

A.E.M. 9050-05

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 10 009

Certificat accordé

Dépôt refusé

05857-8

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-9050-07
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		85-09-19	85-03-20	87-12-31		10

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Qué. de l'Imprimerie et des Communications loc. 145 de l'Union Typo. Int. aff. à la FTQ et Au CTC Att: M. Jean-Pierre Lacoste 627 rue Faillon E. Montréal, QC. H2R 1L9	<input type="checkbox"/> Déposant Ever Ready Imprimeurs-Graphistes Inc - Ever Ready Tag & Label Co Inc 5000 de La Savane Montréal, QC. H4P 1T8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2360 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

Voire 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: Céline Carrette /s/ *CC*

Date: 85-10-03

Pour renseignements

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

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

CLAUDE RUSSIN

(A.E.M. 9050-05)

31410101

9050-07  
19 SEP 1985  
H. Mch.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

EVER READY, IMPRIMEURS-GRAPHISTES INC.,  
5,000 DE LA SAVANE, MONTREAL, QUEBEC, H4P 1T8

ci-après nommé l'Employeur

ET:

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMU-  
NICATIONS (F.T.Q. - U.T.I. - C.T.C.) - LOCAL 145,  
627 RUE FAILLON EST, MONTREAL, QUEBEC, H2R 1L9

ci-après nommé le Syndicat

TABLE DES MATIERES

SECTION 1	Définition des termes
SECTION 2	Buts de la convention
SECTION 3	Les droits de l'employeur
SECTION 4	Reconnaissance syndicale
SECTION 5	Régime syndical
SECTION 6	Activités syndicales internes
SECTION 7	Sous-traitant
SECTION 8	Coopération
SECTION 9	Embauchage de personnel
SECTION 10	Ancienneté
SECTION 11	Juridiction du syndicat
SECTION 12	Procédure de règlement de griefs et arbitrages
SECTION 13	Mise à pied
SECTION 14	Semaine de travail
SECTION 15	Temps supplémentaire
SECTION 16	Congés fériés
SECTION 17	Congés familiaux
SECTION 18	Congés spéciaux
SECTION 19	Vacances
SECTION 20	Congés de maternité

SECTION 21	Assurances
SECTION 22	Service et salaires
SECTION 23	Dispositions générales
SECTION 24	Durée de la convention
SECTION 25	Régime de prévoyance collective
SECTION 26	Changement technologique
ANNEXE A	Liste des employés
ANNEXE B	Grille des salaires

SECTION 1

DEFINITION DES TERMES

1.01

Pour les fins de la convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné, ci-après, à moins que le contexte ne s'y oppose:

ANCIENNETE: La durée de service continue d'un salarié pour l'Employeur.

CONVENTION: La présente convention collective.

SALARIE: Tous les salariés de l'Employeur régis par la convention.

EMPLOYEUR: Ever Ready, Imprimeurs-Graphistes Inc.

GRIEF: Une mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention de même qu'à toutes autres mésententes pouvant survenir durant la durée de la présente convention.

JOUR: Un jour de calendrier à moins que spécifié autrement.

PERIODE DE PROBATION: Une période pendant laquelle est évalué le rendement au travail d'un nouveau salarié ou d'un salarié reclassé.

SALAIRE: La rémunération du salarié, primes comprises s'il y a lieu.

SYNDICAT: Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, local 145, (U.I.T., F.T.Q.-C.T.C.).

APPRENTI: Un salarié n'ayant pas complété le nombre de temps nécessaire pour une tâche.

DELEGUE D'ATELIER: Un salarié élu ou nommé par le Syndicat pour représenter les salariés et/ou le Syndicat auprès de l'Employeur.

UNITE DE TRAVAIL: Les heures de travail quotidiennes et régulières telles que définies à l'article "Semaine de travail".

EMPLOYE A TEMPS PARTIEL: Un salarié qui n'est pas employé à temps plein par la Compagnie.

## SECTION 2

### BUTS DE LA CONVENTION

2.01

La présente convention a pour but d'établir des rapports cordiaux entre l'Employeur et le Syndicat et de maintenir de bonnes conditions de travail pour les salariés ainsi que de maintenir et promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés et/ou leurs représentants, de favoriser et de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent survenir entre l'Employeur et le Syndicat dans leurs relations de travail et ce, dans le but d'assurer un climat constant de bonnes relations qui ne peuvent qu'aboutir à assurer aux salariés le maintien de leur opportunité d'emploi, de déterminer les conditions de travail et le salaire des employés, d'établir une procédure de règlement des griefs.

## SECTION 3

### LES DROITS DE L'EMPLOYEUR

3.01

L'Union reconnaît à l'Employeur tous les droits afférents pour gérer, administrer et diriger l'entreprise conformément aux principes d'administration reconnus et de façon compatible avec les dispositions de la présente convention. L'Employeur exerce son droit de direction immédiate vis-à-vis le personnel par l'entremise exclusive d'un responsable qui seul peut discipliner.

3.02

#### Chefs d'équipe

1. Le chef d'équipe dirige une équipe, supervise le travail des salariés et contrôle la séquence des commandes et la distribution du travail.
2. Il a comme fonction de voir à l'efficacité et à l'entraînement de l'équipe qu'il dirige. Il rapporte à l'employeur et rappelle à l'employé les incidents pouvant mener à des mesures disciplinaires pour manquement aux règlements de l'entreprise concernant la discipline et la sécurité. Il ne peut discipliner.

### 3. Droits de travail du chef d'équipe

Il sera laissé à la discrétion du chef d'équipe d'offrir l'aide qu'il jugera nécessaire pour le bon rendement, l'efficacité et l'entraînement de son équipe. Dans certains cas, tel que le retard d'un salarié, il lui sera permis de remplacer ce salarié pour la période de retard. Dans les cas urgents, il sera permis au chef d'équipe d'opérer les machines. Dans aucun cas, le chef d'équipe ne remplacera un salarié pour travailler à temps supplémentaire ou à temps plein de façon répétitive. Il est de plus entendu que lors du temps supplémentaire, il ne pourra opérer la machinerie à moins que tous les salariés, dont la signature attestant leurs disponibilités au travail supplémentaire pour la semaine courante apparaît sur ladite liste au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, aient refusé.

3.03

#### MESURES DISCIPLINAIRES

- a) Un salarié peut être congédié ou autrement discipliné:
1. pour incompétence;
  2. pour négligence de l'accomplissement de ses devoirs;
  3. pour violation des règlements de l'entreprise.

