

NOM

NO

08005-1

C.A.E. 2640 NO.CONV. 80051
AFFIL. 7 NR.EMPL. 35
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 65200 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M25914003
DATE ENR. 831024

Structure 2

DÉPÔT

Dépôt N°: 83 08 217

08005-1

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu
ce dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-25914-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
83-07-17		83-07-26		8307-17	85-07-17	35

Association <input type="checkbox"/> Déposant Synd. Qu�. de l'Imprimerie et des Comm. loc. 145 de l'Union Typo. Int. (FTQ-CTC) 8694 rue St-Denis, ste 3 Montréal, QC. H2P 2H2	Employeur <input type="checkbox"/> Déposant Ste-Marie & Laurent Inc 12240 Albert-Hudon Montréal-Nord, QC. H1C 3K7
--	--

Unité de négociation

- E.V. Même et 6791 boul. Léger, Mtl-Nord

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception
des employés de bureau et des vendeurs."

Région	06-06	Activité	2660 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s)
 suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Déposant:
 Denis et C tois avocats
 Att: Me Michel Denis
 1155 ouest, rue Sherbrooke, ste 1603
 Montréal, QC.
 H3A 2N3

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Manon Carnesu/dg	83-08-24

Pour renseignements

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

003 (011)

RECHERCHE

Montréal, ce 17^e JOUR DE JUILLET 1983

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

25914-03

'83 JUL 26 9 30

PAR MESSAGE

9

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

STE-MARIE ET LAURENT INC.
12,240, Albert-Hudon

(Ci-après appelée l'"Employeur"
ou la "Compagnie")

ET:

SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS - LOCAL 145
(U.T.I. - F.T.Q.)

(Ci-après appelé l'"Union" ou
le "Syndicat")

Montréal, ce 17^e jour de juillet 1983

[Signature]

H. A. S.

[Signature]

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	BUTS DE LA CONVENTION	1
2	IMPRESSION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION	2
3	RECONNAISSANCE	3
3a	DROITS DE LA DIRECTION	4
4	SECURITE SYNDICALE ET RETENUE DES COTISATIONS	5
5	HEURES DE TRAVAIL	6
6	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	7
7	DIMANCHES ET JOURS DE FETES	8
8	PAIE MINIMUM	10
9	VACANCES PAYEES	11
10	SALAIRE	13
11	REGIME D'ASSURANCE GROUPE	14
12	ANCIENNETE	15
13	AFFICHAGE DE POSTES	17
14	MISE A PIED ET PROCEDURE DE RAPPEL	18
15	SECURITE, SANTE ET HYGIENE	19
16	AFFICHAGE D'AVIS ET AVANTAGES	21
17	COMITE D'USINE	22
18	LIBERTES SYNDICALES	23
19	PERIODE DE REPOS ET DE LAVAGE	24
20	CONGES DE DECES ET DE NAISSANCE	25
21	SALAIRE EN CAS D'ACCIDENT	26
22	PAIE	27
23	CONGES DE JURE ET DE DONNEUR DE SANG	28
24	SOUS-CONTRAT	29
25	MESURES DISCIPLINAIRES	30
26	VETEMENTS ET OUTILS	31
27	PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS	32
28	ARBITRAGE	34
29	DISPOSITIONS GENERALES	35
30	DUREE DU CONTRAT	36
	LETTRE D'ENTENTE	37
	LETTRE D'ENTENTE: RETARD	38
	LETTRE D'INTENTION DE LA COMPAGNIE	39
	LETTRE D'ENTENTE	40

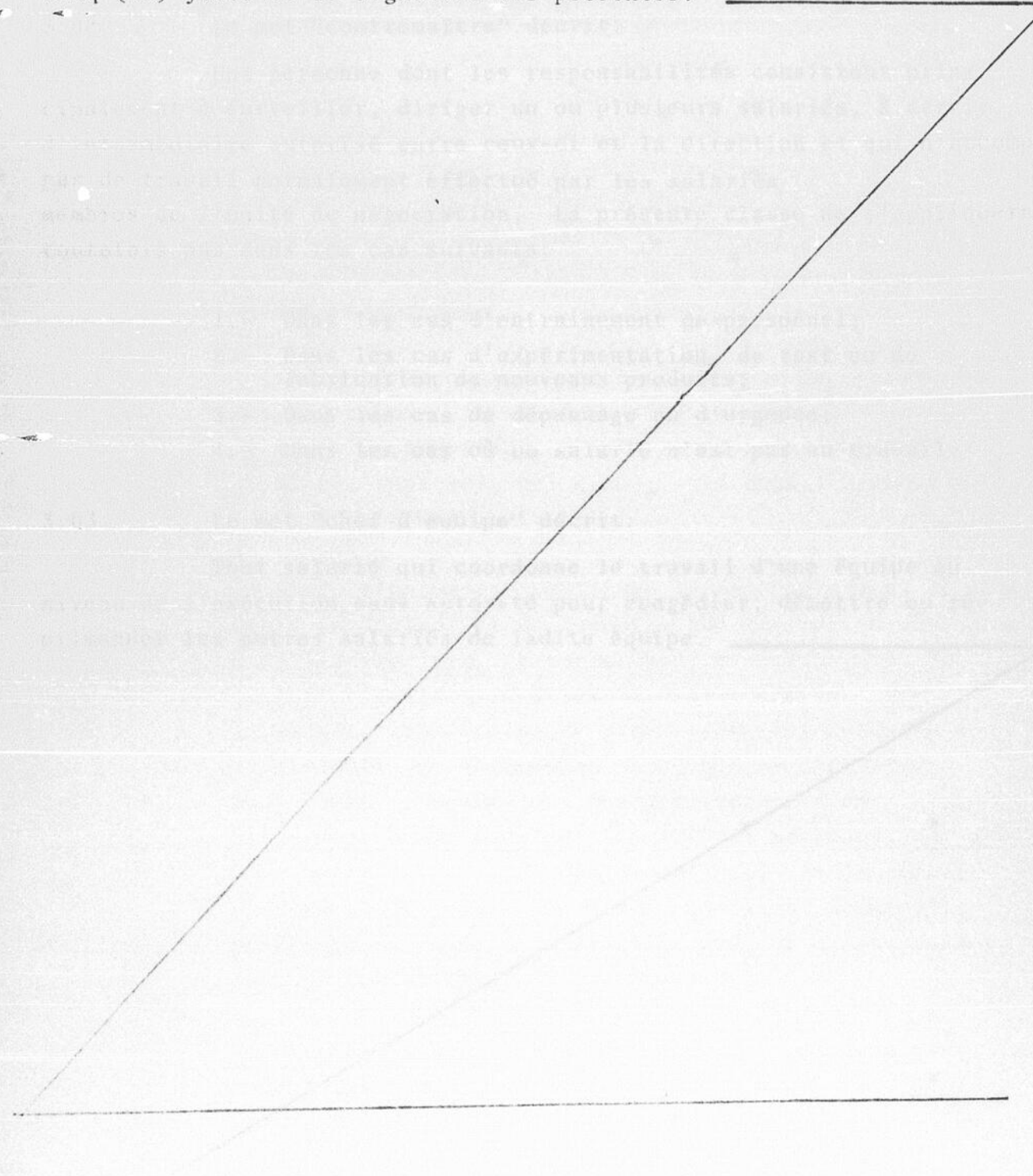
ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente convention est de fixer et de maintenir les relations de travail, des taux de salaires et des conditions de travail justes et équitables; de protéger la sécurité et l'hygiène des salariés pendant les heures de travail et de prévoir un mécanisme pour le règlement des griefs ou mécontentes qui peuvent survenir entre les parties aux présentes, sous réserve des dispositions de la présente convention.

1.02 L'Employeur et l'Union conviennent de ne faire aucune discrimination de quelque nature que ce soit à l'égard d'aucun salarié,

ARTICLE 2 - IMPRESSION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION

2.01 La Compagnie et le Syndicat désirent que chaque salarié se familiarise avec les dispositions de la présente convention et avec les droits et devoirs qui en découlent. Aux fins d'impression de la convention collective, la Compagnie s'engage à fournir dix (10) copies de la convention à l'exécutif du Syndicat, une (1) copie à chaque employé de retour au travail et ce, dans un délai de quarante-cinq (45) jours de la signature des présentes.



ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

3.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat détient un certificat d'accréditation émis en sa faveur par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre et par conséquent reconnaît le Syndicat comme le seul et exclusif agent négociateur pour tous ses salariés à l'exception des contremaîtres et des employés de bureau.

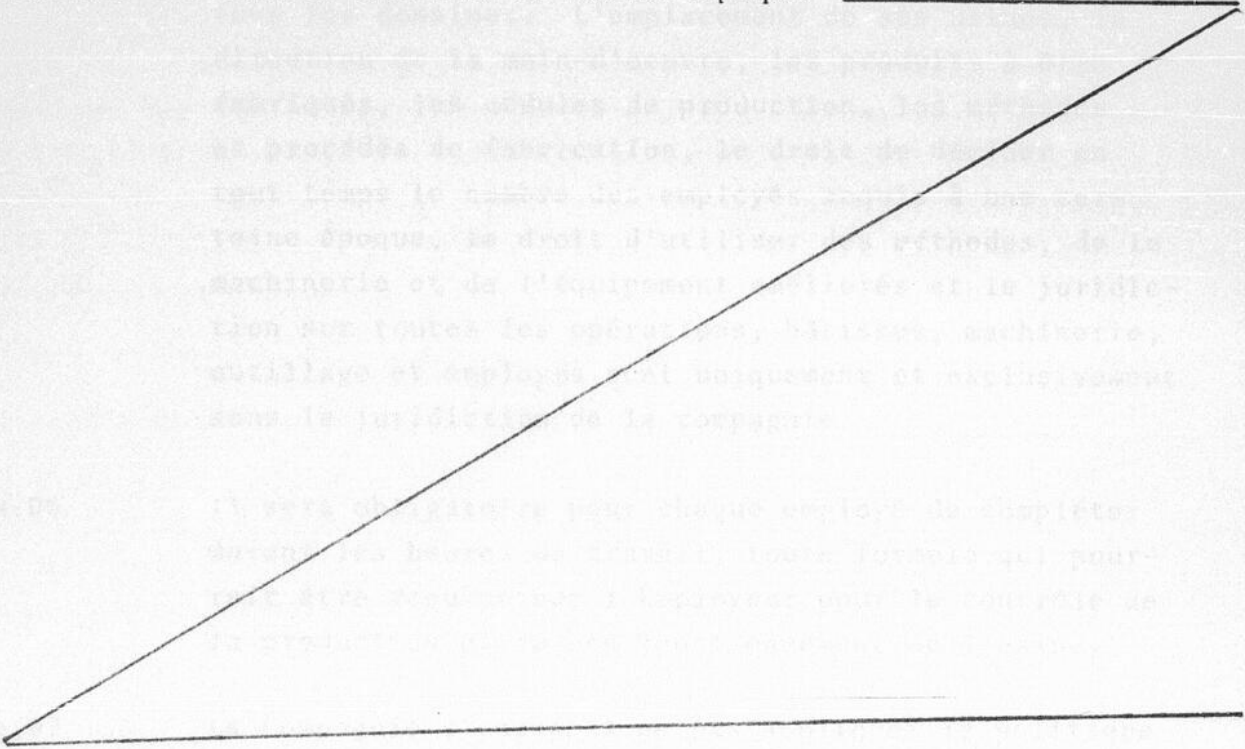
3.02 Le mot "contremaître" décrit:

Une personne dont les responsabilités consistent principalement à surveiller, diriger un ou plusieurs salariés, à servir d'intermédiaire autorisé entre ceux-ci et la direction et qui n'accomplit pas de travail normalement effectué par les salariés membres de l'unité de négociation. La présente clause ne s'appliquera toutefois pas dans les cas suivants:

- 1.- Dans les cas d'entraînement de personnel;
- 2.- Dans les cas d'expérimentation, de test ou de fabrication de nouveaux produits;
- 3.- Dans les cas de dépannage ou d'urgence;
- 4.- Dans les cas où un salarié n'est pas au travail.

3.03 Le mot "chef d'équipe" décrit:

Tout salarié qui coordonne le travail d'une équipe au niveau de l'exécution, sans autorité pour congédier, démettre ou réprimander les autres salariés de ladite équipe.



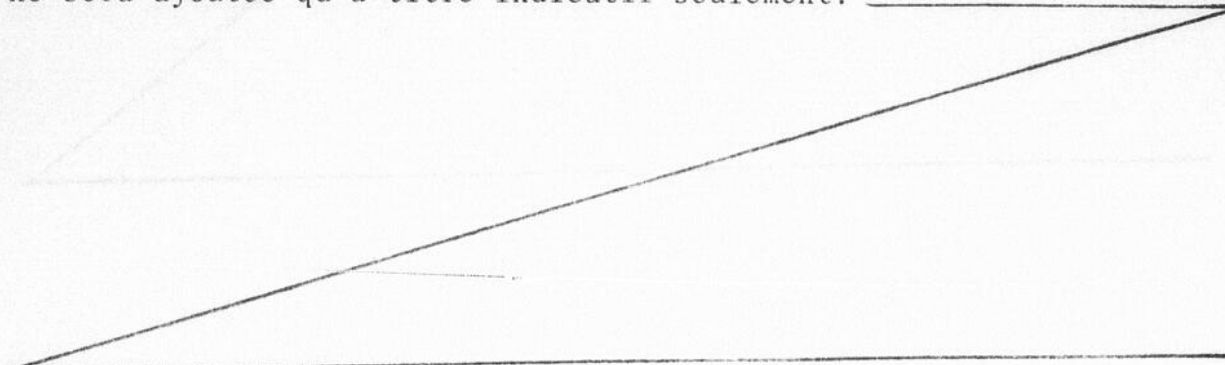
ARTICLE 3a - DROITS DE LA DIRECTION

- 3a.01 La compagnie aura le droit exclusif d'embaucher et/ou de renvoyer tout membre de son personnel.
- 3a.02 L'Union reconnaît que la compagnie aura seule et exclusivement l'autorité de diriger le fonctionnement du travail dans chaque département et sans restreindre le susdit en particulier dans la répartition du travail, temps supplémentaire, embauchages, promotions, transferts et dans tous les autres cas ayant trait à la production et au fonctionnement de la compagnie.
- 3a.03 Tout employé qui sera trouvé coupable d'enfreindre les statuts et règlements de la compagnie sera sujet à des mesures disciplinaires et/ou sera susceptible d'être renvoyé.
- 3a.04 A l'exception du droit d'embauchage par la compagnie, les prévisions stipulées dans les paragraphes 3a.01, 3a.02 et 3a.03 ci-dessus sont assujetties au droit de grief aux employés, tel que stipulé dans l'article 27 de la présente convention.
- 3a.05 En plus, l'Union reconnaît que la compagnie aura le droit de diriger et de conduire son entreprise dans tous les domaines. L'emplacement de ses usines, la direction de la main-d'oeuvre, les produits à être fabriqués, les cédules de production, les méthodes et procédés de fabrication, le droit de décider en tout temps le nombre des employés requis à une certaine époque, le droit d'utiliser des méthodes, de la machinerie et de l'équipement améliorés et la juridiction sur toutes les opérations, bâtisses, machinerie, outillage et employés sont uniquement et exclusivement sous la juridiction de la compagnie.
- 3a.06 Il sera obligatoire pour chaque employé de compléter durant les heures de travail, toute formule qui pourrait être requise par l'Employeur pour le contrôle de la production et le bon fonctionnement de l'usine.
- 3a.07 La Compagnie s'engage à ne pas appliquer la politique de prime au rendement.
-
-

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE ET RETENUE DES COTISATIONS

- 4.01 a) Tous les salariés doivent, comme condition de maintien de leur emploi, être membres en règle du Syndicat
- b) Tout nouveau salarié, comme condition du maintien de son emploi, doit devenir membre dès la fin de sa période de probation et le demeurer jusqu'à la fin de la convention.
- 4.02 a) Comme condition du maintien de son emploi, chaque salarié doit payer le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire tel que déterminé par le Syndicat. L'Employeur retient hebdomadairement du salaire brut du salarié ledit montant et en fait remise au Syndicat avant le quinzième (15ième) jour du mois suivant, au plus tard. L'Employeur au même moment remet au Syndicat (avec copie au délégué syndical) la liste des salariés ayant travaillé durant le mois avec le montant total du salaire gagné et de la cotisation syndicale retenue à la source pour chacun des salariés.
- b) S'il y a modification au montant de la retenue syndicale, le Syndicat en informe par écrit l'Employeur au moins vingt (20) jours avant la mise en vigueur de cette modification.
- 4.03 L'Employeur, à la signature de la convention, remet au Syndicat une liste comportant le nom, l'Age, le numéro de téléphone, le numéro d'assurance-sociale, la fonction et la date d'entrée en service de chaque salarié. Par la suite, les mêmes renseignements seront fournis pour les futurs salariés qui auront terminé leur période de probation.

