie consent à ce que les officiers et les délégués du Syndicat puissent s'absenter sans paie pour participer aux assemblées. La Compagnie sera avisée trois (3) jours ouvrables à l'avance.

ARTICLE 20 - SECURITÉ ET SANTÉ

- 20.01 La Compagnie et le Syndicat coopéreront dans la prévention des accidents et ils encourageront toutes les mesures de santé nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de tous les salariés, conformément aux lois et règlements applicables.
- 20.02 Une personne qualifiée, responsable des premiers soins sera en devoir pour toute la journée ouvrable programmée des salariées dans l'usine.
- 20.03 La Compagnie assumera le coût et le transport de l'usine à l'hôpital le jour de l'accident.
- 20.04 Un Comité de sécurité doit être composé d'un nombre égal de représentants des salariés et de représentants de la Compagnie. Le nombre minimal doit être d'un (1) représentant pour chaque partie. Le Syndicat doit choisir le représentant des salariés.
- 20.05 Le Comité de sécurité doit:
- a) Veiller à l'observation du règlement concernant les établissements industriels et commerciaux et toute autre règle de sécurité de l'établissement;
 - b) analyser les causes de tout accident et faire rapport au chef d'établissement;
 - c) tenir une réunion au moins (1) fois par mois pour la discussion des accidents courants, de leur cause et des moyens de les prévenir;
 - d) tenir le registre des réunions et en remettre une copie au Syndicat.
- 20.06 Le plan d'assurance-groupe actuellement existant et les conditions préalables dudit plan continueront d'exister. Tous les salariés sont obligés d'adhérer à ce plan d'assurance. Ce plan d'assurance sera payé à part égale entre la Compagnie et le salarié.

- 20.07
- a) Lorsqu'un salarié subit un accident de travail, ou a souffert d'une maladie industrielle alors qu'il est à l'emploi de la Compagnie, celui-ci pourra reprendre le poste qu'il occupait auparavant, en autant qu'il puisse en remplir les exigences et conformément aux dispositions de la convention;
 - b) lorsqu'il reprend son emploi, il le fait sans perte d'ancienneté ni de bénéfices autrement reconnus par la convention collective.

ARTICLE 21 - ANCIENNETÉ

- 21.01 Tout salarié doit compléter une période d'essai de trente (30) jours de travail dans l'unité de négociation pour acquérir le droit d'ancienneté. Durant cette période d'essai, le salarié est sujet à renvoi sans recours à la procédure des griefs. Après cette période, ce droit sera reconnu à partir du premier jour d'emploi.
- 21.02 Le salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:
1. il quitte volontairement son emploi;
 2. il est congédié pour cause;
 3. il est absent de son travail pendant quinze (15) jours sans permission ni excuse raisonnable;
 4. il est mis à pied pour plus de douze (12) mois;
 5. il est absent pour plus de douze (12) mois à cause de maladie ou accident;
 6. si à la suite d'une mise à pied, il omet de se rapporter au travail dans les dix (10) jours de la réception ou du retour d'un avis de rappel posté par la Compagnie, par lettre recommandée, à sa dernière connue.
- 21.03 Advenant que des emplois deviennent disponibles, la Compagnie convient de ne pas embaucher de nouveaux salariés aussi longtemps qu'il y aura des salariés sous le coup d'une mise à pied. La Compagnie s'engage à rappeler les salariés par ordre d'ancienneté.
- 21.04
- a) Dans le cas de mise à pied, la Compagnie devra aviser les salariés cinq (5) jours ouvrables avant leur mise à pied. Le salarié qui est mis à pied avant les cinq (5) jours ouvrables d'avis sera payé la différence.
 - b) Application du droit d'ancienneté
Si à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour la Compagnie de réduire son personnel, la procédure suivante sera appliquée:
 1. la Compagnie mettra d'abord à pied les salariés en probation;
 2. par la suite, la Compagnie procédera par ordre d'ancienneté générale;
 3. en aucun cas, les officiers du Syndicat ne devront être mis à pied à moins qu'il ne puisse accomplir le travail requis.

ARTICLE 22 - TRAVAIL CONTINU

22.01 Pour toutes les fins de la présente convention, on considérera qu'il y a interruption de service dans tous les cas mentionnés à l'article ~~22~~ si le salarié est renvoyé pour cause ou s'il quitte volontairement le service de la Compagnie.

