

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE

ENTRE

Emballages Alcan Canada Ltée
f.a.s. Margo

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES
ET TRAVAILLEURS DE MARGO (CSN)

Du 1^{er} décembre 2000
Au 30 novembre 2004

Note: Le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et est uniquement utilisé pour alléger le texte.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT GÉNÉRAL	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE SYNDICALE	4
ARTICLE 3	SÉCURITÉ SYNDICALE	5
ARTICLE 4	RETENUE SYNDICALE	6
ARTICLE 5	DROITS DE LA DIRECTION	7
ARTICLE 6	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE	8
ARTICLE 7	COMITÉ DE GRIEFS ET DE RELATIONS DE TRAVAIL	10
ARTICLE 8	ACTIVITÉS SYNDICALES	11
ARTICLE 9	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	13
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ	16
ARTICLE 11	OUVERTURE DE POSTE - TRANSFERT - MISE À PIED	18
ARTICLE 12	DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET TENUE VESTIMENTAIRE	23
ARTICLE 13	SERVICE JUDICIAIRE	24
ARTICLE 14	CONGÉ POUR DEUIL	25
ARTICLE 15	CONGÉS DE MATERNITÉ	27
ARTICLE 16	CONGÉS SANS SOLDE	28
ARTICLE 17	MESURES DISCIPLINAIRES	29
ARTICLE 18	PAIE DE PRÉSENCE	30
ARTICLE 19	NOUVELLES MACHINES, INSTALLATIONS ET TÂCHES	31
ARTICLE 20	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	32
ARTICLE 21	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	34
ARTICLE 22	FÊTES STATUTAIRES PAYÉES	38
ARTICLE 23	CONGÉS DE VACANCES	39
ARTICLE 24	TRAVAIL À LA PIÈCE ET PRIME DE RENDEMENT	42
ARTICLE 25	NI GRÈVE, NI LOCK-OUT	43
ARTICLE 26	TRAVAIL À FORFAIT	44
ARTICLE 27	INTERPRÉTATION	45
ARTICLE 28	PÉRIODE D'APPRENTISSAGE ET DE FORMATION	46
ARTICLE 29	CHEF D'ÉQUIPE	48
ARTICLE 30	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	49
ARTICLE 31	ASSURANCE COLLECTIVE	50
ARTICLE 32	SALAIRES	51
ARTICLE 33	REER COLLECTIF	52
ARTICLE 34	DURÉE DE LA CONVENTION	53
ANNEXES		
A.	ANNEXE SALARIALE	55
B.	TAUX SALARIAL D'APPRENTISSAGE	56
C.	MÉMOIRE D'ENTENTE 1	58

ARTICLE 1**BUT GÉNÉRAL**

- 1.01 Le but de cette convention est de définir les conditions de travail entre l'employeur et les salariés.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat des travailleuses et travailleurs de Margo - CSN par le ministère du Travail le 7 janvier 1993 pour représenter tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs et de ceux déjà accrédités à l'emploi de Emballages Alcan Canada Ltée, f.a.s. Margo.
- 2.02 Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent qu'aux salariés définis à l'article 2.01.
- 2.03 Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail normalement exécuté par un membre du syndicat excepté en cas d'urgence ou si aucun salarié syndiqué est disponible.
- Il est attendu que le travail exécuté par une personne exclue de l'unité ne peut avoir pour effet d'empêcher la création d'un poste assujetti à l'article 2.01. À l'exception de ce qui est déjà concédé à des tiers et qui ne fait pas l'objet de recours (en date de signature de la convention collective).
- 2.04 La personne conseillère syndicale a le droit de se présenter à l'usine durant les heures de travail après en avoir avisé l'employeur.
- 2.05 Au plus tard dans les 30 jours suivant la ratification, l'employeur met à la disposition exclusive du syndicat, le local adjacent au local servant d'infirmerie. Ce local est accessible en tout temps. Il est fermé à clé et l'employeur remet les clés au syndicat. De plus, l'employeur fournit le mobilier de bureau, soit un classeur, qui peut se barrer à clé, laquelle est remise au syndicat, un bureau, des chaises, une armoire pour ranger des documents, ainsi qu'un téléphone.

ARTICLE 3 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 Tous les salariés régis par la présente convention doivent comme condition du maintien de leur emploi être membres du syndicat.
- 3.02 Tous les nouveaux salariés couverts par l'accréditation doivent devenir membres du syndicat dès leur engagement comme condition du maintien de leur emploi.
- 3.03 Les parties conviennent qu'il n'y a aucune discrimination contre quiconque.

ARTICLE 4 RETENUE SYNDICALE

- 4.01 L'employeur s'engage à retenir hebdomadairement sur la paie de tous les salariés régis par la présente convention le montant de la cotisation syndicale fixé par le syndicat et à transmettre lesdites cotisations accompagnées d'un état détaillé de la perception à son trésorier à la ou vers la deuxième semaine de chaque mois sur une formule convenue entre les parties. Les primes doivent être calculées séparément.
- 4.02 Si le montant de la retenue syndicale hebdomadaire doit être modifié, le trésorier et le président du syndicat en font part, par écrit, à l'employeur au moins trente (30) jours civils avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.
- 4.03 Les montants totaux de cotisations syndicales sont inscrits à chaque année par l'employeur sur les relevés d'impôts.

ARTICLE 5 DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Le syndicat reconnaît que c'est le droit de l'employeur d'exercer toutes les fonctions relevant de la direction du personnel, de la gestion et de l'administration de ses affaires.
- 5.02 L'exercice par l'employeur d'un quelconque droit de la direction doit être en conformité avec les dispositions de cette convention et est sujet au droit de tout salarié qui se croit lésé de loger un grief suivant les dispositions de l'article 6.

ARTICLE 6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGE

- 6.01 Un grief peut être logé par écrit par un salarié, un groupe de salariés ou par le syndicat de la manière décrite à l'article 6.05.
- 6.02 Un grief se définit comme étant un désaccord résultant de l'interprétation ou de l'application de cette convention.
- 6.03 Il est convenu par les parties contractantes qu'il est de leur avantage mutuel de régler tout grief dans le plus bref délai possible.
- 6.04 Le délai pour déposer un grief est de trente (30) jours ouvrables à partir des faits ou de la connaissance des faits qui a donné lieu au grief.
- 6.05
- a) **Première étape:**
Le salarié soumet son grief écrit à son supérieur immédiat qui doit rendre sa réponse dans les (5) jours ouvrables suivant la réception dudit grief.
 - b) **Deuxième étape:**
Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante, le grief est soumis au service développement organisationnel qui convoque, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief, une rencontre des parties. Peuvent assister à cette rencontre trois (3) représentants du syndicat ainsi que le salarié concerné, s'il le désire. Suite à cette rencontre, l'employeur a cinq (5) jours ouvrables pour communiquer par écrit sa réponse au salarié concerné avec copie au syndicat.
 - c) **Troisième étape:**
Si la réponse de l'employeur n'est pas satisfaisante, le syndicat peut, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, soumettre le grief à l'arbitrage en avisant par écrit l'employeur. Les parties ont trente (30) jours civils pour s'entendre sur le choix d'un arbitre, à défaut d'entente, l'arbitre est nommé par le ministère du Travail.
- Les étapes et délais ci-haut mentionnés ont pour but de permettre aux parties d'arriver à une entente, dans la mesure du possible, avant d'entreprendre tout recours et ne peuvent en aucun cas avoir pour effet d'invalider le grief.
- 6.06 La décision de l'arbitre est définitive et lie les parties. Elle doit être appliquée dans un délai de quatorze (14) jours civils à moins que l'arbitre ne fixe un autre délai.
- L'arbitre ne peut amender ni supprimer l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, ni y ajouter ou y suppléer. Si l'incident, qui a été la cause du grief, entraîne une perte de salaire au salarié concerné, l'arbitre peut ordonner que la perte subie par le salarié lui soit remboursée en tout ou en partie. L'arbitre peut également ordonner, s'il le juge à propos, le réengagement du salarié ou la réduction de la mesure disciplinaire qui lui est imposée.
- Les frais de l'arbitre, selon les taux de la réglementation applicable à cet effet, sont partagés également entre les parties.

- 6.07 Un représentant du syndicat agent de griefs ou son remplaçant dont la présence est requise à l'occasion d'une audition de grief(s) peut participer à la séance sans perte de salaire ni autres avantages prévus à la convention collective.

ARTICLE 7**COMITÉ DE GRIEFS ET DE RELATIONS DE TRAVAIL**

7.01 Le comité de griefs et de relations de travail est constitué et composé d'un maximum de trois (3) représentants du syndicat et de trois (3) représentants de l'employeur.

Ce comité a pour fonction de discuter de tout sujet d'intérêt commun concernant les relations et les conditions de travail et de chercher toute solution aux problèmes discutés et d'éviter en autant que possible les recours en matière de griefs.

7.02 a) Le comité se réunit au minimum quatre (4) fois par année, soit aux mois de février, mai, août et novembre, et selon les besoins.

Le syndicat peut demander et obtenir la tenue de réunions supplémentaires du comité. L'employeur convient de ne pas refuser sans motifs valables.

b) Les réunions du comité sont convoquées au moyen d'un préavis écrit de dix (10) jours ouvrables.

Les convocations sont préparées par l'employeur et sont accompagnées d'un ordre du jour.

Le syndicat peut, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la convocation, ajouter des points à l'ordre du jour.

c) Les membres du comité, après avoir avisé leur supérieur immédiat, assistent aux réunions du comité, sans perte de salaire. Si les réunions se poursuivent en dehors des heures régulières de travail, le salarié est rémunéré à son taux horaire régulier.

d) Les rencontres ont lieu entre 8h30 et 17h00 ou selon entente entre les parties.