Ces règlements doivent être affichés bien visiblement et ne doivent en aucune façon restreindre les droits civils des employés et les droits prévus à cette entente.

- b) Un employé ou le syndicat a le droit de contester la justice d'application de tout règlement en vertu duquel il est discipliné conformément à la procédure prévue à la section 12 des présentes.

3.04

Lorsque l'Employeur et/ou son représentant convoque un salarié pour des raisons disciplinaires ou autres, il doit convoquer aussi le délégué d'atelier et/ou son assistant.

3.05

L'Employeur informe par écrit dans les quinze (15) jours de la connaissance par la compagnie des faits donnant lieu à la mesure disciplinaire et en remet une copie au délégué d'atelier. Pour les besoins de cet article, un avertissement est considéré comme mesure disciplinaire.

3.06

Un avis disciplinaire est retiré du dossier d'un salarié lorsque trois (3) mois se sont écoulés sans mesure disciplinaire. Un salarié peut, sur demande, consulter son dossier au service du personnel ou obtenir de la part d'un représentant de l'Employeur le contenu de son dossier.

#### SECTION 4

#### RECONNAISSANCE SYNDICALE

4.01

##### Accréditation

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif et le seul représentant de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation qui lui a été émis par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.

4.02

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes à celles prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçue l'approbation écrite des parties.

4.03

Les parties conviennent que le paragraphe précédent n'atténue ni diminue d'aucune façon les dispositions reconnues et décrites à la section 3.

4.04

Les personnes exclues du certificat d'accréditation ne rempliront aucun emploi régi par ce certificat.

#### SECTION 5

#### REGIME SYNDICAL

5.01

##### Condition d'emploi

Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention. Et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi. Il doit de plus faire partie du plan d'assurance-groupe obligatoirement dont la responsabilité d'en avertir le salarié incombe au Syndicat

- 5.02                   Tous les nouveaux salariés doivent devenir membres du Syndicat et payer leur cotisation syndicale dès leur première journée de travail, indépendamment de leur période de probation et ce, comme condition du maintien de leur emploi. Il incombe à l'Employeur d'informer tout nouveau salarié de cette condition.
- 5.03                   L'Employeur ne sera pas tenu en vertu des paragraphes 5.01 et 5.02 de congédier un salarié parce que le Syndicat l'a refusé comme membre ou éliminé de ses cadres, le tout sujet aux dispositions contenues à l'article 63 du Code du travail. Toutefois, ledit salarié reste soumis aux stipulations des paragraphes de la présente convention.
- 5.04                   Cotisations syndicales
- L'Employeur retient, sur réception d'une autorisation dûment signée par le salarié et le délégué d'atelier, et ce pour la durée de la présente convention, sur la paie hebdomadaire de chaque salarié la cotisation syndicale déterminée par le Syndicat et remet les montants ainsi perçus au Syndicat avant le dixième (10ième) jour du mois suivant.
- 5.05                   Au moment de chaque remise, l'Employeur remet au Syndicat avec copie au délégué d'atelier la liste des salariés ayant travaillé durant le mois indiquant le montant total du salaire régulier et de la cotisation syndicale retenue à la source pour chacun des salariés.
- 5.06                   S'il y a modification au montant de la cotisation syndicale, le Syndicat en informe par écrit l'Employeur au moins quinze (15) jours avant la mise en vigueur de cette modification.
- 5.07                   L'Employeur remet au Syndicat vers la mi-février de chaque année les informations concernant le montant total des salaires réguliers gagnés et de cotisation syndicale payée par chacun des salariés pour la période s'étendant du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente avec copie au délégué d'atelier.

Renseignements

- a) A la signature de la convention, l'Employeur remet au Syndicat et au délégué d'atelier une liste comportant les informations suivantes concernant chaque salarié couvert par le certificat d'accréditation:
1. Nom
  2. Age
  3. Numéro de téléphone
  4. Numéro d'assurance sociale
  5. Fonction
  6. Date d'entrée en service
  7. Adresse
- b) Par la suite, les mêmes renseignements seront fournis pour les futurs salariés, au moment de la remise mensuelle des déductions de cotisation du syndicat.

SECTION 6ACTIVITES SYNDICALES INTERNES

6.01

- a) Le Syndicat fournit à l'Employeur dans les (30) trente jours de la signature de la présente convention,, les noms des délégués et du permanent attitré chez l'Employeur, de son délégué d'atelier, de son trésorier d'atelier, des membres des comités de Relations de Travail et Grievs, de Sécurité et Santé.
- b) Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste, dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ces personnes aux différents postes.
- c) Les deux parties conviennent que sans restrictions à la liberté syndicale, un effort serait fait pour que le choix et surtout la libération des employés pour activités syndicales internes ou externes n'occasionnerait pas d'interférence à la production.

6.02

- a) L'Employeur reconnaît que le délégué d'atelier ou son représentant peut rencontrer les salariés à l'atelier dans les cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail ou pour fournir des explications au sujet de la convention. Lorsqu'elles ont lieu, ces rencontres se tiennent après demande au responsable, lequel ne peut refuser sans motif valable. Le délégué d'atelier et le(s) salarié(s) concerné(s) ne subissent alors aucune perte de salaire régulier et ne sont sujets à aucune discipline ou discrimination.
- b) Les salariés doivent passer par l'entremise de leur délégué d'atelier ou son assistant pour l'application de la convention.

6.03

#### Réunion d'atelier

Une réunion syndicale d'atelier d'une durée d'une (1) heure est permise (4) quatre fois par année sur chaque équipe sans perte de salaire pour les salariés, après un avis de quarante-huit (48) heures du délégué d'atelier à l'Employeur.

6.04

Afin de permettre à tous ses employés de se familiariser avec leurs engagements et droits vis-à-vis l'Employeur, ce dernier s'engage à remettre une copie de la convention (format de poche) à chacun d'eux, dans les trente (30) jours de la date de la signature.

6.05

#### Accès à l'atelier

Si le permanent du Syndicat veut avoir accès à l'établissement de l'Employeur, il peut le faire après demande, dans chaque cas, au responsable ou son remplaçant, lequel ne peut refuser sans motif valable.

6.06

#### Tableau d'affichage

- a) Le délégué d'atelier ou son représentant peuvent afficher sur un tableau installé à cet effet, à un endroit identifié par l'Employeur, les avis ou les communications que le Syndicat ou ceux-ci désirent faire à leurs membres.