La fonction ou la section de travail du salarié concerné ne sera ajoutée qu'à titre indicatif seulement.



ARTICLE 5 - HEURES DE TRAVAIL

5.01 La semaine régulière de travail est de quarante et une heures trois quarts (41h3/4), répartie de la façon suivante:

Du lundi au jeudi

De 7h15 à 12h00 (midi)

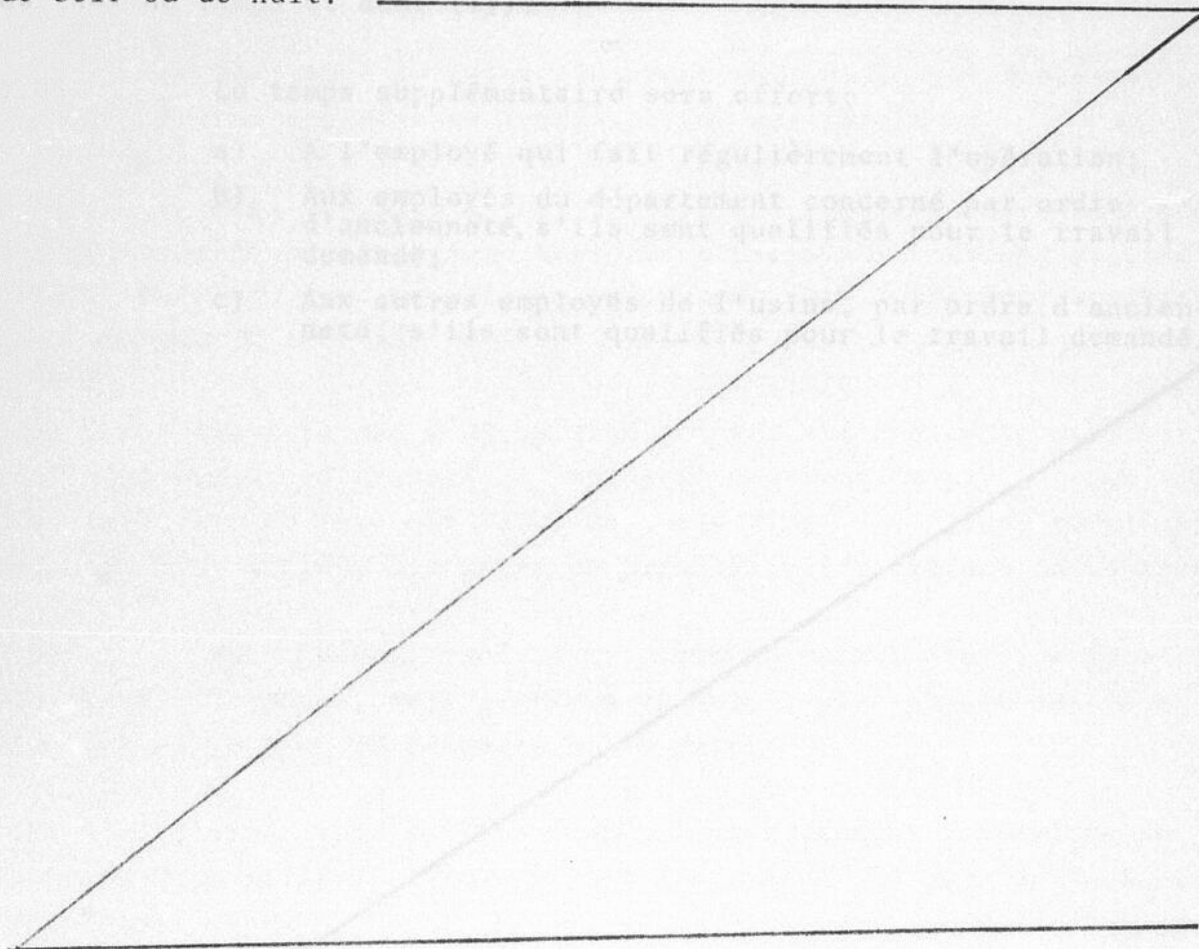
De 12h30 (midi trente) à 17h00

Le vendredi

De 7h15 à 12h00 (midi)

5.02 Il est entendu que les heures prévues ci-haut ne constituent pas une garantie d'heures quotidiennes ou hebdomadaires de travail.

5.03 La Compagnie convient qu'une prime de vingt-cinq cents (25¢) l'heure sera accordée pour tout travail régulier sur une équipe de soir ou de nuit.



ARTICLE 6 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

6.01 Tout travail accompli en aucun jour, en dehors des heures régulières cédulées, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré à raison d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux de salaire régulier.

6.02 Il est entendu que tous les salariés seront libres d'accepter ou de refuser de travailler en temps supplémentaire.

6.03 Tout salarié qui travaille en temps supplémentaire, plus de deux (2) heures, suite à sa journée régulière de travail, a droit à une période de repos payée de douze (12) minutes, ladite période étant prise à la fin de sa journée régulière de travail.

6.04 La Compagnie convient que tous les salariés qui seront requis de travailler plus de quatre (4) heures de temps supplémentaire en dehors des heures régulières de travail et ce, du lundi au vendredi inclusivement, auront droit à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) pour le lunch payée au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$).

6.05 Le temps supplémentaire sera offert:

- a) A l'employé qui fait régulièrement l'opération;
- b) Aux employés du département concerné par ordre d'ancienneté, s'ils sont qualifiés pour le travail demandé;
- c) Aux autres employés de l'usine, par ordre d'ancienneté, s'ils sont qualifiés pour le travail demandé.

ARTICLE 7 - DIMANCHES ET JOURS DE FETES

7.01 Les jours suivants sont des jours fériés, chômés et payés:

- le jour de l'An
- le 2 janvier
- le Vendredi-Saint
- la fête de Dollard
- la fête Nationale (St-Jean-Baptiste)
- la Confédération
- la fête du travail
- l'Action de Grâce
- le 24 décembre
- le jour de Noël
- le 26 décembre
- le 31 décembre

7.02 Les jours de fêtes plus haut mentionnés qui tomberont un samedi seront reportés au vendredi précédant ces fêtes.

7.03 Les jours de fêtes plus haut mentionnés qui tomberont un dimanche seront reportés au lundi suivant ces fêtes.

7.04 Dans le cas d'un salarié qui est malade ou accidenté et pouvant fournir un certificat médical, l'Employeur convient de payer le salarié pour son jour de fête si ce jour de fête tombe dans les vingt (20) jours ouvrables de sa maladie ou de son accident, à compter du premier jour d'absence du salarié.

7.05 Dans le cas d'un salarié qui est mis à pied temporairement pour manque de travail, l'Employeur convient de payer ce salarié pour tout jour de fête qui tombe dans les vingt (20) jours ouvrables de cette mise à pied, à compter du premier jour d'absence du salarié.

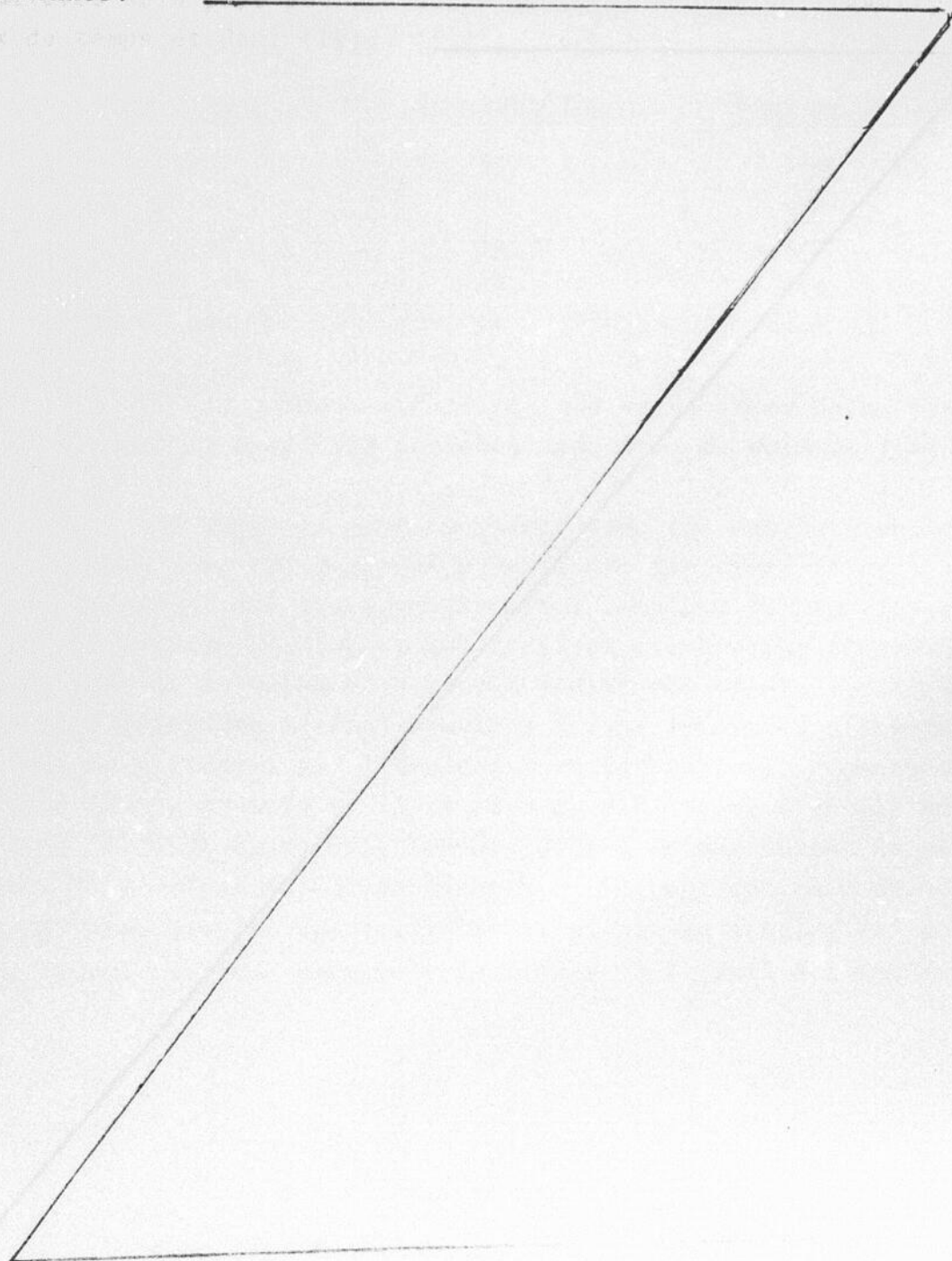
7.06 Tout travail exécuté le dimanche ou les jours de fête plus haut mentionnés, sera rétribué en double par rapport aux taux régulier et en plus du paiement de la fête.

7.07 Si un jour de fête payé survient pendant la période de vacances d'un salarié, celui-ci aura droit à un (1) jour de vacances additionnel payé.

L'employé aura également la possibilité de demander le paiement de ce congé au lieu de prendre les jours additonnnels.

7.08 Il est entendu qu'un jour de fête survenant le vendredi, sera chômé, payé et célébré à compter du jeudi 12h15.

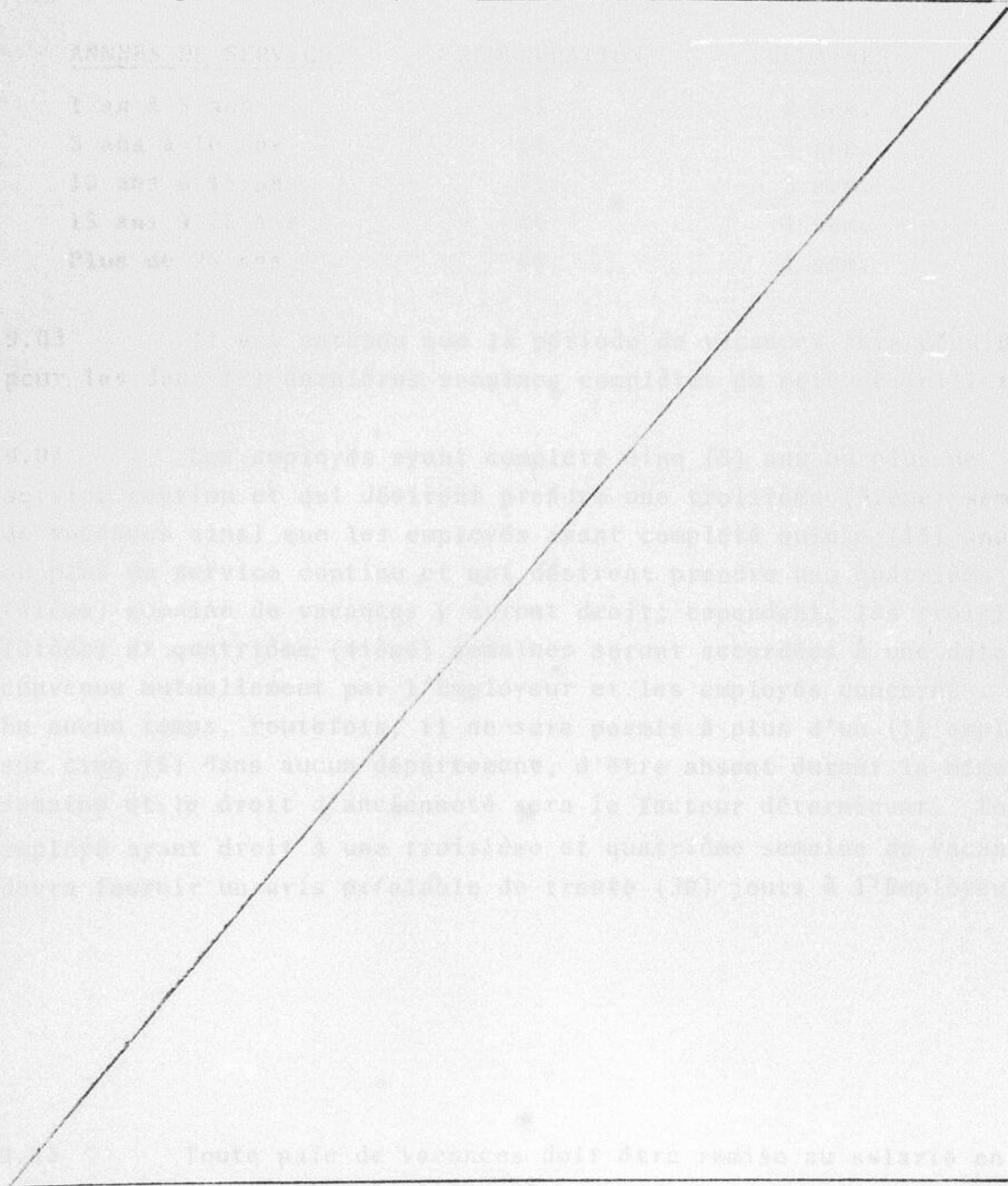
7.09 Pour avoir droit aux congés fériés prévus à l'article 7.01, le salarié doit avoir complété sa période de probation et avoir travaillé les heures cédulées le jour précédant et suivant le congé férié, sauf dans les cas prévus à l'article 7.04 ou aux cas d'absences pour motif raisonnable, l'un des jours ci-haut mentionnés.



ARTICLE 8 - PAIE MINIMUM

8.01 Tout salarié qui se rapporte au travail comme à l'ordinaire sans avoir été avisé du contraire au préalable sera payé au moins quatre (4) heures de travail au taux régulier. Cette disposition ne s'applique pas si le manque de travail résulte de circonstances hors du contrôle de l'Employeur.

8.02 Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures régulières sera payé pour au moins deux (2) heures de travail, au taux de temps et demi (1½).



Toute paie de vacances doit être remise au salarié au moment de son départ pour les vacances.