7.03 Lors de la tenue d'une réunion du comité, l'une ou l'autre des parties peut, si elle le désire, requérir la présence et l'assistance d'un représentant ou d'un conseiller de l'extérieur.

7.04 **Pour les fins d'enquête et de préparation des réunions du comité:**

Après en avoir fait la demande à son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable, un officier du syndicat ou le salarié concerné peut s'absenter, sans perte de traitement, lorsque nécessaire, de son travail pour fin d'enquête ou préparation des réunions du comité.

- 8.07 L'employeur fournit deux (2) tableaux d'affichage, lesquels sont installés à un endroit mutuellement acceptable pour y afficher des avis officiels du syndicat. Ces avis ne doivent pas être contraires au bon ordre ou à la discipline.

ARTICLE 9 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 9.01 Un salarié victime d'un accident du travail et qui, par ce fait, est incapable de compléter sa journée de travail, est payé pour le temps où il aurait normalement travaillé au cours de sa journée de travail. Un salarié blessé au travail qui a besoin de soins médicaux supplémentaires les jours suivants ne perd pas de paie en raison de son absence du travail pour recevoir ce traitement. Pour bénéficier de cette disposition, le salarié doit se présenter au travail avant ou après le traitement médical selon le cas, en autant qu'il soit apte à travailler.
- 9.02 Si l'heure du rendez-vous médical empêche le salarié de se présenter au travail avant l'heure où il doit commencer, il en avise son supérieur immédiat le jour ouvrable précédent. Si le salarié ne peut pas se présenter au travail après son rendez-vous, il contacte son supérieur immédiat pour décider du moment où il se présente au travail.
- 9.03 Un salarié ne subit aucune perte de salaire s'il est requis par l'employeur de subir un examen médical.
- 9.04 L'employeur convient de maintenir de façon prioritaire des normes adéquates pour la sécurité et la santé des salariés.
- 9.05 **Accident du travail:**

Avance sur les prestations:
Dans le cas d'un salarié régulier absent à cause de blessure ou maladie au sens de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, l'employeur lui verse hebdomadairement, sous forme d'avance, une somme égale à 75% de son salaire net jusqu'à ce que le salarié reçoive les prestations de la CSST, et ce jusqu'à concurrence des douze (12) premières semaines. Cette période peut être prolongée après entente entre le syndicat et l'employeur.

Le salarié ainsi avantagé par l'employeur s'engage, par écrit, à rembourser à l'employeur toute somme avancée par ce dernier, à l'exception des quatorze (14) premiers jours de prestations.
- 9.06 a) L'employeur s'engage à remettre à chaque salarié régulier, après quarante-cinq (45) jours ouvrables d'emploi (sur preuve d'achat) un montant de 100,00\$ par année civile, effectif en 2002 et de 125,00\$ par année civile, effectif en 2003, soit au mois de janvier, février ou mars, pour l'achat de chaussures de sécurité.

b) Tout vêtement ou équipement de protection que les salariés sont tenus de porter ou d'utiliser sur recommandation du comité de santé-sécurité, de la CSST et de l'employeur, sont fournis par l'employeur.

9.07

A)PRÉVENTION

a)Un comité de santé sécurité est formé de 3 représentants désignés par le syndicat et de 3 représentants de l'employeur pour étudier tout problème relié à la santé/sécurité au travail.

Les mandats du comité sont les suivants :

1.Participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses.

2.Tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles, et des événements qui en sont la cause.

3. Recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations.

4)Recevoir les suggestions et plaintes des travailleurs relatives à la santé et la sécurité.

b) Un représentant du comité de santé et sécurité ci-haut mentionné, fait partie du comité central de santé et sécurité.

Il est entendu que l'employeur fournit tous les renseignements que le comité lui demande et que les membres du comité appelés à enquêter ou à travailler à l'accomplissement d'un quelconque mandat le fait sur son temps de travail, sans perte de salaire.

B)DÉFENSE

Toute personne désignée par le syndicat pour préparer ou assurer la défense d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle a accès à tous les renseignements au dossier du salarié, en autant que le salarié est mandaté le syndicat.

9.08

Dans la mesure du possible, un représentant de chaque département de chaque équipe reçoit, aux frais de l'employeur, une formation en premiers soins, reconnue selon les normes d'un organisme reconnu par la CSST.

9.09

Advenant que, pendant la durée de cette convention, surviennent des conditions de travail mettant en danger la sécurité et la santé des salariés, les parties tiennent sans délai une réunion du comité de santé-sécurité pour étudier et suggérer les mesures à prendre. Il est convenu que les salariés se conforment aux règlements de sécurité.

9.10 Assignation temporaire

a) L'employeur et le syndicat conviennent que l'assignation temporaire a pour but de favoriser la réintégration d'un salarié accidenté du travail ou victime d'une maladie professionnelle.

b) À la demande du syndicat, l'employeur convient de rencontrer les représentants désignés par le syndicat pour discuter et s'entendre sur les tâches disponibles pour chaque salarié accidenté du travail ou victime d'une maladie professionnelle.

c) L'assignation temporaire est complétée par le médecin traitant du salarié.

d) L'assignation temporaire ne peut en aucun cas avoir pour effet d'empêcher le rappel d'un salarié mis à pied; la création d'un nouveau poste; l'ouverture d'un poste vacant, l'attribution de temps supplémentaire.

9.11 Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui, suite à sa consolidation des limitations fonctionnelles le rendant inapte à effectuer son travail voit sa situation évaluée par le conseiller en réadaptation assigné par la CSST afin de le maintenir à son poste en autant que possible. Si le salarié n'est pas satisfait des conclusions émises par la CSST, les dispositions de la loi s'appliquent.

S'il s'avère impossible de maintenir le salarié à son poste, celui-ci peut supplanter selon les dispositions prévues à l'article 11 de la convention collective.

9.12 Aucun salarié ne peut travailler plus de 16 heures à l'intérieur d'une durée de 24 heures, sans avoir bénéficié d'une période de repos de 8 heures consécutives.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

- 10.01 a) Ancienneté d'usine: rang d'ancienneté octroyé au salarié en conformité de la fusion de 1989.
Pour les salariés embauchés après la fusion de 1989, le rang d'ancienneté est octroyé en conformité de leur date d'entrée en fonction chez l'employeur.
- b) Ancienneté départementale: rang d'ancienneté octroyé au salarié en conformité de sa date d'entrée en fonction dans le département où il travaille.
- c) Ancienneté de classification: rang d'ancienneté octroyé au salarié en conformité de sa date d'entrée en fonction sur la classification qu'il occupe.
- d) Date d'embauche: date qui correspond à la date d'embauche du salarié. La date d'embauche sert essentiellement à l'octroi des vacances et à la prime de séparation.
- Note: pour l'application du présent article, tout ce qui a été fait lors de la fusion de 1989 est maintenu.
- 10.02 a) Un nouveau salarié doit passer une période d'essai jusqu'à ce qu'il ait travaillé quarante-cinq (45) jours ouvrables. Après avoir complété cette période d'essai, il a droit à l'ancienneté et son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et cette ancienneté est rétroactive à la date de son embauche.
- b) Le nouveau salarié en période d'essai a droit à tous les avantages de la convention collective, sauf qu'en cas de congédiement, il ne peut déposer un grief.
- 10.03 Un salarié cesse d'accumuler de l'ancienneté et son emploi se termine pour les raisons suivantes:
- a) S'il quitte son emploi volontairement;
- b) S'il est congédié et non réinstallé après un grief;
- c) Si un salarié mis à pied n'est pas rappelé au travail au cours d'une période égale à son ancienneté au moment de sa mise à pied s'il a moins de deux (2) ans d'ancienneté, et au cours d'une période équivalant à vingt-quatre (24) mois s'il a plus de deux (2) ans d'ancienneté.
- d) Si le salarié, lors de son rappel au travail ne se présente pas dans les cinq (5) jours ouvrables de l'avis recommandé posté à sa dernière adresse connue.
- e)(1) Le salarié absent du travail en raison de maladie ou accident reconnue par le régime de bien être prévu à l'article 31 de la convention, lorsqu'il est absent pour une période de cinq ans consécutifs.
- Toutefois, aucun bénéfice n'est applicable après une période de deux (2) ans consécutifs d'absence.
- e)(2) Dans le cas d'un accident, accident de travail ou maladie professionnelle, si le salarié est absent pour une période excédant cinq (5) ans.

- 10.04 a) L'employeur remet au syndicat, les 30 avril et 30 octobre de chaque année, une liste d'ancienneté et en affiche une copie. Cette liste d'ancienneté doit comporter les renseignements suivants: les nom et prénom, la date d'embauche, l'ancienneté d'usine, l'ancienneté départementale, l'ancienneté de classification, la classification de chaque salarié.
- b) Dans les dix (10) jours ouvrables de l'affichage, tout salarié peut demander une ou des corrections à la liste d'ancienneté.
- 10.05 Advenant le cas où deux (2) personnes commencent à travailler la même journée, l'heure à laquelle le salarié doit débiter le travail servira pour établir son ancienneté.
- 10.06 L'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement des structures juridiques de l'employeur n'a aucun effet sur l'ancienneté des salariés.