On ne considérera pas comme interruption de service, les périodes d'absences pour cause de maladie ou d'accident, ni les mises à pied temporaires, résultant d'une diminution des opérations, ou d'une autre cause dont le salarié n'est pas responsable.

ARTICLE 23 - PROMOTION ET CONGEDIEMENT

23.01 Si un salarié croit qu'il a été congédié ou suspendu injustement et après enquête, tel que prévu à l'article de la procédure des griefs, il est prouvé qu'il a été congédié ou suspendu injustement, il sera réintégré dans ses fonctions sans perte de salaire.

23.03 Dans tous les cas de promotion, mise à pied, renvoi et ré-embauchage, l'ancienneté générale s'applique à moins que le salarié concerné ne puisse accomplir le travail requis.

ARTICLE 24 - DISPOSITIONS GENERALES

24.01 Advenant le cas où un des articles contenus dans la présente convention deviendrait nul et non avenue, en violation des dispositions des lois fédérales et provinciales, les autres articles n'en seront pas affectés d'aucune manière

ARTICLE 25 - RETROACTIVITÉ

25.01 Sont éligibles, tous les salariés de la Compagnie qui ont travaillé entre le 3 août 1984 et la date de la signature des présentes, en tout ou en partie, et qui sont encore, à la date de signature, des salariés de la Compagnie. La Compagnie appliquera toutes les heures payées entre le 3 août 1984 et la date de mise en vigueur de la présente convention, le taux horaire stipulé comme devant entrer en vigueur immédiatement à la signature et paiera à chaque salarié éligible, la différence entre ce qu'il a reçu et le montant ainsi établi. Le paiement de cette rétroactivité sera versé avec le deuxième chèque de paie subséquent à la signature des présentes.

ARTICLE 26 - DURÉE DE LA CONVENTION

26.01 Cette convention collective entrera en vigueur à sa signature et le demeurera jusqu'au 3 décembre 1986.

26.02 L'avis de modification à l'autre partie sera donné en accord avec les termes du Code du Travail.

26.03 Les parties conviennent que les conditions de travail contenues dans cette convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature de la nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à MONTRÉAL, ce 18^{ème} jour de Décembre 1984.

JAY PLASTICS CO. LTD.

L. B. A. —

SYNDICAT INTERPROVINCIAL DES TRAVAILLEURS D'USINES

Par: Rochon —

Jacques —



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 5 0 1 1 0 3

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

03441-3

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14552-03
Date	Signature 84-12-18	Reception 84-12-21	Durée	Du 84-12-18	Au 86-12-03	Nombre de salariés régis par la convention collective 45

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat Interprovincial des Trav. d'Usines (S.I.T.U.) Att.: M. Jacques Soucy 5993 rue Jean-Talon Est, suite 302 Montréal, Qué H1S 1M5	<input type="checkbox"/> Déposant Jay Plastic Co. Ltd 8875 boul Langelier Montréal, Qué H1P 2C8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	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							
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td>Pierrette David /sg</td> <td>85-01-17</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Pierrette David /sg	85-01-17
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Pierrette David /sg	85-01-17						

Pour renseignements

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

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

14552-03

3441-3

P R O J E T

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

JAY PLASTICS CO. LTD.,
situé au 8875 Boul. Langelier
Montréal, Québec.

Ci-après appelée: "La Compagnie"

ET:

(S.I.T.U.) Le Syndicat Interprovincial
des Travailleurs d'Usines,
situé au 5993 est, Jean-Talon, Suite 302,
Montréal, Québec.

Ci-après appelé: "Le Syndicat"

B.C.C.
MONTREAL

84 DEC 21 14:22

27

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	-	BUTS GENERAUX	1
ARTICLE 2	-	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1
ARTICLE 3	-	DROIT DE GÉRANCE	1
ARTICLE 4	-	NON-DISCRIMINATION	1
ARTICLE 5	-	SÉCURITÉ ET DÉDUCTIONS SYNDICALES ...	1
ARTICLE 6	-	GRÈVE OU LOCK-OUT	2
ARTICLE 7	-	HEURES DE TRAVAIL	2
ARTICLE 8	-	SURTEMPS	3
ARTICLE 9	-	REPOS INTERCALAIRE	3
ARTICLE 10	-	CONGÉS STATUTAIRES	3
ARTICLE 11	-	VACANCES	4
ARTICLE 12	-	SALAIRES	5
ARTICLE 13	-	PRIME DE NUIT	7
ARTICLE 14	-	PRIVILÈGES	7
ARTICLE 15	-	AFFICHAGE DU SYNDICAT	7
ARTICLE 16	-	CONGES DE MORTALITÉ	7
ARTICLE 17	-	PROCÉDURE DE GRIEF	8
ARTICLE 18	-	PAIE MINIMUM	9
ARTICLE 19	-	DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	9
ARTICLE 20	-	SÉCURITÉ ET SANTÉ	10
ARTICLE 21	-	ANCIENNETÉ	11
ARTICLE 22	-	TRAVAIL CONTINU	12
ARTICLE 23	-	PROMOTION ET CONGÉDIEMENT	12
ARTICLE 24	-	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	12
ARTICLE 25	-	RÉTROACTIVITÉ	12
ARTICLE 26	-	DURÉ DE LA CONVENTION	12