ARTICLE 9 - VACANCES PAYEES

9.01 Un salarié qui a moins d'un (1) an de service au 1er mai, a droit à un (1) jour de vacance payé par mois de service à compter de sa date d'embauchage, avec un maximum de dix (10) jours ouvrables.

9.02 Tous les salariés auront droit à des vacances dont la durée et la rémunération seront déterminées conformément au tableau suivant, la période de référence pour les années de service et la rémunération devant être établie au dernier jour de l'année de référence, soit le 30 avril courant:

<u>ANNEES DE SERVICE</u>	<u>REMUNERATION</u>	<u>SEMAINES</u>
1 an à 5 ans	4%	2 sem.
5 ans à 10 ans	6%	3 sem.
10 ans à 15 ans	7%	3 sem.
15 ans à 25 ans	8%	4 sem.
Plus de 25 ans	9%	4 sem.

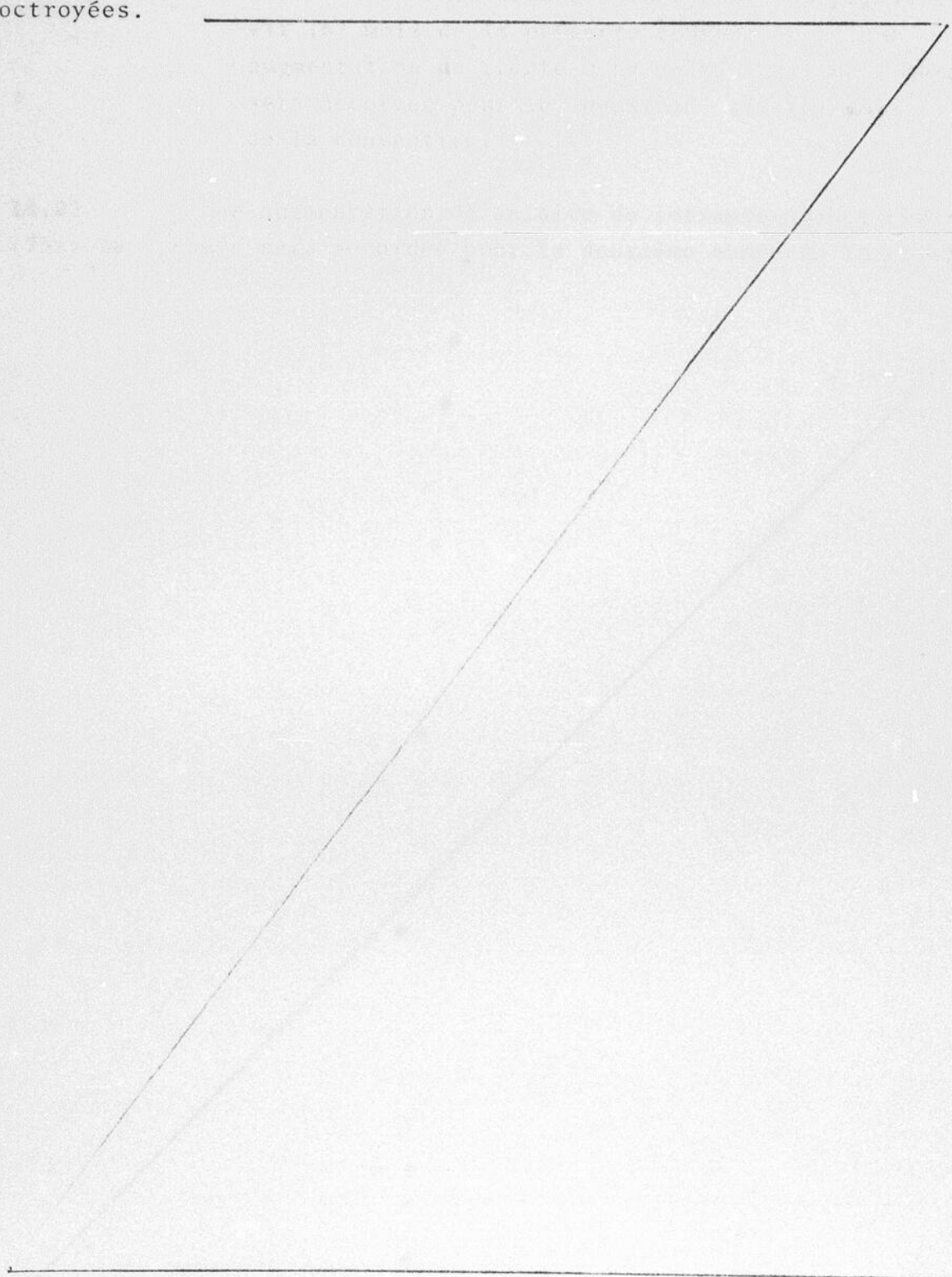
9.03 Il est entendu que la période de vacances sera cédulée pour les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet.

9.04 Les employés ayant complété cinq (5) ans ou plus de service continu et qui désirent prendre une troisième (3ième) semaine de vacances ainsi que les employés ayant complété quinze (15) ans ou plus de service continu et qui désirent prendre une quatrième (4ième) semaine de vacances y auront droit; cependant, les troisième (3ième) et quatrième (4ième) semaines seront accordées à une date convenue mutuellement par l'Employeur et les employés concernés. En aucun temps, toutefois, il ne sera permis à plus d'un (1) employé sur cinq (5) dans aucun département, d'être absent durant la même semaine et le droit d'ancienneté sera le facteur déterminant. Tout employé ayant droit à une troisième et quatrième semaine de vacances, devra fournir un avis préalable de trente (30) jours à l'Employeur.

9.05 Toute paie de vacances doit être remise au salarié en même temps que sa paie régulière, le jour de la paie précédant immédiatement le jour de son départ pour ses vacances.

9.06 Dans le cas du décès d'un salarié, l'allocation de vacances acquise au moment de son décès sera remie à ses héritiers ou ayant-droits.

9.07 Il est entendu que les déductions pour la paie de vacances seront réparties sur le nombre total de semaines de vacances octroyées.

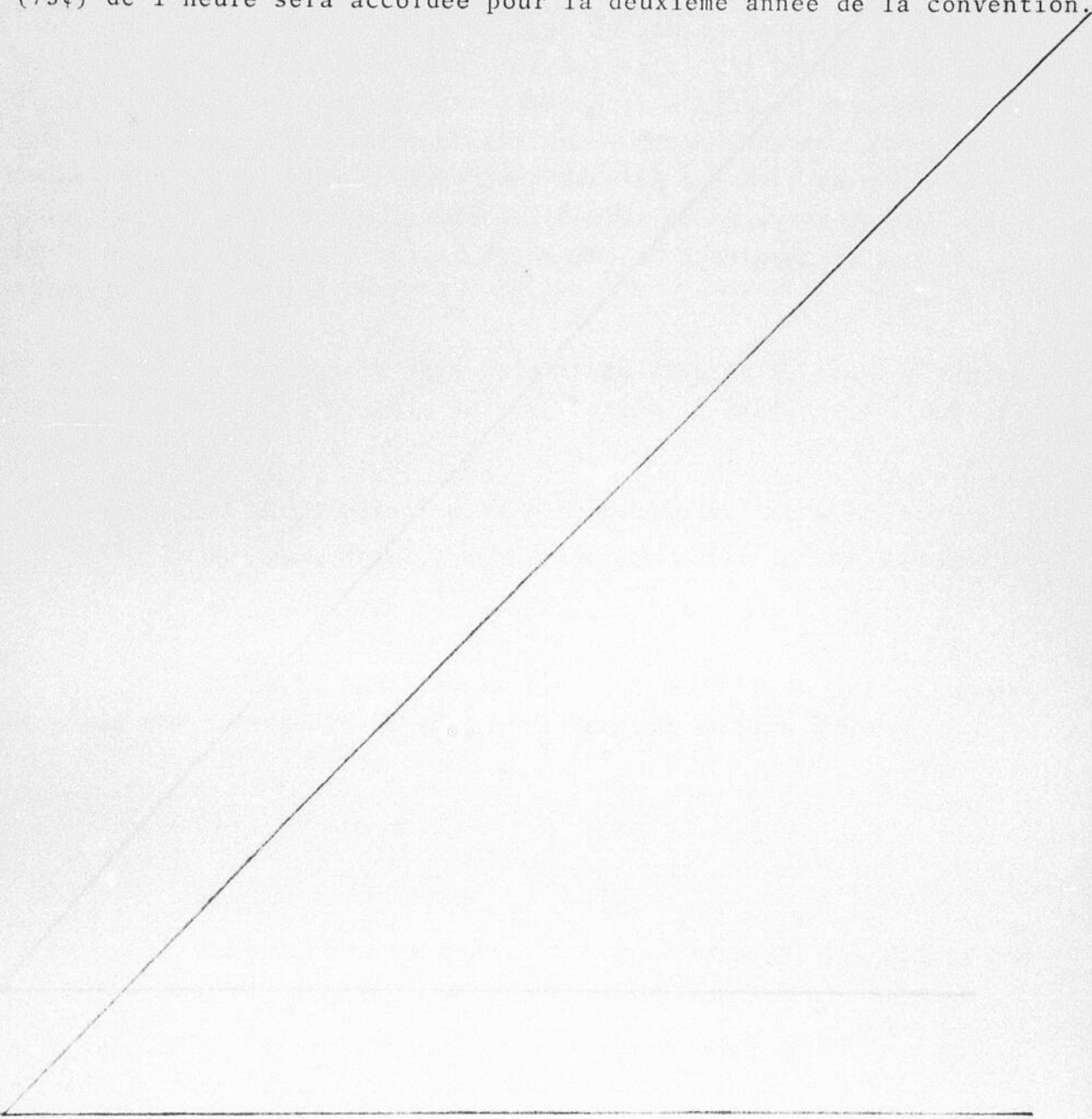


ARTICLE 10 - SALAIRE

10.01 Les employés réguliers de retour au travail bénéficient des augmentations suivantes, aux dates prévues ci-après:

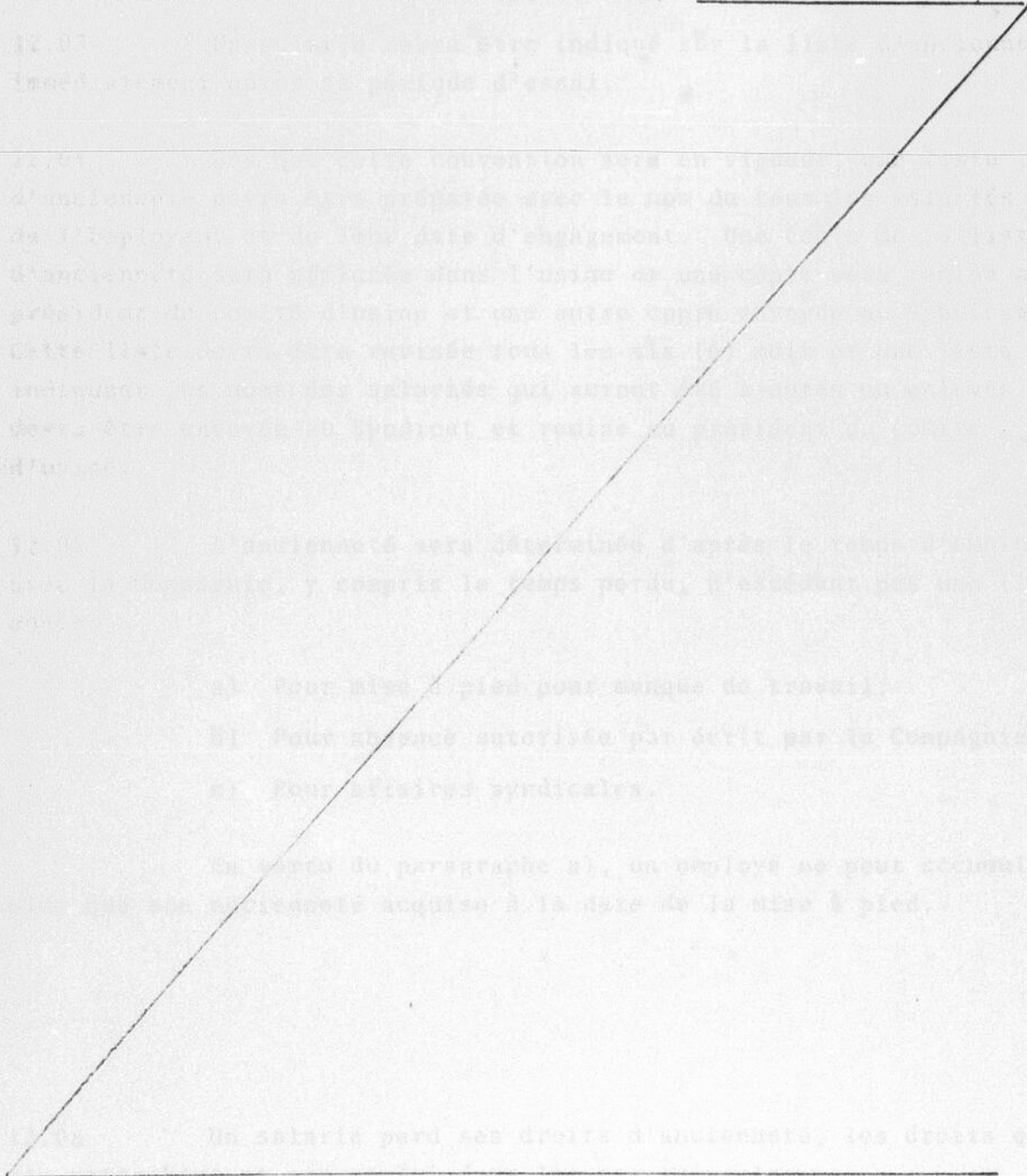
- une augmentation de salaire de cinquante cents (50¢) de l'heure sera accordée pour les premiers six (6) mois de la présente convention et une augmentation de trente-cinq cents (35¢) de l'heure sera accordée pour le deuxième six (6) mois de la convention.

10.02 Une augmentation de salaire de soixante-quinze cents (75¢) de l'heure sera accordée pour la deuxième année de la convention.



ARTICLE 11 - REGIME D'ASSURANCE GROUPE

11.01 L'Employeur s'engage à mettre en application le nouveau régime d'assurance groupe proposé par le Syndicat et s'engage à payer cinquante pourcent (50%) des primes jusqu'à concurrence de un point six pourcent (1.6%) du salaire brut régulier des employés. Ce nouveau régime d'assurance groupe entrera en vigueur le 1er septembre 1983 et sera maintenu pendant la durée de la convention collective.



- a) Il quitte volontairement son emploi
- b) Il est congédié par l'employeur
- c) Il est licencié

ARTICLE 12 - ANCIENNETE

12.01 L'ancienneté d'un salarié sera établie après une période d'essai de quarante-cinq (45) jours de travail, durant laquelle il est sujet à renvoi sans grief.

12.02 L'ancienneté sera comptée de la date du premier jour de travail du salarié et s'appliquera sur la base de l'usine en entier.

12.03 Un salarié devra être indiqué sur la liste d'ancienneté immédiatement après sa période d'essai.

12.04 Dès que cette convention sera en vigueur, une liste d'ancienneté devra être préparée avec le nom de tous les salariés de l'Employeur et de leur date d'engagement. Une copie de la liste d'ancienneté sera affichée dans l'usine et une copie sera remise au président du comité d'usine et une autre copie envoyée au Syndicat. Cette liste devra être révisée tous les six (6) mois et une liste indiquant les noms des salariés qui auront été ajoutés ou enlevés devra être envoyée au Syndicat et remise au président du comité d'usine.

12.05 L'ancienneté sera déterminée d'après le temps d'emploi avec la Compagnie, y compris le temps perdu, n'excédant pas une (1) année:

- a) Pour mise à pied pour manque de travail;
- b) Pour absence autorisée par écrit par la Compagnie;
- c) Pour affaires syndicales.

