NOM

NO
08197-6

C.A.E. 2890 NO.CONV. 81976
AFFIL. 7 NB.EMPL. 199
EMP.COUV.99 ET.GEOG. 65260 63
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M99507001
DATE ENR.840312

ent du Québec
commissaire
travail

08197-6

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 2 1 1 7

que le Commissaire Général du Travail a reçu
nt l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

99507-01

Objet	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3297-02
Date	Signature: 83-11-15	Réception: 83-11-17	Durée	Du: 83-04-15	Au: 85-10-14	Nombre de salariés régis par la convention collective: 103

Association	Employeur
☒ Déposant Union de l'émprimerie et des Communications graphiques local N 41 Printing and graphic Communications Union loc. N 41 Att: Jacques Lavigne ch. 501 455 O. St-ANtoine Mtl P.Q.H2Z 1J1	☐ Déposant Montreal Standard Division de Compagnie de Journaux Canadiens Ltée 8181 Royden Road QK, Montréal,Québec H4P 2J7

Unité de négociation

Les Pressiers

Région	06-06	Activité	2860(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

Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: The Montreal Standard (1973) Limited Il y aurait lieu d'indiquer tout changment pour éviter toute erreur administrative.Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	83-12-20

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

RECHERCHE

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

08197-6

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 2 1 1 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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

M-95507-01

Objet	[ ] 1ière convention [x] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3297-09
Date	Signature: 83-11-15 / Reception: 83-11-17	Durée: Du 83-04-15 Au 85-10-14	Nombre de salariés régis par la convention collective: 26

Association	Employeur
[x] Déposant Union del'Imprimerie et des Communications graphiques loc. N41 Printing and Graphic Communications Union loc.N41 Att: JacquesLavigne 455 OUest St-Antoine ch501 Montréal,Québec H2Z 1J1	[ ] Déposant Montreal Standard Division de Compagnie de Journaux Canadiens Ltée 8181 Royden Road Montréal,Québec H4P 2J7

Unité de négociation

The employees of the maintenance department at the rotogravure plant of the Montreal Standard Publishing Company Limited at 8181 Royden Road, Town of Mount Royal P.Q. Includeing plant carpenters plant and press machiniste paint and press electricians plant plumbers electronic-Electrical service - men and helpers.

Région	Activité	Affiliation
06-06	2860(5)	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

Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: The Montreal Standard (1973) Ltd Il y aurait lieud'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	83-12-20

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

003 (011)

RECHERCHE

08197-6

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 2 1 1 9

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé M99507-01

Objet	[ ] 1ière convention [x] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3297-11
Date	Signature: 83-11-15 Réception: 83-11-17	Durée: Du 83-04-15 Au 85-10-14	Nombre de salariés régis par la convention collective: 52

Association	Employeur
[x] Déposant Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques loc. N41 Printing and graphic Communications Union local N 41 Att: Jacques Lavigne 455 OUest St-Antoine ch. 501 Montréal, QuébecH2Z 1J1	[ ] Déposant Montreal Standard Division de Compagnie de Journaux Canadiens Ltée 8181 Royden Rodd Montréal,Québec H4P 2J7 OK

Unité de négociation

Tous les salariés dans le département de l'expédition (mailroom) excepté ceux exclus par le Code du Travail.

Région	Activité	Affiliation
06-06	2860(5)	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

Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de lemployeur figure comme suit: The Montreal Standard (1973) Limited Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David /ms

Date: 83-12-20

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

003 (011)

RECHERCHE

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

08197-6

Dépôt N°: 8 3 1 2 1 2 0

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

M-995070

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3297-13

Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-11-15	83-11-17		83-04-15	85-10-14		5

Association	Employeur
☒ Déposant Union de l'Imprimerie et des communications graphiques loc. N41 Printing and graphic Communications Union Local N41 Att: Jacques Lavigne 455 Ouest St-Antoine ch. 501 Montréal,Québec H2Z1J1	☐ Déposant Montreal Standard Division de Compagnie de Journaux Canadiens Ltée 8181 Royden Road Town of Mount Royal H4P 2J7

O.K.

Unité de négociation

The stationary enginemen, refrigeration operators and helpers except the chief stationay engineer.

Région	Activité	Affiliation
06-06	2860(5)	10

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

Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: The Montreal Standard (1973) Limited Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	83-12-20

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

003 (011)

RECHERCHE

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

08197-6

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 2 1 2 1

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

M99507-01

Objet	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3297-23

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-11-15	83-11-17		83-04-15	85-10-14		9

Association	Employeur
☒ Déposant L'union de l'Emprimerie et des Communications graphiques loc. N41 / Printing & Graphic communi cations Union loc. N41 Att: Jacques Lavigne 455 Ouest St-Antoine ch. 501 Montréal Québec H2Z 1J1	☐ Déposant Montreal Standard Division de Compagnie de Journaux Canadiens Ltée 8181 Royden Rodd Montréal,Québec H4P 2J7 O.K

Unité de négociation

Manutenteurs de papiers-paperhandlers

Région	Activité	Affiliation
06-06	2860(5)	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

Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: The Montreal Standard (1973) Ltd Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	83-12-20

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

003 (011)

RECHERCHE

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

08197-6

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 2 1 2 2

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

M-99507-1

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3297-25

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-11-15	83-11-17		83-04-15	85-10-14		4

Association	Employeur
☒ Déposant L'Union de l'Imprimerie et des Communications graphiquesloc. N41 Printing and Graphic communications union loc. N41 Att: Jacques Lavigne 455 O. St-Antoine ch.501 Montréal, Québec H2Z 1J1	☐ Déposant Montreal Standard Division de Compagnie de Journaux Canadiens Ltée 8181 Royden Road Montréal,Québec H4P 3J7 OK mm

Unité de négociation

Magasiniers Storekeepers

Région	Activité	Affiliation
06-06	2890(5)	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

Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Montreal Standard Limited Il y aurait lieu d'Indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	83-12-20

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

003 (011)

RECHERCHE

3297-02-09-11-13-23-25

M-99507-01

'83 NOV 17 15:22
MONTREAL
MESSAGERIES

C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E

intervenue entre

MONTREAL STANDARD
une division de
Compagnie de Journaux Canadiens Ltée

et

L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL N 41

(Filiale du
SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES)

du 15 avril 1983 au 14 octobre 1985

TABLE DES MATIERES

	ARTICLES	PAGES
PREAMBULE		1
DUREE DE LA CONVENTION	1	1
UNITE DE NEGOCIATION	2	1
BUT DE LA CONVENTION	3	2
JURIDICTION	4	3
SECURITE SYNDICALE	5	5
MAIN-D'OEUVRE	6	5
JOURS DE CONGE PREVUS PAR LA CONVENTION	7	6
DISPOSITIONS POUR LES VACANCES	8	8
REDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE	9	10
ANCIENNETE ET PRIORITE	10	13
COMITE MIXTE ET REGLEMENT DES DIFFERENDS ET GRIEFS	11	14
HYGIENE ET SECURITE	12	17
OUTILS	13	18
RESPONSABILITE DU PERSONNEL	14	18
AVANTAGES SOCIAUX	15	19
CONGE DE DEUIL	16	19
SERVICE DE JURE	17	20
PAIEMENT DES SALAIRES	18	20
ECHELLE DES SALAIRES	19	20
HORAIRES DE TRAVAIL	20	23
HEURES SUPPLEMENTAIRES	21	28
SUPPLEANTS ET OCCASIONNELS	22	30
AFFAIRES DE LA CHAPELLE	23	30
MACHINES, OUTILLAGE OU PROCEDES NOUVEAUX OU SUPPLEMENTAIRES	24	32
APPRENTIS	25	33
PERMISSION D'ABSENCE SANS SALAIRE	26	35
CONTREMAITRES	27	36
EQUIPEMENT EN PERSONNEL	28	36
LISTES D'ANCIENNETE ET PRIORITE	29	38
DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE LA PRESENTE CONVENTION	30	43

PREAMBULE

La présente convention collective prend effet ce 15 jour d'novembre 1983 entre MONTREAL STANDARD, une division de Compagnie de Journaux Canadiens Ltée, ci-après nommée "l'Employeur", partie de première part, et L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES - LOCAL N 41, ci-après nommée le "Syndicat", partie de deuxième part.

ARTICLE 1. DUREE DE LA CONVENTION

Les parties à la présente convention en vigueur le 15 avril mil neuf cent quatre-vingt-trois, conviennent de respecter et observer les conditions et ententes suivantes visant les salariés, définis à l'article 2 (unité de négociation) de la présente convention, employés actuellement pour travailler à l'atelier de rotogravure du 8181, chemin Royden, Ville Mont-Royal, Québec.

ARTICLE 2. UNITE DE NEGOCIATION

La présente convention vise les salariés suivants de MONTREAL STANDARD, au 8181 chemin Royden, Ville Mont-Royal, Québec:

Pressiers
Apprentis pressiers
Manutenteurs
Apprentis manutenteurs
Expéditeurs
Apprentis expéditeurs
Menuisiers Installations fixes
Machinistes Installations fixes et Presses
Electriciens Installations fixes et Presses
Techniciens en mécanique Installations fixes et Presses
Electriciens - électroniciens Installations fixes et Presses
Plombiers Installations fixes
Apprentis du service de l'Entretien
Aides du service de l'Entretien
Mécaniciens de machines fixes
Magasiniers

Visés par les dossiers du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la province de Québec:

M 3297 - 02 (Pressiers)
M 3297 - 09 (Manutenteurs)
M 3297 - 11 (Expédition)
M 3297 - 13 (Mécaniciens de machines fixes)
M 3297 - 23 (Entretien)
M 3297 - 25 (Magasins)

Au sens de la présente convention, les aides de l'Entretien sont des manoeuvres spécialisés ("semi-skilled persons") qui accomplissent un travail auxiliaire mais directement relié à celui des métiers de la liste donnée ci-dessus dans le présent article.

ARTICLE 3. BUT DE LA CONVENTION

3:01 Le but de la présente convention est d'établir des conditions d'emploi.

3:02 Il est convenu entre les parties à la présente que les membres de la partie de première part n'auront pas recours au lock-out, et que les membres de la partie de deuxième part ne déclencheront pas de grève, ne pratiqueront pas de boycottage, ne manqueront pas de se présenter au travail ou ne nuiront en aucune façon à la célérité et la régularité de la production au cours de la durée de la présente convention collective; aussi que l'obligation de l'une ou l'autre des parties envers toute autre personne ou tout autre organisme ne peut et ne doit influencer d'aucune façon la validité et l'application de la convention collective et de l'échelle des salaires qu'elle contient.

3:03 Le Syndicat réserve le droit à ses membres de refuser d'exécuter tout travail ("struck work") reçu de tout employeur imprimeur ou éditeur, ou leur étant destiné, contre lesquels des collègues syndiqués font une grève approuvée par l'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, ou qui imposent le lock-out à ces mêmes collègues. Cependant, le Syndicat donnera à l'Employeur un préavis de quarante-huit (48) heures précédant l'heure de mise sous presse de toute édition, l'informant de l'existence de tels grève ou lock-out, avant que ne puisse s'effectuer l'arrêt de travail conformément aux dispositions précédentes. Le Syndicat accepte que tout refus de travailler n'intervienne que conformément à l'esprit du présent article, sauf dans les cas prévus par le paragraphe 3:05 dudit article. Au sens du présent article, il faut entendre le mot "lock-out" selon l'interprétation du Code du Travail de la Province de Québec.

3:04 L'application de l'article 3:03 et 3:07 est soumise à la réserve de n'être pas contraire à la loi.

3:05 Si, pendant la durée de la présente convention, une filiale de l'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques déclare une grève autorisée, ou subit un lock-out, dans les ateliers de tout journal non distributeur précédemment de n'importe quel supplément imprimé par l'Employeur pour être distribué par ledit journal, l'Employeur s'engage à ne pas imprimer ledit supplément pour être distribué par ce journal (ou ces journaux) soit durant les douze premiers mois suivant le début d'une telle grève ou d'un tel lock-out ou le début d'une succession de grèves et/ou de lock-outs, soit pendant la durée entière d'une telle grève ou d'un tel lock-out, l'Employeur étant libre de choisir la plus courte de ces périodes pour appliquer cette clause.

Le Syndicat convient que, pendant la durée de la présente convention, l'interprétation et l'application du présent article n'empêcheront en aucune façon la publication de n'importe quel supplément vendu par l'Employeur aux journaux pour être distribué.

3:06 Le successeur de l'Employeur bénéficiera de la présente convention et sera lié par elle, sur quoi la convention cessera de lier l'Employeur signataire de cette dernière.