ARTICLE 1 - BUTS GENERAUX

- 1.01 Les buts généraux de cette convention, dans l'intérêt mutuel de la Compagnie et de ses salariés représentés par le Syndicat, sont d'établir des négociations pacifiques et ordonnées, de solutionner les griefs, de maintenir l'efficacité, la qualité et l'économie des opérations, la propreté de l'usine et la protection des biens de la Compagnie et du salarié.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur de tous les salariés de la Compagnie, tel que défini dans l'accréditation syndicale.
- 2.02 Les personnes non régies par l'accréditation syndicale n'accompliront pas de tâches qui appartiennent aux salariés couverts par la présente convention.

ARTICLE 3 - DROIT DE GERANCE

- 3.01 Il est du ressort de la Compagnie de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires en conformité avec ses opérations, sujet cependant aux normes stipulées à la présente convention.
- 3.02 La direction de l'entreprise, la distribution du travail, la direction des salariés y compris le droit d'engager, de suspendre, de transférer, de congédier et de relever les salariés de leur emploi par suite d'un manque de travail ou pour toute autre raison, appartiennent à la Compagnie, à la condition que ces droits ne servent aucune fin discriminatoire contre un ou des salariés, conformément aux dispositions de la présente convention, le tout sujet cependant à un salarié qui se croit injustement traité de recourir à la procédure des griefs, tel que prévu à la présente convention.

ARTICLE 4 - NON-DISCRIMINATION

- 4.01 Il est convenu que ni la Compagnie, ni le Syndicat ou leurs représentants respectifs ou les membres du Syndicat ne pratiqueront de discrimination de race, de religion, de couleur ou de langue, de coercition ou d'intimidation envers un salarié à cause de son activité ou inactivité au sein du Syndicat.

ARTICLE 5 - SECURITE ET DEDUCTIONS SYNDICALES

- 5.01 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.
- 5.02 Tout salarié après la signature de la présente convention, deviendra membre en règle du Syndicat dans un délai de dix (10) jours et comme condition du maintien de son emploi et le demeurera jusqu'à l'expiration de la présente convention.

- 5.03 Tout salarié embauché par la Compagnie après la signature de la présente convention, devra comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat dans la période de dix (10) jours suivant la date de son embauchage et le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 5.04 La Compagnie pour la durée de la convention, déduira chaque semaine des gains de tous les salariés, le droit d'initiation et les cotisations hebdomadaires régulières au montant déterminé par le Syndicat.
- 5.05 Les déductions syndicales seront remises au Syndicat Interprovincial des Travailleurs d'Usines. Telles déductions seront accompagnées d'une liste des salariés et du montant déduit. Ladite liste et le chèque seront remis pas plus tard que le dix (10) du mois suivant ladite déduction.
- 5.06 La Compagnie devra aviser un officier du Syndicat dans un maximum de trois (3) jours de l'embauche de tout nouveau salarié afin de permettre à l'officier de lui faire signer sa formule d'adhésion.

ARTICLE 6 - GREVE OU LOCK-OUT

- 6.01 "Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait pas de grève, ralentissement, arrêt de travail ou tout autre acte de nature à nuire à la production pendant la durée de cette convention.
- La Compagnie consent à ce qu'il n'y ait pas de lock-out pendant la durée de cette convention".