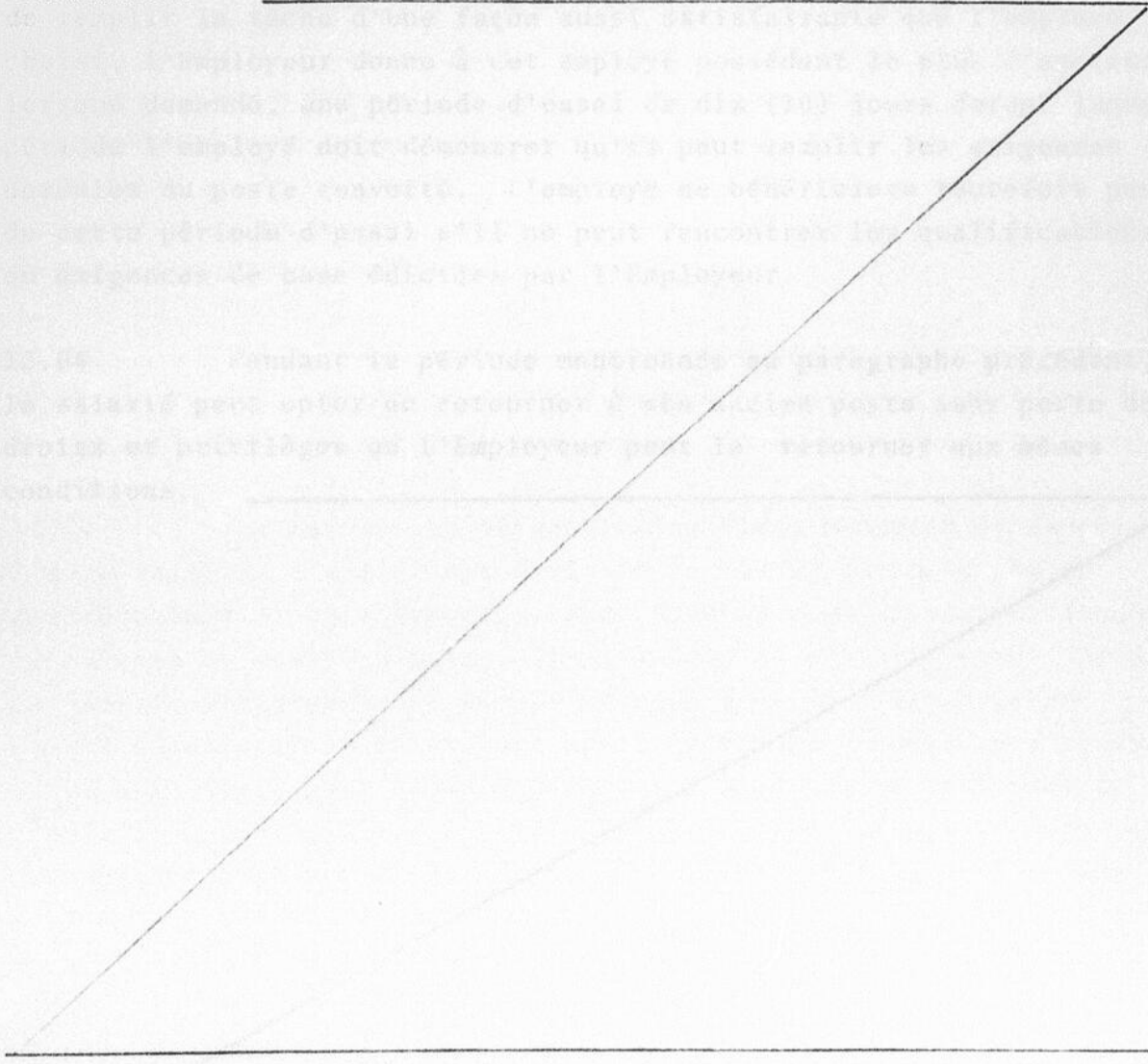
En vertu du paragraphe a), un employé ne peut accumuler plus que son ancienneté acquise à la date de la mise à pied.

12.06 Un salarié perd ses droits d'ancienneté, les droits qui s'y rattachent et son emploi dans les cas suivants:

- a) Il quitte volontairement son emploi;
- b) Il est congédié pour juste cause;
- c) Il est mis à pied et omet de communiquer avec l'Employeur dans les délais prévus à la procédure de rappel;

- d) Pour transfert en dehors de l'unité de négociation pour une période de plus de six (6) mois;
- e) Il est mis à pied pour une période égale à son ancienneté, à la date de la mise à pied, avec un maximum de vingt-quatre (24) mois;
- f) Il est absent pour cause de maladie ou d'accident non-industriel pour plus de vingt-quatre (24) mois;
- g) Il est absent pour cause de maladie ou d'accident industriel pour plus de trente-six (36) mois;
- h) Il manque sans raison valable de se présenter au travail durant trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- i) Si l'absence pour activité syndicale se prolonge au-delà de douze (12) mois.

12.07 Dans un cas de mise à pied pour manque de travail, les deux (2) membres du comité d'usine maintiendront une ancienneté au-dessus de tout autre salarié pour la durée de leur terme d'office, sous réserve de leur capacité à effectuer l'une des fonctions restantes.



ARTICLE 13 - AFFICHAGE DE POSTES

13.01 Dans les cas de postes vacants ou de nouveaux postes, si l'Employeur entend les combler, il affichera un avis de cinq (5) jours ouvrables dans l'usine. Cet avis fera mention de:

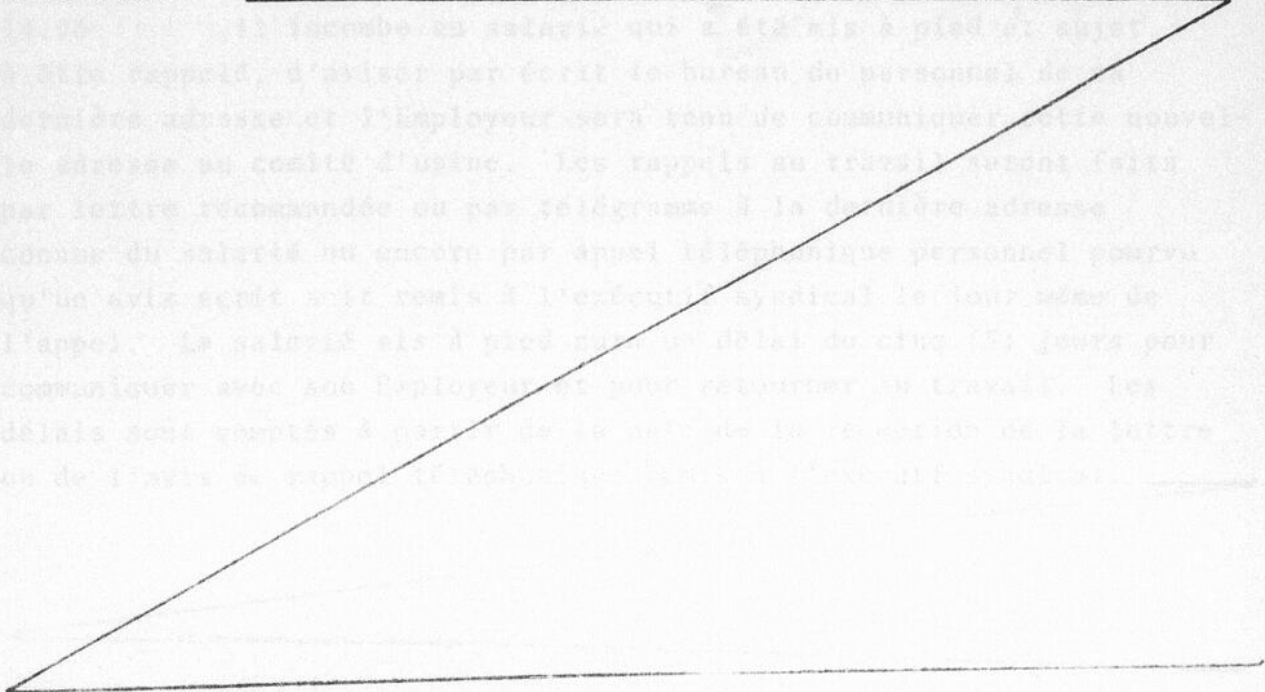
- a) L'usine où est situé le poste à combler;
- b) La nature du travail à accomplir;
- c) La section où est situé le poste à combler.

Les salariés désireux d'obtenir le poste, signent leurs noms sur l'avis pendant la période d'affichage.

13.02 L'Employeur doit attribuer le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste convoité.

13.03 Dans un cas de postes vacants ou de nouveaux postes, lorsque le candidat possédant le plus d'ancienneté n'a pas été choisi et prétend être en mesure de remplir la tâche d'une façon aussi satisfaisante que l'employé choisi, l'Employeur donne à cet employé possédant le plus d'ancienneté, lorsque demandé, une période d'essai de dix (10) jours durant laquelle l'employé doit démontrer qu'il peut remplir les exigences normales du poste convoité. L'employé ne bénéficiera toutefois pas de cette période d'essai s'il ne peut rencontrer les qualifications ou exigences de base édictées par l'Employeur.

13.04 Pendant la période mentionnée au paragraphe précédent, le salarié peut opter de retourner à son ancien poste sans perte de droits et privilèges ou l'Employeur peut le retourner aux mêmes conditions.



ARTICLE 14 - MISE A PIED ET PROCEDURE DE RAPPEL

14.01 Advenant le cas où le travail diminuerait dans l'usine, la semaine de travail sera maintenue tel que déterminé à l'article 5.01. Après entente écrite avec le Syndicat, la Compagnie peut diminuer le nombre d'heures hebdomadaires.

14.02 Les mises à pied se feront sur la base de l'usine, en commençant par les salariés ayant le moins d'ancienneté. Lors du rappel au travail, les plus anciens seront les premiers rappelés; le tout en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales du poste, suite à une période d'essai de cinq (5) jours ouvrables.

14.03 Le salarié devra être avisé de sa mise à pied, trois (3) jours ouvrables précédant telle mise à pied. De plus, l'Employeur devra aviser le comité d'union de l'usine dix (10) jours ouvrables à l'avance, de toute mise à pied susceptible de toucher dix (10) salariés ou plus. Cette disposition ne s'applique pas si les mises à pied résultent de circonstances hors du contrôle de l'Employeur.

14.04 Tout salarié affecté par une réduction de personnel et qui, au lieu de faire valoir son ancienneté pour demeurer au travail, préfère être mis à pied, ne perd pas pour autant ses droits d'ancienneté sous réserve des dispositions de l'article 12.07. Cependant, après ce choix, ce salarié ne pourra se prévaloir de son ancienneté et son retour au travail s'effectuera selon la procédure de rappel prévue au présent article.

14.05 Les noms des salariés mis à pied seront inscrits sur une liste de rappel. Copie de cette liste sera remise au président de l'exécutif syndical et une autre sera affichée au tableau de l'entrée.

14.06 Il incombe au salarié qui a été mis à pied et sujet à être rappelé, d'aviser par écrit le bureau du personnel de sa dernière adresse et l'Employeur sera tenu de communiquer cette nouvelle adresse au comité d'usine. Les rappels au travail seront faits par lettre recommandée ou par télégramme à la dernière adresse connue du salarié ou encore par appel téléphonique personnel pourvu qu'un avis écrit soit remis à l'exécutif syndical le jour même de l'appel. Le salarié mis à pied aura un délai de cinq (5) jours pour communiquer avec son Employeur et pour retourner au travail. Les délais sont comptés à partir de la date de la réception de la lettre ou de l'avis de rappel téléphonique remis à l'exécutif syndical.

ARTICLE 15 - SECURITE, SANTE ET HYGIENE

15.01 L'Employeur et l'Union coopéreront afin de maintenir de façon prioritaire des normes adéquates de sécurité, de santé et d'hygiène dans l'usine en vue de prévenir les accidents et les maladies industriels. L'Employeur accepte d'établir et de maintenir des conditions et des méthodes de travail assurant la santé, la sécurité et l'hygiène des salariés.

15.02 L'Employeur maintiendra dans l'usine, une trousse de premiers soins. S'il n'existe pas de salariés qualifiés, l'Employeur, sur demande, assumera les frais de secourisme à une personne dans l'usine. Cette personne sera choisie par le comité de sécurité et les cours seront dispensés dans la mesure du possible, dans les six (6) mois de la signature de la présente convention.

15.03 L'Employeur continue de fournir les équipements protecteurs qu'il fournit actuellement, tel que requis par la loi.

15.04 L'Employeur et le comité d'usine coopéreront à former un comité de sécurité, de santé et d'hygiène. Le comité de sécurité, de santé et d'hygiène formé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants patronaux, suggèrera des mesures sécuritaires et sanitaires considérées nécessaires pour la sécurité, la santé et l'hygiène des salariés. L'Employeur avisera le comité de sécurité de l'état des travaux et démarches entreprises suite aux suggestions dudit comité à chaque rencontre du comité de sécurité prévue au paragraphe .05 du présent article.

15.05 Le comité de sécurité doit connaître les conditions et pratiques de l'usine quant à la sécurité et l'hygiène. Ce comité se réunit durant les heures de travail et sans perte de salaire, à des intervalles d'un (1) mois et il peut faire une visite de l'usine si jugé nécessaire et faire des recommandations à la Compagnie en ce qui a trait à l'hygiène et à la sécurité.

15.06 Le comité de sécurité sera informé de tous les accidents et maladies industriels, et il pourra faire enquête sur la nature et les causes de ces accidents et maladies en tout temps. Les accidents industriels qui auront occasionné une perte de temps devront lui être rapportés sans délai dans les vingt-quatre (24) heures. Dans ce cas, le comité devra présenter les recommandations adéquates afin d'éviter une répétition de tels incidents et verra à leur application le plus tôt possible.

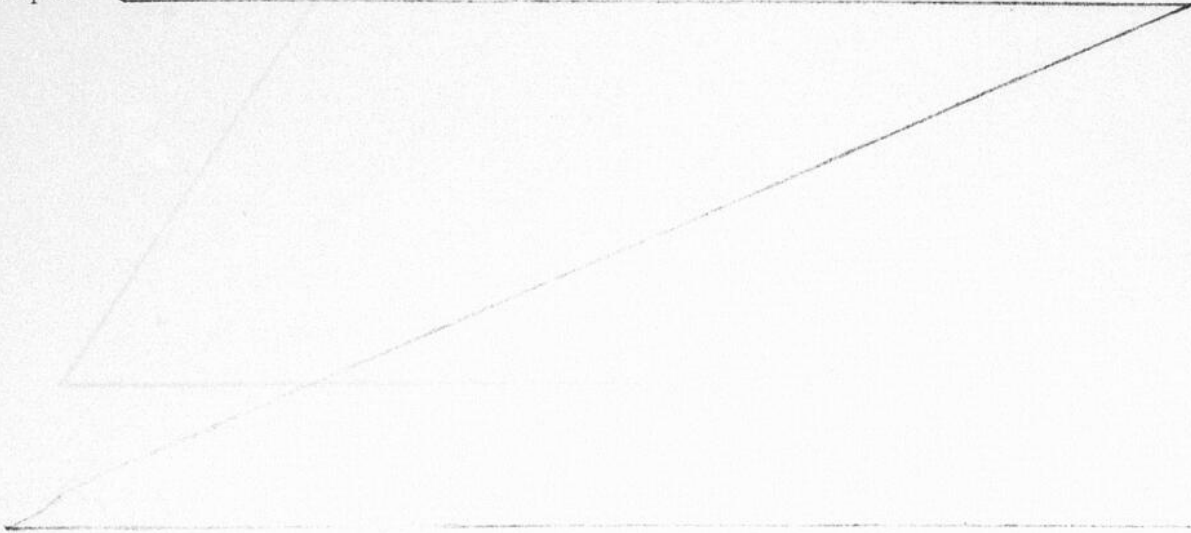
15.07 L'Employeur s'engage à mettre en marche et à exécuter les recommandations du comité de sécurité sur la prévention des accidents et maladies industriels.