3:07 Pour ce qui est du service de l'Entretien si durant une grève légale, approuvée par l'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, l'outillage et le matérial de production sont manoeuvrés par des personnes autres que les salariés titulaires membres du Syndicat qui manoeuvrent normalement lesdits matériel et outillage, le Syndicat se réserve le droit de ne pas assurer les services d'entretien pour lesdits outillage et matériel. La présente disposition s'applique même si ces outillage et matériel restent inactifs pendant une quelconque durée.

ARTICLE 4. JURIDICTION

4:01 Il est convenu que la présente convention, s'applique à la salle des presses de l'Employeur au 8181, chemin Royden, Ville Mont-Royal, Québec, et que la juridiction de la convention s'étend à toutes les presses à imprimer utilisées dans ladite salle comprenant, sans s'y limiter, les presses à imprimer pour gravure, offset et typographie, et appareils accessoires.

4:02 La juridiction du Syndicat s'étend à tout travail actuellement exécuté par les manutenteurs au service de l'Employeur. Tout travail concernant la manutention du papier à imprimer dans les entrepôts, les magasins, les salles des bobines et les salles des presses de l'Employeur; le chargement, le déchargement, la réception, la vérification et le comptage des rouleaux et mandrins; le déballage des rouleaux de papier tel qu'exécuté par le passé; l'emballage, le déballage, l'empilement et la transposition de tout papier en feuilles non imprimé; l'empaquetage des déchets tel qu'exécuté par le passé; la manoeuvre des monte-charges, comme par le passé, de machines automatiques et de tous appareils connexes employés dans la manutention de papier ou de déchets; la manutention et le déballage des mandrins lorsqu'exécutés dans les locaux de l'Employeur; la manoeuvre des bobineuses également dans les locaux de l'Employeur; la manutention de l'encre et de tous les barils telle qu'exécutée par le passé et sans préjudice de la juridiction de tout autre Syndicat avec lequel l'Employeur a signé une entente collective bona fide; et la manutention dans tous les magasins demandant l'emploi d'un chariot automoteur. De plus les manutenteurs ont juridiction sur la manoeuvre de tous les chariots automoteurs utilisés dans l'exécution du travail de manutenteur.

4:03 La juridiction syndicale au service de l'Expédition de l'Employeur s'étend au fonctionnement de tous outillage, matériel et appareils auxiliaires avec l'équipement s'y rapportant. Les membres du Syndicat visés par la présente convention ne seront pas tenus d'exécuter du travail n'appartenant pas à l'Expédition.

4:04 Il est convenu que la présente convention s'applique au travail exécuté par les machinistes, les électriciens, les plombiers, les menuisiers et les aides sans limiter le droit de l'Employeur d'envoyer à l'extérieur tout appareil ou machine, ou pièce d'appareil ou de machine, pour réparation ou modification ou toute autre raison jugée suffisante par l'Employeur, sans préjudice au droit de l'Employeur de donner des travaux à l'extérieur, tel que précisé ci-après, pourvu que cela ne réduise pas les heures normales de travail des salariés du service de l'Entretien. Nonobstant les dispositions du présent article, l'Employeur a le droit de faire exécuter à l'extérieur tout travail afférent au nettoyage des unités de récupération des solvants. Ce droit n'enlève cependant pas le droit à l'Employeur de faire faire ce travail par des membres en règle de l'unité de négociation, suivant la définition de l'Article 2, soit pendant les heures ordinaires de travail soit en heures supplémentaires. Le droit de faire exécuter du travail à l'extérieur signifie le droit d'utiliser des personnes qui ne sont pas membres de l'unité de négociation pour exécuter un travail, que ces personnes soient ou non employées par l'Employeur.

4:04 (suite) Au sens du présent article, l'expression "travail comme par le passé" comprend l'entretien et la réparation du matériel de production mais ne comprend pas l'entretien pendant le fonctionnement à moins que les membres de l'unité de négociation aient assuré par le passé ledit entretien pendant le fonctionnement régulièrement.

4:05 La juridiction du Syndicat au service des mécaniciens de machines fixes de l'Employeur s'étend à la manoeuvre et à l'entretien du matériel situé dans la chaufferie de l'Employeur.

4:06 La juridiction du Syndicat au service des Magasins de l'Employeur s'étend à toutes opérations, directes ou indirectes accomplies par les magasiniers du service des Magasins.

Tout le personnel du service des Magasins qui est employé principalement pour accomplir du travail auxiliaire par rapport à celui accompli au service des Magasins peut être appelé par l'Employeur à effectuer d'autre travaux à l'intérieur ou à l'extérieur dudit service.

Il est convenu que ledit personnel du service des Magasins peut être tenu d'accomplir n'importe quel travail dans ou sur la propriété de l'Employeur.

ARTICLE 5. SECURITE SYNDICALE

5:01 L'Employeur reconnaît le Syndicat en tant que seul agent de négociation pour tous les salariés de l'unité de négociation selon spécification de l'article 2.

ARTICLE 6. MAIN-D'OEUVRE

6:01 L'Employeur convient d'employer, pour occuper tous les emplois de compagnons titulaires visés par la présente convention, seulement des syndiqués en règle.

6:02 Si le Syndicat ne réussit pas à fournir un nombre suffisant de compagnons compétents et satisfaisants pour les emplois réguliers, au tarif ordinaire de l'échelle des salaires établie par la présente convention, l'Employeur est libre d'employer n'importe quel membre de l'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques qu'il peut obtenir. Si les deux parties ou l'une ou l'autre des parties ne réussissent pas à obtenir suffisamment de compagnons, conformément aux dispositions du présent article, l'Employeur est libre de pourvoir à ces postes pourvu que ces compagnons (s'ils ont été considérés compétents par les deux parties) puissent être gardés comme salariés titulaires si on le désire pourvu qu'ils fassent la demande pour devenir membres du Syndicat et le deviennent comme condition d'emploi trente (30) jours après leur commencement à cet emploi.

6:03 Il est entendu que tous les nouveaux salariés sont assujettis à une période d'essai de six (6) mois. Cette période d'essai ne s'applique pas aux personnes sur la liste de rappel jointe aux présentes.

6:04 Comme condition d'emploi, tous les salariés de l'Employeur visés par la présente convention qui sont membres en règle du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention doivent rester membres en règle. Comme autre condition d'emploi, tous les salariés visés par la présente convention et embauchés à la date de son entrée en vigueur ou après doivent, le premier jour suivant le commencement de l'emploi, devenir et rester membres en règle du Syndicat.

ARTICLE 7. JOURS DE CONGE PREVUS PAR LA CONVENTION

7:01 Au sens de la présente convention, les jours de congé reconnus officiellement sont: le Jour de l'An, le Vendredi Saint, la Fête de Victoria, la Saint-Jean-Baptiste, la Fête de la Confédération, la Fête du Travail, le Jour d'Action de Grâces, le Jour de Noël, la veille et le lendemain de Noël (tel que prévu dans l'article 7:07) et l'anniversaire de naissance du salarié (tel que prévu dans l'article 7:09) ou les jours célébrés par l'Employeur comme jours de congé.

7:02 Tout jour de congé tombant un samedi ou un dimanche devra être célébré soit le vendredi précédent, soit le lundi suivant.

7:03 Tout jour de congé, sauf le Jour de l'An, la Saint-Jean-Baptiste et le Jour de Noël, tombant un mardi, un mercredi ou un jeudi, devra être célébré le lundi précédent ou le vendredi suivant au gré de l'Employeur, pourvu qu'un préavis de quatre (4) semaines en soit donné.

7:04 Quand aucun travail n'est effectué, par un salarié titulaire (à l'exception des mécaniciens de machines fixes) les jours de congé ci-avant mentionnés sont payés aux taux ordinaires, à la condition que le salarié syndiqué ait effectué ses heures normales de travail la veille et le lendemain du jour célébré comme jour de congé, sauf dans le cas de salariés qui se sont entendus autrement avec l'Employeur, ou de ceux qui sont absents pour cause de maladie ou d'accidents, certifiés par un médecin si l'Employeur l'exige. L'Employeur s'engage à prendre chaque cas en considération et à ne pas refuser sa permission arbitrairement.

7:05 Pour ce qui a trait au Service des mécaniciens de machines fixes, quand aucun travail n'est effectué les jours de congé ci-avant mentionnés, l'Employeur donne un jour de congé supplémentaire dans un délai de six (6) mois à partir du jour de congé, à la condition que le salarié syndiqué ait effectué ses heures normales de travail la veille et le lendemain du jour célébré comme jour de congé, sauf dans le cas de salariés qui se sont entendus autrement avec l'Employeur, ou de ceux qui sont absents pour cause de maladie ou d'accidents, certifiés par un médecin si l'Employeur l'exige. L'Employeur s'engage à prendre chaque cas en considération et à ne pas refuser sa permission arbitrairement.

7:06 Un salarié titulaire tenu de travailler un jour de congé prévu dans la convention, en plus des dispositions exposées dans l'article 21:03 a droit, dans les six (6) mois, à un jour de congé prolongeant une fin de semaine pourvu que ledit salarié ait travaillé les jours de travail normalement prévus à son horaire précédant et suivant immédiatement le jour de congé en question ou qu'il ait été absent pour des raisons considérées valables par l'Employeur.

7:07 Les salariés observent le jour avant Noël et le lendemain de Noël comme jours de congé convenus de la manière suivante: L'équipe du poste composé est en congé le jour avant Noël. Les équipes de nuit et de jour sont en congé le lendemain de Noël.

7:08 L'Employeur donne à chaque salarié un jour de vacances pour son anniversaire de naissance soit le premier soit le dernier poste de la semaine dans laquelle tombe son anniversaire de naissance. Lorsque l'anniversaire de naissance du salarié tombe un samedi, un dimanche ou un autre jour de congé, ce salarié a droit à un jour de congé de remplacement payé, soit son premier soit son dernier poste prévu de cette semaine-là. Lorsque l'anniversaire de naissance du salarié tombe durant ses vacances, ce salarié doit recevoir, comme jour de congé de remplacement payé, soit son premier soit son dernier poste prévu précédant ou suivant ses vacances prévues. L'Employeur a la faculté de choisir ce jour de congé de remplacement.

7:09 A la demande du salarié et au gré de l'Employeur, ledit congé d'anniversaire peut être fixé pour coïncider avec soit son premier, soit son dernier poste avant ou après ses vacances prévues si lesdites vacances ne tombent pas dans la période de vacances principale.

7:10 De plus, à la demande du salarié et au gré de l'Employeur, le congé d'anniversaire peut être pris dans les six mois à partir dudit anniversaire, à la condition qu'aucun suppléant ne soit nécessaire. Si ledit congé n'est pas pris dans les 6 mois, l'Employeur à son gré fixera ledit jour de congé soit un vendredi soit un lundi.

ARTICLE 8. DISPOSITIONS POUR LES VACANCES

8:01 Les dispositions suivantes pour les vacances des titulaires s'appliquent à la condition que le Syndicat fournisse le nombre suffisant de remplaçants compétents, dans les services nécessitant des remplaçants pour des compagnons et apprentis, dont l'Employeur a besoin pour assurer la célérité de ses publications et produits.

Le calcul des vacances pour une année se fait depuis le ler juillet. Le nombre de jours de vacances est calculé en fonction du nombre de postes accomplis à temps simple durant une année selon ce qui suit:

8:02 Les membres du personnel ayant, au 30 juin d'une année quelconque, moins d'un (1) an de service non interrompu chez l'Employeur, ont droit à un jour de vacances par vingt-six (26) postes accomplis à temps simple durant l'année jusqu'à concurrence de dix (10) jours de vacances.

8:03 Les membres du personnel ayant, au 30 juin d'une année quelconque, plus d'un (1) an de service non interrompu chez l'Employeur ont droit à un jour de vacances par dix-sept (17) postes accomplis à temps simple durant l'année, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours de vacances.

8:04 Les membres du personnel ayant, au 30 juin d'une année quelconque, plus de neuf (9) ans de service non interrompu chez l'Employeur, ont droit à un jour de vacances par treize (13) postes accomplis à temps simple durant l'année, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours de vacances.

8:05 Les membres du personnel ayant au 30 juin d'une année quelconque, plus de dix-huit (18) ans de service non interrompu chez l'Employeur ont droit à un (1) jour de vacances par dix (10) postes accomplis à temps simple durant l'année jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours de vacances.

8:06 Les membres du personnel ayant, au 30 juin d'une année quelconque plus de vingt-cinq (25) ans de service non interrompu chez l'Employeur, ont droit à un (1) jour de vacances par huit (8) postes à temps simple accomplis durant l'année jusqu'à concurrence de trente (30) jours de vacances.