ARTICLE 7 - HEURES DE TRAVAIL

- 7.01 La semaine normale de travail pour tous les salariés couverts par cette convention sera:
- Pour le premier quart: 40 heures par semaine
- Pour le deuxième quart: 35 heures par semaine.
- Pour le troisième quart: 40 heures par semaine.
- Il est à noter que pour les journalisiers, les expéditionnaires et les receveurs, la semaine normale de travail sera de quarante-deux heures et demi (42-1/2) du lundi au vendredi inclusivement.
- 7.02 Pour le premier quart, le commencement de la journée de travail sera de 8:00 heures à 16:30 heures, du lundi au vendredi inclusivement.
- Pour le deuxième quart, le commencement de la journée de travail sera de 16:30 heures à 23:30 heures du lundi au vendredi inclusivement.
- Pour le troisième quart, le commencement de la journée de travail sera de 23:30 heures à 8:00 heures, du lundi au samedi matin inclusivement.

- 7.03 Les salariés auront une demie-heure (1/2) non rémunérée par quart pour leur repas, à l'exception du deuxième quart. La période de repas du troisième quart sera accordée entre 3:00 heures et 5:00 heures.
- 7.04 Les cédules de travail pourront être modifiées s'il y a entente entre la Compagnie et le Syndicat.
- 7.05 En cas de législation sur le nombre d'heures de la semaine normale de travail, la Compagnie et le Syndicat vont renégocier les heures de travail et les taux de salaire.

ARTICLE 8 - SURTEMPS

- 8.01 Tout travail fait avant et après les heures normales de travail de la journée de travail sera rémunéré au taux de temps et demi.
- 8.02 Tout travail fait en dehors des heures normales de la semaine de travail sera rémunéré au taux de temps et demi.
- 8.03 Tout travail fait le dimanche sera rémunéré au taux de temps double.
- 8.04 Aucun salarié n'est forcé de faire du travail supplémentaire en dehors des heures normales de travail.

ARTICLE 9 - REPOS INTERCALAIRE

- 9.01 "Les salariés bénéficieront d'un repos intercalaire de quinze (15) minutes dans la première moitié de leur quart et de quinze (15) minutes dans la seconde moitié de leur quart. L'heure pour tel repos sera établie de la façon suivante: pour la première moitié de leur quart, le repos débutera au plus tôt une heure et demie (1-1/2) après le début et au plus tard deux heures et demie (2-1/2) après le début.
- Pour la deuxième moitié de leur quart, le repos débutera au plus tôt deux (2) heures après le début et au plus tard trois (3) heures après le début".

ARTICLE 10 - CONGÉS STATUTAIRES

- 10.01 Tous les salariés régis par la présente convention bénéficieront de onze (11) jours de fêtes chômés et payés par année. Lesdits jours de fêtes sont les suivants:

	<u>Observés le:</u>	
1. Fête du Travail	03-09-84	02-09-85
2. L'Action de Grâce	08-10-84	14-10-85
3. Le Jour de Noël	25-12-84	25-12-85
4. Le lendemain de Noël	26-12-84	26-12-85
5. La veille du Jour de l'An	31-12-84	31-12-85
6. Le Jour de l'An	01-01-85	01-01-86
7. Le lendemain du Jour de l'An	02-01-85	02-01-86

8.	La Vendredi Saint	05-04-85	28-03-86
9.	La Fête de Dollard	20-05-85	19-05-86
10.	La Saint-Jean-Baptiste	24-06-85	24-06-86
11.	La Confédération	01-07-85	01-07-86

- 10.02 Si un salarié est appelé au travail un de ces jours de fête, il sera rémunéré au taux de temps et demi plus la rémunération de son jour de fête.
- 10.03 Si une journée de fête tombe dans la semaine de vacances du salarié, celui-ci recevra en plus de sa paie de vacances, une journée additionnelle de rémunération pour son jour de fête.
- 10.04 Si un jour de fête tombe le samedi ou le dimanche le lundi sera considéré comme jour de fête chômé et payé.
- 10.05 a) Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit avoir acquis des droit d'ancienneté et ne pas être en mise à pied au cours des quinze (15) jours ouvrables précédant le congé;
- b) il doit de plus être à son travail le jour ouvrable qui précède le jour ouvrable qui suit immédiatement le congé, à moins que le salarié ne soit absent pour une de ces causes: mortalité, accident, maladie, congé autorisé, ou toute autre cause en dehors du contrôle du salarié.
- 10.06 Les salariés qui sont impliqués dans un transfert de classification dans la semaine du congé payé, recevront le même pourcentage d'heures au salaire le plus élevé pour cette journée que le pourcentage d'heures travaillées dans la semaine dudit congé dans une autre classification.