15.08 a) Un employé qui croit qu'il existe une situation anormale de danger pour sa sécurité personnelle sur l'opération qu'il effectue doit avertir immédiatement son contremaître;

b) S'il y a désaccord entre l'employé et le contremaître ou si un correctif n'est pas apporté, le contremaître avise immédiatement le comité de sécurité;

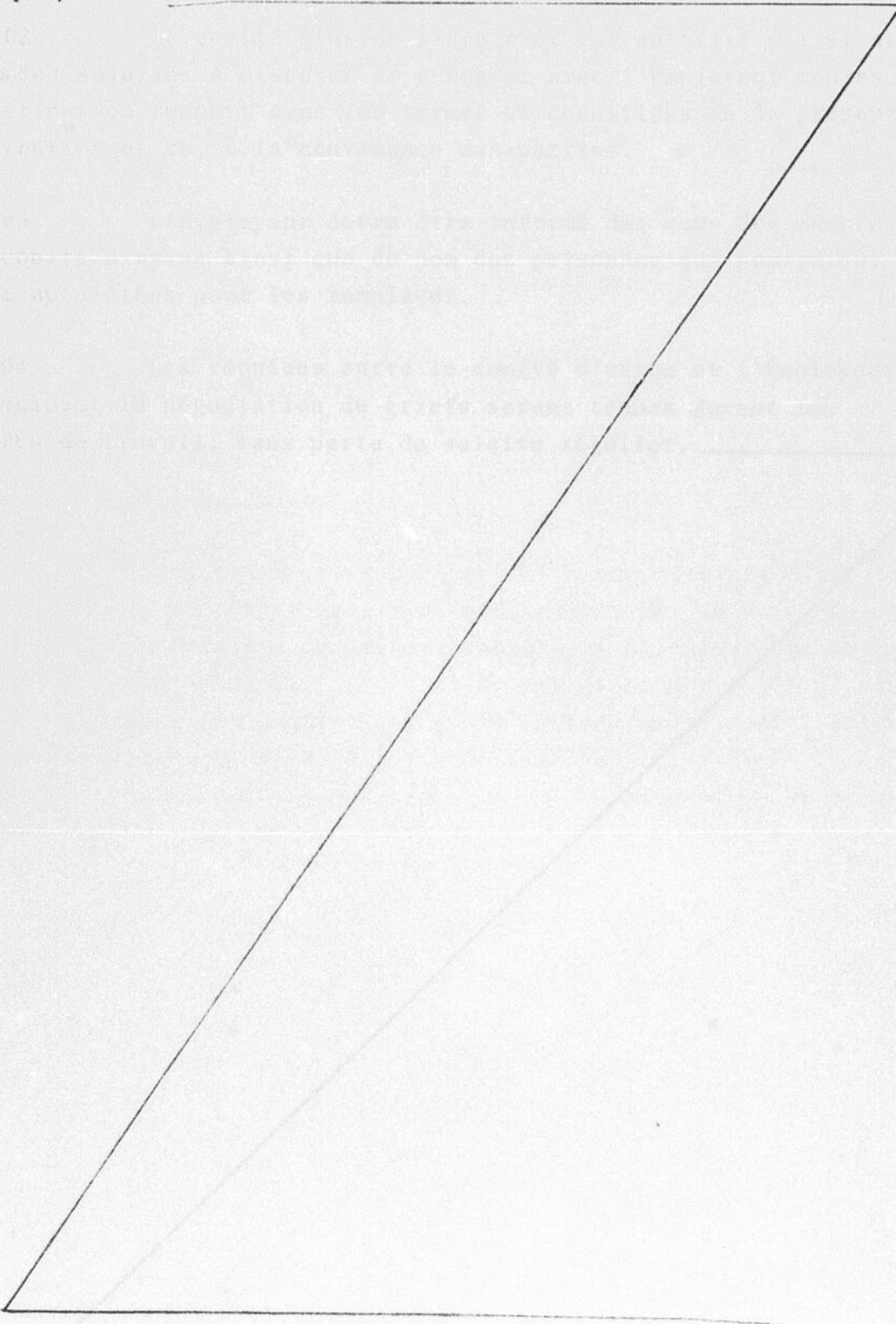
c) Le comité de sécurité décide, s'il juge ladite opération anormalement dangereuse pour la sécurité personnelle de l'employé, d'arrêter ladite opération jusqu'à ce qu'un correctif y soit apporté; ce salarié sera assigné à un autre poste disponible dans l'usine en conformité avec les dispositions d'ancienneté et sans perte de salaire;

d) L'employé ayant avisé son contremaître selon les dispositions ci-haut peut arrêter de travailler sans perte de salaire jusqu'à ce qu'il y ait intervention du comité de sécurité. Advenant que le comité de sécurité ne s'entende pas sur l'arrêt de l'opération concernée, l'employé peut déposer un grief directement à la deuxième étape.



ARTICLE 16 - AFFICHAGE D'AVIS ET AVANTAGES

16.01 Les avis officiels de l'Union pourront être affichés dans les départements aux endroits habituels dans l'usine, sur des tableaux fournis et désignés à cette fin par l'Employeur.



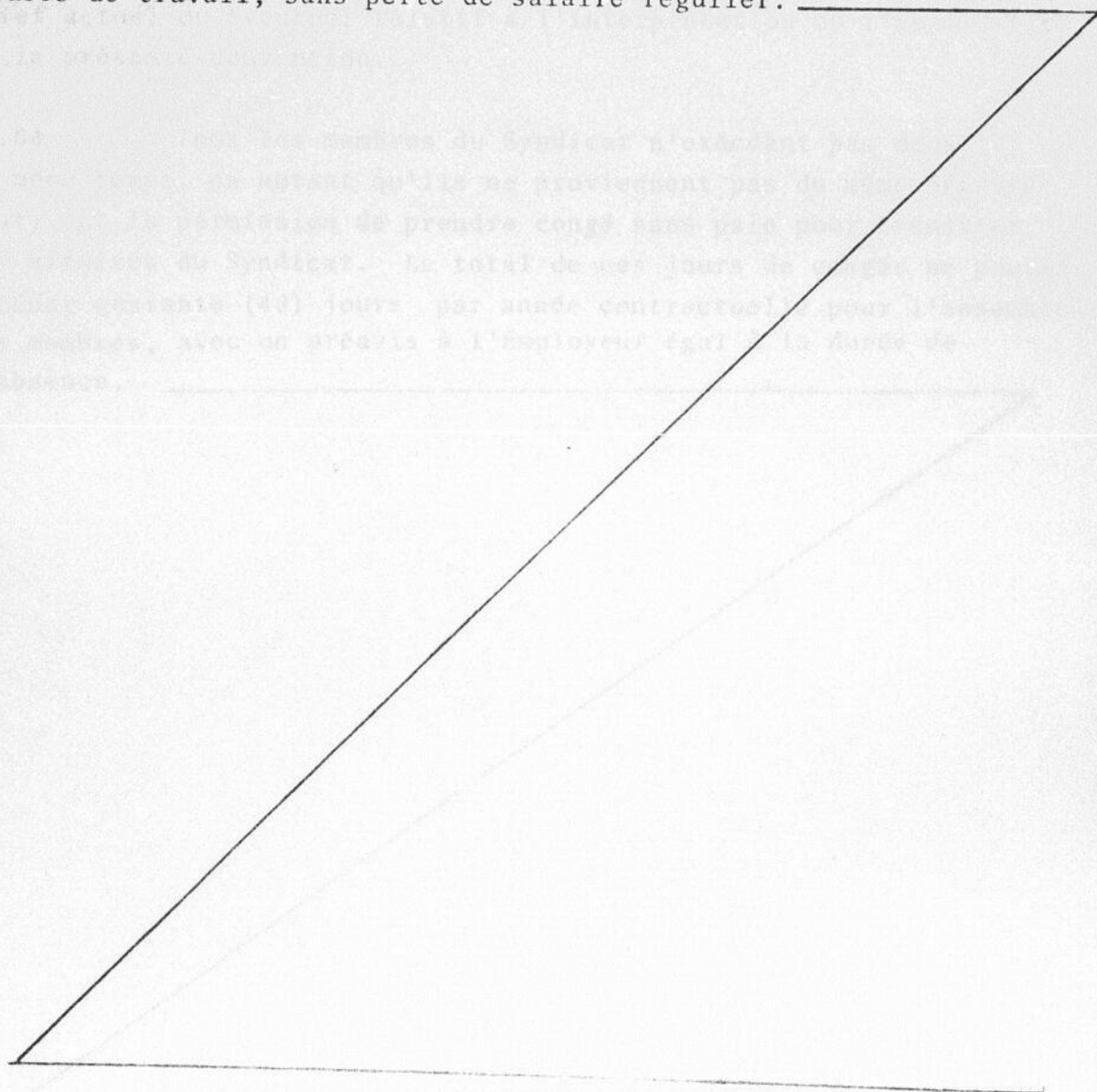
ARTICLE 17 - COMITE D'USINE

17.01 Les salariés seront représentés par un comité d'usine formé de deux (2) personnes choisies parmi et par eux-mêmes.

17.02 Le comité d'usine a droit et est autorisé par et aux noms des salariés à discuter et à régler avec l'Employeur toutes les questions en rapport avec les termes et conditions de la présente convention et ce, à la convenance des parties.

17.03 L'Employeur devra être informé des noms des membres du comité d'usine ainsi que du nom des personnes qui pourraient être appointées pour les remplacer.

17.04 Les réunions entre le comité d'usine et l'Employeur y incluant la négociation de griefs seront tenues durant les heures de travail, sans perte de salaire régulier.



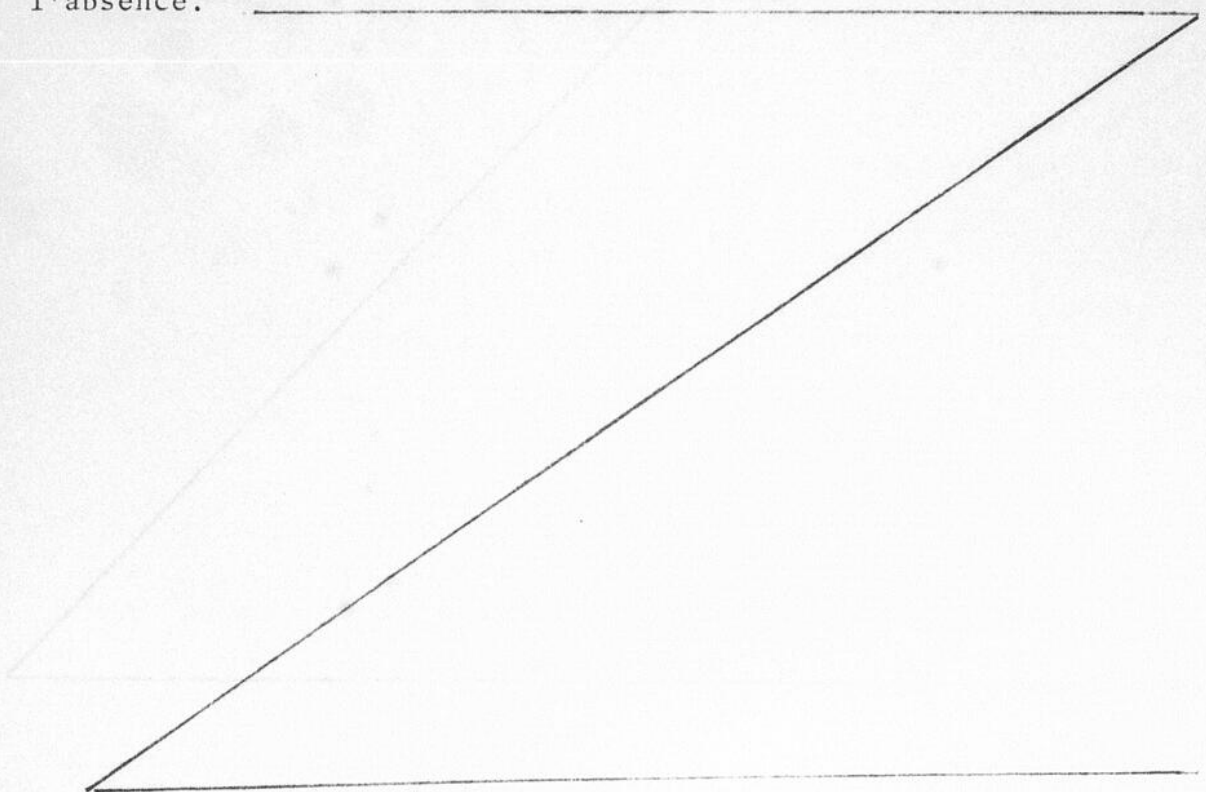
ARTICLE 18 - LIBERTES SYNDICALES

18.01 Lorsqu'un représentant autorisé du Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications - local 145 qui n'est pas un salarié, désire parler à l'un ou l'autre salarié dans l'établissement au sujet d'un grief ou d'une affaire syndicale relativement à la convention, il doit obtenir l'autorisation préalable du directeur du personnel et doit alors appeler le ou les représentants des salariés à un endroit où ils peuvent conférer privément.

18.02 Le saarié convoqué par la direction sera informé auparavant si le sujet à être discuté est d'ordre personnel ou relatif à la convention collective. Dans ce dernier cas, il est convenu que le salarié peut demander de se faire accompagner par son délégué.

18.03 L'Employeur s'engage à recevoir sur rendez-vous, dans ses locaux, les représentants autorisés du Syndicat, ses conseillers techniques et ses agents d'affaires pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel relatif à l'interprétation ou l'application de la présente convention.

18.04 Tous les membres du Syndicat n'exécdant pas deux (2) en même temps, en autant qu'ils ne proviennent pas du même département, ont la permission de prendre congé sans paie pour transiger les affaires du Syndicat. Le total de ces jours de congés ne pourra excéder quarante (40) jours par année contractuelle pour l'ensemble des membres, avec un préavis à l'Employeur égal à la durée de l'absence.

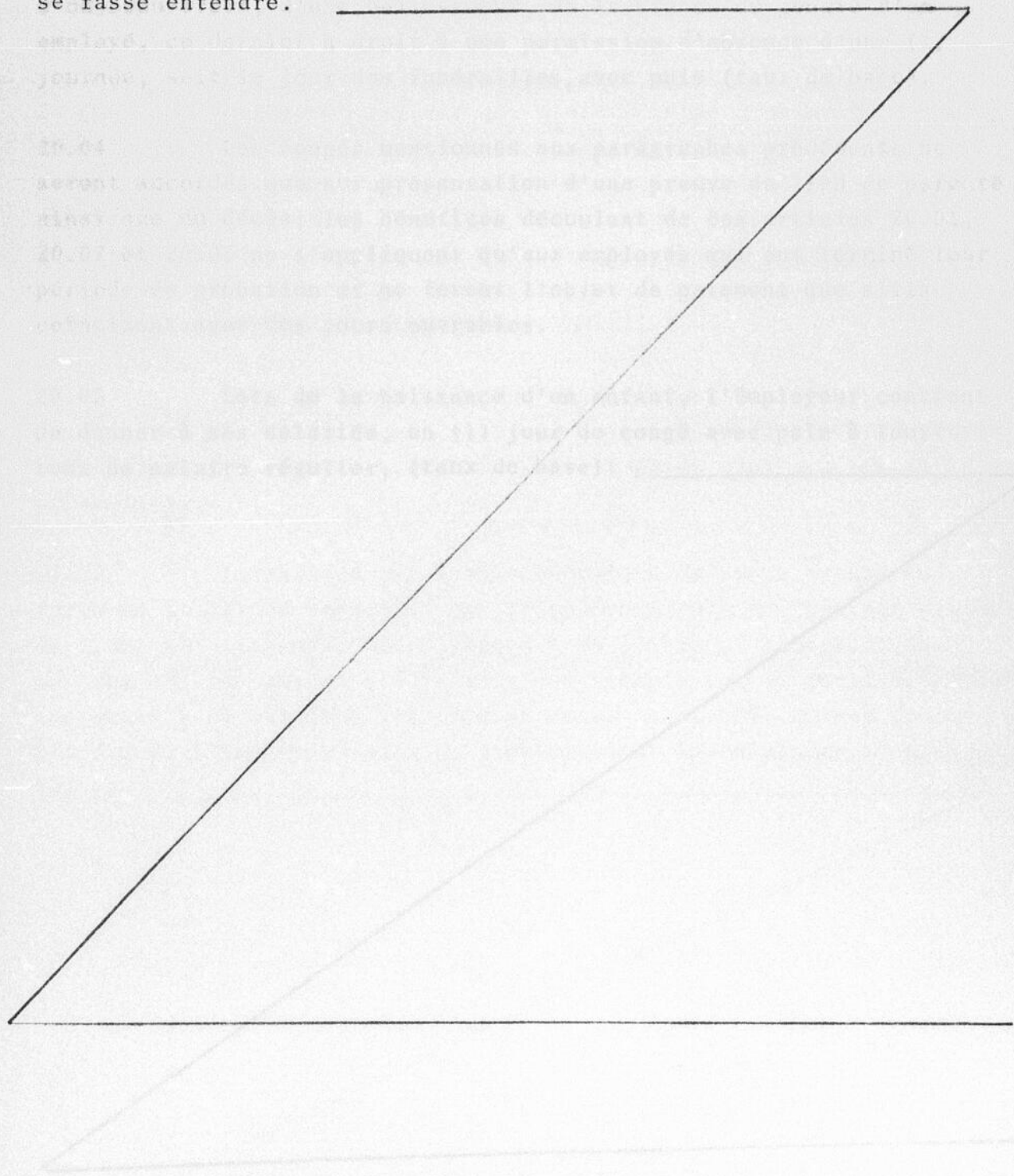


ARTICLE 19 - PERIODE DE REPOS ET DE LAVAGE

19.01 Tous les salariés auront droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes au cours de l'avant-midi et de dix (10) minutes au cours de l'après-midi, pour chaque journée de travail.