- b) L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour que les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos discriminatoire ou diriger contre le bon ordre et la bonne entente mutuelle.
- c) Seul le délégué d'atelier ou son assistant ont le droit de poser ou de retirer les avis syndicaux affichés à ce tableau.

6.07

#### Filières

L'Employeur s'engage à mettre à la disposition du Syndicat une (1) filière, deux (2) tiroirs, format légal, à un endroit convenu mutuellement.

6.08

- a) Un total de six (6) hommes/jours par année seront accordés, sans perte de salaire régulier, aux délégués syndicaux pour participer à des activités syndicales. Ce total sera porté à huit (8) jours/hommes durant l'année du renouvellement de la convention.
- b) Un congé d'absence sans solde est accordé à tout salarié qui en fait la demande pour participer ou assister à des activités syndicales.
- c) Le nombre de salariés qui pourront se prévaloir des dispositions du sous-paragraphe b) ne devra jamais excéder deux (2) à la fois ni excéder une période de plus d'une (1) semaine.

6.09

#### Comités

Tout salarié, membre d'un comité conjoint (Employeur-Syndicat) identifié à la section 8, ne subit pas de perte de son salaire régulier lorsqu'il est appelé à siéger avec les représentants de la direction à une séance de ce comité conjoint durant les heures régulières de travail. L'horaire de travail de ce salarié n'est aucunement modifié du fait de ladite libération.

A moins d'une raison valable, les réunions d'un comité conjoint se tiennent le jour durant les heures régulières de travail.

6.10 Tout salarié appelé par le syndicat à occuper un emploi syndical à plein temps accumule son ancienneté pour les six (6) premiers mois seulement et conserve son ancienneté par la suite. Il ne reçoit aucun salaire de la part de l'Employeur. Ledit salarié devra payer ses cotisations à l'assurance-groupe, s'il y a lieu. Le Syndicat donnera par écrit à l'Employeur le nom du salarié concerné.

6.11 Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que le salarié continue d'occuper cette fonction.

6.12 Le salarié qui désire reprendre son emploi doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours.

6.13 Au retour du salarié exerçant une fonction syndicale, l'Employeur reprend ce salarié au poste qu'il occupait au moment du début de son congé sans solde. Si son emploi n'existe plus, l'Employeur l'assigne à un autre emploi dont l'échelle de salaire est équivalent à celui de l'emploi qu'il occupait au moment d'obtenir sa fonction syndicale et dont il peut remplir les exigences normales.

## SECTION 7

### SOUS-TRAITANT

7.01 Pour la durée de cette entente, le Syndicat permet à l'Employeur de conclure une entente, verbale ou écrite, avec une tierce personne ou firme dans le but d'exécuter du travail sous la juridiction du Syndicat en autant qu'il n'y aura aucune mise à pied des salariés présentement à l'emploi de l'Employeur due à ce fait.

## SECTION 8

### COOPERATION

8.01 Comité des relations de travail et griefs

a) Un comité conjoint des relations de travail composé de deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de l'Employeur sera formé dans les trente (30) jours à compter de la date de la signature des présentes. Le Syndicat est toujours représenté par deux (2) délégués de l'unité de négociation.

- b) Ce comité a pour but de discuter de l'application et de l'interprétation de la convention, ainsi que tout autre problème relié directement aux relations de travail ou de tout autre litige pouvant mener à un grief.
- c) Ce comité se réunit selon les besoins et sur demande de l'Employeur ou du Syndicat, dans les 72 heures suivant la réception de l'avis écrit des sujets à discuter.
- d) L'Employeur ou le Syndicat peut inviter à une réunion du comité conjoint un employé impliqué dans un sujet discuté ou une personne habilitée à conseiller l'une ou l'autre des parties, les frais en sont assumés par cette dernière. L'Employeur et le Syndicat en sont avisés par écrit à l'avance.

8.02

Comité de sécurité et santé

- a) Un comité de sécurité et santé, composé de deux (2) représentants du Syndicat par atelier et de deux (2) représentants de l'Employeur sera formé dans les trente (30) jours de la signature des présentes. Les noms des représentants du comité seront réciproquement communiqués par écrit.
- b) Les tâches du comité sont:
  - 1. convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
  - 2. identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les salariés;
  - 3. recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus et faire rapport au Syndicat et à l'Employeur;
  - 4. recevoir et étudier les plaintes des salariés concernant les conditions de santé et de sécurité au travail;
  - 5. recommander toutes mesures jugées utiles;
  - 6. veiller à l'observation des lois et règlements concernant la santé et la sécurité au travail.
- c) Après accord entre le comité de sécurité et santé et l'Employeur, celui-ci fournira au besoin des articles nécessaires sécuritaires.

- d) L'Employeur s'engage à fournir gratuitement les souliers de sécurité pour le(s) employé(s) qui en ont besoin et dont tel besoin a été reconnu par le comité. S'il y a divergence d'opinion, la décision de l'inspecteur de la C.S.S.T. prévaudra.

8.03

Comité de négociation

- a) Le comité de négociation (syndical) est un comité "ad hoc" qui est formé pour négocier le renouvellement de la convention.
- b) Ce comité syndical se compose d'un maximum de deux (2) salariés.
- c) Ce comité syndical se réunit avec les représentants de la partie patronale, à la demande de l'une ou l'autre des parties, moyennant un préavis d'au moins trente (30) jours pour une première rencontre et de trois (3) jours pour toute autre rencontre à moins d'entente contraire convenue mutuellement entre les parties.

8.04

Travail seul

Aucun salarié ne peut en aucun temps travailler seul dans l'établissement sans qu'il y ait un représentant de l'Employeur dans le service ou à portée de voix.

8.05

Accident de travail

Lorsque survient un accident de travail, l'Employeur pourvoit au transport aller-retour du salarié à l'hôpital. Le salarié ne perd aucun temps en salaire. Pour les cinq (5) premiers jours, l'Employeur versera un montant équivalant au pourcentage établi par la Loi sur la C.S.S.T.. L'Employeur versera de plus une avance à l'employé équivalente à la somme versée par la CSST pour une période maximale de quatre (4) semaines. L'employé devra reconnaître que ces avances seront remboursables à l'Employeur sur réception des compensations versées par la CSST en remplissant la formule prévue à cet effet.