ARTICLE 11 - VACANCES

- 11.01 Tous les salariés régis par la présente convention qui auront au 1er mai de chaque année complété les périodes de services mentionnées au tableau des vacances, bénéficieront de l'indemnité et des vacances suivantes:

TABLEAU DES VACANCES

<u>Années de Services</u>	<u>Vacances</u>	<u>Indemnité</u>
Moins d'un(1) an	2 semaines	4%
1 an à 5 ans	2 semaines	4%
5 ans à 9 ans	3 semaines	6%
9 ans et plus	3 semaines	7%

N.B. Pour 9 ans et plus les salariés bénéficieront d'une (1) semaine additionnelle sans solde.

- 11.02 Tous les salariés devront remplir une demande selon la formule prévue à l'annexe "D" fournie par la Compagnie, avant le 15 mars de chaque année et devront la retourner avant le 15 avril de la même année. L'usine sera fermée les deux dernières semaines complètes de juillet pour les vacances.
- 11.03 Les vacances ne peuvent s'accumuler d'une année à l'autre. Tous les salariés ayant droit à plus de deux semaines devront prendre les vacances auxquelles ils ont droit chaque année du 1er mai au 30 avril de l'année suivante, à moins d'entente mutuelle entre les parties. Le choix des vacances des salariés sera accordé par ancienneté générale dans la classification. Le nombre de départs de vacances n'excèdera pas cinquante pour cent (50%) dans chaque département au cours d'une semaine à moins qu'il n'en ait été convenu autrement par les parties. La Compagnie devra avant la fin de mai de chaque année, afficher la date des vacances de chaque salarié.
- 11.04 Tous les salariés recevront, leur paie de vacances avec leur paie régulière au moins une (1) semaine avant leur départ pour les vacances. Les déductions seront effectuées sur une base hebdomadaire.

ARTICLE 12 - SALAIRES

- 12.01 a) Une augmentation générale sera accordée à tous les salariés régis par la présente convention. Le taux de salaire pour chacune des classifications énumérées dans le présent article sera en vigueur pour la durée de la présente convention, aux dates indiquées comme suit:

b) TABLEAU DE CLASSIFICATIONS ET DE SALAIRES

<u>Classifications</u>	<u>Taux de base</u>	<u>Signature</u>	<u>3/12/85</u>
1. Opérateur/opératrice	6.37	6.77	7.12
2. Préposé à l'assemblage	5.92	6.32	6.67
3. Préposé à l'expédition	6.27	6.67	7.02
4. Préposé à la réception	6.37	6.77	7.12
5. Journaliers	6.37	6.77	7.12

c) Taux de progression

À l'embauche, le salarié recevra:

- 80% du taux de la classe qu'il occupe;
- 85% du taux de la classe qu'il occupe après trois (3) mois travaillés;
- 90% du taux de la classe qu'il occupe après six (6) mois travaillés;
- 95% du taux de la classe qu'il occupe après neuf (9) mois travaillés;
- 100% du taux de la classe qu'il occupe après douze (12) mois travaillés.

- 12.02 Si un salarié est temporairement transféré sur une classification comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il recevra le taux de la classification supérieure.
- 12.03 Si un salarié est temporairement transféré à une classification comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération régulier, il conservera le taux supérieur de sa classification. Ceci ne s'applique pas dans le cas de manque de travail à sa classification régulière.
- 12.04 Le salaire sera payable le mercredi pour les équipes de soir et de nuit, et le jeudi de chaque semaine entre les heures de travail, par chèque et les détails suivantes 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.
- 12.05 Si une nouvelle classification est créée, la Compagnie et le Syndicat se rencontrent pour discuter le taux de la nouvelle classification, qui sera ajoutée à l'appendice qui deviendra partie intégrante de cette convention.
- 12.06 À tous les mois, la Compagnie fournira au Syndicat une liste indiquant la classification et le salaire de tous les salariés.
- 12.07 Définitions des classifications:
- Préposé à l'assemblage
- Salarié qui s'occupe d'assembler, nettoyer, étiqueter et emballer les accessoires, et qui en général est assigné à du travail d'assemblage.
- Préposé à l'expédition
- Salarié qui est assigné au contrôle, à l'expédition et à l'inventaire de tous les articles de l'entreprise, et qui peut occasionnellement être appelé à opérer un chariot élévateur.
- Préposé à la réception
- Salarié qui est assigné à la réception des marchandises, au contrôle de l'inventaire, des matières premières et autres produits, et qui est appelé à opérer également un chariot élévateur.
- Opérateur/Opératrice
- Salarié qui opère les machines, et qui exécute une surveillance et divers travaux en série sur ces machines.