19.02 Une période de cinq (5) minutes avant la fin de chaque période régulière de travail sera accordée à tous les salariés dans le but de se préparer au départ.

Il est entendu qu'aucun employé ne peut quitter son poste de travail avant que la cloche annonçant cette période ne se fasse entendre.



ARTICLE 20 - CONGES DE DECES ET DE NAISSANCE

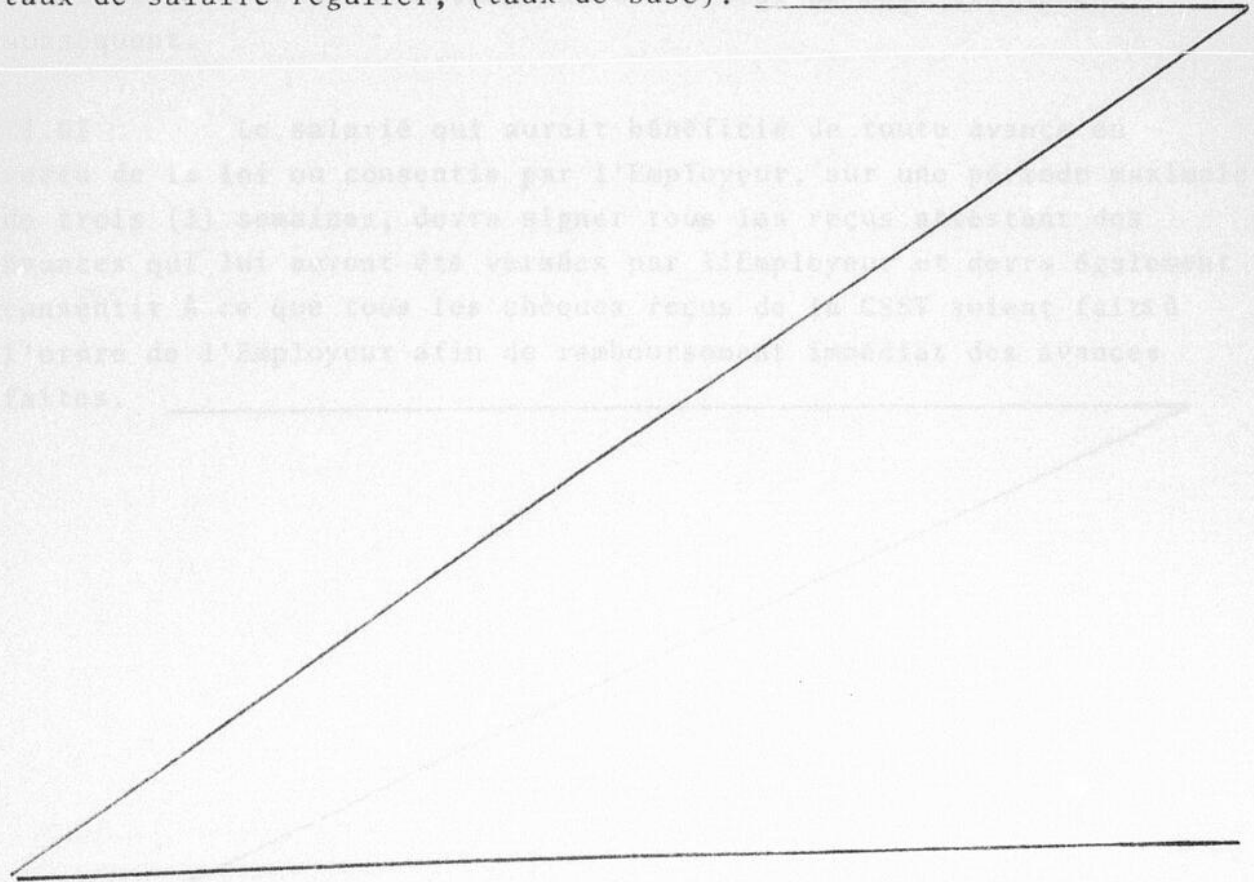
20.01 En cas de décès du conjoint ou des enfants d'un employé, ce dernier a droit à une permission d'absence de cinq (5) jours consécutifs avec paie (taux de base), le premier de ces jours étant le jour du décès.

20.02 Dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur d'un employé, ce dernier a droit à une permission d'absence de trois (3) jours consécutifs avec paie (taux de base), le premier de ces jours étant le jour du décès.

20.03 Dans le cas du décès de la belle-mère, du beau-père, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, de la bru ou du gendre d'un employé, ce dernier a droit à une permission d'absence d'une (1) journée, soit le jour des funérailles, avec paie (taux de base).

20.04 Les congés mentionnés aux paragraphes précédents ne seront accordés que sur présentation d'une preuve du lien de parenté ainsi que du décès; les bénéfices découlant de ces articles 20.01, 20.02 et 20.03 ne s'appliquent qu'aux employés qui ont terminé leur période de probation et ne feront l'objet de paiement que s'ils coïncident avec des jours ouvrables.

20.05 Lors de la naissance d'un enfant, l'Employeur convient de donner à ses salariés, un (1) jour de congé avec paie à leur taux de salaire régulier, (taux de base).



ARTICLE 21 - SALAIRE EN CAS D'ACCIDENT

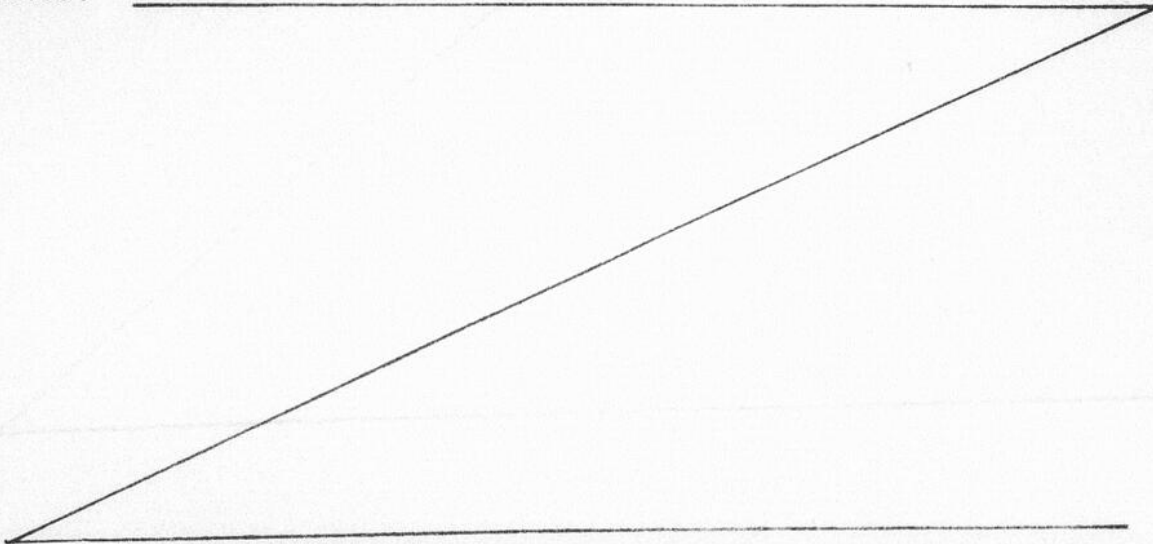
21.01 Un employé victime d'un accident de travail et qui a besoin de premiers soins, ne perd pas de salaire pour le temps requis pour recevoir lesdits premiers soins sur les lieux de la Compagnie ou à l'extérieur, le jour-même de l'accident.

21.02 Lorsque dans la même journée où il subit un accident de travail, un salarié doit se rendre chez un médecin de l'extérieur ou à l'hôpital pour y être traité et s'il n'est pas autorisé à reprendre le travail la même journée, il sera considéré à son travail habituel et payé en conséquence pour la journée entière; pour bénéficier de cette disposition, l'employé doit fournir à l'Employeur une preuve écrite de l'ordre médical de ne pas reprendre le travail.

21.03 Lorsqu'un salarié qui a été victime d'un accident de travail et qui a été autorisé à reprendre le travail, doit s'absenter en dehors de l'usine pour subir des traitements additionnels en rapport avec l'accident dont il a été victime, sera considéré à son travail et payé en conséquence pour le temps perdu pour tels soins sur présentation de documents précis justifiant une telle absence et indiquant l'heure du départ de l'hôpital.

21.04 Afin de bénéficier des dispositions mentionnées aux paragraphes 21.01, 21.02 et 21.03, le contremaître devra être avisé immédiatement de tout accident de travail et de tout traitement subséquent.

21.05 Le salarié qui aurait bénéficié de toute avance en vertu de la loi ou consentie par l'Employeur, sur une période maximale de trois (3) semaines, devra signer tous les reçus attestant des avances qui lui auront été versées par l'Employeur et devra également consentir à ce que tous les chèques reçus de la CSST soient faits à l'ordre de l'Employeur afin de remboursement immédiat des avances faites.



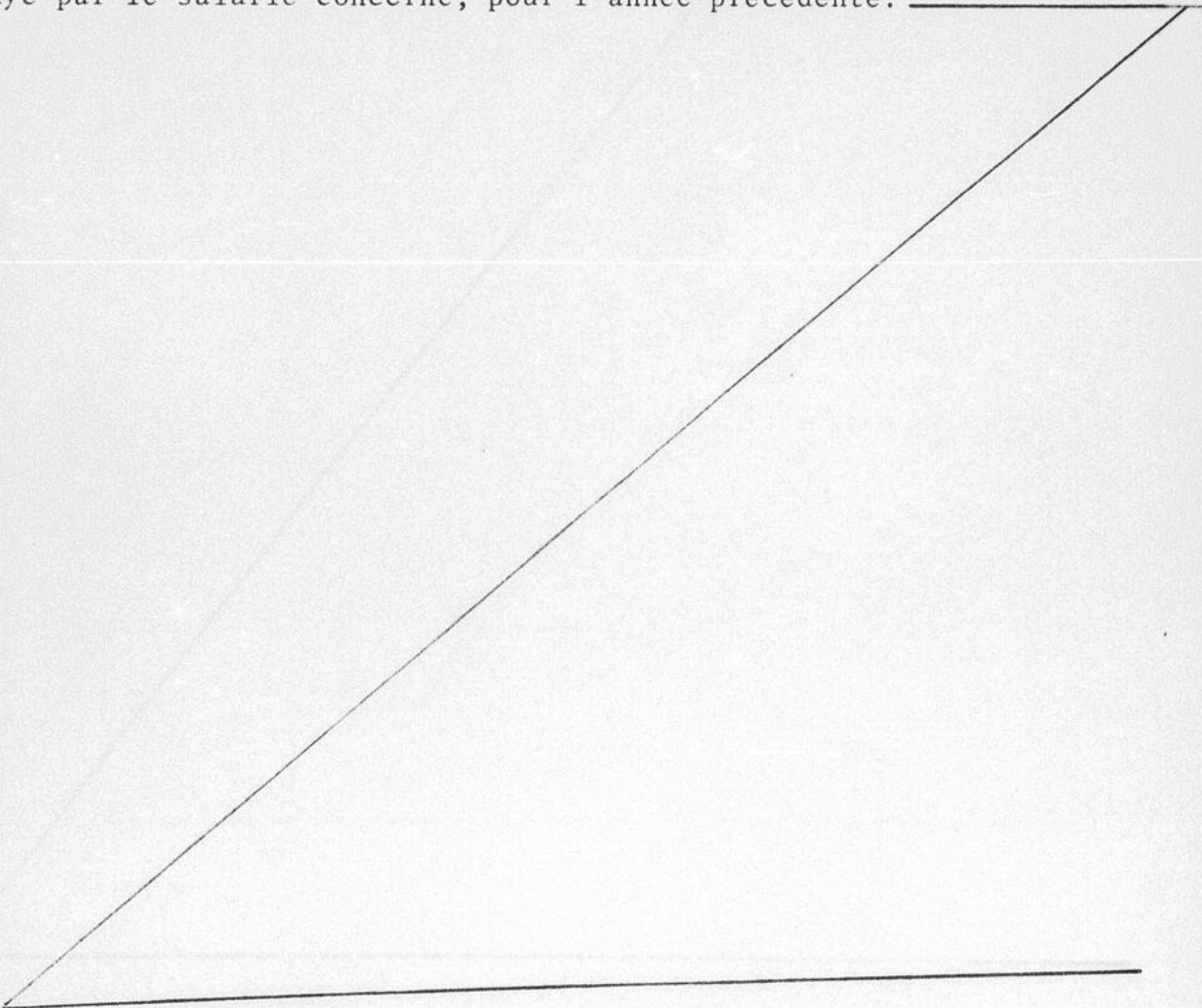
ARTICLE 22 - PAIE

22.01 L'Employeur s'engage à effectuer la paie le jeudi avant-midi de chaque semaine. Si le jour de paie ou le vendredi est un jour chômé, la paie aura lieu le jour ouvrable précédent.

22.02 Tout salarié doit recevoir avec sa paie un bulletin de paie qui comporte les mentions:

- le nom de l'Employeur;
- les nom et prénoms du salarié;
- le numéro de matricule du salarié;
- la date du paiement et les périodes de travail qui correspondent au paiement;
- le nombre d'heures normales;
- le nombre d'heures majorées;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des retenues faites;
- le montant du salaire net versé au salarié.

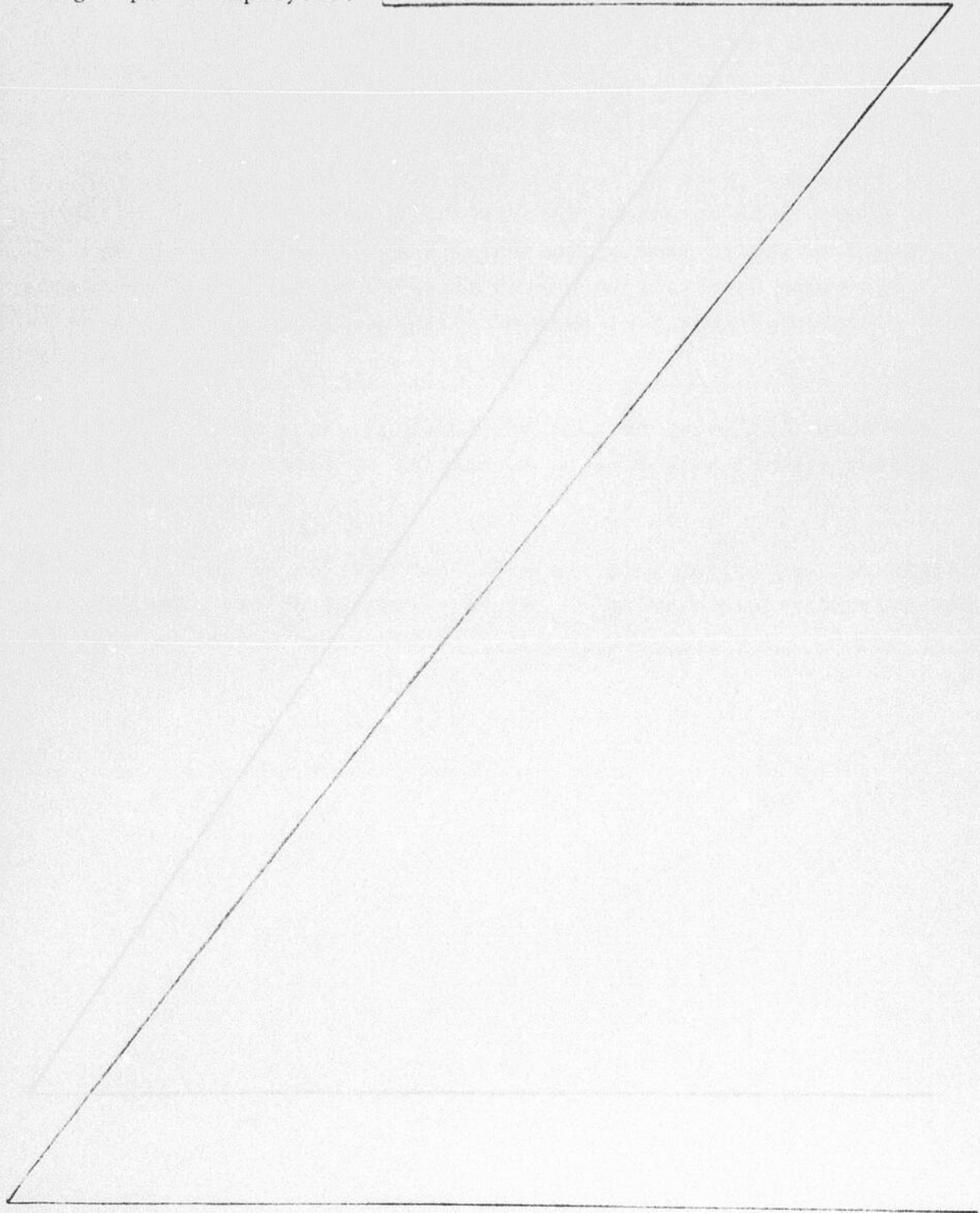
22.03 L'Employeur s'engage à inscrire sur les formules d'impôt fédéral et provincial le montant de cotisations syndicales total payé par le salarié concerné, pour l'année précédente.