## SECTION 9

## EMBAUCHAGE DE PERSONNEL

9.01

### Demande de personnel

Lorsqu'il est nécessaire d'embaucher un nouvel employé, l'Employeur convient que le Syndicat est l'agent recruteur primaire. Dans le cas d'un "Compagnon", le Syndicat devra présenter un candidat compétent dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent la demande de l'Employeur, laquelle devra être confirmée par écrit. A défaut de quoi, l'Employeur pourra alors embaucher un tel salarié de n'importe quelle autre source.

Pour tout autre titre d'emploi, la période de carence entre la demande de l'Employeur et la réponse du Syndicat ne devra pas excéder vingt-quatre (24) heures.

9.02

### Période de probation

Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation de:

Cinquante (50) jours s'il est pressier  
Soixante (60) jours s'il n'est pas pressier.

Le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, il n'a pas droit à la procédure de grief en cas de congédiement.

9.03

Les parties aux présentes s'entendent pour respecter le Code du Travail au sujet de grève et lock-out.

9.04

a) D'une part, l'Employeur reconnaît, sur demande du Syndicat, que les salariés peuvent refuser d'exécuter tout travail résultant d'une transaction avec un compétiteur où est en cours un arrêt de travail dû à un conflit de relations de travail avec le même syndicat.

- b) D'autre part, le Syndicat reconnaît que l'Employeur peut tout de même accepter de faire exécuter un travail résultant d'une vente directe à un client dudit compétiteur sans que cette transaction soit sujet à un litige ou grief.
- c) De la même façon, l'Employeur reconnaît, sur demande du Syndicat, que les salariés peuvent refuser d'employer du matériel qui est commandé d'un fournisseur où est en cours un arrêt de travail dû à un conflit de relations de travail avec le même Syndicat.
- d) Et, en contre partie, le Syndicat reconnaît que l'Employeur peut utiliser ledit matériel tout et aussi longtemps que ce matériel ait été commandé et inclus dans son inventaire selon les procédures d'achat normalement utilisées et ce sans excéder les engagements maxima.

## SECTION 10

### ANCIENNETE

10.01

#### Ancienneté

L'ancienneté n'a d'application que pour le calcul des avantages sociaux ou bénéfices marginaux sauf autrement prévu dans la convention.

10.02

L'ancienneté s'exprime en années et jours de calendrier au service de la compagnie.

10.03

Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service du salarié sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

10.04

Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

1. les vacances annuelles
2. les congés fériés
3. les congés familiaux et spéciaux
4. les absences autorisées, sauf dispositions contraires prévues à la convention
5. lors d'une mise a pied pour une période de dix-huit (18) mois
6. les congés de maternité
7. absence pour maladie occupationnelle ou accident de travail reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi des Accidents de Travail

- SECTION 1.1
- 11.01
8. absence pour invalidité autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle pendant vingt-quatre (24) mois continus.
  9. conserve seulement son ancienneté pour congé sans solde, sauf dispositions contraires prévues à la convention.
  10. un employé ou un chef d'équipe transféré à un poste hors de l'unité de négociation aura le droit de reprendre son poste dans l'unité dans un délai de six (6) mois, et ceci sans préjudice à ses droits en vertu de la convention collective. Le cas échéant, à son retour, il devra redevenir membre en règle du syndicat.

10.05

Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

1. abandon volontaire de son emploi
2. congédiement qui n'a pas été contesté ou confirmé par sentence arbitrale
3. lorsqu'un salarié est rappelé au travail et ne se présente pas dans un délai de cinq (5) jours de l'avis de rappel. Cet avis est fait par courrier recommandé avec copie au syndicat. Toutefois, un salarié qui travaille pour un nouvel employeur pourra bénéficier de cinq (5) jours supplémentaires afin d'aviser (pré-avis) ledit employeur.
4. absence pour invalidité autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionnée) après le vingt-quatrième (24e) mois d'absence continue.
5. mise à pied d'un salarié pour plus de dix-huit (18) mois.

10.06

L'annexe "A" indique l'ancienneté de tous les employés régis par la présente convention à la date mentionnée sur ce document.

SECTION 11

JURIDICTION DU SYNDICAT

11.01

L'employeur reconnaît que tout le travail de production présentement fait, ou qui serait un substitut, une évolution et/ou une addition à ce travail doit être exécuté par les salariés régis par le certificat d'accréditation, et ce, sans tenir compte de l'endroit où ces travaux sont ou seront exécutés.

SECTION 12

PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET ARBITRAGES

12.01

Le salarié seul ou accompagné du délégué d'atelier ou le Syndicat comme tel qui se croit lésé dans le cas de mécontentes relatives à l'application ou la prétendue violation des dispositions de la présente convention peut formuler par écrit un grief conformément à la procédure établie à la présente convention et le soumettre à l'employeur.

12.02

Le grief doit comprendre le nom de celui qui le formule, la nature du grief, la date du fait dont le grief découle, la date où le grief est formulé, et la signature du salarié et du délégué d'atelier ou du représentant syndical.

12.03

Lors d'un désaccord, le responsable et le délégué d'atelier ou son assistant se rencontrent afin d'en arriver à une solution. A défaut d'entente, le grief écrit est référé au représentant de l'Employeur dans les quinze (15) jours suivant la rencontre précitée et doit inclure les informations décrites au paragraphe 12.02.

12.04

A défaut du règlement l'une ou l'autre des parties peut porter le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivants la date de la soumission du grief, par avis écrit à l'autre partie.

12.05

Les délais prévus aux paragraphes 12.03 et 12.04 sont de rigueur. Ils peuvent toutefois dans chaque cas particulier être modifiés par accord écrit entre l'Employeur et le Syndicat.

- 12.06 Advenant qu'un grief soit réglé entre les parties, ce règlement doit faire l'objet d'un écrit signé par elles et lie l'Employeur, le Syndicat et le salarié en cause.
- 12.07 Lorsqu'un grief est porté à l'arbitrage, l'arbitre est choisi de consentement entre les parties. S'il n'y a pas d'entente pour le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre du travail d'en désigner un d'office.
- 12.08 L'arbitre doit rendre ses décisions, dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la fin des auditions, en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon lesdites dispositions ni d'y ajouter quoi que ce soit.
- 12.09 En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer ou casser la décision de l'employeur. L'arbitre peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable si la mesure disciplinaire lui apparaît disproportionnée face à l'infraction vis-à-vis des règlements de l'entreprise.
- 12.10 L'arbitre peut, aux conditions qu'il estime juste, relever l'une ou l'autre des parties de son défaut de se conformer aux délais prévus aux paragraphes 12.03 et 12.04 de la présente section, s'il lui est démontré que la partie défaillante était dans l'impossibilité d'obtenir l'assentiment de l'autre partie tel que prévu au paragraphe 12.05.
- 12.11 La sentence arbitrale est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et le salarié en cause.
- 12.12 Les frais et honoraires de l'arbitre seront payés selon les dispositions prévues à cet effet dans le Code du Travail.