Journalier

Salarié qui est assigné à accomplir diverses tâches de soutien selon les besoins.

N.B. Lorsqu'un salarié opère une machine au cours d'une heure, il sera payé pour l'heure entière.

- 12.08 Une rotation équitable et quotidienne de chaque item devra être effectuée parmi les préposés à l'emballage et les opérateurs/opératrices.
- 12.09 A la signature de la convention, des postes permanents d'opérateurs/opératrices seront affichés. Le choix s'effectuera suivant les dispositions de l'article 24.02. Les noms des personnes choisies seront également affichés dans les dix (10) jours suivant le premier affichage.
- 12.10 Lors d'une absence, ou lors d'une assignation temporaire, le travail sera d'abord offert par ordre d'ancienneté et en cas de refus, le ou les salarié(s) qui a(ont) le moins d'ancienneté sera(ont) tenu(s) de faire le travail.

ARTICLE 13 - PRIME DE NUIT

- 13.01 a) Tous les salariés travaillant sur le quart de 16:30 hres à 23:30 hres bénéficieront d'une prime de quinze (15) cents l'heure.
- b) Tous les salariés travaillant sur le quart de 23:30 hres à 8:00 hres bénéficieront d'une prime de vingt-cinq (25) cents l'heure.

ARTICLE 14 - PRIVILÈGES

- 14.01 La présente convention n'a pas pour effet d'annuler des conditions de travail plus avantageuses existant au moment de la signature sur des sujets prévus à celle-ci.

ARTICLE 15 - AFFICHAGE DU SYNDICAT

- 15.01 Les avis du Syndicat pourront être affichés sur les lieux de la Compagnie à un endroit prévu pour ces fins. Une copie de cet avis sera remise à la Compagnie.

ARTICLE 16 - CONGES DE MORTALITE

- 16.01 Dans le cas du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant, du frère ou de la soeur d'un salarié, celui-ci aura droit à trois (3) jours de congés payés au taux régulier.

- 16.02 Dans le cas du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, de la belle-mère, du beau-père d'un salarié, celui-ci aura droit à un (1) jour de congé payé au taux régulier, le jour des funérailles, si elles ont lieu durant un jour faisant partie de sa semaine normale de travail.
- 16.03 Le salarié devra prévenir la Compagnie de son absence au moins une (1) heures d'avance. Le salarié n'aura pas droit à ces congés en cas de grève, de vacances, de congé de mise à pied, d'absence par maladie ou accident, ou si le salarié ne devait pas travailler ce ou ces jours-là, pour n'importe quelle raison. La Compagnie se réserve le droit d'exiger une preuve du décès.
- ARTICLE 17 - PROCEDURE DE GRIEF
- 17.01 C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief relativement à l'application et à l'interprétation de la convention collective pouvant survenir au cours de la durée des présentes.
- 17.02 Il est entendu et mutuellement accepté qu'un grief peut être fait, soit par un salarié, par le Syndicat ou par la Compagnie, relativement à l'interprétation ou à la mise en vigueur des termes de la présente convention.
- 17.03 Première étape: Le grief devra être soumis par écrit au gérant de l'usine ou son représentant dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant l'événement faisant l'objet du grief. Le gérant de l'usine ou son représentant rendra sa décision par écrit dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.
- 17.04 Deuxième étape: Si la réponse du gérant de l'usine n'est pas acceptée ou s'il fait défaut de répondre dans le délai, le grief sera référé au Président de la Compagnie ou son représentant dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la réception de la décision du gérant de l'usine ou de l'expiration de son délai de réponse. Le Président de la Compagnie ou son représentant rencontrera le Comité de griefs et l'Agent d'Affaires du Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief, pour en discuter et trouver si possible une solution acceptable aux deux parties. Le Président de la Compagnie rendra sa décision par écrit dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la réunion avec le Comité des Griefs.
- 17.05 ARBITRAGE: Si la décision écrite du Président de la Compagnie n'est pas acceptée ou s'il fait défaut de répondre dans le délai stipulé, le Syndicat pourra soumettre le grief à l'arbitrage.