8:07 Dans le cas où un salarié entrant dans la catégorie décrite dans les articles 8:02, 8:03, 8:04, 8:05 et 8:06 est absent pour cause de maladie ou de blessure, les crédits de vacances dudit salarié ne sont pas réduits.

Cependant, il est entendu que cette disposition ne donne droit, en aucune façon, à un salarié à une partie ou à tous ses crédits de vacances si ces crédits de vacances combinés avec la période d'absence (du 1er juillet au 30 juin) dépassent cinquante-deux (52) semaines dans une année donnée.

8:08 Le nombre de jours de vacances est toujours calculé à un jour entier près. Pour les fins du calcul les jours de congé prévus par la convention et les vacances sont calculés comme jours de travail effectif. Le temps passé par des membres du Syndicat titulaires chez l'Employeur à des réunions avec des représentants dûment accrédités de l'Employeur n'est pas considéré comme absence qui puisse avoir une conséquence sur le droit aux vacances desdits membres.

8:09 Par ancienneté, dix (10) jours de vacances doivent être planifiés par le salarié n'importe quel temps durant la période annuelle de vacances (du 1er mars au 28 février). Ces vacances sont prises selon les principes suivants:

Presses:	20% des hommes en congé en même temps, un seul d'entre eux pouvant être chef d'équipe.
Manutention:	1 homme à la fois
Entretien:	1 homme à la fois
Magasins:	1 homme à la fois
Expédition:	20% des hommes en congé en même temps, un seul d'entre eux pouvant être chef d'équipe.
Mécaniciens de machines fixes:	1 homme à la fois

L'Employeur convient d'afficher les listes de droit aux vacances au plus tard le 15 janvier et il est convenu que toutes les vacances doivent être planifiées le 15 février au plus tard.

8:10 Toutes les autres vacances doivent être planifiées par l'Employeur de la façon suivante:

Le choix des troisièmes semaines de vacances est prioritaire sur celui des quatrièmes, des cinquièmes et des sixièmes semaines de vacances. Le choix des quatrièmes semaines de vacances est prioritaire sur celui des cinquièmes et sixièmes semaines de vacances. Le choix des cinquièmes semaines de vacances est prioritaire sur celui des sixièmes semaines de vacances.

8:11 L'Employeur s'engage à afficher le calendrier des vacances au plus tard le dernier jour de février.

Les troisièmes, quatrièmes, cinquièmes et sixièmes semaines sont susceptibles de changer en raison des exigences de la production sur préavis minimum de 4 semaines.

8:12 Quand un jour de congé prévu dans la présente convention tombe au cours des vacances payées d'un salarié syndiqué, ledit salarié se voit accorder une journée de plus ou un jour de paie dans un délai de six (6) mois à partir de la date dudit jour de congé suivant accord commun et ledit jour doit être pris à la suite d'une fin de semaine.

8:13 Les crédits de vacances accumulés par les suppléants sont payés conformément à la loi du Salaire Minimum de la Province de Québec.

8:14 Les salariés syndiqués titulaires ayant moins d'un (1) an de service non interrompu chez l'Employeur, selon l'article 8:02, qui se séparent de l'Employeur, volontairement ou non, sont rémunérés pour les jours de vacances qui leur reviennent à la date de leur départ au prorata d'un (1) jour par vingt-six (26) postes à temps simple accomplis dans l'année, jusqu'à concurrence de dix (10) jours.

8:15 Les salariés syndiqués titulaires ayant plus d'un an de service non interrompu chez l'Employeur sont rémunérés pour les jours de vacances qui leur reviennent à la date de leur départ, au prorata, d'après les articles 8:03, 8:04, 8:05, et 8:06 selon le cas.

8:16 Le paiement des vacances des salariés syndiqués appelés à travailler à un poste de jour, de nuit ou composé, d'une manière régulière, s'effectue à leur taux de poste respectif. Le paiement des vacances des salariés syndiqués effectuant des rotations de postes s'effectue à un taux composé qui équivaut à la moyenne du taux hebdomadaire du poste de jour et du poste composé ou du poste de jour et du poste de nuit, selon le cas. Le paiement des vacances des apprentis effectuant des rotations aux postes de jour, composé et de nuit s'effectue à un taux composé qui équivaut à la moyenne du taux hebdomadaire du poste de jour, du poste composé et du poste de nuit.

ARTICLE 9. REDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

9:01 En cas d'une réduction de la main-d'oeuvre dans n'importe lequel des groupes de travail suivants: pressiers, manutenteurs de papier, expéditeurs, électriciens, mécaniciens, plombiers, menuisiers, mécaniciens de machines fixes, aides de l'Entretien et magasiniers, la réduction doit se faire en

9:01(suite) congédiant les salariés embauchés les derniers dans les groupes de travail touchés, et s'il faut augmenter la main-d'oeuvre dans le groupe de travail dans lequel a eu lieu la réduction en deçà d'une période de cinq (5) ans les salariés congédiés en raison de la réduction doivent être réembauchés dans l'ordre inverse dans lequel ils ont été congédiés, s'ils sont libres, avant qu'on ne puisse embaucher d'autres personnes.

Dans l'application de la clause précédente, l'Employeur doit aviser le Syndicat de tout poste à combler et le Syndicat a deux (2) semaines pour fournir à l'Employeur le nom des personnes rappelées. Ces personnes rappelées doivent se présenter au travail en deçà d'une période supplémentaire de deux (2) semaines. Le refus d'être réembauché met fin à tous les droits aux termes de la présente convention.

9:02 L'Employeur doit donner quatre (4) semaines de préavis quand il a l'intention de mettre à pied d'une façon permanente des salariés syndiqués. L'Employeur respectera les dispositions du code du travail de la province de Québec en vigueur en ce qui a trait à son intention de mettre à pied des salariés syndiqués; des copies de toute correspondance à ce sujet entre la compagnie et le gouvernement du Québec doivent êtres envoyées au Syndicat.

9:03 Lorsqu'un salarié titulaire à plein temps est mis à pied d'une façon permanente, il doit recevoir au moment de la cessation de son emploi une (1) semaine de salaire normal par tranche de six (6) mois de service continu pour l'Employeur ou fraction de service supérieure à la moitié de cette période jusqu'à concurrence de quarante (40) semaines de salaire. Ledit paiement doit être calculé au taux normal du poste de jour en vigueur au moment du congédiement.

9:04 Si un salarié qui a été mis à pied afin de réduire la main-d'oeuvre est réembauché pour un emploi régulier, il doit rembourser à l'Employeur tout excédent de paye de mise à pied qu'il a reçu par rapport au montant du salaire à taux simples qu'il aurait reçu de l'Employeur s'il avait travaillé. Toute période d'emploi pour laquelle une paye de mise à pied a été payée et non remboursée ne doit pas être comptée comme période de service en calculant la paye de mise à pied qui peut être payable par la suite en vertu de cet article.

9:05 Au moins deux (2) semaines de préavis doivent être données au Syndicat pour toute mise à pied résultant d'un manque de travail et considérée de nature temporaire. Les mises à pied temporaires sont définies comme des mises à pied pour une période de treize (13) semaines ou moins.

9:06 Un régime de prestations-chômage supplémentaires pour des mises à pied temporaires doit être institué pour couvrir les salariés titulaires. Les prestations de mises à pied doivent être le montant le plus bas entre:

(a) $125.00 par semaine.

et (b) 75% du taux hebdomadaire normal du salarié mis à pied qui doivent comprendre la prestation hebdomadaire qui lui est payée ou payable en vertu de l'assurance de la Commission d'assurance-chômage fédérale.

Lesdites prestations doivent commencer la première semaine de mise à pied et peuvent s'étendre jusqu'à concurrence de treize (13) semaines relativement à une même période de mise à pied.

9:07 Les salariés recevant les prestations d'assurance-chômage supplémentaires (P.S.C.) peuvent être rappelés par l'Employeur à n'importe quel moment pour un emploi d'une semaine entière.

9:08 Dans le cas de toutes les mises à pied temporaires indiquées dans l'article 9:06, l'avis au Syndicat doit indiquer la raison de la mise à pied et sa durée approximative.

9:09 L'Employeur consent à continuer de payer sa part du coût de l'assurance-vie et du Régime d'assurance-maladie complémentaire et Régime de soins dentaires pour les salariés mis à pied temporairement.

9:10 Les dispositions des articles 9:03, 9:04, 9:05, 9:06 et 9:11 ne doivent s'appliquer à aucune réduction de la main-d'oeuvre provenant d'une grève, d'arrêt de travail ou toute action illégale de salariés visés par la présente convention.

9:11 Les dispositions des articles 9:03, 9:04, 9:05, 9:06, 9:08, 9:09 et 9:13 ne doivent s'appliquer à aucune réduction de la main-d'oeuvre provenant d'une grève, d'arrêt de travail ou autre action illégale de salariés non visés par la présente convention.

9:12 L'Employeur accepte de discuter entièrement avec le Syndicat la possibilité d'une retraite volontaire anticipée du personnel à l'intérieur de l'unité de négociation, afin de réduire l'impact que produirait une mise à pied. "Retraite anticipée" signifie la retraite avant d'avoir atteint soixante-cinq (65) ans aux termes du régime de retraite. Il est entendu qu'aucune pression ne sera exercée sur qui que ce soit.

9:13 Nonobstant l'article 9:02 de la présente convention, il est entendu que la compagnie donne deux mois de préavis lorsqu'elle a l'intention de mettre à pied des salariés, membres de l'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, du Service de l'Entretien, pour une raison autre que celles ayant trait à une baisse des besoins de la production.

9:14 Il est convenu qu'un salarié titulaire peut volontairement prendre la place d'un autre salarié (dans sa même classe) qui est destiné à être mis à pied temporairement. Cette option de mise à pied volontaire doit être exercée selon la priorité.

ARTICLE 10. ANCIENNETE ET PRIORITE

10:01 Ancienneté signifie la durée de service continu à la compagnie, en années, mois et jour, comme compagnon ou apprenti titulaires à plein temps dans un des groupes de travail suivants: pressiers, manutenteurs de papier, expéditeurs, électriciens, mécaniciens, plombiers, menuisiers, mécaniciens de machines fixes, magasiniers et aides. En cas de même ancienneté de compagnie, c'est l'ancienneté syndicale qui prime.

10:02 La priorité est établie par l'ancienneté dans chaque groupe de travail comme le définit le paragraphe 10:01.

10:03 Des listes de priorité séparées doivent être tenues pour les compagnons et les apprentis. Les apprentis, après avoir terminé leur apprentissage, sont inscrits au bas de la liste de priorité des compagnons.

10:04 Un salarié titulaire signifie un salarié qui est employé à un poste régulier à plein temps par l'Employeur et qui est devenu ou qui est membre du Syndicat.

10:05 Au début de son emploi ou à la suite d'une mise à pied de cinq (5) ans un salarié titulaire doit accomplir une période d'essai de six (6) mois.

10:06 Les compagnons et les apprentis ayant la plus grande priorité dans leur groupe de travail se voient accorder la préférence de la façon suivante:

(a) Dans le cas d'une réduction et d'un réembauchage de personnel; il est toutefois entendu que les apprentis du groupe de travail touché doivent être mis à pied avant tout compagnon du groupe de travail touché.

(b) Dans l'établissement des périodes de vacances, tel qu'il est stipulé dans l'article 8 de la présente convention.

(c) On doit tenir compte de l'ancienneté pour la promotion à l'intérieur de l'unité de négociation. Si, selon l'opinion de l'Employeur, deux candidats ou plus sont de même compétence, c'est l'ancienneté qui prime.

10:07 Un salarié titulaire autorisé à s'absenter pour servir en qualité de dirigeant syndical garde, durant son absence, sa priorité et son ancienneté.

10:08 Les salariés à un poste de maîtrise, qui restent membres du Syndicat, gardent leurs priorité et ancienneté dans leurs anciens groupes de travail.

10:09 Les listes de priorité sont annexées à la présente convention.

ARTICLE 11. COMITE MIXTE ET REGLEMENT DES DIFFERENDS ET GRIEFS

11:01 Tout litige, plainte, différend et grief doivent être réglés conformément à la procédure suivante:

11:02 Dans les cinq (5) jours de la naissance du différend ou du grief, le maître de chapelle et/ou son adjoint soumettent l'affaire directement à leur contremaître de direction respectif ou, en son absence, à leur contremaître respectif ou vice versa.

11:03 Si aucun règlement du différend ou du grief n'intervient dans les deux (2) jours, le maître de chapelle et/ou son adjoint soumettent l'affaire directement au chef de la Production.