SECTION 13

MISE A PIED

13.01

Il n'y aura pas de mises à pied permanentes à moins que le volume de travail soit réduit et alors la réduction du nombre d'employés ne devra pas excéder le pourcentage de réduction du volume de travail.'

Dans le cas de mises à pied permanentes la procédure suivante s'applique:

1. L'Employeur doit aviser le Syndicat le plus tôt possible mais jamais moins que les délais prévus par la loi.
2. Les salariés seront mis à pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté pourvu que les employés qui restent aient la capacité pour effectuer le travail.
3. Les salariés qui ont subi une mise à pied permanente ont droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 13.04.

13.02

Tout salarié mis à pied, congédié prenant sa retraite ou décédé reçoit au moment de son choix tous les montants accumulés et non payés (vacances, avantages sociaux, etc.) depuis son entrée en service dans l'entreprise.

13.03

Sous réserve des lois d'ancienneté, les salariés mis à pied sont sujets à rappel, et l'Employeur doit les rappeler au travail (par courrier recommandé) avant d'engager un nouvel employé. Les salariés rappelés au travail ont une période de cinq (5) jours pour se rapporter.

13.04

- a) Tous salariés qui ont subi une mise à pied permanente ont droit à une indemnité de licenciement. Cette indemnité sera la suivante:
1. Pour employé ayant moins de dix (10) années d'ancienneté, une indemnité équivalente au montant de la somme des semaines de salaire de vacances auquel il a droit.
  2. Pour tous salariés ayant plus de dix (10) années d'ancienneté, une indemnité équivalente au montant de la somme de - une semaine de salaire pour chaque année de service excédant dix (10) années et de plus le nombre de semaines de salaire de vacances auquel il a droit.

b) Cette indemnité est payable en un seul versement au moment du départ du salarié.

13.05

Nonobstant, les dispositions de l'article 13.01, le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur d'effectuer occasionnellement des mises à pied temporaires lorsqu'elles sont motivées par une variation dans la nature des commandes à produire ou à une réduction soudaine et temporaire du volume de travail. Les salariés seront mis à pied dans l'ordre inverse de leur ancienneté pourvu que les employés qui restent aient la capacité pour effectuer le travail. L'employeur doit aviser le syndicat et les employés concernés le plus tôt possible mais jamais moins d'une semaine à l'avance.

13.06

Le salarié peut exiger à la cessation de son emploi que l'Employeur lui délivre un certificat attestant exclusivement la nature de son travail, la rémunération, la durée de ses services ainsi que les noms et adresses de l'Employeur.

13.07

Il est entendu qu'en cas de réduction des effectifs résultant d'événements ou de circonstances de force majeure tels un incendie, une inondation, une panne d'électricité, une grève ou un lock-out n'impliquant pas directement les salariés, etc. l'avis de mise à pied prévu à l'article 13.01 ne s'applique pas et l'indemnité de licenciement prévue à l'article 13.04 ne peut être réclamée.

SECTION 14

SEMAINE DE TRAVAIL

14.01

a) La semaine régulière de travail pour tous les salariés est de trente six (36) heures réparties en quatre (4) unités consécutives de neuf (9) heures consécutives chacune, situées entre le lundi et le vendredi inclusivement.

b) Heures de travail:

Equipe de jour: 08:30 à 17:15

Equipe de soir: 17:00 à 02:45

14.02

Période de repos et de repas

La période de repas sera prise entre midi (12:00) et douze heures quarante-cinq minutes (12:45).

Pour les salariés de soir, la période de repas sera prise entre vingt-deux heures (22:00) et vingt-deux heures quarante-cinq minutes (22:45).

Les employés bénéficieront de deux (2) périodes de repos payées par jour, soit quinze (15) minutes durant la première moitié de l'unité de travail et de quinze (15) minutes durant la deuxième moitié de l'unité de travail.

14.03

Unité complète

a) Un salarié ne devra pas être payé pour moins d'une unité complète de travail à l'exception d'un acte de la nature. Si un employé arrive en retard, il perdra quinze (15) minutes. Les retards se calculent à tous les quinze (15) minutes.

b) Les salariés qui doivent quitter leur travail pour des raisons de mortalité ou d'accidents (urgence vérifiable) et qui ne terminent pas leurs heures de travail de l'équipe sont payés pour l'unité complète.

14.04

Semaine complète

Un salarié assujetti à cette entente ne pourra détenir une position de plus de quatre (4) jours ou nuits de travail à l'intérieur d'une semaine financière. Lorsqu'un employé travaillera pendant ses jours, soirs ou nuits de congés réguliers à l'intérieur d'une semaine financière, il sera payé au taux de temps et demi pour les trois (3) premières heures et de temps double après ce temps.

14.05

Le travail de soir aura une prime de quinze (15%) pour cent pour un maximum de un dollar (\$1.00). Si une nouvelle équipe était créée, elle devra faire sujet d'une nouvelle entente à intervenir entre la Compagnie et le Syndicat.

14.06

Lorsqu'il y aura une équipe de soir, le travail sera réparti sur une base rotative et mensuelle parmi tous les employés qui ont la capacité d'effectuer le travail.

SECTION 15

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01

Taux supplémentaire

- a) Le temps supplémentaire se définit comme tout temps travaillé avant ou après les heures régulières de travail d'une journée d'un salarié. Ce temps devra être payé au taux supplémentaire, lequel ne sera pas moins que le taux temps et demi pour les trois (3) premières heures, temps double après. La base de calcul se fait quotidiennement.

Les heures travaillées le samedi et le dimanche seront rémunérées au taux de temps double.

- b) Dans le cas où un employé est requis de travailler une cinquième (5e) journée en plus de sa semaine régulière de travail (le lundi ou le vendredi selon l'équipe), il sera rémunéré au taux de temps et demi pour les heures travaillées.

15.02

Répartition

- a) Le salarié a le droit de refuser de faire du temps supplémentaire sans préjudice à son droit d'en faire ultérieurement.
- b) Les parties établiront un système ayant pour objectif d'assurer une répartition logique et équitable du temps supplémentaire.