ARTICLE 11 OUVERTURE DE POSTE - TRANSFERT - MISE À PIED

11.01 Pour fins d'application et d'interprétation de la convention collective, les départements suivants sont reconnus:

1. Découpage
2. Colleuse
3. Inspection
4. Décorticage
5. Expédition
6. Manoeuvre générale

Les départements ci-haut mentionnés comprennent les appellations d'emploi suivantes:

- | | | | |
|----|-------------------|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Découpage | : | <ul style="list-style-type: none"> •Pressiers-estampilleur (BMA) (PE) •Pressier à découper (P) •Alimenteur presse à découper/presse à estampiller (AP) •Coordonnateur de la chambre des matrices (CM) •Apprenti(*) |
| 2. | Colleuse | : | <ul style="list-style-type: none"> •Opérateur de colleuse (O) •Receveur-alimenteur (RA) colleuse/cello •Opérateur de machine cello (OC) •Receveur-convoyeur (RC) •Préposé aux caisses (PC) •Apprenti(*) |
| 3. | Inspection | : | <ul style="list-style-type: none"> •Inspecteur général (IG) •Inspecteur contrôle de la qualité (IQ) •Préposé au contrôle de qualité (PQ) •Apprenti(*) |
| 4. | Décorticage | : | <ul style="list-style-type: none"> •Décortiqueur (D) •Apprenti(*) |
| 5. | Expédition | : | <ul style="list-style-type: none"> •Expéditeur (E) •Chauffeur de camion (C) •Préposé à l'expédition (PE) •Apprenti(*) |
| 6. | Manoeuvre général | : | <ul style="list-style-type: none"> •Aide général (A) •Apprenti(*) |

11.02

Ouverture de poste:

Tout poste vacant (sans titulaire) ou nouvellement créé est affiché sur les tableaux prévus à cet effet pendant une période de cinq (5) jours ouvrables.

- 11.03 L'avis d'affichage contient le titre d'emploi, le taux horaire, le quart de travail et une description sommaire du travail à accomplir. Une copie de l'avis de l'affichage est remise au syndicat dès le début de l'affichage.
- 11.04 Le salarié intéressé à postuler inscrit son nom sur l'avis d'affichage. Le salarié absent pour une quelconque raison est considéré avoir postulé. À la fin de la période d'affichage, copie de l'avis d'affichage incluant les candidatures est remise au syndicat .
- 11.05 L'employeur effectue son choix parmi les salariés qui ont postulé de la façon suivante:
- a) Celui qui, dans le département concerné, possède le plus d'ancienneté départementale obtient le poste pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. Si ce salarié refuse, l'employeur doit offrir le poste, par ordre d'ancienneté départementale, aux autres salariés du département concerné qui ont postulé, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.
 - b) Si le poste n'est pas comblé suite à l'application du sous-paragraphe a) qui précède, le salarié qui possède le plus d'ancienneté d'usine obtient le poste pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
 - c) Si le poste n'est pas comblé, l'employeur peut procéder à l'engagement d'un nouveau salarié.
 - d) Un salarié, qui ne postule pas sur un poste, ne saurait être pénalisé de ce fait lors de l'affichage ultérieur de tout poste.
- 11.06 L'employeur avise le syndicat du nom du postulant choisi, conformément à la procédure d'affichage de poste.
- 11.07 Le postulant choisi est avisé dans les sept (7) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage et le poste est comblé dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage.
- 11.08 Le salarié peut revenir à son ancien poste dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent son entrée en fonction à un nouveau poste. Il bénéficie alors de son ancienneté comme s'il n'avait jamais quitté son poste.
- 11.09 **Mutation temporaire:**
- a) Un salarié muté temporairement à la demande de l'employeur reçoit le taux de salaire le plus avantageux pour la durée de telle mutation.
 - b) Les salariés ayant le plus d'ancienneté départementale sont demandés, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences pratiques de la tâche. Si aucun de ces salariés n'accepte, celui qui possède le moins d'ancienneté départementale est désigné pour accomplir cette tâche pourvu qu'il puisse remplir les exigences pratiques de la tâche.

c) S'il n'y a pas de salarié disponible dans le département concerné, l'employeur a la possibilité de choisir un salarié d'un autre département pourvu qu'il puisse remplir les exigences pratiques de la tâche.

d) Lorsqu'il est fait mention "d'ancienneté départementale", on doit considérer cette ancienneté uniquement dans chacune des équipes de jour, de soir et de nuit où la mutation s'effectue.

11.10 Pour les fins d'application de l'article 11.09, une mutation temporaire ne doit pas s'appliquer pour plus de trente (30) jours ouvrables.

Il est convenu que le poste nécessitant une ou plusieurs mutations à l'intérieur d'une période de 30 jours ouvrable doit être affiché.

11.11 **Affichage Temporaire**

a) Lorsqu'un poste devient vacant temporairement pour une période de plus de trente (30) jours ouvrables ou lorsqu'un poste est temporairement vacant pour une période prévisible de trente (30) jours ouvrables et plus, il doit être affiché sur les tableaux d'affichage de l'usine pendant une période de cinq (5) jours ouvrables.

b) L'avis d'affichage contient le titre d'emploi, le taux horaire, le quart de travail et une description sommaire du travail à accomplir ainsi que la période de temps de la durée du poste vacant temporaire.

c) Le salarié intéressé à postuler inscrit son nom sur l'avis d'affichage. A la fin de la période d'affichage, copie de l'avis d'affichage incluant les candidatures est remise au syndicat, de même qu'au début de l'affichage, une copie est remise au syndicat.

d) L'employeur effectue son choix parmi les salariés qui ont postulé de la façon suivante:

1. L'employeur doit offrir le poste par ordre d'ancienneté départementale aux salariés, du département concerné, qui ont postulé, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.

2. Si le poste n'est pas comblé suite à l'application du sous paragraphe 1 qui précède, l'employeur doit offrir le poste, par ordre d'ancienneté d'usine, aux salariés qui ont postulé, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences pratiques de la tâche.

3. Si le poste n'est pas comblé suite à l'application des sous-paragraphe 1 et 2 l'employeur doit offrir le poste, par ordre d'ancienneté d'usine, aux salariés qui ont postulé pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.

e) L'employeur avise le syndicat du nom du postulant choisi conformément à la procédure d'affichage de poste.

f) Le postulant choisi est avisé dans les sept (7) jours suivant la fin de l'affichage et le poste est comblé dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'affichage.

- 11.12 Pour les fins d'application du paragraphe 11.11 ci-dessus, le postulant doit compléter la période de temps indiquée sur l'affichage, à l'exception d'une promotion obtenu par le postulant.
- 11.13 Lorsque la raison de l'affichage temporaire ou de la mutation temporaire disparaît, le salarié revient à son ancien poste et conserve son ancienneté comme s'il n'avait jamais quitté son ancien poste.
- 11.14 **Mise à Pied**
- a) Lorsqu'une mise à pied survient dans une classification, le salarié le moins ancien dans la classification est mis à pied. Le salarié ainsi déplacé peut, à son tour déplacer dans son département un salarié d'une autre classification possédant moins d'ancienneté départementale pourvu qu'il puisse remplir les exigences pratiques de la tâche.
- Le salarié qui déplace selon les dispositions de 11.14 a) prend le rang de classification équivalent à son ancienneté départementale.
- b) Celui qui a épuisé son ancienneté départementale déplace celui qui a moins d'ancienneté d'usine que lui, dans le département de son choix, pourvu qu'il puisse remplir les exigences pratiques de la tâche. Le salarié qui déplace selon les dispositions de 11.14b) prend le rang de classification équivalent à son ancienneté d'usine.
- c) Un salarié déplacé sur une tâche qui comporte un taux inférieur au sien au lieu d'être mis à pied, maintient son taux horaire pour une période de dix (10) jours ouvrables.
- d) Un salarié peut déplacer un autre salarié sur une tâche comportant un taux de salaire supérieur, égal ou inférieur au sien.
- e) Si un salarié est muté de son poste dû à un manque de travail, lorsque les raisons de la mutation disparaissent, il revient à son poste. Il bénéficie alors de son ancienneté comme s'il n'avait jamais quitté son ancien poste.
- 11.15 L'employeur donne un préavis de deux (2) jours ouvrables, par écrit ou payé au salarié concerné, de son intention de le mettre à pied, à cause d'un manque de travail dans le cas d'une mise à pied excédant une (1) semaine. Lors d'une mise à pied de moins d'une semaine, l'employeur donne un préavis de vingt-quatre (24) heures, sauf dans le cas d'urgence hors du contrôle de l'employeur .
- 11.16 Lors des mises à pied, les rappels se font dans l'ordre inverse des mises à pied, en autant que les salariés concernés soient capables de remplir les exigences pratiques de la tâche.
- 11.17 Lorsqu'une mise à pied a lieu au sens de la Loi sur la formation professionnelle de la main-d'oeuvre, l'employeur doit aviser par écrit les salariés concernés et le syndicat, dans les délais prévus par cette loi.

- 11.18 Terminaison d'emploi
Dans l'éventualité de la terminaison d'emploi, un salarié sera payé une (1) semaine de salaire pour chaque année de service.
- 11.19 Le fardeau de la preuve, en ce qui concerne la capacité d'un salarié de remplir les exigences normales et pratiques de la tâche, appartient à l'employeur.

ARTICLE 12**DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET TENUE VESTIMENTAIRE**

- 12.01 a) L'employeur fournit à chaque salarié, le 1^{er} mai de chaque année, 2 paires de pantalon et 5 chemises ou t-shirts (tel que convenu en C.R.I.).
- b) L'employeur fournit à chaque année au chauffeur de camion l'uniforme comprenant 2 paires de pantalon, 5 chemises, un manteau d'été et un manteau d'hiver.
- 12.02 Fumoir
La compagnie met à la disposition des salariées fumeurs un espace chauffé, éclairé et ventilé, à l'abri des intempéries, pouvant recevoir un minimum de 20 personnes pour fumer. Cette espace ne peut-être d'une dimension inférieure à celle en place. L'entente intervenue, en annexe , entre les parties le 26 février 1997 lient les parties.