11:04 Advenant qu'aucun règlement du différend ou du grief n'intervienne après dix (10) jours de plus, l'affaire doit être soumise par écrit à un comité mixte comptant jusqu'à trois représentants de l'Employeur et jusqu'à trois représentants du Syndicat. Ledit comité doit se réunir dans les sept (7) jours après que le différend ou grief lui a été soumis et doit s'efforcer de régler le litige dans les sept (7) jours du jour de sa première réunion (ce délai peut être prolongé par accord unanime du comité). La décision unanime du comité est sans appel et lie les deux parties.

11:05 Il est convenu que dans le cas où c'est le maître de chapelle et/ou son adjoint ou l'Employeur qui a soulevé le litige, le différend ou le grief, on doit suivre la procédure indiquée dans les articles 11:02, 11:03 et 11:04.

11:06 Les griefs impliquant l'interprétation ou la violation présumée de tout article de la présente convention entre l'Employeur et la chapelle qui n'ont pas été réglés par le comité mixte dans un délai de vingt et un (21) jours après l'incident ayant provoqué le grief, doivent être réglés par la procédure exposée dans l'article 11:11.

11:07 Advenant que le Comité exécutif du Syndicat local désire donner avis d'un litige, différend ou grief, l'affaire doit être traitée comme suit:

11:08 Au plus tard le troisième jour après la réunion du Comité exécutif local tenue immédiatement après la naissance d'un litige, différend ou grief, un membre du Comité exécutif local doit aviser l'Employeur, par lettre recommandée, de l'intention de la section locale de donner suite à l'affaire.

11:09 Un comité mixte ayant jusqu'à trois (3) représentants de l'Employeur et jusqu'à trois (3) représentants du Syndicat doit se réunir et tâcher de régler l'affaire dans les dix (10) jours suivant la réunion du Comité exécutif local.

11:10 Les griefs impliquant l'interprétation ou la violation présumée de tout article de la présente convention entre l'Employeur et le Comité exécutif du Syndicat local qui ne sont pas réglés par le comité mixte dans la période mentionnée dans l'article 11:09 doivent être réglés par la procédure exposée dans l'article 11:11

11:11 Dans les quarante (40) jours suivant la réunion du comité mixte (article 11:09), l'une ou l'autre des parties peut demander par écrit l'établissement d'un conseil d'arbitrage et la partie à l'origine de l'arbitrage doit aussitôt informer l'autre du nom de son représentant au Conseil d'arbitrage. L'autre partie nomme son représentant dans les dix (10) jours suivant la réception de cette notification. Les représentants des parties doivent, de n'importe quelle façon qu'on aura adoptée d'un commun accord, choisir un troisième membre pour agir en qualité de président. Si les membres ne peuvent réussir à choisir un président dans les quinze (15) jours suivant la date de la demande écrite, alors on doit demander au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec d'en nommer un.

11:11(suite) D'un commun accord les deux parties peuvent renoncer à la formation d'un conseil d'arbitrage et nommer un arbitre unique. Ledit arbitre doit être choisi par les deux parties d'un commun accord. Toutefois si les parties ne réussissent pas à choisir un arbitre dans les quinze (15) jours suivant la demande écrite de sa nomination, on doit alors demander au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec d'en nommer un.

11:12 Le conseil d'arbitrage (ou l'arbitre) doit procéder avec toute la promptitude possible pour régler le conflit et la décision unanime ou majoritaire du conseil d'arbitrage (ou de l'arbitre) est sans appel et lie les deux parties.

11:13 Chacune des parties à la convention doit prendre à sa charge les frais et honoraires de son propre représentant au conseil d'arbitrage et des frais afférents à cet arbitrage. Les frais et honoraires du président du conseil d'arbitrage (ou de l'arbitre) doivent être partagés également entre les deux parties.

11:14 Il est de la juridiction du conseil d'arbitrage (ou de l'arbitre) ou du comité mixte de réengager un salarié congédié et de déterminer s'il y a lieu de compenser pour le temps perdu et, le cas échéant, le montant s'appliquant, pourvu qu'en aucun cas le remboursement ne soit supérieur à la rémunération de son temps de travail effectivement perdu, aux taux ordinaires, que prévoit la présente convention; de ce montant devra être déduit tout gain provenant d'une profession d'imprimerie. Le salarié doit prouver qu'un effort appliqué a été fait pour obtenir un autre emploi.

11:15 Toute mention de nombre de jours faite dans ces paragraphes concerne des jours ouvrables.

11:16 Quiconque a pris part à une tentative de régler le grief ne peut être nommé en qualité de membre du conseil d'arbitrage.

11:17 Il n'est pas de la compétence du conseil d'arbitrage (ou de l'arbitre) d'ajouter quoi que ce soit à la présente convention intervenue entre les parties, ni de la modifier ou de l'amender.

11:18 Les deux parties ne doivent pas ménager leurs efforts pour obéir aux termes du règlement d'un conflit dans les plus courts délais.

ARTICLE 12. HYGIENE ET SECURITE

12:01 Les deux parties conviennent que rien ne doit être négligé pour protéger la santé des salariés et minimiser tous les risques possibles. Pour ce faire, l'Employeur s'engage à fournir et à maintenir les conditions favorables à l'hygiène dans les services respectifs: notamment, les armoires nécessaires pour les vêtements, des salles de toilette convenables, une ventilation suffisante et efficace et l'élimination des courants d'air dangereux en hiver. Les salariés syndiqués visés par la présente convention s'engagent à coopérer et contribuer de leur mieux à maintenir leurs services respectifs et les vestiaires en état de propreté et d'hygiène.

12:02 On doit suivre les normes d'hygiène et salubrité conformément aux règlements fédéraux, provinciaux et municipaux (Ville Mont-Royal).

12:03 Les deux parties à la présente convention reconnaissent qu'on ne doit jamais manquer d'observer les règles de sécurité dans l'accomplissement du travail dans les services visés par la présente convention. L'Employeur s'engage à prendre sérieusement en considération toutes les suggestions ayant trait à la sécurité de la part de salariés syndiqués, pourvu que lesdites suggestions soient transmises par les voies appropriées, tel qu'on l'a fait par le passé, par un représentant du Syndicat dûment élu et titulaire chez l'Employeur.

12:04 Un comité mixte composé des maîtres de chapelle ou de leurs représentants et de la direction sera établi avec la co-représentation de tous les services de l'imprimerie. Ce comité, qui doit s'appeler le Comité d'hygiène et de sécurité, doit tenir séance au moins douze (12) fois dans l'année civile.

12:05 L'Employeur s'engage à fournir l'équipement nécessaire pour donner les soins d'urgence convenables à tous ses salariés.

12:06 Conformément aux pratiques en cours, les vêtements de travail, les souliers ou bottes de sécurité, les lunettes de protection et l'habillement d'extérieur sont fournis par l'Employeur à ses salariés. L'Employeur doit aussi fournir des cache-oreilles antibruit à tous les salariés qui en font la demande par écrit.

12:07 Les salariés ayant des vêtements de travail, des souliers ou bottes de sécurité, des lunettes de protection ou des cache-oreilles antibruit doivent faire usage desdits articles aux endroits spécifiés par la compagnie à tout moment. Les salariés ayant des cache-oreilles antibruit doivent les porter tout le temps lorsqu'ils travaillent au niveau des presses.

12:08 Il est convenu que l'Employeur est libre de demander un dépôt raisonnable pour les frais d'entretien desdits habillement et équipement, mais l'Employeur ne demande aucun paiement dans l'utilisation normale et pour le remplacement en découlant.

12:09 Il est convenu que les appareils qui ne sont pas antidéflagrants ne doivent pas être manoeuvrés en deçà de quinze (15) pieds du point où la concentration de solvant des presses dans l'air est 10% au dessous de son point d'inflammation.

Il est convenu que cette disposition ne s'applique que dans le cas où les presses de la Compagnie fonctionnent au moment où les appareils en question sont employés.

12:10 Il est convenu, par les deux parties à la présente convention, d'utiliser les treuils pour rouleaux de caoutchouc, couramment employés dans la salle des presses, pour toute manutention de rouleaux de caoutchouc.

12:11 Il est convenu par les deux parties à la présente convention d'utiliser les barres pour rouleaux de caoutchouc couramment employés à l'atelier des presses, chaque fois qu'on manipule les rouleaux de caoutchouc.

ARTICLE 13. OUTILS.

13:01 Les salariés du service de l'Entretien doivent continuer de fournir leurs propres outils sauf dans le cas où il faut des outils spéciaux ou inhabituels, cas où de tels outils doivent continuer d'être fournis par l'Employeur et qui doivent être gardés dans les locaux, l'opérateur étant responsable en cas de perte ou d'endommagement de ces outils.

13:02 Cependant, l'Employeur consent à remplacer les outils usés qui doivent lui être remis pour être remplacés. L'Employeur, de plus, consent à accorder son attention chaque fois que les outils personnels d'un salarié sont égarés au cours de l'exécution de tâches qui ont été assignées à ce dernier.

ARTICLE 14. RESPONSABILITE DU PERSONNEL

14:01 Moyennant les salaires et heures prévus dans la présente convention, les salariés syndiqués acceptent de s'appliquer diligemment et efficacement en vue d'augmenter la productivité chaque fois qu'il est possible de le faire.

ARTICLE 15. AVANTAGES SOCIAUX

15:01 Tous les avantages existants (tels que spécifiés ci-dessous) et toutes les dispositions dont bénéficient actuellement les salariés ne doivent pas être réduits pour la durée de la présente convention.

a) Régime de retraite des salariés Comstar.

b) Police d'assurance-vie collective d'Excelsior.

c) Avantages en cas de maladie de courte durée.

d) Régime d'assurance-maladie complémentaire

e) Régime de soins dentaires (à mettre en vigueur dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention)

Pour la durée de la présente convention, il est convenu que les salariés devront continuer de payer les pourcentages tels qu'ils s'appliquent, pour les avantages mentionnés ci-dessus.

15:02 En ce qui concerne le régime de retraite des employés Comstar, il est convenu que la compagnie accorde la permission, à tout salarié titulaire qui en fera la demande, de prendre une retraite anticipée selon ce qui est spécifié aux termes des dispositions du Régime de retraite des employés Comstar.

Nonobstant ce qui précède, la compagnie se réserve le droit de ne pas accorder cette permission si le nombre de salariés qui font la demande de ladite retraite anticipée est tel qu'il porterait gravement atteinte au fonctionnement efficace d'un ou de plusieurs services de la compagnie, ou au déroulement du travail.

ARTICLE 16 CONGE DE DEUIL

16:01 Un salarié titulaire dont meurt le père, la mère, l'enfant, le conjoint, le frère, la soeur, la belle-mère, le beau-père ou le tuteur légal doit être rémunéré pour le salaire perdu jusqu'à concurrence de trois (3) jours de paye à temps simple, mais à l'exclusion du salaire pour tout temps perdu après le jour des funérailles, sauf pour le poste de 24-08.

16:02 Un salarié titulaire dont meurt le père, la mère, l'enfant, le conjoint, le frère, la soeur, la belle-mère, le beau-père ou le tuteur légal doit être rémunéré pour le salaire perdu jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de paie à temps simple lorsqu'il incombe audit salarié de faire les démarches pour les funérailles.

16:03 De plus, un salarié titulaire a droit à un (1) jour maximum de congé payé pour assister aux funérailles d'un grand-parent.

16:04 L'application de l'article 16:01, 16:02 et 16:03 est assujettie à la disposition voulant que le salarié ne doive recevoir aucun jour de congé supplémentaire payé en raison d'un décès, des démarches pour les funérailles ou la présence à des funérailles ayant lieu un jour de congé prévu par la convention, ou durant ses vacances, ou durant un congé sans salaire.

ARTICLE 17. SERVICE DE JURE

17:01 Un salarié titulaire reçoit une rémunération égale à la différence entre l'allocation de service de juré ou de témoin et le salaire à taux simple perdu pour accomplir des fonctions de juré ou pour le temps où sa présence en qualité de témoin est exigée par le tribunal.

17:02 Le salarié produira à l'Employeur la preuve qu'il a servi de juré ou de témoin de la Couronne et du montant qu'il a perçu pour ce faire.

17:03 Lorsqu'un salarié est exempté du service de juré ou de témoin de la Couronne pour une demi-journée ou plus il doit revenir à l'atelier finir son poste régulier.

ARTICLE 18. PAIEMENT DES SALAIRES

18:01 Le paiement des salaires s'effectue hebdomadairement. Tous les salaires, s'ils ne sont pas payés plus tôt, sont payés intégralement par chèque avant l'heure de fermeture des bureaux le jeudi. Si le jour de paie tombe un jour de congé prévu par la convention, les salaires sont alors payés le jour précédent.