15.03

Congés fériés

Tout travail exécuté durant les jours de fêtes ou les jours observés comme tels est payé au taux de temps double et pour une durée minimale de quatre (4) heures plus la paie pour la fête ou un (1) jour de congé payé remis à une date fixée par entente mutuelle.

15.04

Travail durant le repas

Tout salarié requis par le responsable pour travailler pendant la période établie pour le repas reçoit en plus le temps prévu de la période de repas à taux double et le temps du repas est reporté à l'heure suivante.

15.05

Minimum

Un employé ne peut être payé pour moins de quatre (4) heures de temps supplémentaire le vendredi et le samedi.

15.06

Rappel

Tout employé rappelé au travail après avoir laissé les lieux de travail a droit à une rémunération au taux supplémentaire applicable ou a une rémunération minimale de quatre (4) heures à taux régulier.

SECTION 16

CONGES FERIES

16.01

Les jours de fête suivants ou les jours où lesdites fêtes seront célébrées par suite d'une proclamation à cet effet ou également les jours où lesdites fêtes seront célébrées par suite d'une entente entre l'Employeur et le Syndicat s'il y a lieu, seront chômés et payés par l'Employeur.

a) Jour de l'An;

Le lendemain du Jour de l'An;

Vendredi Saint;

Un jour flottant;

La Fête de la Reine;

Saint-Jean-Baptiste;

Jour du Canada;

Fête du Travail;

Action de Grâces;

Veille de Noël;

Le lendemain de Noël;

Noël.

b) L'indemnité de congé est égale au salaire régulier que le salarié aurait gagné pour neuf (9) heures de travail et inclut la prime si elle est applicable.

16.02

Travail

Tout travail exécuté pendant les jours fériés ci-haut mentionnés et les jours observés comme tels sera régis par la clause de temps supplémentaire.

16.03

Congé durant une absence

Le salarié a droit au paiement d'un congé férié dans les cas suivants:

Congés hebdomadaires (vendredi)

Vacances

Congés familiaux

Congés spéciaux

Absence autorisée

Absence pour maladie ou accident (travail)

Congé de maternité

Juré ou témoin

SECTION 17

CONGES FAMILIAUX

17.01

- a) Dans le cas de décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, le salarié aura droit de s'absenter pour une période n'excédant pas quatre (4) jours ouvrables à compter du décès, sans perte de salaire.
- b) Dans le cas de décès d'un frère, d'une soeur, beau-père ou belle-mère, le salarié a le droit de s'absenter, sans perte de salaire, pour une période n'excédant pas trois (3) jours ouvrables à compter du décès et se terminant le jour des funérailles.
- c) Dans le cas de décès des beaux-frères, belles-soeurs, grand-mère, grand-père, petits enfants, le salarié a le droit de s'absenter pour une période d'une (1) journée, sans perte de salaire, le jour des funérailles.
- d) Les jours mentionnés ci-dessus seront rémunérés en autant qu'ils coïncident avec une journée régulière de travail du salarié.

17.02

Mariage

- a) A l'occasion du mariage ou du remariage du salarié, le salarié aura droit à un (1) jour de congé payé.
- b) A l'occasion du mariage d'un fils ou d'une fille, le salarié aura droit à un (1) jour de congé sans solde.

17.03

Naissance ou adoption

La journée de la naissance d'un enfant, l'employé au travail sera rémunéré pour l'unité complète et aura droit à une autre unité de congé avec solde. Lors de l'adoption d'un enfant, l'employé a droit à une unité de congé avec solde.

SECTION 18

CONGES SPECIAUX

18.01

Convocation de la cour

Le salarié qui est absent de son travail parce qu'il a été convoqué pour agir comme juré, ou parce qu'il agit comme juré, ou témoin dans une cause où il n'est pas lui-même partie reçoit la différence entre le salaire régulier (y compris les primes qui lui auraient été versées s'il avait travaillé ce jour-là) et ce qui lui est remis par la cour.

18.02

Conditions d'application

Pour avoir droit au bénéfice, prévu à l'article précédent, le salarié doit remplir les conditions suivantes:

1. avertir son délégué d'atelier aussitôt qu'il reçoit sa convocation et la partie patronale
2. retourner au travail pour l'unité de travail suivante dès qu'il est libéré de ses devoirs de juré.

18.03

Elections

L'Employeur s'engage à accorder sur demande un congé sans salaire à tout employé qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, pour la durée de la période électorale.

SECTION 19

VACANCES

19.01

L'Employeur accordera aux salariés régis par la présente convention des paies de vacances annuelles, conformément au tableau suivant, dépendant de leur ancienneté:

Moins d'un (1) an	48
Un (1) an ou plus	Deux (2) semaines
Trois (3) ans ou plus	Trois (3) semaines
Huit (8) ans ou plus	Quatre (4) semaines
Dix-huit (18) ans ou plus	Cinq (5) semaines
Vingt-deux (22) ans ou plus	Six (6) semaines

19.02

Règlements

- a) Pour fins de calcul des vacances, l'année se compte à partir du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.
- b) Toutes vacances payées et prises dans les douze (12) mois qui suivent le 1er mai d'une année sont les vacances gagnées et dues pour les douze (12) mois qui précèdent ledit 1er mai.
- c) Tous les employés devront prendre leurs vacances dans les douze (12) mois qui suivent l'expiration de la période pour laquelle elles sont dues.
- d) Tout salarié, en vacances qui accepte volontairement de travailler durant ses vacances sera payé temps double pour chaque journée travaillée, plus une journée payée par journée travaillée à être prise(s) à son choix.

En cas de départ volontaire, de congédiement ou de décès d'un salarié, tous ses crédits de vacances accumulés lui seront payés en entier, à lui ou sa succession.

19.03

Cédules de vacances

- a) La cédule des vacances annuelles devra être préparée par la partie patronale et le délégué d'atelier vers le 1er mars de chaque année et devra être affichée au plus tard le 1er mai suivant.
- b) L'Employeur se réserve le droit de fermer l'atelier ou d'échelonner les vacances des employés.
- c) Aucun salarié ne sera empêché de prendre trois (3) semaines consécutives de ses vacances annuelles entre le 24 juin et le 1er septembre (période de vacances estivales). Tout salarié pourra prendre la totalité ou le reste de ses vacances annuelles en semaines consécutives ou non, à son choix en dehors de la période de vacances prévue au paragraphe précédent.