- 17.06 Dans le cas où un grief est référé à l'arbitrage, il sera entendu par un arbitre unique. Les représentants des deux parties devront dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis demandant l'arbitrage, choisir conjointement un arbitre. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix de l'arbitre, ce dernier sera nommé conformément au Code du Travail.
- 17.07 A) Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre basé sur la preuve, pourra soit maintenir la décision de la Compagnie, soit la renverser ou la modifier. Dans le cas de perte de bénéfices, l'arbitre pourra décider de faire rembourser le salaire en tout ou en partie.
- B) Avant d'imposer une mesure disciplinaire, la Compagnie doit aviser par écrit le salarié concerné, lui donnant tous les motifs de la mesure disciplinaire. Une copie de cet avis sera remise au Syndicat.
- 17.08 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Si l'arbitre ordonne un remboursement, la Compagnie devra effectuer ce remboursement dans les dix (10) jours de la date de la réception par les parties de la sentence arbitrale.
- 17.09 Les honoraires et dépenses de l'arbitre seront défrayés à parts égales par les deux parties.

ARTICLE 18 - PAIE MINIMUM

- 18.01 Tout salarié qui se rapporte à l'usine comme à l'ordinaire et qui est renvoyé chez lui pour manque ou incapacité de travail pour cause de température, sans avoir reçu d'avertissement à cette fin au préalable, devra recevoir une compensation minimum équivalent à quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, excepté si l'arrêt de travail est causé par un cas fortuit ou une force majeure; le bris de moteur n'est pas considéré comme un cas fortuit.
- 18.02 Lorsqu'un salarié de la troisième (3ième) équipe est renvoyé chez lui avant la fin de son équipe, la Compagnie assumera le transport du salarié, ou son coût.

ARTICLE 19 - DELEGUES SYNDICAUX

- 19.01 La Compagnie consent à ce que les délégués du syndicat, au nombre de pas plus de deux à la fois, reçoivent la permission de s'absenter de l'usine sans paie pour transiger les affaires du syndicat; ceux-ci devront cependant en aviser la Compagnie au moins trois (3) jours à l'avance. Les absences ainsi permises pour fins syndicales ne devront pas dépasser deux (2) semaines et pour fins de computation de vacances et d'ancienneté, ce temps sera compté comme travaillé.

- 19.02 Les représentants du Syndicat pourront aller rencontrer les salariés en tout temps de la journée après en avoir avisé la Compagnie. La Compagnie mettra à leur disposition, sur demande du représentant, un endroit pour discuter.
- 19.03 La Compagnie consent à ce que les officiers et les délégués du Syndicat puissent s'absenter sans paie pour participer aux assemblées. La Compagnie sera avisée trois (3) jours ouvrables à l'avance.

ARTICLE 20 - SECURITÉ ET SANTÉ

- 20.01 La Compagnie et le Syndicat coopéreront dans la prévention des accidents et ils encourageront toutes les mesures de santé nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de tous les salariés, conformément aux lois et règlements applicables.
- 20.02 Une personne qualifiée, responsable des premiers soins sera en devoir pour toute la journée ouvrable programmée des salariées dans l'usine.
- 20.03 La Compagnie assumera le coût et le transport de l'usine à l'hôpital le jour de l'accident.
- 20.04 Un Comité de sécurité doit être composé d'un nombre égal de représentants des salariés et de représentants de la Compagnie. Le nombre minimal doit être d'un (1) représentant pour chaque partie. Le Syndicat doit choisir le représentant des salariés.
- 20.05 Le Comité de sécurité doit:
- a) Veiller à l'observation du règlement concernant les établissements industriels et commerciaux et toute autre règle de sécurité de l'établissement;
 - b) analyser les causes de tout accident et faire rapport au chef d'établissement;
 - c) tenir une réunion au moins (1) fois par mois pour la discussion des accidents courants, de leur cause et des moyens de les prévenir;
 - d) tenir le registre des réunions et en remettre une copie au Syndicat.
- 20.06 Le plan d'assurance-groupe actuellement existant et les conditions préalables dudit plan continueront d'exister. Tous les salariés sont obligés d'adhérer à ce plan d'assurance. Ce plan d'assurance sera payé à part égale entre la Compagnie et le salarié.

- 20.07
- a) Lorsqu'un salarié subit un accident de travail, ou a souffert d'une maladie industrielle alors qu'il est à l'emploi de la Compagnie, celui-ci pourra reprendre le poste qu'il occupait auparavant, en autant qu'il puisse en remplir les exigences et conformément aux dispositions de la convention;
 - b) lorsqu'il reprend son emploi, il le fait sans perte d'ancienneté ni de bénéfices autrement reconnus par la convention collective.