ARTICLE 19. ECHELLE DES SALAIRES

19:01 Les taux horaires pour temps simple sont les suivants:

	A COMPTER DU 15 avril 1983		A COMPTER DU 3 octobre 1983		A COMPTER DU 4 juin 1984		A COMPTER DU 4 février 1985	
	Poste de jour	Poste composé et de nuit	Poste de jour	Poste composé et de nuit	Poste de jour	Poste composé et de nuit	Poste de jour	Poste composé et de nuit
PRESSIERS								
Compagnons	16.4914	18.1406	16.9861	18.6353	17.4808	19.1300	17.9755	19.6247
Sous-chefs d'équipe	18.0580	19.8637	18.5527	20.3584	19.0474	20.8531	19.5421	21.3478
Chefs d'équipe	18.9651	20.8616	19.4598	21.3563	19.9545	21.8510	20.4492	22.3457
MANUTENTEURS								
Compagnons	14.8011	16.2812	15.2451	16.7252	15.6891	17.1692	16.1331	17.6132
Chefs d'équipe	15.3562	16.8920	15.8002	17.3360	16.2442	17.7800	16.6882	18.2240
Compagnons employés après le 15 avril 1982	13.1931	14.5126	13.5889	14.9084	13.9847	15.3042	14.3805	15.7000
une prime hebdomadaire de 5.00$ est payée aux conducteurs de chariots automoteurs en plus des taux ci-dessus.								
EXPEDITEURS								
Compagnons	15.6166	17.1782	16.0851	17.6467	16.5536	18.1152	17.0221	18.5837
Chefs d'équipe	16.7097	18.3806	17.1782	18.8491	17.6467	19.3176	18.1152	19.7861
Remplaçants pour les vacances	10.1508	11.1658	10.4553	11.4703	10.7598	11.7748	11.0643	12.0793
Occasionnels	8.1462	8.9609	8.3906	9.2053	8.6350	9.4497	8.8794	9.6941
Compagnons employés après le 15 avril 1982	13.1931	14.5126	13.5889	14.9084	13.9847	15.3042	14.3805	15.7000

	A COMPTER DU 15 avril 1983		A COMPTER DU 3 octobre 1983		A COMPTER DU 4 juin 1984		A COMPTER DU 4 février 1985	
	Poste de jour	Poste composé et de nuit	Poste de jour	Poste composé et de nuit	Poste de jour	Poste composé et de nuit	Poste de jour	Poste composé et de nuit
ENTRETIEN								
Compagnons	16.4914	18.1406	16.9861	18.6353	17.4808	19.1300	17.9755	19.6247
Techniciens en mécanique Installations fixes et Presses et électriciens-électroniciens, Installations fixes et Presses	16.8871	18.5760	17.3818	19.0707	17.8765	19.5654	18.3712	20.0601
Sous-contremaître adjoint	17.0629	18.7695	17.5576	19.2642	18.0523	19.7589	18.5470	20.2536
Sous-contremaître	18.9651	20.8615	19.4598	21.3562	19.9545	21.8509	20.4492	22.3456
Aides* après deux ans	12.3829	13.6212	12.7544	13.9927	13.1259	14.3642	13.4974	14.7357
A. Andrelli	13.8434	15.2280	14.2587	15.6433	14.6740	16.0586	15.0893	16.4739

*Dont les tâches comprennent l'affûtage des couteaux de rogneuses, le meulage et l'affilage des racles.

MECANICIENS DE MACHINES FIXES								
Compagnons	12.8705	-	13.2566	-	13.6427	-	14.0288	-
MAGASINS								
Magasiniers	11.9664	12.0198	12.3254	13.5220	12.6844	13.8810	13.0434	14.2400
Magasinier-peintre	12.7813	12.8347	13.1403	14.4184	13.4993	14.7774	13.8583	15.1364

ARTICLE 20. HORAIRES DE TRAVAIL

20:01 Pour tous les salariés des services suivants: Presses, Expédition, Manutention du papier, Entretien et Magasins, la semaine normale de travail se compose de cinq (5) postes consécutifs totalisant trente-cinq (35) heures pour le poste de jour et trente-deux heures et demi (32½) pour le poste composé et le poste de nuit, du lundi au vendredi inclusivement.

20:02 Au service des mécaniciens de machines fixes, il est clairement entendu que la semaine de travail des syndiqués se compose de sept (7) jours de service à taux simple.

La semaine normale de travail se compose d'une moyenne de trente-six (36) heures à taux simple, formée d'un nombre variable de postes de douze (12) heures par semaine, qui font une moyenne de trente-six (36) heures par semaine.

20:03 L'Employeur peut mander tout salarié au travail n'importe quand et pour déterminer le tarif applicable, il est entendu de procéder comme suit: tout travail effectué entre 07h00 et 19h00 est rémunéré au tarif de jour et tout travail effectué entre 19h00 et 07h00 est rémunéré au tarif de nuit, pourvu que tout poste qui n'a pas commencé et terminé entre 07h00 et 19h00 ou entre 19h00 et 07h00 soit rémunéré au tarif du poste composé.

20:04 Au service des mécaniciens de machines fixes, l'Employeur peut mander des salariés au travail n'importe quand. Les heures normales de travail pour le poste "A" se situent entre 11h01 et 23 heures; celles du poste "B" entre 23h01 et 11 heures.

20:05 Pour tous les salariés des services suivants: Presses, Expédition, Manutention du papier, Entretien et Magasins, le nombre maximum d'heures qui constituent un poste (à l'exclusion des heures supplémentaires) est sept (7) heures non interrompues pour le poste de jour et six heures et demie (6½) non interrompues pour le poste de nuit ou les postes composés, y compris la pause repas.

20:06 Au service des mécaniciens de machines fixes, le nombre d'heures qui constituent un poste (à l'exclusion des heures supplémentaires auxquelles les salariés sont tenus en plus lorsqu'ils en sont requis) est douze (12) heures non interrompues y compris la pause repas payée par l'Employeur. Ladite pause repas est le temps minimum pour manger et le salarié doit rester de service dans la chaufferie durant la pause repas.

20:07 Pause Repas: Il est accordé, à chaque poste, pour le repas un temps qui ne doit pas être inférieur à trente (30) minutes (à l'exclusion de ce qui est stipulé dans l'Article 20:08) dans une période de temps raisonnable après l'heure de commencement. Une période de temps raisonnable signifie pas avant trois (3) heures et pas après cinq (5) heures à partir de l'heure de commencement. Le temps du repas (à l'exclusion de ce qui est stipulé dans l'Article 20:08) durant les heures à taux simple doit être désigné par le contremaître de direction.

20:08 Pause Repas - Fonctionnement sans interruption: Afin qu'on puisse fonctionner d'une façon continue, il est convenu que les compagnons et apprentis d'une équipe prennent alternativement leur repas, à l'exception des périodes d'entretien. Ledit temps de repas faisant partie des heures normales de travail ci-nommées, est payé par l'Employeur. Il est de plus convenu que lesdites heures de repas doivent être comptées comme heures de travail effectives pendant la semaine en calculant les heures supplémentaires. Il est entendu par l'Employeur et le Syndicat que cette entente, c'est-à-dire le fonctionnement pendant le temps de repas, est sans rapport avec l'équipement en personnel et que cet arrangement ne peut être cité en aucun cas pendant les discussions à propos de l'équipement en personnel.

20:09 Les horaires des postes pour tous les salariés titulaires pour une semaine donnée doivent être fixés et affichés au tableau par l'Employeur, ou son représentant accrédité, deux semaines à l'avance, le jeudi, avant l'heure de fermeture des bureaux.

20:10 Tous les salariés du Syndicat sont assujettis à la rotation des postes (qui doit s'effectuer d'une manière équitable) sauf pour ce qui est stipulé dans l'article 20:14

20:11 On peut assurer vingt-quatre heures de travail ininterrompu au moyen de deux équipes dans les circonstances qui suivent:

(a) D'une manière volontaire quand le but est d'obtenir un nouveau contrat d'impression.

(b) Dans des conditions critiques causées par le dégarnissement de l'effectif normal des équipes de production existantes (et où le Syndicat est dans l'impossibilité de fournir des suppléants) à tel point qu'il soit nécessaire d'assurer un fonctionnement de vingt-quatre (24) heures pour maintenir la production.

20:12 Quand deux équipes assurent vingt-quatre (24) heures de travail, l'équipe de jour peut-être tenue de travailler de 8 heures à 20 heures et l'équipe du poste composé de 20 heures à 8 heures. Le temps de travail à taux simple pour le poste de jour équivaut à sept (7) heures et le temps de travail à taux simple pour le poste composé équivaut à six heures et demie (6½). L'heure de commencement de l'équipe de jour est 8 heures et l'heure de commencement de l'équipe du poste composé est 20 heures. Les heures supplémentaires effectuées auxdits postes doivent être calculées selon ce qui est décrit dans l'Article 21:01. Quand deux équipes assurent 24 heures de travail, tout le temps passé à travailler entre 00h01 et 23h59 le dimanche doit être payé au taux courant des heures supplémentaires.

20:13 L'Employeur convient que les membres du personnel travaillant au poste composé dans les circonstances décrites dans l'Article 20:12 ne doivent pas être renvoyés avant 06 heures.

(a) L'Employeur a le droit de reprendre l'horaire normal des postes à n'importe quel moment au cours d'une semaine dans laquelle deux (2) équipes assurent vingt-quatre (24) heures de travail comme il est précisé dans l'Article 20:12.

(b) L'Employeur convient que quand deux équipes assurent vingt-quatre (24) heures de travail, les membres de chaque équipe ont droit à une pause rafraîchissement ne dépassant pas quinze (15) minutes qui doit être prise au gré du chef d'équipe, en plus de leur temps de repas prévu par l'Article 20:08.

POSTE "GELE"

20:14 Aux services des Presses et de l'Expédition, les membres du Syndicat de grade inférieur à celui de chef d'équipe et de sous-chef d'équipe (Presses) peuvent être désignés pour travailler au(x) poste(s) de nuit d'une manière régulière tel que décrit.

"a" De plus, si pendant la durée de la présente convention, l'Employeur reçoit une demande officielle du Syndicat de geler une ou des équipes soit au poste composé, soit au poste de jour l'Employeur s'engage à prendre les dispositions pour geler lesdites équipes dans les trente (30) jours suivant la demande de la même manière que pour le poste de nuit.

"b" Les compagnons affectés au(x) poste(s) de nuit sont sélectionnés en se basant sur l'ancienneté. Cependant, n'importe quel compagnon peut demander à être muté à une équipe de nuit d'une manière régulière. Ladite mutation doit être autorisée et approuvée par l'Employeur et le Syndicat. Un compagnon autorisé à aller à une ou des équipes de nuit de son propre désir doit rester auxdites équipes au moins six (6) mois, à moins d'avoir l'autorisation de l'Employeur. Advenant que ledit compagnon désire quitter l'équipe de nuit après six (6) mois, il doit donner un mois de préavis à l'Employeur.

"c" A titre de définition, l'ancienneté en ce qui concerne les chefs d'équipe est le temps de service non interrompu au poste de chef d'équipe à la date de la signature de la présente convention. L'ancienneté en ce qui concerne les sous-chefs d'équipe doit être calculée sur le temps de service non interrompu au poste de sous-chefs d'équipe à la date de la signature de la présente convention. L'ancienneté en ce qui concerne les compagnons doit être calculée sur le temps de service non interrompu auprès de la Compagnie. Il est entendu qu'un chef d'équipe qui cesse d'être chef d'équipe perd tous ses droits d'ancienneté de chef d'équipe.

"d" Les syndiqués des services de la Mécanique et de l'Electricité sont affectés au poste composé sur une base régulière suivant l'ancienneté ou volontairement.

"e" Il est entendu que la rotation aux postes pour les manutenteurs doit s'effectuer de la façon suivante.

"f" La rotation des chefs d'équipe, compagnons et apprentis s'effectue ainsi: deux (2) semaines au poste de nuit, deux (2) semaines au poste de jour et deux (2) semaines au poste composé.

"g" Aux services des Presses et de l'Expédition, l'Employeur consent à ce que des chefs d'équipe et/ou des sous-chefs d'équipe travaillent au poste gelé s'ils le désirent et que cela soit fait avec son approbation. Il est convenu cependant que l'Employeur a le droit de choisir et de nommer des chefs d'équipe et des sous-chefs d'équipe sans égard à l'ancienneté.

Un chef d'équipe qui redevient compagnon a tous ses droits d'ancienneté de base calculés d'après sa durée de service. Un chef d'équipe ne cesse d'être chef d'équipe que lorsque l'Employeur le déclare par écrit et que cet avis est affiché au tableau.