ARTICLE 13**SERVICE JUDICIAIRE**

- 13.01 Lorsqu'un salarié est convoqué comme juré, témoin de la Couronne ou témoin assigné dans une cause, il peut s'absenter le nombre de jours requis. Sur présentation de documents officiels, l'employeur verse au salarié la différence entre l'indemnité reçue et son salaire régulier.

ARTICLE 14 CONGÉ POUR DEUIL

- 14.01 a) L'employeur accorde au salarié régulier un permis d'absence avec paie, d'une durée n'excédant pas cinq (5) jours, lors du décès de son conjoint, de sa mère, de son père, de son frère, de sa soeur, de son fils ou de sa fille.
- b) Ces journées d'absence avec paie sont accordées dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent ou qui suivent les funérailles, à moins d'entente contraire convenue entre l'employeur et le salarié.
- c) Tout salarié régulier reçoit un permis d'absence avec paie jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congé pour voir aux préparatifs, aux détails de succession et assister aux funérailles d'un membre de sa famille immédiate. La famille immédiate comprend: la belle-sœur, le beau-frère, la belle-mère, le beau-père, la bru, le gendre, la grand-mère, le grand-père, le conjoint du père ou de la mère, le petit-fils et petite-fille ou tout autre parent résidant avec le salarié.
- d) Ce ou ces jours de congé peuvent comprendre le jour du décès et doivent comprendre le jour des funérailles. Il n'est pas obligatoire que ces jours de congé soient consécutifs ni situés au cours de la même semaine, moyennant un préavis raisonnable et une entente mutuelle.
- 14.02 Lors de funérailles ayant lieu à deux cents (200) kilomètres ou plus de l'Ile de Montréal, le salarié a droit à un jour de congé payé additionnel pourvu qu'il y assiste.
- 14.03 Dans l'éventualité où le congé pour deuil survient durant les vacances ou durant une fête statutaire payée du salarié, les dispositions du congé pour deuil s'appliquent et le salarié peut fixer de nouvelles dates pour ses vacances ou son congé statutaire, suite à entente avec l'employeur.
- Il est entendu que le salarié, au moment où il prend ses vacances ou pour son congé statutaire, suite à entente avec l'employeur, reçoit la rémunération équivalente au congé de deuil qu'il a droit.
- 14.04 Toutefois, il est convenu qu'un salarié ne reçoit aucune journée d'absence additionnelle ni aucune paie, si le décès, les préparatifs et l'assistance aux funérailles surviennent au cours d'un permis d'absence sans solde.
- 14.05 Naissance ou adoption
Un salarié peut s'absenter pendant cinq (5) journées, donc deux (2) rémunérées à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant.
- Ce congé peut-être fractionné à la demande du salarié en journée ou en demi-journée et doit être pris dans les quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

En cas d'adoption, les congés peuvent être pris avant l'arrivée de l'enfant, en autant qu'ils sont en relation avec l'adoption.

- 14.06 Obligation à l'égard d'un enfant
Un salarié peut s'absenter du travail cinq (5) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur. Ces journées peuvent être fractionnées en demi-journée.
- 14.07 Mariage
Un salarié bénéficie d'une (1) journée de congé payé à l'occasion de son mariage.

ARTICLE 15 CONGÉS DE MATERNITÉ

- 15.01 Une salariée a droit à un congé de maternité suivant les exigences et dispositions des lois applicables.
- 15.02 Un salarié a droit à un congé parental en conformité avec les dispositions des lois applicables.

ARTICLE 16 CONGÉS SANS SOLDE

- 16.01 a) L'employeur peut accorder un congé sans solde au salarié qui en fait la demande pour des fins personnelles justifiables et contrôlables, pour une période ne pouvant excéder un (1) an, sauf entente contraire.
- b) Durant cette période, le salarié n'accumule ni vacances, ni congés ni aucun des autres avantages prévus par la convention collective.
- c) La période de congé est déterminée par une entente écrite entre l'employeur, le syndicat et le salarié. Si le salarié ne revient pas au travail dans les délais prévus, il perd son emploi à compter de la date de son départ. Le salarié peut revenir en tout temps à l'intérieur de son congé après avoir avisé 30 jours à l'avance.
- d) Si le salarié revient au travail dans les délais prévus, il conserve le poste qu'il détenait au moment de son départ et, si ce poste a été aboli, il se prévaut de ses droits d'ancienneté pour obtenir un poste équivalent.
- e) Pendant la période d'interruption de travail due à un congé sans solde, l'assurance peut être maintenue en vigueur selon les modalités prévues par l'assureur au contrat de base, en autant que les primes soient versées par le salarié à l'employeur le 1^{er} de chaque mois.
- f) L'ancienneté continue de s'accumuler et l'ancienneté déjà acquise n'est pas perdue par l'application de cet article.
- g) L'employeur ne peut refuser sans motifs valables.

ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES

- 17.01 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, l'employeur donne au salarié concerné, en présence du représentant syndical un avis écrit et motivé et en remet une copie au représentant. Tel avis doit être donné au salarié et au syndicat dans les huit (8) jours suivant l'infraction. Toutefois, ce délai est interrompu pour la période prévue à l'article 23.09 de la convention collective.
- 17.02 Dans le cas d'un grief de nature disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 17.03 Toute réprimande, avis ou sanction ne peuvent être invoqués contre un salarié s'ils datent de plus de neuf (9) mois.
- 17.04 Un salarié, seul ou accompagné d'un représentant syndical, peut consulter son dossier personnel ou disciplinaire après en avoir fait la demande au représentant désigné par l'employeur. Telle demande doit être faite au moins 24 heures à l'avance.

ARTICLE 18 PAIE DE PRÉSENCE

18.01 Un salarié qui se présente à son travail selon son équipe régulière est rémunéré à son taux de base normal pour toutes les heures prévues pour l'équipe pour laquelle il s'est présenté et l'on s'attend à ce qu'il exécute toutes autres tâches disponibles dans l'atelier pour tout le temps au cours duquel il est ainsi payé. Si, à sa demande, il en est excusé, alors il n'est payé que pour le temps où il est présent au travail.

La clause ci-dessus ne s'applique pas si :

- a) L'employeur a fait tout l'effort raisonnable pour aviser le salarié que son travail régulier n'est pas disponible, soit par un appel téléphonique, un message transmis au télécopieur personnel du salarié, ou un avis écrit expédié à sa dernière adresse connue.
- b) Le salarié ne reçoit pas cet avis parce qu'il est absent de son domicile, à l'exception du temps normalement nécessaire au salarié pour se rendre à son travail.
- c) Le salarié ne reçoit pas cet avis en raison de circonstances hors du contrôle de l'employeur, telles que incendie, inondation, tempête ou panne d'électricité.

18.02 Les salaires sont payés par chèque négociable ou par dépôt bancaire, le jeudi de chaque semaine aux salariés travaillant sur l'équipe de jour, et le mercredi soir aux salariés travaillant sur les équipes de soir ou de nuit.

ARTICLE 19**NOUVELLES MACHINES, INSTALLATIONS ET TÂCHES**

- 19.01 Dans les soixante (60) jours ouvrables de la mise en marche d'une nouvelle machine, ou lors de la création d'une nouvelle tâche, les parties se rencontrent pour établir le taux horaire. Le taux établi par les parties est rétroactif à compter du moment où la machine a commencé à produire ou à la date à laquelle un salarié a été choisi pour effectuer une nouvelle tâche. Si les parties ne peuvent arriver à une entente dans les soixante (60) jours ouvrables mentionnés ci-dessus, elles conviennent de référer la mésentente à un arbitre compétent en matière d'évaluation des emplois. L'arbitre doit entendre les parties dans les trente (30) jours qui suivent; il rend sa sentence dans les trente (30) jours qui suivent l'arbitrage et sa décision est rétroactive à compter du moment où la machine a commencé à produire, ou à la date à laquelle un salarié a été choisi pour effectuer la nouvelle tâche. Suite aux représentations des parties patronale et syndicale, les pouvoirs de l'arbitre sont de décider du taux horaire à appliquer et les parties sont liées à la décision de l'arbitre.
- 19.02 Conformément à l'article 19.01 ci-dessus et après entente conclue entre les parties concernant les conditions de travail et le taux horaire d'une nouvelle installation ou d'une nouvelle tâche, le salarié qui obtient le poste peut revenir à son ancien poste dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent son entrée en fonction à ce nouveau poste. Il bénéficie alors de son ancienneté comme s'il n'avait jamais quitté son poste.
- 19.03 L'employeur s'engage à donner aux salariés en place la priorité en ce qui concerne l'octroi d'un tel poste, l'entraînement pour opérer une nouvelle installation ou pour remplir une nouvelle tâche, le tout en conformité avec les dispositions de l'article 11 qui s'appliquent.