ARTICLE 23 - CONGES DE JURE ET DE DONNEUR DE SANG

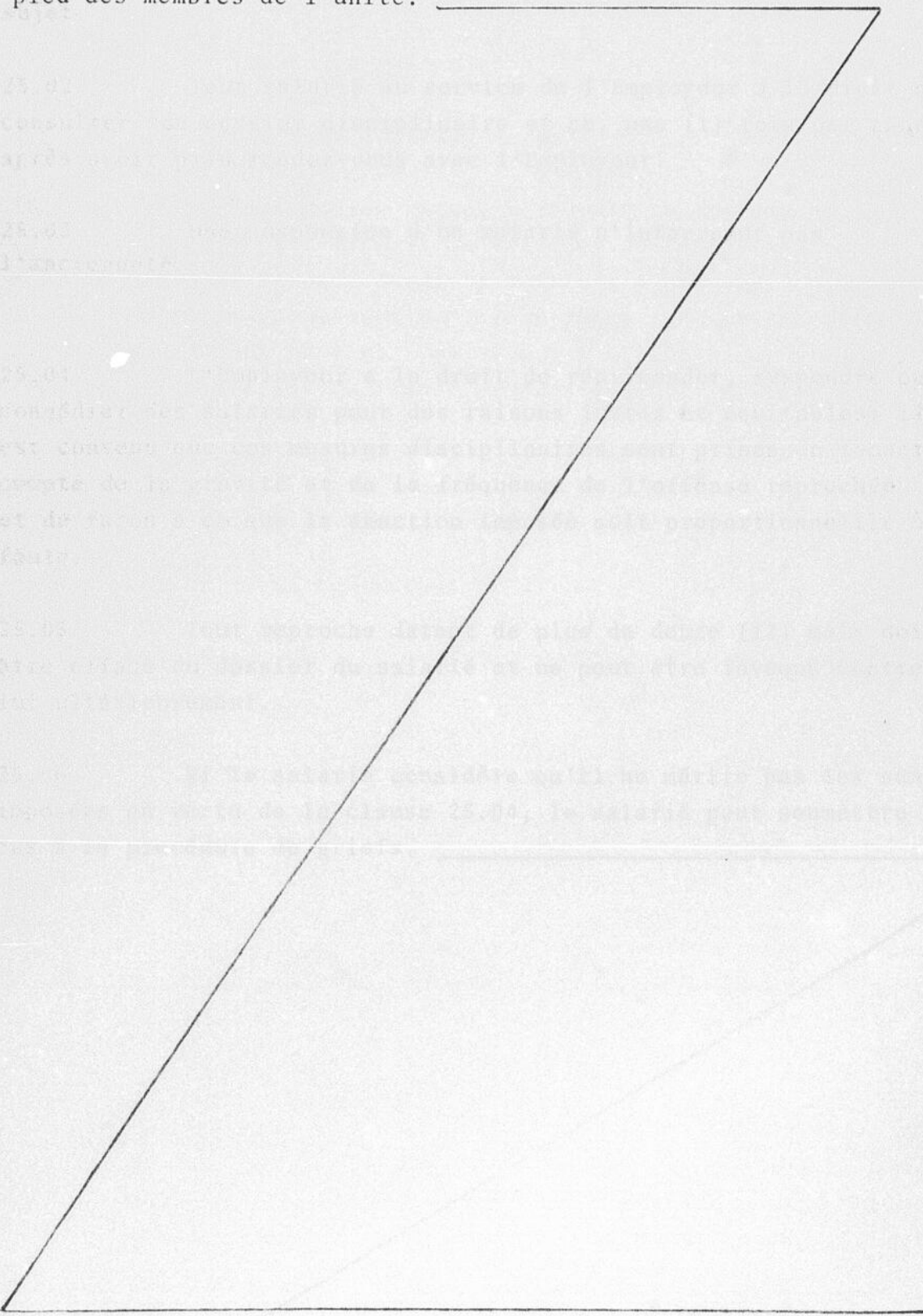
23.01 Lorsqu'un salarié est appelé à se présenter et à servir comme juré, l'Employeur comble la différence entre les honoraires qu'il reçoit pour ce service alors qu'il est à la Cour et le salaire normal qu'il aurait reçu s'il avait travaillé.

23.02 Il est convenu que tout salarié requis pour donner du sang a droit à une permission d'absence de une (1) heure sans perte de salaire. Une preuve de la demande peut cependant être exigée par l'Employeur.



ARTICLE 24 - SOUS-CONTRAT

24.01 L'Employeur n'octroiera pas à sous-contrat, du travail normalement effectué par les membres de l'unité de négociation, si cet octroi est la cause directe de mises à pied des membres de l'unité.



ARTICLE 25 - MESURES DISCIPLINAIRES

25.01 Dans le cas d'une mesure disciplinaire quelconque, la Compagnie en imposant cette mesure communique par écrit au travailleur concerné et au Syndicat un avis donnant les précisions à ce sujet.

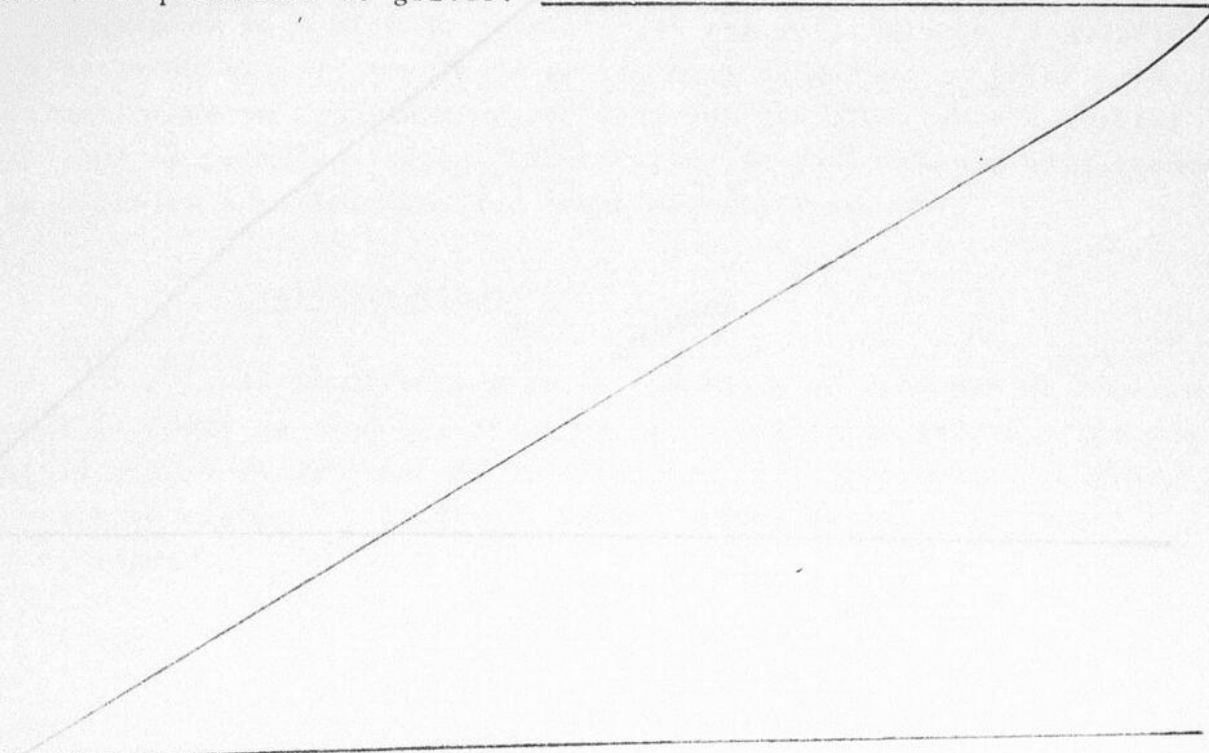
25.02 Tout salarié au service de l'Employeur a le droit de consulter son dossier disciplinaire et ce, une (1) fois par année, après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur.

25.03 Une suspension d'un salarié n'interrompt pas l'ancienneté.

25.04 L'Employeur a le droit de réprimander, suspendre ou congédier des salariés pour des raisons justes et équitables; il est convenu que ces mesures disciplinaires sont prises en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée et de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute.

25.05 Tout reproche datant de plus de douze (12) mois doit être effacé du dossier du salarié et ne peut être invoqué contre lui ultérieurement.

25.06 Si le salarié considère qu'il ne mérite pas les sanctions imposées en vertu de la clause 25.04, le salarié peut soumettre son cas à la procédure de griefs.

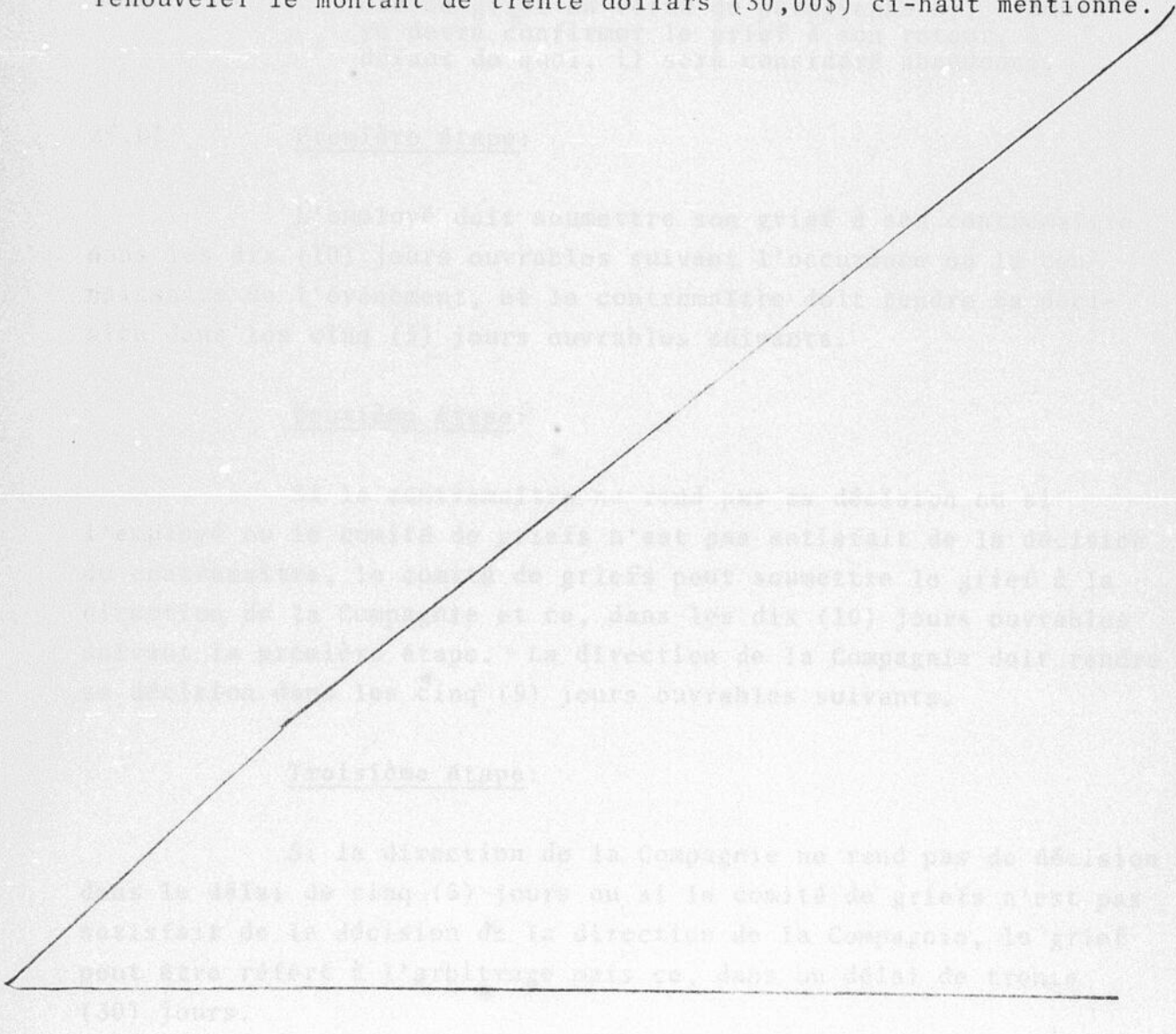


ARTICLE 26 - VETEMENTS ET OUTILS

26.01 L'Employeur fournira des vêtements et des gants adéquats aux salariés travaillant à:

- la colle
- la laine minérale
- le métal
- le bois (déchargement)

26.02 L'Employeur s'engage à fournir un montant de trente dollars (30,00\$) pour l'achat de bottines de sécurité à tout employé pour qui le port desdites bottines a été jugé obligatoire par le comité de sécurité. Un (1) an après l'achat de ces bottines, sur recommandation du comité de sécurité, l'Employeur s'engage à renouveler le montant de trente dollars (30,00\$) ci-haut mentionné.



ARTICLE 27 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

27.01 Un grief signifie toute mésentente concernant l'interprétation et l'application de cette convention. Un grief peut être formulé:

- a) Par le salarié concerné, en présence, s'il le désire, d'un membre du comité de griefs;
- b) Par le comité de griefs dans le cas d'un salarié absent pour maladie, vacances, mise à pied ou congé autorisé, au nom du salarié;
- c) Par l'Union dans le cas d'un grief de nature collective;
- d) Dans le cas d'un grief de l'Union, autre que celui prévu au paragraphe c), l'Union s'adressera à la Compagnie à compter de la deuxième (2ième) étape de la procédure de griefs. Au cas de grief en vertu du paragraphe b), l'employé devra confirmer le grief à son retour, à défaut de quoi, il sera considéré abandonné.

27.02 Première étape:

L'employé doit soumettre son grief à son contremaître dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'occurrence ou la connaissance de l'événement, et le contremaître doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Deuxième étape:

Si le contremaître ne rend pas sa décision ou si l'employé ou le comité de griefs n'est pas satisfait de la décision du contremaître, le comité de griefs peut soumettre le grief à la direction de la Compagnie et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la première étape. La direction de la Compagnie doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Troisième étape:

Si la direction de la Compagnie ne rend pas de décision dans le délai de cinq (5) jours ou si le comité de griefs n'est pas satisfait de la décision de la direction de la Compagnie, le grief peut être référé à l'arbitrage mais ce, dans un délai de trente (30) jours.

ARTICLE 27
27.03 Les délais aux diverses étapes de la procédure de griefs ne pourront être prolongés qu'après entente écrite entre les parties.

27.04 S'il y a des discussions entre la Compagnie et les délégués et/ou les salariés durant les heures de travail, concernant la procédure de griefs, ces discussions se feront sans perte de salaire pour les employés concernés ou les délégués.