20:15 On n'exige pas des salariés qu'ils travaillent au-delà de douze (12) heures continues sauf pour ce qui est stipulé dans l'article 20:06.

Changement de poste:

20:16 Un salarié peut permuter avec un autre salarié titulaire.

Le contremaître de direction doit être informé de tous changements de poste dont il est fait mention ci-dessus.

20:17 Changement de poste au service des Presses:

"a" Un salarié des Presses peut permuter avec un autre salarié titulaire dans les conditions suivantes:

"b" Un chef d'équipe peut permuter avec tout chef d'équipe ou sous-chef d'équipe titulaires. Quand un chef d'équipe est remplacé par un autre chef d'équipe, le chef d'équipe remplaçant garde sa fonction de chef d'équipe.

"c" Quand un chef d'équipe est remplacé par un sous-chef d'équipe, le sous-chef titulaire de l'équipe devient chef d'équipe; le sous-chef d'équipe remplaçant garde ses fonctions de sous-chef d'équipe.

"d" Tous les autres membres de l'équipe peuvent permuter avec des salariés titulaires des presses.

"e" Quand un sous-chef d'équipe est remplacé par un chef d'équipe, le chef d'équipe remplaçant devient le sous-chef d'équipe.

20:18 Changement de postes au service de L'Expédition:

Les heures de travail normales hebdomadaires pour un salarié titulaire qui est tenu de changer de poste sont les heures de travail normales du poste auquel il a effectivement travaillé. Un salarié de l'Expédition peut changer de poste avec un autre salarié titulaire dans les conditions suivantes:

Un chef d'équipe peut changer de poste avec n'importe quel chef d'équipe titulaire et le chef d'équipe remplaçant garde son poste de chef d'équipe. Cependant, avec l'approbation de l'Employeur un chef d'équipe peut changer de poste avec un compagnon. Cette approbation ne sera pas refusée arbitrairement.

Un compagnon peut changer de poste avec n'importe quel compagnon titulaire.

Un apprenti peut changer de poste avec n'importe quel apprenti titulaire.

20:19 L'Employeur fixe un temps régulier pour le fonctionnement de la chaîne de rognage pour le commencement du poste de jour, composé ou de nuit, temps qui sera le même pour tous les membres de l'équipe d'une chaîne de rognage; et aucun changement ne peut être apporté dans l'heure de commencement sans avoir donné un préavis de sept (7) jours (sous réserve des dispositions du paragraphe 20:13(a)).

20:20 Les salariés occasionnels membres d'un groupe d'encartage à la main, appelés et se présentant au travail à l'heure régulière de commencement ne peuvent recevoir moins de trois (3) heures de salaire à taux simples.

20:21 Tous les salariés occasionnels, autres que ceux stipulés au paragraphe 20:20 ci-dessus, et se présentant au travail à l'heure régulière de commencement, ne peuvent recevoir moins d'un (1) poste de travail basé sur l'horaire approprié stipulé au paragraphe 20:01

20:22 Toutes les heures de travail stipulées dans la présente convention appartiennent à l'Employeur et les membres du Syndicat sont tenus d'exécuter toutes les tâches qui leur ont été assignées pourvu qu'elles relèvent du travail visé par les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 21. HEURES SUPPLEMENTAIRES

21:01 Heures Supplémentaires aux postes réguliers: Tout travail accompli par des salariés avant et après leurs heures régulières de travail doit être considéré comme heures supplémentaires accomplies à ce poste et être rémunéré à une fois et demi le taux ordinaire pour les trois (3) premières heures et à deux fois le taux ordinaire ensuite.

Le travail accompli le samedi est payé à taux et demi pour les heures régulières du poste et à taux double ensuite.

Le travail accompli le dimanche est payé à deux fois le taux horaire simple.

Les heures supplémentaires sont calculées quotidiennement; tous les postes comprennent une pause repas payée.

21:02 Les heures supplémentaires s'appliquent à tout travail exécuté avant ou après l'horaire quotidien et hebdomadaire établi, qui doit être rémunéré au taux approprié des heures supplémentaires, sauf dans le cas de remplacement de retardataires, où la rémunération s'effectue à taux simple, n'étant pas considéré comme heures supplémentaires dans la semaine en question.

21:03 Heures Supplémentaires aux Sixièmes Postes: Tout travail accompli par des salariés au cours de leur sixième poste à l'atelier de l'Employeur est rémunéré au taux d'une fois et demie le taux simple pour les heures régulières du poste, et à taux double pour les heures suivantes. Quant à l'équipe qui est appelée à travailler au sixième poste, ceci est laissé à la discrétion de l'Employeur.

21:04 Un mécanicien de machines fixes tenu de travailler un (1) poste supplémentaire, en plus de ceux auxquels il est affecté au cours d'une semaine, doit être rémunéré au taux d'une fois et demie pour ledit poste. Tous les postes supplémentaires effectués en plus du poste mentionné ci-dessus doivent être rémunérés à taux double.

21:05 Heures Supplémentaires les Jours de Congé Prévus dans la Convention: Tout travail accompli un jour de congé ou un jour considéré comme tel, conformément à la définition donnée dans le présent article, est rémunéré à taux double, pour au moins un poste entier. De plus le salarié a droit à un jour de congé suivant un commun accord dans les six (6) mois, pourvu qu'il ait travaillé les jours régulièrement prévus à son horaire immédiatement avant et après le jour de congé, ou qu'il ait été absent pour un motif jugé valable par le contremaître de direction. Le travail un jour de congé est tout travail qui est accompli un jour de congé prévu par la convention par des équipes qui commencent à travailler le jour de congé, ou immédiatement avant le jour de congé,et finissent le jour de congé.

Pour les mécaniciens de machines fixes, le travail ces jours de congé prévus dans la présente convention est défini comme travail accompli entre 23h01 (le jour avant le jour de congé prévu) et 23 heures (le jour de congé prévu).

21:06 "Appel": Un "appel" aux salariés titulaires équivaut à une journée de travail. Tout salarié qui ne se présente pas au travail dans l'heure et demi de la réception de l'appel pour venir travailler, ou,si la chose est impossible, à une heure convenue ensemble entre le contremaître de direction et le Maître de chapelle, est rémunéré à taux simple seulement pour les heures pendant lesquelles il a travaillé.

21:07 Tout salarié du service de l'Entretien rappelé et se présentant au travail après avoir quitté les locaux de l'Employeur doit recevoir au minimum trois (3) heures de paie à taux double.

21:08 Les heures supplémentaires accomplies au poste ne modifient pas le statut du poste qui reste le même comme s'il n'y avait pas eu d'heures supplémentaires.

ARTICLE 22. SUPPLEANTS ET OCCASIONNELS

22:01 Le Syndicat s'engage à fournir à l'Employeur, au taux simple de l'échelle des salaires établie par la présente convention, autant de suppléants et d'occasionnels compétents et satisfaisants dont celui-ci a besoin pour faire le travail avec régularité et célérité et pour satisfaire à tous les besoins de l'Employeur.

22:02 Si le Syndicat ne parvient pas à fournir un nombre suffisant de suppléants et d'occasionnels compétents et satisfaisants (comme le mentionne l'article 22:01) au taux simple de l'échelle des salaires prévue dans la présente convention, l'Employeur peut procurer les suppléants et occasionnels nécessaires pourvu que, comme condition d'emploi, ils fassent la demande pour devenir membres du Syndicat et le deviennent.

ARTICLE 23. AFFAIRES DE LA CHAPELLE

23:01 Le droit est reconnu au Maître de Chapelle et à son comité de s'occuper de toute affaire syndicale ayant directement rapport à la chapelle durant les heures de travail, pourvu que cela ne nuise pas à la production. De plus, L'Employeur consent à ce que le Maître de chapelle ou, en son absence, son représentant, ne soient l'objet d'aucun obstacle, empêchement ou entrave dans l'accomplissement de leurs tâches d'enquête, présentation et règlement des griefs et différends.

23:02 Par contre aucun autre membre du Syndicat n'a le droit de s'occuper d'aucune affaire syndicale durant les heures de travail.

23:03 A la condition que l'accord préalable ait été obtenu du Chef de la Production, les dirigeants syndicaux dûment élus peuvent visiter les lieux de travail à l'intérieur de l'unité de négociation pour s'occuper de questions syndicales légitimes, pourvu que cela ne nuise pas au rendement de production.

23:04 La compagnie installe des tableaux d'affichage, qui peuvent être utilisés par le Syndicat pour afficher des avis portant l'approbation écrite d'un représentant syndical accrédité, se limitant à recevoir:

a) Des avis d'activités syndicales récréatives ou sociales

b) Des avis d'élections syndicales.

c) Des avis de nominations syndicales et de résultats des élections syndicales.

d) Des avis de réunions syndicales.

e) Des avis ayant trait aux activités bona fide du Syndicat telles que coopératives, caisses d'épargne et de crédit, etc.

f) D'autres avis ayant trait aux activités syndicales qui ne sont pas de nature politique.

23:05 Des congés sans salaire sont accordés aux représentants syndicaux dûment accrédités pour assister à des réunions et à des conférences syndicales, pourvu que leur absence ne nuise pas aux exigences de la production. De tels congés de trois (3) semaines consécutives ou moins pendant la durée de la présente convention collective ne constituent pas une interruption de service aux fins du calcul des vacances ou d'autres avantages prévus en vertu de la présente convention collective. Les demandes de tels congés doivent être formulées par écrit au contremaître de direction.

Les congés de plus longues durées pour s'occuper d'affaires syndicales seront pris en considération par l'Employeur et feront l'objet de discussions entre les parties.

23:06 Un salarié élu ou nommé à une charge ou à un poste quelconques au Syndicat ou au C.T.C. ou à la F.A.T. - C.O.I., a droit, s'il le demande, à un congé sans salaire et doit être réintégré dans son groupe de travail à l'expiration dudit congé. Un tel congé ne doit pas être considéré comme temps de service pour le calcul des avantages qui dépendent de la durée du service.

23:07 L'Employeur accepte, à la réception d'une autorisation écrite, volontaire et révocable signée par n'importe quel salarié, de retenir hebdomadairement un montant spécifié déterminé par le Syndicat.

23:08 Un tel montant auquel fait référence l'article 23:06 est déterminé par résolution syndicale dont copie certifiée conforme est remise à l'Employeur.

Cette autorisation est révocable seulement après qu'un avis écrit a été donné à la compagnie et ladite révocation entre en vigueur seulement à la fin de l'année civile. L'avis écrit de révocation doit être présenté à la compagnie trente (30) jours avant la fin de l'année civile en question.

23:09 L'Employeur doit remettre chaque mois au Syndicat les montants ainsi déduits.

23:10 L'Employeur accepte de respecter le Code du Travail de la Province de Québec relativement à tous les règlements que le Syndicat peut instituer pour le gouvernement de ses membres.

23:11 Les signataires de la présente convention acceptent de ne s'opposer à aucune fusion qui pourrait avoir lieu entre le Syndicat local participant à la présente convention collective et n'importe lequel ou lesquels d'entre les Syndicats locaux affiliés au l'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques.

23:12 Au sens de la présente convention, les mesures disciplinaires de la part de l'Employeur sont définies comme:

23:12(suite) avertissements de suspension, avertissements de renvoi, suspensions, renvois.

A cet égard, aucun membre du Syndicat ne doit faire l'objet d'une mesure disciplinaire de la part de la Direction s'il n'est pas accompagné du Maître de chapelle ou, en son absence, de son (ses) adjoint(s).

ARTICLE 24. MACHINES, OUTILLAGE OU PROCEDES NOUVEAUX OU SUPPLEMENTAIRES

24:01 L'Employeur se réserve le droit exclusif d'introduire des machines, de l'outillage, des procédés et des développements technologiques nouveaux ou supplémentaires (y compris ordinateurs) dans ses opérations de production quand il l'estime nécessaire pour le rendement. Cependant, l'Employeur doit, soixante (60) jours avant d'effectuer un changement d'une telle importance, aviser le Syndicat et le Maître de chapelle par écrit et ensuite expliquer et discuter les changements envisagés et leurs effets comprenant l'équipement en personnel avec le Syndicat et le Maître de la chapelle en vue d'arriver à une entente mutuelle satisfaisante.

24:02 Si aucun accord n'est intervenu dix (10) jours avant d'effectuer de tels changements, l'Employeur avise le Syndicat par écrit de son intention d'utiliser de tels machines, outillage, procédés et développements technologiques nouveaux conformément aux dispositions de l'Article 24:03 de la présente convention.