ARTICLE 20 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 20.01 a) La durée de la semaine régulière de travail du salarié est de trente sept (37.5) heures et demi, du lundi au vendredi. La semaine débute le dimanche pour se terminer le samedi. Il est entendu que le dimanche commence à 23h00 le samedi.
- b) La durée de la journée régulière de travail du salarié est de sept (7.5) heures et demi.
- c) Les heures de travail actuellement en vigueur s'appliquent pour la durée de la convention collective, excepté dans le cas où les deux parties sont d'accord pour les modifier.
- 20.02 Les heures de travail de l'équipe de jour sont réparties entre 7:00 heures et 16:30 heures les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis, et l'heure de début pour l'équipe régulière de jour restera inchangée durant toute la semaine.
- 20.03 Les heures de travail des équipes de nuit sont réparties entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée de l'équipe de jour.
- 20.04 Lorsque plusieurs équipes sont au travail, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour. Toute équipe additionnelle sera considérée comme équipe de soir ou de nuit. Selon l'horaire de travail en vigueur.
- 20.05 Une liste du personnel assigné sur une équipe régulière est affichée le mercredi à 23h30 au plus tard, pour la semaine suivante. On ne peut modifier cette liste sans le consentement des salariés inscrits.
- Cependant pour fin d'attribution du temps supplémentaire, lors de la confection des horaires de travail, un salarié doit être obligatoirement assigné dans son département et dans sa classification.
- 20.06 Les salariés affectés aux équipes se remplacent aux deux (2) semaines, par roulement successif sur l'équipe de nuit, de soir et de jour, pourvu que le calendrier de production le permette.
- 20.07 Tous les salariés bénéficient de deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes par journée de travail.
- 20.08 Une période de repas de trente (30) minutes comprise dans les cinq (5) premières heures de toute équipe régulièrement établie, sera inscrite à l'horaire. Il est entendu que les périodes de repas déjà établies seront, en tout temps, strictement observées, sauf en cas d'urgence. Dès qu'un cas d'urgence se termine, les salariés doivent reprendre leur période régulière.

20.09 Prime de quart

LES SALARIÉS DE L'ÉQUIPE DE SOIR REÇOIVENT UNE PRIME ÉQUIVALENT À :

1ere semaine de paie suivant la ratification :

8% de leur salaire régulier sur chaque heure travaillé sur l'équipe de soir, avec un minimum de 1.25\$/heure.

Effectif 1er décembre 02 :

9% de leur salaire régulier sur chaque heure travaillé sur l'équipe de soir, avec un minimum de 1.25\$/ heure.

Effectif 1er décembre 03 :

10% de leur salaire régulier sur chaque heure travaillé sur l'équipe de soir, avec un minimum de 1.25\$/heure.

LES SALARIÉS DE L'ÉQUIPE DE NUIT REÇOIVENT UNE PRIME ÉQUIVALENT À :

1ere semaine de paie suivant la ratification :

9% de leur salaire régulier sur chaque heure travaillé sur l'équipe de nuit, avec un minimum de 1.25\$/heure.

Effectif 1er décembre 02 :

12% de leur salaire régulier sur chaque heure travaillé sur l'équipe de nuit, avec un minimum de 1.25\$/heure.

Effectif 1er décembre 03 :

15% de leur salaire régulier sur chaque heure travaillé sur l'équipe de nuit,avec un minimum de 1.25\$/heure.

20.10 Lorsqu'au cours d'une journée de travail, un salarié effectue plus d'une tâche pour deux (2) heures ou plus, pour laquelle ou lesquelles un taux horaire plus élevé est prévu, il reçoit pour cette journée le taux horaire le plus élevé.

ARTICLE 21 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

21.01 Les salariés reconnaissent que les demandes des clients peuvent nécessiter du travail supplémentaire pour le travail de production et, par la présente, ils consentent à effectuer, par entente mutuelle, le travail supplémentaire ainsi requis. Les salariés consentent, pour la durée de cette convention, à n'imposer aucune interdiction de travail supplémentaire et l'employeur consent à ne prendre aucune mesure punitive contre un salarié qui refuserait d'effectuer du travail supplémentaire.

21.02 Lorsqu'il est possible de le faire, un préavis de vingt-quatre (24) heures est donné aux salariés qui doivent effectuer du travail supplémentaire.

21.03 A) Le travail supplémentaire doit être établi chaque jour, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non.

1. Travail supplémentaire au cours de la semaine:

a) Le travail est offert en premier lieu au dernier salarié qui aurait du faire l'opération sur la machine concernée, selon l'horaire affiché, avant le début du travail supplémentaire.

b) En cas de refus, ou d'absence, de ce salarié, le travail est offert par ancienneté de classification aux salariés affectés aux autres machines ayant fait la même opération avant le début du travail supplémentaire.

c) En cas de refus de ces salariés, le travail supplémentaire est offert au salarié qui aurait du effectuer l'opération sur la machine concernée, selon l'horaire affiché, sur le quart de travail suivant le temps supplémentaire requis.

(d) En cas de refus de ces salariés, le travail supplémentaire est offert, par ordre d'ancienneté de classification, aux salariés affectés aux autres machines faisant la même opération sur le quart de travail suivant le temps supplémentaire requis;

(e) En cas de refus de ces salariés, le travail supplémentaire est offert, par ordre d'ancienneté départementale, aux autres salariés du département concerné qui étaient au travail avant le début du travail supplémentaire, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences pratiques de la tâche.

(f) En cas de refus de ces salariés, le travail supplémentaire est offert, par ordre d'ancienneté départementale, aux autres salariés du département concerné sur le quart du travail suivant le temps supplémentaire requis, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences pratiques de la tâche.

(g) En dernier ressort, le travail supplémentaire est offert, par ordre d'ancienneté d'usine, aux autres salariés de l'unité d'accréditation, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences pratiques de la tâche.

2. Travail supplémentaire au cours de la fin de semaine ou lors d'un congé férié:

a) Le travail supplémentaire est offert, en premier lieu, au salarié affecté à l'opération de la machine concernée sur le quart de travail où le travail supplémentaire est requis;

b) En cas de refus de ce salarié, le travail supplémentaire est offert, par ordre d'ancienneté de classification, aux salariés affectés sur le quart de travail où le travail supplémentaire est requis;

c) En cas de refus de ces salariés, le travail supplémentaire est offert, par ordre d'ancienneté de classification, aux salariés des autres quarts de travail affectés à l'opération de la machine concernée;

d) En cas de refus de ces salariés, le travail supplémentaire est offert, par ordre d'ancienneté de classification, aux salariés affectés aux autres machines faisant la même opération.

e) En cas de refus de ces salariés, le travail supplémentaire est offert aux salariés du département concerné, par ordre d'ancienneté départementale, pourvu qu'ils puissent remplir les exigences pratiques de la tâche.

f) En cas de refus de ces salariés, le travail supplémentaire est offert par ordre d'ancienneté aux autres salariés de l'unité d'accréditation sur le même quart de travail pourvu qu'ils puissent remplir les exigences pratiques de la tâches.

g) En dernier ressort, le travail supplémentaire est offert, par ordre d'ancienneté d'usine, aux autres salariés de l'unité d'accréditation pourvu qu'ils puissent remplir les exigences pratiques de la tâche.

B) Tout travail exécuté en dehors des heures régulières de travail est rémunéré au taux horaire régulier du salarié ou au taux du poste occupé en travail supplémentaire majoré de cinquante pour cent (50%), le taux le plus avantageux s'appliquant pour les deux (2) premières heures et au taux horaire régulier du salarié ou au taux du poste occupé en travail supplémentaire majoré de cent pour cent (100%), le taux le plus avantageux s'appliquant pour les heures subséquentes.

- 21.04 Si un salarié est tenu de travailler sur plus d'une équipe en moins de vingt-quatre (24) heures, il reçoit le salaire normal du travail supplémentaire pour le travail accompli sur toute équipe additionnelle. Le commencement de toute période de vingt-quatre (24) heures est l'heure à laquelle débute normalement son équipe régulière.
- 21.05 Tout travail exécuté au cours du congé de fin de semaine, s'échelonnant, du vendredi 23 heures jusqu'au dimanche 23 heures, est rémunéré au taux horaire régulier du salarié ou au taux du poste occupé en travail supplémentaire majoré de cent pour cent (100%), le taux le plus avantageux s'appliquant.
- 21.06 L'employeur convient de payer au salarié appelé à travailler durant le congé de fin de semaine un minimum de quatre (4) heures à son taux horaire régulier ou au taux du poste occupé en travail supplémentaire majoré de cent pour cent (100%), le taux le plus avantageux s'appliquant, à moins que ce dernier ne quitte plus tôt de son propre gré.

- 21.07 Tout travail exécuté les jours fériés est rémunéré au taux horaire régulier du salarié ou au taux du poste occupé en travail supplémentaire, majoré de cent pour cent (100%), le taux le plus avantageux s'appliquant, plus l'allocation de congé s'il y a lieu.
- 21.08 L'employeur convient de payer un minimum de quatre (4) heures au taux régulier ou au taux du poste occupé en travail supplémentaire majoré de cent pour cent (100%), le taux le plus avantageux s'appliquant, lorsqu'il appelle au travail un salarié un jour férié, à moins que ce dernier ne quitte plus tôt de son propre gré.
- 21.09 Lorsqu'après avoir quitté les lieux de travail, un salarié se présente au travail à la demande de l'employeur en dehors de ses heures normales, il est payé au moins quatre (4) heures à son taux horaire régulier ou au taux du poste occupé, majoré de cent pour cent (100%), le taux le plus avantageux s'appliquant s'il s'agit de travail supplémentaire.
- 21.10 La rémunération du travail supplémentaire effectué par les salariés des équipes de soir et de nuit est calculée d'après les salaires horaires qui leur sont versés, c'est-à-dire en tenant compte de la prime qui s'applique.
- 21.11 a) Le salarié qui effectue deux heures ou plus de travail supplémentaire a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes à la fin de son équipe régulière. Par la suite, il bénéficie des mêmes périodes de repos que l'équipe régulière en place.
- b) Si plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire sont nécessaires, une pause de trente (30) minutes non payée est obligatoire.
- 21.12 a) Le tarif du travail supplémentaire pour les salariés de toute équipe sera calculé d'après les salaires horaires qui leur sont versés sur l'équipe où ils travaillent actuellement. Par exemple: les salariés de l'équipe de soir ou de nuit recevront un salaire majoré de la prime qui s'applique.
- b) Sur demande du Syndicat, la compagnie fournira une liste détaillée de tout le travail supplémentaire travaillé dans l'unité.
- 21.13 Banque de temps
- a) Une fois par année, commençant le 1er décembre 01, un salarié peut déposer dans une banque de temps l'équivalent de ces 37.5 heures travaillées accumulées en temps supplémentaire.
- b) Un mois à l'avance, le salarié qui désire participer à cette banque de temps avise, par écrit, l'employeur.
- c) Le salarié peut utiliser cette banque de temps en journée complète seulement (7.5 heures).
- d) À la fin de la période de douze mois, le solde des heures restantes de la banque de temps est remis en argent sur le dernier chèque de paie.

e)Le salarié qui veut utiliser sa banque de temps avise l'employeur, au moins, trois heures à l'avance. Dans le cas de maladie, le salarié avise l'employeur avant le début de son équipe régulière.

f)La pratique actuelle à l'effet de compenser une absence imprévue par un jour de vacances est maintenue. Dans de telle circonstance, le salarié avise l'employeur 3 heures à l'avance. Dans le cas de maladie, le salarié avise l'employeur avant le début de son équipe régulière.