19.04

Choix

- a) L'ordre d'ancienneté des salariés déterminera la préséance pour le choix des vacances. Les salariés devront déclarer leur choix au délégué d'atelier et à la partie patronale huit (8) jours après l'affichage de l'avis à cet effet.
- b) Si les vacances tombent en période de maladie ou d'accident, elles pourront être reportées après entente mutuelle au gré du salarié, à une date ultérieure. Il en sera de même lorsqu'un salarié sera appelé comme juré ou témoin.

19.05

Modification

Si un salarié désire modifier ses choix de vacances il devra en aviser le délégué syndical et le représentant patronal, mais ne pourra déplacer aucun des choix précédemment fait par d'autres salariés.

SECTION 20

CONGES DE MATERNITE

Les congés de maternité sont tels que définis par la présente Loi ainsi que le Code du Travail. Si des amendements sont prévus, ils seront automatiquement inclus.

SECTION 21

ASSURANCES

21.01

La contribution de l'Employeur aux primes d'assurances pour chaque salarié sera de:

8,00 \$ par semaine pour 1985

8,50 \$ par semaine pour 1986

9,00 \$ par semaine pour 1987

Le Syndicat possède et gère la police d'assurance-groupe.

SECTION 22

SERVICE ET SALAIRES

22.01

Service

Tous les salariés font partie du service de la production, ledit service comprend tout le travail à être effectué pour l'Employeur.

Le taux de salaire de chaque salarié apparaît à l'Annexe "A" et fait partie intégrante de la convention.

22.02

Salaires

Les paies sont distribuées au plus tard le jeudi à midi (12:00) heures pour les heures de la semaine précédente.

Pour l'équipe de soir, la paie sera distribuée la veille.

22.03

Rétroactivité

La rétroactivité sur les taux horaires sera en vigueur à partir du 20 mars 1985. Le montant sera remis aux employés dans les trente (30) jours de la date de ratification des présentes. La convention n'a pas d'effet rétroactif avant sa ratification sauf pour les clauses où la rétroactivité est prévue.

22.04

Transfert temporaire - taux inférieur

Lorsqu'un employé est muté de façon temporaire à la demande de l'employeur pour effectuer une tâche rémunérée à un taux de salaire inférieur, il conserve son taux régulier de salaire.

22.05

Transfert temporaire - taux supérieur

Lorsqu'un employé est muté de façon temporaire pour effectuer une tâche pour laquelle un taux horaire plus élevé est prévu, l'employé reçoit pour les heures travaillées à ce poste le taux horaire de cette classification.

22.06

Transfert permanent, promotion, mutation

Lorsqu'un poste devient vacant pour une durée de deux (2) semaines ou plus ou lors de la création d'un nouveau poste, un avis sera affiché pour une période de quarante-huit (48) heures. Les employés qui veulent poser leur candidature à ce poste devront le faire durant cette période.

Le candidat qui a le plus d'ancienneté et a aussi la capacité d'accomplir de façon satisfaisante la tâche se verra accorder ledit poste.

Si aucun employé ne pose sa candidature, ni le Syndicat en son nom, ou lorsqu'aucun employé ne peut remplir les exigences normales de la tâche, l'Employeur comblera le poste par un candidat de son choix ou selon la procédure d'embauche prévue à la convention.

Le délégué syndical ou son remplaçant peut postuler pour et au nom d'un employé absent en autant que celui-ci en ait donné son consentement par écrit au délégué syndical.

22.07

Retour

Un salarié promu ou transféré de façon permanente peut dans un délai de trente (30) jours, s'il est insatisfait de sa nouvelle fonction, décider de retourner à son ancienne fonction. De même, si l'employeur n'est pas satisfait, à la fin de cette période, du travail effectué par le salarié à cette nouvelle fonction, il peut le retourner à son ancienne fonction.

Dans les deux cas, l'employé réintégrera son ancienne fonction avec tous ses droits et privilèges.

SECTION 23

DISPOSITIONS GENERALES

23.01

Communications

Les salariés auront droit de recevoir des appels téléphoniques en cas d'urgence pendant les heures de travail.

Les salariés auront droit de faire des appels téléphoniques en cas d'urgence pendant les heures de travail après approbation du chef d'équipe.

Les délégués syndicaux ont le droit de recevoir et de placer des appels téléphoniques en tout temps.

23.02

Machines distributrices

Les machines distributrices sont sous la responsabilité du syndicat et les profits qu'elle génèrent seront versés au fonds des employés syndiqués.

23.03

Retraite

Nonobstant les prévisions des régimes de retraite, aucun employé ne peut être forcé de prendre sa retraite ou de terminer son emploi à soixante-cinq (65) ans.

SECTION 24

DUREE DE LA CONVENTION

24.01

Validité

- a) Pendant toute sa durée, la présente convention lie l'Employeur et le Syndicat, ainsi que leurs successeurs ou leurs mandataires.
- b) Les parties s'entendent pour que les conditions de travail prévues à cette convention collective continuent à s'appliquer non seulement jusqu'à la date d'acquisition du droit au lock-out ou à la grève, mais également jusqu'à la date de son renouvellement.

24.02

Durée

La présente convention collective est en vigueur pour deux (2) ans et neuf (9) mois et onze (11) jours et ce en date du 20 mars 1985 au 31 décembre 1987.

24.03

Renouvellement

La partie qui désire négocier une nouvelle convention de travail doit faire connaître à l'autre partie par écrit son intention de le faire dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention.

25.01

Régime de rentes

A compter de la première période de paie commençant ou suivant les dates mentionnées ci-après, l'Employeur consent à contribuer pour chaque salarié assujéti à cette convention, la somme de un dollar et vingt-cinq cents (\$1.25) par unité de travail au Plan de pension négocié de l'UTI (Canada), ci-après dénommé le plan.

25.02

Les contributions doivent être faites par chèque, mandat de banque ou autre moyen d'échange reconnu et payable au Plan de pension négocié de l'UTI (Canada), et envoyées au Canada Permanent Trust, 20 ouest, avenue Eglinton, Toronto, Ontario, M4R 2E2, Canada, pas plus tard que le dix (10) du mois suivant, avec les rapports sur des formules à être fournies par le Plan.

Les formules de remise fournies par l'UTI Negotiated Pension Plan (Canada) doivent être envoyées par l'Employeur à Boîte Postale 2341, Colorado Springs, Colorado 80901, pas plus tard que le dix (10) du mois suivant celui pour lequel les contributions sont dues.

25.03

Le titre aux sommes versées au Plan sera attribué et détenu exclusivement par les mandataires en fidéicommiss afin de pourvoir aux indemnités prévues par le Plan et en payer les frais.