28.03 Pour tout grief soumis à la procédure disciplinaire des mesures disciplinaires.

28.04 Dans le cas où un grief est soumis à la procédure disciplinaire.

a) Pénalité de suspension de travail

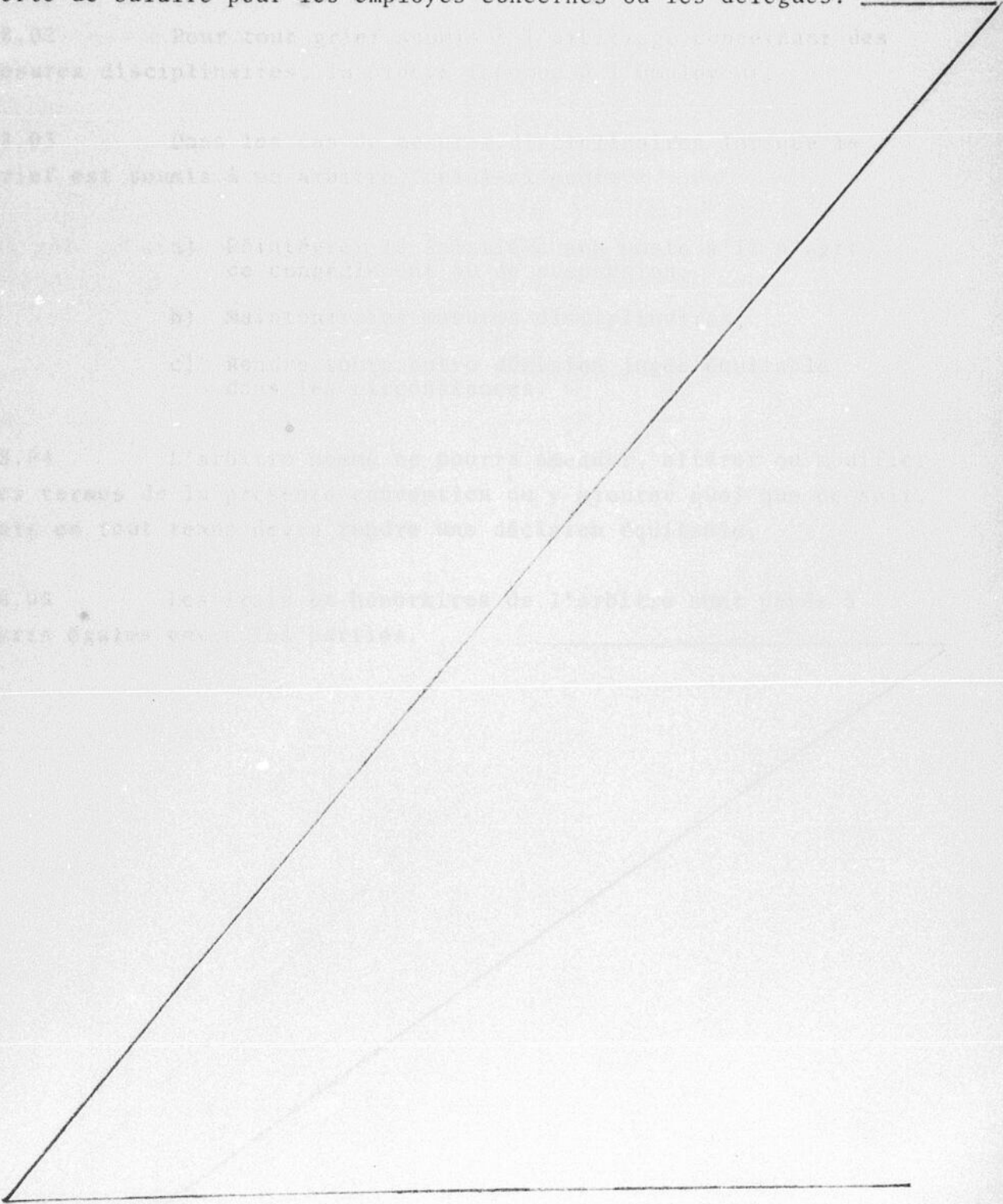
b) Suspension de travail

c) Amende

28.04 L'absence de l'employé pendant les heures de travail en vertu des termes de la présente convention de travail ne sera pas considérée comme un motif de suspension de travail.

28.05 Les mesures disciplinaires de l'employé ne seront pas prises contre les délégués.

28.06 Les mesures disciplinaires de l'employé ne seront pas prises contre les délégués.



ARTICLE 28 - ARBITRAGE

28.01 Lorsqu'un grief est porté à l'arbitrage, les parties essaieront de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. Lorsque l'Employeur et le Syndicat ne pourront s'entendre sur le choix d'un arbitre, une des parties peut alors demander au Ministre du travail et de la main-d'oeuvre de nommer ledit arbitre.

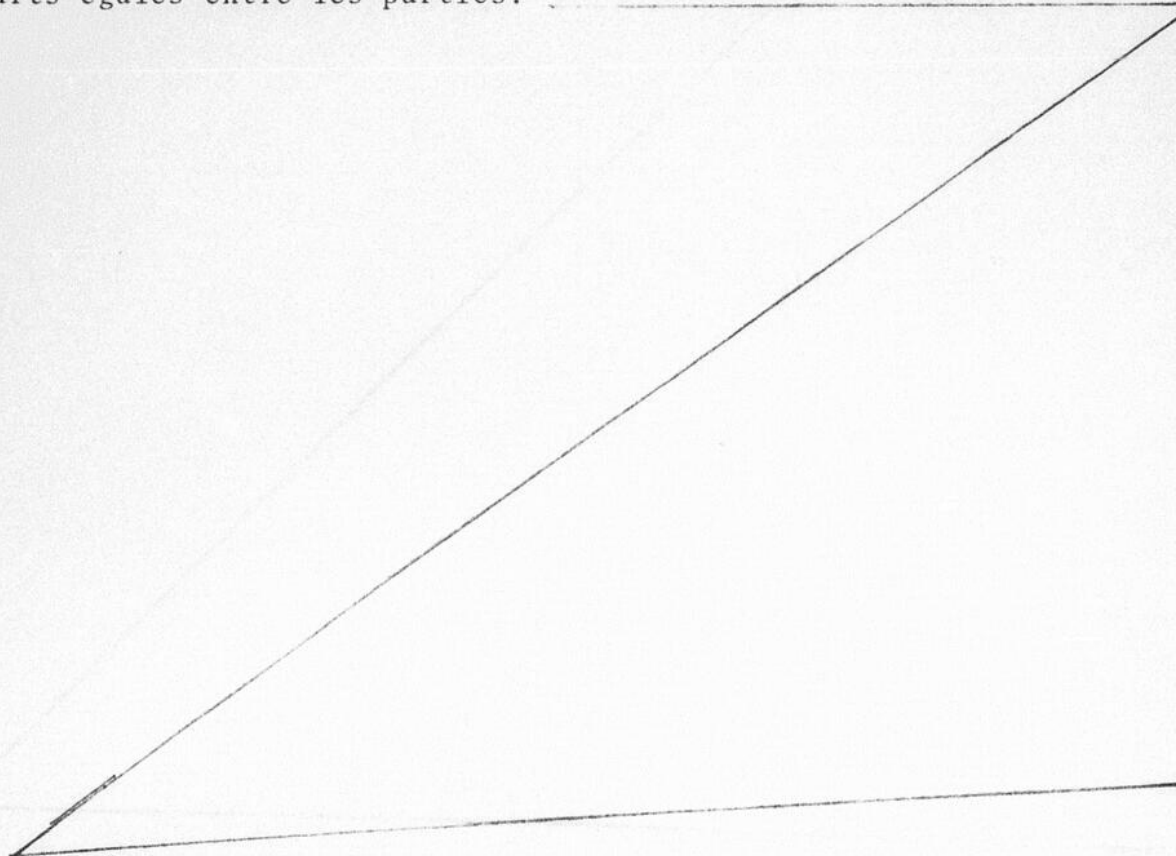
28.02 Pour tout grief soumis à l'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, la preuve incombe à l'Employeur.

28.03 Dans les cas de mesures disciplinaires lorsque le grief est soumis à un arbitre, celui-ci peut:

- a) Réintégrer le salarié à son poste s'il s'agit de congédiement ou de suspension;
- b) Maintenir les mesures disciplinaires;
- c) Rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances.

28.04 L'arbitre nommé ne pourra amender, altérer ou modifier les termes de la présente convention ou y ajouter quoi que ce soit, mais en tout temps devra rendre une décision équitable.

28.05 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales entre les parties.



ARTICLE 29 - DISPOSITIONS GENERALES

29.01 A compter de trois (3) mois de la signature des présentes, l'Employeur aménagera un endroit approprié pour la prise des repas.

29.02 Les espaces de stationnement situés entre les deux (2) premières grandes portes de l'établissement seront réservés à l'administration et le reste des places disponibles sera accordé au bénéfice des employés.

29.03 Erreur sur la paie

L'Employeur s'engage à rembourser immédiatement tout montant supérieur à dix dollars (10,00\$) qui aurait été oublié sur la paie d'un salarié. Dans le cas d'erreur de moins de dix dollars (10,00\$), ce montant est remboursable à la paie suivante.

ARTICLE 30 - DUREE DU CONTRAT

30.01 La présente convention collective de travail demeurera en vigueur pour deux (2) ans.

30.02 Les termes de cette convention demeureront effectifs et en vigueur durant les négociations de son renouvellement jusqu'à l'acquisition du droit de grève et lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal
ce 17 ième jour de juil. 1983.

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

STE-MARIE ET LAURENT INC.

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

Par: *[Signature]*

Par: *[Signature]*

[Signature]

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

Nonobstant l'article 3.02 de la présente convention collective, il est convenu entre les parties que M. Giuseppe Sciannamblo, contremaître", ne sera pas affecté par ladite clause et demeurera contremaître à l'emploi de la Compagnie pouvant effectuer tout travail qui incombe normalement à un salarié régulier, dans le département de rembourrage.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal
ce 17 ième jour de Juil 1983.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

STE-MARIE ET LAURENT INC.

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

Par: *[Signature]*

Par: *[Signature]*

[Signature]

[Signature]

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

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

RETARD

Les parties conviennent que les trois (3) premières minutes de retard de chaque employé ne seront pas pénalisées et les pénalités s'effectueront pas la suite par tranches de cinq (5) minutes. Exemple:

Retard au-delà de trois (3) minutes: pénalité de cinq (5) minutes.

Retard au-delà de huit (8) minutes: pénalité de dix (10) minutes.

Retard au-delà de treize (13) minutes: pénalité de quinze (15) minutes, et ainsi de suite.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,
ce 17^e ième jour de JULLET 1983.

STE-MARIE ET LAURENT INC.

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

Par: *A. L. L...*

Par: *Paul Séguin*

François L. L...

Paul Séguin

LETTRE D'INTENTION

L'Employeur transmettra les messages téléphoniques aux salariés qui pourront retourner l'appel lors de leur pause-café ou à l'occasion de leur période de repas. Cependant, dans les cas d'urgence, l'Employeur verra à transmettre les messages immédiatement et permettra au salarié de communiquer aussitôt.

EN FOI DE QUOI, la Compagnie a signé à Montréal,
ce 17^e ième jour de Juillet 1983.

STE-MARIE ET LAURENT INC.

Par: 

Francis J. Massé

LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent que M. Maurice Richer, contremaître, deviendra chef d'équipe pour la Compagnie Ste-Marie et Laurent Inc. et sera intégré dans l'unité de négociation.

Il est convenu entre les parties que les années de service de M. Richer seront cumulées au chapitre de l'ancienneté.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 17^{ième} jour de juillet 1983.

STE-MARIE ET LAURENT INC.

SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS - LOCAL 145 (U.T.I. - F.T.Q.)

Par: *[Signature]*

Par: *[Signature]*

[Signature]

[Signature]

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: STE-MARIE ET LAURENT INC.
12,240, Albert-Hudon
Montréal (Québec)

ET: SYNDICAT QUEBÉCOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS - LOCAL 145
(U.T.I. - F.T.Q.)
627, rue Faillon est
Montréal (Québec)

En considération de l'entente intervenue entre les parties relativement à une convention collective de travail régissant les salariés de la Compagnie, et en considération du retour au travail desdits salariés à la suite de l'arrêt de travail en cours depuis le ou vers le 12 avril 1983, les parties conviennent de ce qui suit:

1.- Aucune mesure disciplinaire ne sera imposée par la Compagnie ou aucun de ses représentants par suite d'événements liés à cet arrêt de travail ou au rôle joué par des salariés durant l'arrêt de travail, ou par suite de toutes actions ou omissions de salariés durant l'arrêt de travail;

2.- Aucune action et aucune procédure ne sera prise devant les Tribunaux relativement aux événements ci-dessus et/ou relativement à leurs conséquences par la Compagnie contre le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications - Local 145 et ses organismes affiliés et/ou ses représentants ou qui que ce soit d'entre eux;

3.- Aucune action et aucune procédure ne sera prise devant les Tribunaux par le Syndicat et ses organismes affiliés relativement aux événements ci-dessus et/ou relativement à leurs conséquences contre l'employeur ou ses représentants ou qui que ce soit d'entre eux;

4.- Sauf pour un salarié en période d'essai le service continu d'un salarié ne sera pas considéré comme ayant été interrompu par l'arrêt de travail et il est réputé avoir accumulé de l'ancienneté pendant l'arrêt de travail, conformément aux dispositions de la convention collective;

5.- Le retour au travail s'effectuera le ou vers le ^{1^{er} août} ~~18 juillet~~ 1983; les employés mentionnés à l'annexe "A" seront rappelés au travail et tous ceux non mentionnés audit annexe seront considérés comme étant mis à pied;

6.- ~~Les employés désirant se prévaloir de leurs vacances pour l'année 1983 (durée maximale de deux (2) semaines) devront donner un avis préalable de quinze (15) jours à l'employeur, il est cependant convenu que les employés rappelés ne pourront prendre leur période de vacances en même temps; en ce qui concerne la paie de vacance, les employés non rappelés et non mentionnés à l'annexe "A" auront droit à leur paie de vacances dans les trente (30) jours du retour au travail. Pour les employés rappelés au travail en date du ^{1^{er} août} ~~18 juillet~~ 1983, ils auront droit à leur paie de vacances dans les quatre-vingt-dix (90) jours du retour au travail; il est convenu entre les parties que messieurs Jean Mongrain et Antonio Perez prendront leurs vacances du 18 juillet 1983 au 29 juillet 1983 inclusivement;~~

LES VACANCES SONT CONSIDÉRÉES COMME AYANT ÉTÉ PRISES LORS DU RETOUR AU TRAVAIL .../2

RS
RS

7.- L'employeur rappelle au travail par téléphone ou télégramme les salariés qui étaient à son emploi et qui travaillaient pour lui le ou vers le 11 avril 1983; le rappel se fera selon l'ancienneté ~~et selon les besoins de la Compagnie~~, en autant que les salariés rappelés puissent remplir les exigences normales du poste à combler;

8.- Un salarié qui ne se présente pas au travail est considéré comme ayant démissionné sauf s'il est dans l'impossibilité de se présenter au travail à la date fixée et dans un tel cas, il bénéficie de cinq (5) jours additionnels de délai;

9.- La présente entente fait partie intégrante de la convention collective à être signée entre les parties.

RS

SIGNE A MONTREAL, ce 17^e JOUR DE JUILLET 1983

RS

RS

RS

RS

STE-MARIE ET LAURENT INC.

SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS - LOCAL 145
(U.T.I. - F.T.Q.)

A. d. Coust

René Sénéchal

François Marc

Paul Legrand

A N N E X E "A"

CAMPANELLA, Giovanni	6215 Sulte, St-Léonard	322-7735
DARBOUZE, Albert	7826 boul. Lévesque St-François	665-1960
ESPOSITO, Francesci	8780 Viau	322-5457
LAVOIE, Raymond	27 Marchand, St-Roch de L'Achigan	588-4364
LONGVAL, H.-Georges	3052 St-Pierre, Mascouche	474-2268
MONGRAIN, Jean	6290 Christophe-Colomb app. #2	271-5544
PAOLITO, Rocco	11,681 Damasse Potvin, Rivière des Prairies	648-0714
PEREZ, Antonio	1129 Dominion, Greenfield Park	676-9770
PLEAU, Eugène	9295, 21ième Avenue, St-Michel	322-7731
RICHER, Maurice		
SENECAL, René	1423 Dupuis, Mascouche	474-2071