24:03 Les machines, l'outillage et les procédés introduits et utilisés dans chaque service de l'Employeur au 8181, chemin Royden, Ville Mont-Royal, Québec, remplaçant, ou développés à partir d'eux, l'outillage ou procédés, tombant sous la juridiction de l'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques comme le définit la présente convention, doivent être manoeuvrés par les membres du Syndicat.

24:04 Six mois après avoir effectué l'installation à partir de la date de mise en service d'une manière régulière d'un tel outillage ou procédé à des fins de production (pourvu que lesdits outillage ou procédé ne tombent en panne ou cessent de fonctionner, auquel cas la période d'essai doit être suspendue jusqu'à ce que lesdits outillage ou procédé se remettent à fonctionner) l'une ou l'autre des parties a le droit de soulever la question de l'équipement en personnel en ce qui concerne lesdits outillage ou procédé de la manière suivante:

24:05 Chaque partie est libre d'informer l'autre de son désir de discuter l'équipement en personnel, pourvu que cet avis soit donné par écrit et envoyé à l'autre partie dans les trente (30) jours civils suivant l'expiration de la période d'essai ci-dessus spécifiée. Les deux parties doivent s'efforcer de trancher la question dans les trente (30) jours civils suivant la réception par l'une ou l'autre des parties de l'avis tel qu'on le décrit ci-dessus, au moyen de négociations à l'amiable sans conséquence pour aucune autre clause de la présente convention. Si aucun accord n'est intervenu dans ce laps de temps, alors l'une ou l'autre des parties est libre d'informer l'autre par écrit de son intention de soumettre la question de l'équipement en personnel à un Conseil d'Arbitrage qui doit être constitué conformément aux dispositions de l'article 11 de la convention. Il est convenu et compris que la seule question qui peut être soumise à l'arbitrage est celle de l'équipement en personnel nécessaire pour faire fonctionner telle nouvelle partie d'outillage ou tel nouveau procédé. Chaque fois qu'on emploie l'expression "l'équipement en personnel" dans le présent article (Article 24), on fait allusion aussi bien à la méthode d'équipement en personnel qu'au nombre de personnes.

24:06 Advenant que l'équipement en personnel soit réduit en vertu des dispositions du présent article, il est convenu qu'il n'y aura pas de mises à pied de salariés titulaires pour la durée de la présente convention collective en tant que résultat direct desdites réductions de l'équipement en personnel.

ARTICLE 25. APPRENTIS

25:01 Les candidats à l'apprentissage doivent avoir au moins dix-sept (17) ans, être de bonne réputation et de bonne santé physique et doivent avoir fait au moins l'équivalent de quatre années d'études dans une école secondaire, exception faite par accord commun. Les candidats doivent inscrire dans leur demande d'emploi deux références autres que celles de leurs parents.

25:02 Il est convenu que s'il arrivait que le Syndicat et la Compagnie ne puissent pas se procurer assez de compagnons, le Syndicat et la Compagnie se réuniraient pour prendre des dispositions en vue d'embaucher des apprentis en tant que titulaires.

25:03 L'Employeur a le droit d'employer des apprentis dans la proportion d'un (1) pour huit (8) compagnons employés régulièrement au Service des Presses et d'un (1) pour quatre (4) compagnons employés régulièrement aux services de l'Expédition, de la Manutention du papier et de l'Entretien. Les apprentis ne peuvent jamais être embauchés au détriment de compagnons sur la liste de rappel.

25:04 L'Employeur conserve le droit de choisir au départ les nouveaux apprentis pourvu qu'il les choisisse selon les exigences stipulées dans l'Article 25:01.

25:05 L'Employeur accepte d'aviser le Syndicat par écrit du nom, de l'âge, de la date de naissance et de l'adresse des apprentis nouvellement embauchés.

25:06 L'apprentissage dure quatre (4) ans et les apprentis sont à l'essai pendant leur premier semestre d'apprentissage.

25:07 Les apprentis, après avoir accompli quatre années d'apprentissage et après s'être acquittés du programme d'études imposé et après avoir reçu l'approbation du conseil d'administration de l'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, deviennent compagnons pressiers.

25:08 Il est convenu que si dans une catégorie donnée la loi exige un certificat provincial d'aptitude professionnelle, les apprentis doivent obtenir ce certificat avant de pouvoir devenir compagnons. Les apprentis qui échouent aux examens requis sont gardés au taux d'apprenti applicable selon le cas, quelle que soit la durée de leur service. Il est laissé au gré de l'Employeur de décider de garder ou non comme employé un apprenti qui a échoué à ses examens. L'Employeur s'engage toutefois à étudier chaque cas en particulier.

25:09 On doit donner aux apprentis l'occasion d'apprendre les différents aspects de leur métier.

25:10 L'Employeur s'engage à ce que les apprentis bénéficient du maximum de possibilités pour suivre les cours leur permettant d'obtenir des certificats obligatoires et à ce que lesdits apprentis aient des horaires de travail leur permettant d'assister aux cours.

L'Employeur accepte de fournir la liste desdits cours de formation qui sont disponibles, en français et en anglais,dans le Grand Montréal.

25:11 Pour les apprentis électriciens et plombiers, toutes les heures travaillées au service de l'Employeur doivent être créditées pour leur apprentissage.

25:12 En ce qui concerne les apprentis électriciens et plombiers uniquement: les cours, ayant trait à leur spécialité, qu'ils ont réussis et que le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre reconnaît, comptent pour leur apprentissage.

25:13 Advenant qu'un apprenti fasse preuve de manque de soin ou négligence dans l'accomplissement des tâches assignées par ceux qui sont responsables de sa formation professionnelle, son cas doit faire l'objet d'un examen de la part du Comité d'apprentissage du Syndicat. On peut, alors, selon ce qui a été trouvé par le Comité, mettre un terme à l'apprentissage.

25:14 Il est convenu qu'aucune disposition contenue dans la présente convention ne peut être comprise ou interprétée comme une limitation du droit de l'Employeur à déterminer la compétence ou à prendre toute mesure qu'il juge utile pour assurer la formation satisfaisante des apprentis ou à déterminer si les apprentis doivent ou non être gardés, respectant toujours toutes les dispositions de la présente convention dans son ensemble.

25:15 Les taux de salaire simples pour les apprentis fondés sur le taux des compagnons est le suivant:

1re année	1er semestre	50%
1re année	2e semestre	55%
2e année	1er semestre	60%
2e année	2e semestre	65%
3e année	1er semestre	70%
3e année	2e semestre	75%
4e année	1er semestre	80%
4e année	2e semestre	95%

Apprentis électriciens et apprentis plombiers

0 heure	- 1000 heures	50%	1000 heures	- 2000 heures	55%
2000 heures	- 3000 heures	60%	3000 heures	- 4000 heures	65%
4000 heures	- 5000 heures	70%	5000 heures	- 6000 heures	75%
6000 heures	- 7000 heures	80%	7000 heures	- 8000 heures	95%

ARTICLE 26. PERMISSION D'ABSENCE SANS SALAIRE

26:01 Tout salarié syndiqué titulaire d'un emploi peut s'absenter sans salaire pourvu qu'il fournisse un suppléant par l'intermédiaire du Syndicat, si le remplacement est nécessaire.

En cas de maladie soudaine, d'accident ou d'autres causes imprévisibles, la présente clause ne s'applique pas.

ARTICLE 27. CONTREMAITRES

27:01 Au sens de la présente convention, le contremaitre est: le chef de la Production, le sous-chef de la Production, le chef du Contrôle de la qualité, le chef des Presses, le contremaître des Presses, le contremaître de la Manutention du papier, le chef de l'Expédition, le contremaître de production de l'Expédition, le contremaître de l'Electricité, le contremaître de la Mécanique, le contremaître de l'Entretien, le mécanicien de machines fixes en chef, le responsable des Magasins ou toute personne nommée par l'Employeur pour agir à l'un de ces titres.

En l'absence d'un contremaître, le chef d'équipe assume la responsabilité pour le rendement dans le service respectif.

27:02 Les contremaîtres ne peuvent être frappés d'amende, ni de mesure disciplinaire, ni d'expulsion par le Syndicat en raison de toute action ou de toute décision de leur part dans l'application des instructions de l'Employeur.

ARTICLE 28. EQUIPEMENT EN PERSONNEL

28:01 L'équipement en personnel des presses de rotogravure pour les tirages de production, qui comprend les chefs d'équipe, sous-chefs d'équipe et apprentis est le suivant:

Porte-bobines	Unités	Pressiers
1	2	4
1	3	4
1	4	5
1	5	5
1	6	5
1	7	6
1	8	6
2	4	5
2	5	5
2	6	5
2	7	6
2	8	7
2	9	7
2	10	7
2	11	7
2	12	8
2	13	8
2	14	8
2	15	8
2	16	8

28:01(suite) L'équipement en personnel de chaque presse de rotogravure pour épreuve, qui comprend les chefs d'équipe et les apprentis, est le suivant:

Presses N^{os} 1,2,3,4 - 4 hommes
Presse N^{o} 5 - 3 hommes

a) Pour tous les autres travaux, y compris l'entretien, excepté l'épreuve et le tirage pour production, l'équipement en personnel doit être déterminé par l'Employeur.

b) Aucune disposition des présentes ne doit limiter ou empêcher l'action de faire tourner les presses pour accomplir quelque réparation nécessaire ou faire des essais.

28:02 Manutention du papier - Equipement en personnel pour tirages de production:

2 hommes par poste*

*Comprenant le manutenteur responsable et les apprentis.

28:03 Expedition - Equipement en personnel pour tirages de production:

par porteuse avec rognage - 3 hommes*
par porteuse sans rognage - 2 hommes*

*Comprenant l'expéditeur responsable et les apprentis.

Charriage, cinglage/expédition - 1-3 porteuses
1 homme
4 porteuses
2 hommes

Taquage-1 et 2 porteuses - 1 homme
3 et 4 porteuses - 2 hommes

1/2 section - 1 homme

Mise en boîtes ou en paquets - 1 homme

Encartage mécanique - par emplacement -
1 homme
Sauf lorsque deux stations fonctionnent dos à dos avec cahiers d'une page simple ou double, seulement un (1) homme.

Extrémité de porteuse, approvisionnement, cinglage et expédition - 2 hommes.

Encartage manuel comprenant approvisionnement/cinglage et expédition et extrémité de table - 2 hommes.

28:04 Entretien - Equipement en personnel pour tirages de production:

Mécanique - 1 homme par poste
Electricité - 1 homme par poste

28:05 Il est entendu que les fournisseurs de tout matériel à joindre aux produits de la Compagnie pendant que le tirage s'effectue, par l'entremise des machines à coller les cartes (Adserter et Ad-a-Card), assumeront l'entière responsabilité relativement à la bonne mise en place de toutes les cartes dans leurs boîtes distributrices respectives avant que les presses tournent.

Cependant, advenant qu'une des équipes de presse soit inoccupée ou effectuant l'entretien, les cartes à encoller (Ad-a-Card) seront placées en position convenable par lesdites personnes des équipes de presse. L'Employeur désignera lesdits salariés.