ARTICLE 21 - ANCIENNETÉ

- 21.01 Tout salarié doit compléter une période d'essai de trente (30) jours de travail dans l'unité de négociation pour acquérir le droit d'ancienneté. Durant cette période d'essai, le salarié est sujet à renvoi sans recours à la procédure des griefs. Après cette période, ce droit sera reconnu à partir du premier jour d'emploi.
- 21.02 Le salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:
1. il quitte volontairement son emploi;
 2. il est congédié pour cause;
 3. il est absent de son travail pendant quinze (15) jours sans permission ni excuse raisonnable;
 4. il est mis à pied pour plus de douze (12) mois;
 5. il est absent pour plus de douze (12) mois à cause de maladie ou accident;
 6. si à la suite d'une mise à pied, il omet de se rapporter au travail dans les dix (10) jours de la réception ou du retour d'un avis de rappel posté par la Compagnie, par lettre recommandée, à sa dernière connue.
- 21.03 Advenant que des emplois deviennent disponibles, la Compagnie convient de ne pas embaucher de nouveaux salariés aussi longtemps qu'il y aura des salariés sous le coup d'une mise à pied. La Compagnie s'engage à rappeler les salariés par ordre d'ancienneté.
- 21.04
- a) Dans le cas de mise à pied, la Compagnie devra aviser les salariés cinq (5) jours ouvrables avant leur mise à pied. Le salarié qui est mis à pied avant les cinq (5) jours ouvrables d'avis sera payé la différence.
 - b) Application du droit d'ancienneté
Si à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour la Compagnie de réduire son personnel, la procédure suivante sera appliquée:
 1. la Compagnie mettra d'abord à pied les salariés en probation;
 2. par la suite, la Compagnie procédera par ordre d'ancienneté générale;
 3. en aucun cas, les officiers du Syndicat ne devront être mis à pied à moins qu'il ne puisse accomplir le travail requis.

ARTICLE 22 - TRAVAIL CONTINU

22.01 Pour toutes les fins de la présente convention, on considérera qu'il y a interruption de service dans tous les cas mentionnés à l'article ~~22~~ si le salarié est renvoyé pour cause ou s'il quitte volontairement le service de la Compagnie.

On ne considérera pas comme interruption de service, les périodes d'absences pour cause de maladie ou d'accident, ni les mises à pied temporaires, résultant d'une diminution des opérations, ou d'une autre cause dont le salarié n'est pas responsable.

ARTICLE 23 - PROMOTION ET CONGEDIEMENT

23.01 Si un salarié croit qu'il a été congédié ou suspendu injustement et après enquête, tel que prévu à l'article de la procédure des griefs, il est prouvé qu'il a été congédié ou suspendu injustement, il sera réintégré dans ses fonctions sans perte de salaire.

23.03 Dans tous les cas de promotion, mise à pied, renvoi et ré-embauchage, l'ancienneté générale s'applique à moins que le salarié concerné ne puisse accomplir le travail requis.

ARTICLE 24 - DISPOSITIONS GENERALES

24.01 Advenant le cas où un des articles contenus dans la présente convention deviendrait nul et non avenu, en violation des dispositions des lois fédérales et provinciales, les autres articles n'en seront pas affectés d'aucune manière

ARTICLE 25 - RETROACTIVITÉ

25.01 Sont éligibles, tous les salariés de la Compagnie qui ont travaillé entre le 3 août 1984 et la date de la signature des présentes, en tout ou en partie, et qui sont encore, à la date de signature, des salariés de la Compagnie. La Compagnie appliquera toutes les heures payées entre le 3 août 1984 et la date de mise en vigueur de la présente convention, le taux horaire stipulé comme devant entrer en vigueur immédiatement à la signature et paiera à chaque salarié éligible, la différence entre ce qu'il a reçu et le montant ainsi établi. Le paiement de cette rétroactivité sera versé avec le deuxième chèque de paie subséquent à la signature des présentes.

ARTICLE 26 - DURÉE DE LA CONVENTION

26.01 Cette convention collective entrera en vigueur à sa signature et le demeurera jusqu'au 3 décembre 1986.

26.02 L'avis de modification à l'autre partie sera donné en accord avec les termes du Code du Travail.

26.03 Les parties conviennent que les conditions de travail contenues dans cette convention continueront de s'appliquer jusqu'à la signature de la nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à MONTRÉAL, ce 18^{ème} jour de Décembre 1984.

JAY PLASTICS CO. LTD.

L. B. A. —

SYNDICAT INTERPROVINCIAL DES TRAVAILLEURS D'USINES

Par: Raimon D. D. —

Jacques Saucy