ARTICLE 22 FÊTES STATUTAIRES PAYÉES

- 22.01 Les jours fériés qui suivent sont observés et les salaires sont payés à leur taux de salaire régulier pour toute perte de temps due à l'observance de ces jours fériés:
- . La veille du Jour de l'An
 - . Le Jour de l'An
 - . Le lendemain du Jour de l'An
 - . Le Vendredi Saint
 - . La fête de la Reine
 - . La Saint-Jean-Baptiste
 - . La fête du Canada
 - . La fête du Travail
 - . La fête de l'Action de grâces
 - . La veille de Noël
 - . Le Jour de Noël
 - . Le lendemain de Noël
 - . Congé mobile (cédulé durant la période des fêtes de Noël)
- 22.02 a) Lorsqu'un jour férié coïncide avec un samedi, la fête est observée le vendredi précédent. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche, la fête est observée le lundi suivant.
- b) Lorsqu'un jour férié coïncide avec un mardi, mercredi ou jeudi, il peut être reporté au lundi précédent ou au vendredi suivant après entente entre les parties.
- 22.03 Pour bénéficier des jours fériés mentionnés précédemment, un salarié doit travailler le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant le jour férié, sauf s'il a l'autorisation de son supérieur immédiat, s'il est en congé de maladie prolongé ou maladie professionnelle ou accident du travail, en mise à pied ou toute autre absence autorisée, il doit avoir travaillé une journée entière au cours des trente (30) jours qui précèdent ou qui suivent ledit jour férié.
- 22.04 Les deux parties conviennent de se rencontrer suffisamment à l'avance pour discuter de la façon dont s'applique l'observance des congés de Noël et du Jour de l'An. Si entente il y a, les membres de l'unité d'accréditation doivent majoritairement l'approuver par voie de pétition.
- 22.05 Pendant la durée de la présente convention, le congé de la fête du Canada (1^{er} juillet) peut, dans toute l'unité d'accréditation, être reporté au lundi ou au vendredi de la semaine au cours de laquelle coïncide le congé, s'il y a entente mutuelle entre la direction et la majorité des salariés visés par la présente convention.

ARTICLE 23 CONGÉS DE VACANCES

- 23.01 La période de vacances s'étend du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.
- 23.02 a) Pour fins de vacances, le calcul des gains annuels s'effectue le 30 avril de chaque année. D'autre part, la date d'embauche du salarié sert à déterminer son ancienneté pour fins de vacances.
- b) Dans le calcul de la paie de vacances, on tient compte des absences autorisées pour maladie, accident du travail, partage du travail, mise à pied et autres causes justifiées.
- c) Le 1er juin de chaque année, l'employeur indique à chaque salarié la rémunération approximative pour fins de vacances que le salarié est en droit de recevoir.
- 23.03 a) Dès le 15 mars jusqu'au 31 mars de chaque année, chaque salarié fait connaître le choix pour ses 2 premières semaines de vacances, sur le planificateur de vacances. Une copie de ce planificateur de vacances est remise au syndicat.
- b) Au plus tard le 7 avril, l'employeur doit afficher le calendrier des vacances, du premier tour, aux tableaux des départements, indiquant ainsi à chaque salarié ses dates de vacances. Une copie de ce planificateur de vacances est remise au syndicat.
- c) Les salariés bénéficiant de vacances résiduelle, soit une 3^{ième}, 4^{ième}, 5^{ième} ou 6^{ième} ou qui n'auraient pas exprimé en totalité ou en partie leur choix lors du 1^{er} tour expriment leur choix à l'occasion d'un deuxième tour qui se fait entre le 8 et 23 avril de chaque année. Une copie de ce planificateur de vacances est remise au syndicat.
- d) Au plus tard le 1 mai, l'employeur doit afficher le calendrier des vacances, du premier tour et du deuxième tour aux tableaux des départements, indiquant ainsi à chaque salarié ses dates de vacances. Une copie de ce planificateur de vacances est remise au syndicat.
- e) Non expression du choix de vacances
Advenant qu'une personne salariée ne fasse pas connaître son choix avant l'expiration des délais ci-haut mentionnés, elle ne peut utiliser son ancienneté pour réclamer le choix de sa période de vacances et doit choisir parmi les périodes restées disponibles.
- f) Embauche d'étudiants
Durant la période se situant entre le 15 avril et la fête du travail, l'employeur peut embaucher des étudiants. Ces étudiants sont couverts par la convention collective, mais n'accumule pas d'ancienneté, n'ont pas de recours à la procédure de griefs en cas de congédiement et n'ont en terme de bénéfices marginaux et avantages que le droit de recevoir 4% de leur gains bruts à titre de paiement de vacances au moment de la terminaison de leur service.
- 23.04 L'attribution des dates de vacances se fait par ordre d'ancienneté départementale dans chaque département et de façon à ne pas gêner la production.
- Ainsi, compte tenu de l'importance de certains postes, un nombre maximum de salariés par département peuvent prendre leur congé de vacances en même temps.

Le nombre maximum de salariés par département qui peuvent prendre leur congé de vacances est le suivant:

DÉPARTEMENT	Nombre maximum
1. Découpage:	
• Opérateur de presse à découper ou estampilleur	20%
• Alimenteur presse à découper ou coordonnateur de la chambre des matrices	20%
2. Colleuse:	
• Opérateur de colleuse ou cello	20%
• Receveur-alimenteur ou receveur-convoyeur ou préposé aux caisses	20%
3. Inspection:	20%
4. Décorticage:	20%
5. Expédition:	20%
6. Manoeuvre générale:	20%

23.05 Les salariés bénéficient des périodes et indemnités de vacances suivantes:

Période de service à la date anniversaire d'engagement	Période de vacances	Rémunération (le plus avantageux des deux: % ou les heures à taux horaire)
Un (1) an et moins	Un (1) jour par mois maximum 10 jours	4% des gains
Plus d'un (1) an, mais moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines	5% des gains ou 100 heures
Plus de quatre (4) ans, mais moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines	7% des gains ou 140 heures
Plus de huit (8) ans, mais moins de quatorze (14) ans	Quatre (4) semaines	9% des gains ou 180 heures
Plus de quatorze (14) ans mais moins de vingt (25) ans	Cinq (5) semaines	11% des gains ou 220 heures
Vingt-cinq (25) ans et plus Pour les salariés qui le désirent, effectif le 1 ^{er} décembre 2002	Six (6) semaines La 6 ^{ème} semaines peut être prise ou monnayer.	13% des gains ou deux cent soixante (260) heures

23.06 Le salarié qui a droit à au moins dix (10) jours ouvrables de vacances, peut prendre dix (10) jours consécutifs au mois de juin, juillet ou août.

- 23.07 Lorsqu'un jour férié coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-ci obtient un jour de congé payé supplémentaire, soit le vendredi précédant son congé de vacances ou le lundi suivant la fin de son congé de vacances. Le salarié après entente avec l'employeur peut reporter son jour de congé férié à une autre date, ou choisir de recevoir sa paie du congé férié.
- 23.08 Lorsqu'un salarié quitte l'employeur, il reçoit un montant d'argent équivalent au nombre de jours de vacances qu'il n'a pas utilisés.
- 23.09 Fermeture partielle de l'usine:
a) Si l'employeur décide qu'il y a fermeture partielle de l'usine durant l'été pour les vacances, il doit aviser le syndicat et les salariés au plus tard le 14 mars, en leur spécifiant la date à laquelle l'usine doit fermer.

b) Le salarié qui n'est pas requis de prendre ses vacances pendant la fermeture partielle de l'usine et qui a droit à dix (10) jours ouvrables et plus, peut prendre, s'il le désire, dix (10) jours ou quinze (15) jours consécutifs selon le cas, au cours des mois de juin, juillet ou août.

c) Lorsqu'il y a fermeture de l'usine les ratios pour la semaine précédente et suivante est de 50%.
- 23.10 Aux fins de calcul de l'indemnité des congés payés, on doit ajouter la prime de l'équipe de nuit et de soir proportionnellement aux heures effectuées au cours de la période de référence dans une des équipes de nuit ou de soir si le salarié en fait partie pendant au moins huit (8) semaines au cours de cette période.
- 23.11 Une période de vacances accordée au salarié durant l'année de référence doit être prise durant cette même année de référence et ne peut pas être accumulée d'une année de référence à une autre.