25.04

L'Employeur consent à ce qu'en plus des droits du Syndicat à mettre en force cette Section, les mandataires auront le droit discrétionnaire de prendre toute action nécessaire pour percevoir toutes contributions ou tout argent dû et à percevoir par le Plan et pour se procurer les rapports en retard.

L'Employeur reconnaît, de plus, que les mandataires ont le droit de collecter des frais légaux raisonnables et les dépenses contractées en relation ci-jointe. L'Employeur remettra au maître de chapelle une copie des formules de quittance reçues du Plan de pension négocié de l'UTI (Canada) dans les cinq (5) jours de la réception de ces formules.

25.05

A moins qu'il soit explicitement convenu par écrit, les indemnités prévues par les contributions au Plan de pension négocié de l'UTI (Canada) conformément à cette Section seront en surplus de toute autre indemnité autrement prévue que l'Employeur a fait des contributions.

SECTION 26

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 26.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit (pour des raisons économiques) de modifier ou substituer ou encore d'ajouter des salariés à ceux qui existent présentement.
- 26.02 Lors d'un tel changement, l'Employeur avise par écrit le Syndicat soixante (60) jours à l'avance en indiquant la nature dudit changement.
- 26.03 Dans l'éventualité où le changement nécessiterait la création d'une nouvelle catégorie d'emploi, l'Employeur et le Syndicat devront se rencontrer pour négocier le titre de l'emploi et de l'échelle de salaire de cette nouvelle catégorie dans les quinze (15) jours suivant l'avis mentionné au paragraphe précédent. En cas de mésentente, tout litige sera porté à l'arbitrage conformément à la procédure prévue à la section 12. Les frais de l'arbitre sont divisés à part égale entre les parties.
- 26.04 Il est convenu entre les deux (2) parties que tout recyclage ou toute formation du salarié affecté par le changement sera la responsabilité de l'Employeur.
- 26.05 Tout salarié affecté par un tel changement aura droit à une période d'essai de trente (30) jours ouvrables à moins qu'une autre entente soit consentie par les deux (2) parties.
- 26.06 Pour le choix d'un salarié à une nouvelle catégorie d'emploi, l'ancienneté s'applique pourvu que le salarié ait les pré-requis pour effectuer la tâche et ensuite réponde aux exigences normales de la tâche.
- 26.07 Le salarié qui ne peut se recycler, après la période d'essai devra être reclassé s'il s'agit d'une nouvelle catégorie d'emploi et que le salarié après sa période d'essai (formation) terminée ne peut répondre aux exigences normales de la tâche, il devra alors être retourné à son ancien emploi sans perte de bénéfices qu'il aurait accumulés s'il était resté à son emploi habituel.

26.08

Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur ne fera aucune mise à pied à la suite de changements tel que ci-haut mentionné.

EN FOI DE QUOI CHACUNE DES PARTIES AUX PRESENTES A DUMENT  
AUTORISE SES REPRESENTANTS A APPOSER LEUR SIGNATURE CE 27<sup>e</sup> JOUR  
DU MOIS DE *août* MILLE NEUF CENT QUATRE-VINGT-CINQ  
A MONTREAL.

EVER READY, IMPRIMEURS-  
GRAPHISTES INC.

SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE  
ET DES COMMUNICATIONS (UTI-FTQ) -  
LOCAL 145

PAR:

PAR:

*Regis Côté*  
\_\_\_\_\_

*pour Claude Raussein*  
\_\_\_\_\_

*Regis Côté*  
\_\_\_\_\_

*Claude Raussein*  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ANNEXE A

LISTE DES EMPLOYES

<u>NOM</u>	<u>CLASSE</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>	<u>SALAIRE EN VIGUEUR AU:</u>		
			<u>20-3-85</u>	<u>1-1-86</u>	<u>1-1-8</u>
Ronald Berthiaume,	Pressier MA 10" CL5 (chef d'équipe)	08-11-66	15,38	16,00	16,64
Marthe Berthiaume	Rebobineuse CL3	05-01-72	9,17	9,54	9,92
Sylvain Allaire	Pressier MA 10" CL5	19-04-77	14,32	14,89	15,49
J.Pierre Gosselin	Pressier MA 10" CL5	09-03-77	14,32	14,89	15,49
Serge Desjardins	Pressier Webtron CL4	01-12-77	14,05	14,61	15,19
Claude Roussin	Pressier Webtron CL4	02-10-78	14,05	14,61	15,19
Marc Tremblay	Préparation de plaques/ encre/papier/ etc	25-08-80	10,10	10,50	10,92
Lucien Ménard	Rebobineur CL3	20-11-80	9,17	9,54	9,92
Daniel Langlois	Rebobineur CL3	08-07-81	9,17	9,54	9,92

ANNEXE B

GRILLE DES SALAIRES

<u>POSTE</u>	<u>SALAIRE EN VIGUEUR LE:</u>			
		<u>20-3-85</u>	<u>1-1-86</u>	<u>1-1-87</u>
Aide Général	Entrée	6,49	6,75	7,02
Rebobineur	Entrée	7,68	7,99	8,31
	(après 6 mois)	8,31	8,64	8,99
	(après 12 mois)	9,17	9,54	9,92
Expédition/Réception	Entrée	8,63	8,98	9,34
	(après 6 mois)	9,39	9,77	10,16
	(après 12 mois)	10,19	10,60	11,02
Mark Andy 2/3 couleurs	Classe 1	10,76	11,19	11,64
	(après 1 an)	11,84	12,31	12,80
	(après 2 ans)	13,10	13,62	14,16
Webtron	Classe 1	10,76	11,19	11,64
	(après 1 an)	11,84	12,31	12,80
	(après 2 ans)	13,10	13,62	14,16
	(après 3 ans)	14,05	14,61	15,19
Mark Andy 10"	Classe 1	10,76	11,19	11,64
	(après 1 an)	11,84	12,31	12,80
	(après 2 ans)	13,10	13,62	14,16
	(après 3 ans)	14,05	14,61	15,19
	(après 4 ans)	14,32	14,89	15,49
Préparation de plaques/ encre/papier/ etc (après 1 an)	Classe 1	9,24	9,60	9,98
	Classe 2	10,10	10,50	10,92

N.B.: Base - en vigueur le 20/03/84

à partir du 19/03/85 plus 5% minimum 50¢ l'heure

à partir du 01/01/86 plus 4%

à partir du 01/01/87 plus 4%