ARTICLE 24**TRAVAIL À LA PIÈCE ET PRIME DE RENDEMENT**

24.01

Aucun travail à la pièce n'est permis dans l'atelier; l'employeur se réserve le droit de payer des primes horaires à ses salariés, ce après entente avec le syndicat. Aucun système de prime de rendement n'est établi pour la durée de cette convention.

ARTICLE 25**NI GRÈVE, NI LOCK-OUT**

25.01 Il est entendu et convenu qu'il n'y a ni grève ni lock-out pendant la durée de cette convention. La définition de grève ou de lock-out est celle énoncée par le droit du travail provincial.

ARTICLE 26**TRAVAIL À FORFAIT**

26.01 Aucun travail a forfait ou sous-contrat ne doit avoir pour effet d'occasionner l'abolition d'un poste, une mise à pied, ou d'empêcher le rappel au travail.

Il est convenu que l'employeur ne peut faire appel a un sous-traitant lorsque le travail peut-être accompli par ses effectifs selon les dispositions prévues à la convention collective.

L'employeur doit aviser le syndicat dans les meilleurs délais possible lorsqu'il entend faire appel à de la sous-traitance. De même, il informe le syndicat de la nature du travail fait en sous-traitance ainsi que le nom du sous-traitant.

ARTICLE 27 INTERPRÉTATION

- 27.01 Si une disposition de la présente convention est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne sont pas affectées par cette nullité.
- 27.02 Le défaut de se prévaloir d'une disposition ne constitue pas une renonciation à cette disposition, à moins d'entente écrite entre les parties.

ARTICLE 28 PÉRIODE D'APPRENTISSAGE ET DE FORMATION

28.01 Période d'entraînement

a) Pour les nouveaux salariés ou pour ceux qui sont assignés à un nouveau poste par suite d'un affichage permanent ou temporaire, une période de formation reliée aux exigences de la tâche à accomplir est nécessaire et est exécutée sur l'équipe assignée par l'employeur.

b) Vers la fin de la période de formation, le salarié peut faire fonctionner une machine ou accomplir une tâche seul, sans la présence d'un deuxième opérateur.

c) Dans le cas de l'ajout d'une nouvelle classification, les parties se rencontre afin d'établir une période d'apprentissage et de formation de cette classification.

28.02 Périodes d'Apprentissage

L'apprentissage d'un employé se calcule de la façon suivante:

Heures travaillées seulement, incluant les heures supplémentaires ainsi que les heures pour les libérations syndicales occasionnelles.

1) <u>Presse à découper/estampiller:</u> Apprenti pressier	1 - 800 heures 2 - 800 heures 3 - 800 heures 4 - 800 heures Compagnon
2) <u>Alimenteur Presse à découper /estampiller:</u> Apprenti Alimenteur	1 - 400 heures 2 - 400 heures 3 - 400 heures
3) <u>Coordonnateur de la chambre des matrices (CM):</u> Apprenti coordonnateur de la chambre des matrices	1 - 400 heures 2 - 400 heures
4) <u>Décorticage:</u> Apprenti décortiqueur	1 - 400 heures 2 - 400 heures
5) <u>Opérateur de colleuse:</u> Apprenti opérateur de colleuse	1 - 800 heures 2 - 800 heures 3 - 800 heures 4 - 800 heures Compagnon
6) <u>Receveur-Alimenteur-Colleuse-Cello (fenêtreuse):</u> Apprenti receveur/alimenteur Colleuse Cello	1 - 400 heures

	2 - 400 heures
7) Receveur - Convoyeur:	1 - 400 heures 2 - 400 heures
8) Opérateur de machine cello: Apprenti-opérateur de machine cello	1 - 800 heures 2 - 800 heures 3 - 800 heures 4 - 800 heures Compagnon
9) Aide Général:	1 - 400 heures
10) Inspecteur Général:	1 - 400 heures
11) Inspecteur Contrôle de la Qualité:	1 - 400 heures 2 - 400 heures
12) Expéditeur	1 - 400 heures
13) Chauffeur de camion:	1 - 400 heures
14) Préposé aux caisses:	1 - 400 heures
15) Préposé à l'expédition	1 - 400 heures 2 - 400 heures
16) Préposé au contrôle de qualité	1 - 400 heures 2 - 400 heures

28.03

Comité de formation

1. Le comité de formation est constitué de 3 représentants du syndicat et de 3 représentants de l'employeur.

2. Les mandats du comité sont les suivants :

a) De déterminer les besoins de formation, le contenu des formations, le choix des formateurs, la durée et l'encadrement nécessaire pour chaque formation.

b) De favoriser une plus grande autonomie au travail.

3. Le comité se réunit au minimum 4 fois par année ou selon les besoins.

4. Si les réunions se poursuivent en dehors des heures régulières de travail, le salarié est rémunéré à son taux horaire régulier.

ARTICLE 29**CHEF D'ÉQUIPE**

- 29.01
- a) L'employeur utilise des chefs d'équipe, dont les fonctions se limitent à travailler à la production, à diriger et distribuer le travail, à aider et seconder son supérieur immédiat dans son travail et à le remplacer occasionnellement.
 - b) Le chef d'équipe n'a pas le pouvoir ni l'autorité de congédier, de suspendre ou de prendre des mesures disciplinaires envers les salariés.
 - c) Les salariés doivent exécuter les directives du chef d'équipe.
 - d) Le chef d'équipe et son remplaçant, s'il y a lieu, en plus de recevoir la rémunération régulière de son poste d'emploi reçoit une prime de \$1.25 à l'heure.
- 29.02
- Les chefs d'équipe n'ont pas d'ancienneté préférentielle sur les équipes de travail.

ARTICLE 30 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 30.01 Aux fins des présentes on entend par changement technologique, les modifications aux processus de production, par l'introduction de nouveaux procédés ou de nouveaux types d'équipements qui nécessitent un entraînement ou une formation.
- 30.02 Lors de l'introduction de changement technologique, l'employeur doit préalablement aviser le syndicat 60 jours ouvrables à l'avance et lui fournir toute information concernant ledit changement technologique.
- 30.03 Tout salarié affecté par un changement technologique bénéficie d'une période d'entraînement ou d'une formation nécessaire donnée par l'employeur dans le but de s'adapter à ce changement technologique, pourvu toutefois qu'il réponde aux exigences normales lui permettant un tel entraînement ou une telle formation.
- 30.04 Advenant qu'au cours de ladite période, tel salarié soit incapable de s'adapter ou de remplir les exigences normales de la tâche, il déplace conformément à la procédure de mise à pied. (voir article 11)
- 30.05 Le salarié qui demeure à son poste suite à un changement technologique ne subit aucune réduction de salaire.
- 30.06 Le salarié déplacé d'une façon permanente conserve son taux de salaire, s'il est plus avantageux, pour une période de 20 jours ouvrables.
- 30.07 Le salarié affecté par un changement technologique peut, s'il le désire exercer son droit de déplacement conformément à la procédure de mise-à-pied, et ceci dans les 20 jours ouvrables suivants le début de sa période d'entraînement.
- 30.08 Lorsque l'introduction d'un changement technologique nécessite la fusion de plus d'un poste en un nouveau poste de travail, ce poste est offert au salarié affecté ayant le plus d'ancienneté départementale, pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Après que le salarié ait reçu la formation requise, le syndicat et l'employeur se rencontrent pour déterminer le taux horaire du nouveau poste, tel que stipulé à l'article 19.01

ARTICLE 31 ASSURANCE COLLECTIVE

- 31.01 L'employeur s'engage à maintenir en vigueur le présent plan d'assurance-groupe pour chaque salarié couvert par cette convention collective.
- 31.02 Le coût dudit plan d'assurance-groupe est absorbé à cent pour cent (100%) par l'employeur.
- 31.03 Toutes les garanties sont régies exclusivement par le contrat de base fourni par l'assureur.
. Dont une copie du contrat original rédigé en français est remise au syndicat.
- 31.04 L'employeur s'engage à aviser le syndicat lorsqu'il désire changer d'assureur et s'engage à maintenir les mêmes bénéficiaires. Et une copie française du contrat original est remise au syndicat.
- 31.05 L'employeur s'engage à apporter les modifications suivantes:

L'indemnité hebdomadaire ainsi que l'indemnité de longue durée augmenteront du même pourcentage d'augmentation que celui du taux horaire de chaque année.

Long terme 70% du salaire mensuel maximum 2000,00\$, lors de la ratification.

Psychologue 800,00\$ par année civile.

Dentaire; Les barèmes payés par l'assurance sont ceux fixés par l'Ordre des dentistes au 1^{er} décembre de l'avant dernière année précédant les soins.
- 31.06 Plan visuel:
\$200 par 24 mois
- 31.07 L'employeur avance, à la demande du salarié, les montants auxquels il aurait droit en autant que ce dernier s'engage par écrit à rembourser à l'employeur les montants reçus dès que la compagnie lui verse les indemnités.

ARTICLE 32 SALAIRES

32.01 Les taux de salaire qui apparaissent à l'annexe salariale sont ceux payés aux salariés pour la durée de la convention.

Effectif le 1 ^{er} décembre 2000	3,5% Rétro sur toutes les heures payées.
Effectif le 1 ^{er} décembre 2001	2,5% d'augmentation sur le taux de décembre 2000
Effectif le 1 ^{er} décembre 2002	2,75% d'augmentation sur le taux de décembre 2001
Effectif le 1 ^{er} décembre 2003	3,0% d'augmentation sur le taux de décembre 2002

32.02 Prime pour les opérateurs de colleuses

a)À compter de la ratification, lorsque la colleuse est en opération sur un style de boîte autre que ligne droite (straight line) l'opérateur reçoit une prime de 1,00\$ de l'heure. Par contre, lorsque la colleuse est en opération sur un style de boîte plus simple qu'une boîte en ligne droite, cette opération ne sera pas considéré pour l'application de la prime.

b)À compter de la ratification, une prime de 1,00\$ l'heure sera consentie à l'opérateur de la colleuse lorsque cette dernière est en opération avec un ou des périphériques qui fixent des composantes aux produits, et/ou le carton pack lorsqu'il est en opération.

ARTICLE 33 REER COLLECTIF

- 33.01 La contribution de l'employeur au REER des salariés est la suivante 1.5% du revenu brut du salarié; le salarié peut contribuer volontairement, 1% ou 2% ou 3%. L'employeur verse en plus de sa contribution de 1.5%, l'équivalent de la contribution volontaire du salarié.
Effectif le 1er décembre 2002
La contribution de l'employeur au REER des salariés est la suivante 2% du revenu brut du salarié; le salarié peut contribuer volontairement, 1% ou 2% ou 3% ou 3.5%. L'employeur verse en plus de sa contribution de 1.5%, l'équivalent de la contribution volontaire du salarié.

Effectif le 1er décembre 2003,
La contribution de l'employeur au REER des salariés est la suivante 2% du revenu brut du salarié; le salarié peut contribuer volontairement, 1% ou 2% ou 3% ou 4%. L'employeur verse en plus de sa contribution de 2%, l'équivalent de la contribution volontaire du salarié.

Il est entendu que la contribution du salarié est fixe pour l'année et peut être changée seulement au mois de janvier. Le salarié s'engage d'avise l'employeur de son intention de changer sa contribution entre le 1er et le 15 décembre.
- 33.02 Seuls les salariés réguliers ayant complété leur période d'essai peuvent y participer. La participation des salariés est volontaire.
- 33.03 Le régime est administré par le syndicat. Sur présentation d'une autorisation de retenue à cet effet, l'employeur effectue les retenues à la source pour la contribution du salarié, y ajoute sa contribution, fait parvenir le tout mensuellement au fiduciaire et remet une copie du bordereau de dépôt au syndicat.

ARTICLE 34 DURÉE DE LA CONVENTION

- 34.01 Cette convention collective prend effet à compter de la date de ratification et demeure en vigueur jusqu'au 30 novembre 2004.
- 34.02 Lorsqu'un avis d'amendement est donné, les dispositions de cette convention collective sont maintenues en vigueur jusqu'à ce qu'une entente soit signée ou que le droit à la grève ou au lock-out soit exercé, selon la situation qui se présente en premier, étant entendu que cette convention collective sera dès lors expirée.
- 34.03 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.
- 34.04 Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective, l'employeur fait mettre en livret la convention collective et en remet 300 copies au syndicat.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont apposé leurs signatures et sceaux des officiers et représentants appropriés.

SIGNÉ CE _____ JOUR DE _____ 2002.

Pour l'Employeur
Les emballages Alcan Canada Ltée
Margo

Pour le Syndicat des travailleuses et
travailleurs de Margo - CSN

Conseil Patronal de l'imprimerie
du Canada

Fédération des travailleurs et travailleuses
du papier et de la forêt

ANNEXE SALARIALE

L'employeur convient de majorer les taux de salaire apparaissant à la présent annexe, ce de la façon suivante

Département/Classification	Taux 1999	Taux 1er déc.2000	Taux 1er déc. 2001	Taux 1er déc. 2002	Taux 1 déc. 2003
DÉCOUPAGE					
Pressier à estampiller (BMA)	23,41 \$	24,23 \$	24,84 \$	25,52 \$	26,29 \$
Pressier à découper	21,89 \$	22,66 \$	23,23 \$	23,87 \$	24,59 \$
Alimenteur de presse à découper	18,11 \$	18,74 \$	19,21 \$	19,74 \$	20,33 \$
Coordonnateur de la chambre des matrices	20,99 \$	21,72 \$	23,23 \$	23,87 \$	24,59 \$
COLLEUSE					
Opérateur de colleuse	20,34 \$	21,05 \$	21,58 \$	22,17 \$	22,84 \$
Opérateur de cello	20,34 \$	21,05 \$	21,58 \$	22,17 \$	22,84 \$
Receveur-alimenteur colleuse/cello	16,97 \$	17,56 \$	18,00 \$	18,50 \$	19,06 \$
Receveur-convoyeur	16,97 \$	17,56 \$	18,00 \$	18,50 \$	19,06 \$
Préposé aux caisses	16,97 \$	17,56 \$	18,00 \$	18,50 \$	19,06 \$
INSPECTION					
Préposé au contrôle de qualité	20,99 \$	21,72 \$	22,26 \$	22,87 \$	23,56 \$
Inspecteur contrôle de qualité	16,97 \$	17,56 \$	18,00 \$	18,50 \$	19,06 \$
Inspecteur général	15,28 \$	15,81 \$	16,21 \$	16,66 \$	17,16 \$
DÉCORTICAGE					
Décortiqueur	18,89 \$	19,55 \$	20,04 \$	20,59 \$	21,21 \$
EXPÉDITION					
Expéditeur	20,35 \$	21,06 \$	21,59 \$	22,18 \$	22,85 \$
Chauffeur de camion	19,69 \$	20,38 \$	20,89 \$	21,46 \$	22,11 \$
Préposé à l'expédition	16,97 \$	17,56 \$	18,00 \$	18,50 \$	19,06 \$
AIDE GÉNÉRAL					
Aide général	15,28 \$	15,81 \$	16,21 \$	16,66 \$	17,16 \$

INSPECTION						
Préposé au contrôle de qualité	1-400 heures	18,28 \$	18,92 \$	19,39 \$	19,92 \$	20,52 \$
	2-400 heures	19,63 \$	20,32 \$	20,83 \$	21,40 \$	22,04 \$
	compagnon	20,99 \$	21,72 \$	22,26 \$	22,87 \$	23,56 \$
Inspecteur contrôle de qualité	1-400 heures	15,62 \$	16,17 \$	16,57 \$	17,03 \$	17,54 \$
	2-400 heures	16,30 \$	16,87 \$	17,29 \$	17,77 \$	18,30 \$
	compagnon	16,97 \$	17,56 \$	18,00 \$	18,50 \$	19,06 \$
Inspecteur général	1-400 heures	14,60 \$	15,11 \$	15,49 \$	15,91 \$	16,39 \$
	compagnon	15,28 \$	15,81 \$	16,21 \$	16,66 \$	17,16 \$
DÉCORTICAGE						
Décortiqueur	1-400 heures	17,52 \$	18,13 \$	18,58 \$	19,09 \$	19,66 \$
	2-400 heures	18,20 \$	18,84 \$	19,31 \$	19,84 \$	20,43 \$
	compagnon	18,89 \$	19,55 \$	20,04 \$	20,59 \$	21,21 \$
EXPÉDITION						
Expéditeur	1-400 heures	18,42 \$	19,06 \$	19,54 \$	20,08 \$	20,68 \$
	compagnon	20,35 \$	21,06 \$	21,59 \$	22,18 \$	22,85 \$
Chauffeur de camion	1-400 heures	17,77 \$	18,39 \$	18,85 \$	19,37 \$	19,95 \$
	compagnon	19,69 \$	20,38 \$	20,89 \$	21,46 \$	22,10 \$
Préposé à l'expédition	1-400 heures	15,62 \$	16,17 \$	16,57 \$	17,03 \$	17,54 \$
	2-400 heures	16,30 \$	16,87 \$	17,29 \$	17,77 \$	18,30 \$
	compagnon	16,97 \$	17,56 \$	18,00 \$	18,50 \$	19,06 \$
AIDE GÉNÉRAL						
Aide général	1-400 heures	11,78 \$	12,19 \$	12,50 \$	12,84 \$	13,23 \$
	compagnon	15,28 \$	15,81 \$	16,21 \$	16,66 \$	17,16 \$

Mémoire d'entente 1

Entente intérimaire

Syndicat des travailleurs et travailleuses de Lawson Mardon Margo
(ci après désigné le syndicat)

et

Emballages Lawson Mardon
Margo maintenant connu
Comme Margo
(Ci après désigné la compagnie)

Attendu que la compagnie a adopté une politique interdisant le droit de fumer dans l'établissement en date du 07 juillet 1997, tel qu'il appert de la politique affiché le 08 juillet 1997;

Attendu que le syndicat a déposé un grief contestant ladite politique, grief 97-01

Attendu que Marie France Bich a été saisi du dit grief 97-01

Attendu que les parties désirent régler le grief 97-01 selon les termes Et modalités suivantes, sans admission quelconque;

En considération de ce qui précède les parties s'entend de ce qui suit :

- 1- Le préambule fera partie intégrante de la présente entente;
- 2- La politique ci-haut décrite sera respectée;
- 3- La Compagnie mettra à la disposition des salariés fumeurs, entre le 01 novembre et le 01 avril de chaque année, une roulotte chauffée et ventilée d'une grandeur qui permet de loger vingt (20) personnes pour fumer; à partir du 1er nov 1999.
- 4- Entre le 01 avril et le 01 novembre de chaque année, la compagnie mettra à la disposition des salariés fumeurs un abri.
- 5- Les parties s'entend que le grief 97-01 soit reporté sine die;

En foi de quoi, les parties ont signé à Pointe Claire, Québec, ce 26 février 1999.

Syndicat des travailleurs et travailleurs de Lawson mardon Margo
Par : Angelo Vendetti
Roy Rogers

Emballages Lawson Mardon (Margo)
Par : Julie Cirillo, directeur développement organisationnel