ARTICLE 29. LISTES D'ANCIENNETE ET PRIORITE

29:01 PRESSES:

Employés

1. G. Bracken
2. G. Joannis
3. C. Silverman
4. W. Depatie
5. C. Heckman
6. G. Cowie
7. L. Farrell
8. C. Langlois
9. N. Beauchamp
10. H. Jones
11. R. Germain
12. G. Hoskins
13. G. Empey
14. M. Curran
15. R. Rumbolt
16. G. Brownrigg
17. H. Matheny
18. T.H. Blincoe
19. R. St-Onge
20. H. McKeown
21. E. Craighead
22. B. Swann
23. R. Marcina
24. T.J. Blincoe
25. G. Warden
26. S. Duckworth
27. W. Galley
28. J. Henderson
29. J. Smith
30. W. Skinner
31. L. Turner
32. T. Dempster
33. R. Patch
34. W. Wood
35. J. Bennett
36. C. Wall
37. R. Rochon
38. J. Rochon
39. C. Middleton
40. D. Smith
41. Y. Forest
42. Y. Dupuis
43. W. Russell
44. B. Anderson
45. D. Carter
46. L. Barton

29:01

PRESSES

Ordre de Rappel

1. G. Kay
2. G. Titley
3. G. Ste-Marie
4. J. Paterson
5. H. Larsen
6. C. Labelle
7. U. Kusik
8. G. Rajotte
9. G. Montigny
10. P. Bussières
11. T. Panasuk
12. M. Teolis
13. M. Côté
14. J. Maurice
15. A. Dubé
16. L. Prosty
17. R. Ledoux
18. D. Morin
19. R. Ferri
20. A. Beauchamp
21. Y. Lavigne
22. R. Chiapetta
23. R. Crockett
24. Y. Brière
25. G. St-Onge
26. G. MacLean
27. P. Breidon
28. P. Beacham
29. S. Simpson
30. B. Edwards
31. S. Webster
32. M. Evans
33. W. Taylor
34. D. Curran
35. M. Fresco
36. D. Harrold
37. S. Low

Apprenti

1. K. Bracken

Invalidité de longue durée

1. J. Vocelle
2. F. Miller
3. J. Tessier

29:02

MANUTENTION DU PAPIER

Employés

1. G. Desrochers
2. E. Atkinson
3. N. Tétrault
4. L. Pépé
5. M. Généreux
6. A. Gaudreau

29:02(suite) MANUTENTION DU PAPIER

Ordre de Rappel

1. J. Blom
2. B. Reid

Apprentis

1. R. Labelle

29:03 ENTRETIEN

Electricité

Employés

1. C. White
2. D. Hadley
3. G. Peddle

Ordre de Rappel

1. W. Dodd
2. R. Kelly

Mécanique

Employés

1. B. Findlay
2. D. McLean
3. S. Bota

Ordre de Rappel

1. A. Bowmer
2. J. Puget
3. B. Fitzgerald
4. K. Nathan
5. J. Watkins

29:04

EXPEDITION

Employés

1. E. Luker
2. A. Hachey
3. E. Slattery
4. J. Clements
5. J. Barton
6. J. Diechun
7. C. Daigneault
8. C. Soulsby
9. J. Haselden
10. L. Geoffroy
11. C. Lussier
12. N. DiPerna
13. L. O'Brien
14. J. Michaud
15. W. Napper
16. W. Downey
17. P. Imbeault
18. E. Napper
19. C. Lavigne

Ordre de Rappel

1. V. Giarrusso
2. J. De La Fosse
3. L. Nerone
4. D. DiPerna
5. P. Richard
6. A. Napper
7. B. Lavigne
8. F. Stangle
9. R. Massicotte
10. G. Martin
11. S. Wylie
12. C. Earle
13. A. Andrelli
14. G. Imbeault
15. T. O'Connor
16. E. Manocchio
17. J. Corbeil
18. J. Diotte
19. R. Séguin
20. A. Diotte
21. G. Grant
22. Y. Auger
23. J. Nolan
24. M. Voyer
25. J. Nasheim
26. D. Côté
27. R. Miller
28. P. Boyer
29. P. Finch
30. C. Robitaille
31. M. Hachey

Apprenti

1. M. Wilson

29:05 SERVICE DES MECANICIENS DE MACHINES FIXES

Employés

1. C. Laporte
2. Y. Trudel
3. D. Choy
4. P. Ronco
5. R. Jones

Ordre de Rappel

29:06 MAGASINS ET AIDES D'ENTRETIEN

Employés

1. A. Andrelli
2. L. Tierney
3. H. Donga

Ordre de Rappel

1. D. Hambridge
2. C. Hamilton
3. L. MacIntyre

29:07 AUTRES ENTRETIEN

Plomberie

Employé

1. B. Bérubé

Ordre de Rappel

1. B. Davies

29:07(suite) AUTRES ENTRETIEN

Menuiserie

Ordre de Rappel

1. A. Szeifried

ARTICLE 30. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE LA PRESENTE CONVENTION

30:01 La présente convention prend effet le 15 avril 1983 et reste en vigueur pendant trente (30) mois.

30:02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention, la partie aux présentes qui désire mettre fin à la présente convention, ou la modifier, doit en informer l'autre partie par écrit.

Le cas échéant, la partie recevant l'avis doit s'y conformer et des négociations doivent commencer trente (30) jours au moins avant la date d'expiration de la présente convention.

30:03 Les dispositions de la présente convention doivent rester pleinement en vigueur durant les négociations pour une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI les parties dûment représentées par leurs mandataires accrédités ont apposé leur signature aux présentes en lieu et date précités.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

2e dépôt — DÉPÔT 03233-41 08197-6.

Dépôt N°: 8 3 1 2 1 6 9

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé M 33507-01

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3297-02

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-11-15	83-11-23		83-04-15	85-10-14		103

Association	Employeur
☐ Déposant	☒ Déposant
Union de l'Imprimerie et des Comm. Graphiques local N-41 - Printing and Graphic Comm. Union loc. N-41 455 O. rue St-Antoine, ch.501 Montréal, QC. H2Z 1J1	Montreal Standard Une Division de Compagnie de Journaux Canadiens Ltée - Att: M. H.G. Jensen 8181 Royden Road Montréal, QC. H4P 2J7

Unité de négociation

"Les pressiers"

- Prenez note qu'une convention collective a déjà été déposée au Ministère et se termine le 85-10-14

Région	Activité	Affiliation
06-06	2860 (5)	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

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: THE MONTREAL STANDARD (1973) LIMITED. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen/dg O.M.	83-12-22

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

003 (011)

RECHERCHE

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 2 1 7 4

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

M99507-01

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3297-25

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	4
	83-11-15	83-11-23		83-04-15	85-10-14		

Association	Employeur
☐ Déposant L'Union de l'Imprimerie et des Comm. Graphiques Local N-41 - Printing and Graphic Comm. Union Local N-41 455 O. rue St-Antoine, ch. 501 Montréal, QC. H2Z 1J1	☒ Déposant Montreal Standard Une Division de Compagnie de Journaux Canadiens Ltée Att: M. H.G. Jensen 8181 Royden Rd Montréal, QC. H4P 2J7

Unité de négociation

"Magasiniers, storekeepers."

- Prenez note qu'une convention collective a déjà été déposée au Ministère et se termine le: 85-10-14

Région	06-06	Activité	2860 (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

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: MONTREAL STANDARD LIMITED. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen/dg O.M.	83-12-22

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

003 (011)

RECHERCHE

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 83 12 173

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

M-9950701

Objet	☐ 1ière convention B ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3297-23

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-11-15	83-11-23		83-04-15	85-10-14		9

Association	Employeur
☐ Déposant L'Union de l'Imprimerie et des Comm. Graphiques Local N-41 - Printing & Graphic Comm. Union Local N-41 455 O. rue St-Antoine, ch. 501 Montréal, QC. H2Z 1J1	☒ Déposant Montreal Standard Une Division de Compagnie de Journaux Canadiens Ltée Att: M.H.G. Jensen 8181 Royden Rd Montréal, QC. H4P 2J7

Unité de négociation

"Manutenteurs de papiers-paperhandlers."

- Prenez note qu'une convention collective a déjà été déposée au Ministère et se termine le: 85-10-14

Région	Activité	Affiliation
06-06	2860 (5)	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

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: THE MONTREAL STANDARD (1973) LTD. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen/dg O.M.	83-12-22

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

003 (011)

RECHERCHE

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 83 12 172

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

M99507-01

Objet	[ ] 1ière convention [x] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3297-13

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-10-15	83-11-23		83-04-15	85-10-14		5

Association	Employeur
[ ] Déposant Union de l'Imprimerie et des Comm. Graphiques Local N-41 - Printing and Graphic Comm. Union Local N-41 455 O. rue St-Antoine, ch. 501 Montréal, QC. H2Z 1J1	[x] Déposant Montreal Standard Une Division de Compagnie de Journaux Canadiens Ltée Att: M. H.G. Jensen 8181 Royden Rd Town of Mt-Royal, QC. H4P 2J7

Unité de négociation

"The Stationary enginemen, refrigeration operators and helpers, except the chief stationay engineer."

- Prenez note qu'une convention collective a déjà été déposée au Ministère et se termine le: 85-10-14

Région	Activité	Affiliation
06-06	2860 (5)	10

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

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Minstère, le nom de l'employeur figure comme suit: THE MONTREAL STANDARD (1973) LIMITED. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen/dg	83-12-22

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

003 (011)

RECHERCHE

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 83 12 17 1

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé M-9950701

Objet	☐ 1ière convention B ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3297-11

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-11-15	83-11-23		83-04-15	85-10-14		52

Association	Employeur
☐ Déposant Union de l'Imprimerie et des Comm. Graphiques Local N-41 - Printing and Graphic Comm. Union Local N-41 455 O. rue St-Antoine ch. 501 Montréal, QC. H2Z 1J1	☒ Déposant Montreal Standard Une Division de Compagnie de Journaux Canadiens Ltée Att: M. H.G. Jensen 8181 Royden Road Montréal, QC. H4P 2J7

Unité de négociation

"Tous les salariés, dans le département de l'expédition (Mailroom) excepté ceux exclus par le Code du Travail."

- Prenez note qu'une convention collective a déjà été déposée au Ministère et se termine le: 85-10-14

Région	Activité	Affiliation
06-06	2860 (5)	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

dossier au
- Veuillez prendre note que dans votre Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: THE MONTREAL STANDARD (1973) LIMITED. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen/dg	83-12-22

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

003 (011)

RECHERCHE

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 2 1 7 0

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé M9950761

Objet	☐ 1ière convention B ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3297-09

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-11-15	83-11-23		83-04-15	85-10-14		26

Association	Employeur
☐ Déposant Union de l'Imprimerie et des Comm. Graphiques Local N-41 - Printing and Graphic Comm. Union Local N-41 455 O. rue St-Antoine ch. 501 Montréal, QC. H2Z 1J1	☒ Déposant Montreal Standard Une Division de Compagnie de Journaux Canadiens Ltée Att: M. H.G. Jensen 8181 Royden Rd Montréal, QC. H4P 2J7

Unité de négociation

"The employees of the Maintenance Department at the Rotogravure plant of the Montreal Standard Publishing Company Limited, at 8181 Royden Road, Town of Mount Royal, P.Q. including plant carpenters, plant and press machinists, plant and press electricians, plant plumbers, electronic-electrical service-men and helpers."
- Prenez note qu'une convention a déjà été déposée et se termine le: 85-10-14

Région	Activité	Affiliation
06-06	2860 (5)	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

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: THE MONTREAL STANDARD (1973) LIMITED. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
~~Odette McMullen/dg~~ O.M.	~~83-12-22~~

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

003 (011)

RECHERCHE

3297-02-09-11-13-23-25
M99507-01
'83 NOV 23 16 16

C O L L E C T I V E A G R E E M E N T

by and between

MONTREAL STANDARD
a division of
Canadian Newspapers Company Limited

and the

PRINTING AND GRAPHIC COMMUNICATIONS UNION, LOCAL N 41

(A Subordinate of
GRAPHICS COMMUNICATIONS INTERNATIONAL UNION)

April 15, 1983 to October 14, 1985

TABLE OF CONTENTS

	Article	Page
Preamble		1
Life of the Contract	1	1
Bargaining Unit	2	1
Purpose of the Contract	3	2
Jurisdiction	4	3
Union Security	5	5
Manpower	6	5
Contract Holidays	7	6
Vacation Provisions	8	8
Reduction in the Work Force	9	11
Seniority and Priority	10	13
Joint Standing Committee and Settlement of Disputes and Grievances	11	15
Health and Safety	12	17
Tools	13	19
Staff Responsibilities	14	19
Benefits	15	19
Bereavement Leave	16	20
Jury Duty	17	21
Payment of Wages	18	21
Scale of Wages	19	22

cont'd.

	Article	Page
Hours of Work	20	24
Overtime	21	29
Substitutes and Casuals	22	31
Chapel Business	23	31
New and/or Additional Machinery, Equipment and/or Processes	24	34
Apprentices	25	35
Permission to Book Off	26	37
Foremen	27	38
Manning	28	38
Seniority and Priority Listings	29	40
Effective Date and Duration of this Contract	30	45

PREAMBLE

This contract is entered into this 15 day of November 1983 between the MONTREAL STANDARD a division of Canadian Newspapers Company Limited, hereinafter called the Employer, the party of the first part, and the Printing and Graphic Communications Union, Local N 41, hereinafter called the Union, the party of the second part.

ARTICLE 1 LIFE OF THE CONTRACT

WITNESSETH that effective April 15th, 1983 the parties hereto mutually agree that they will respect and observe the following conditions and agreements in respect to the employees, as defined in Article 2 (Bargaining Unit) of this Agreement, presently employed to work in the Rotoplant at 8181 Royden Road, Town of Mount Royal, Quebec.

ARTICLE 2 BARGAINING UNIT

This contract covers the following employees of the MONTREAL STANDARD, 8181 Royden Road, Town of Mount Royal, Quebec;

Pressmen
Pressmen Apprentices
Paperhandlers
Paperhandler Apprentices
Mailers
Mail Room Apprentices
Plant Carpenters
Plant and Press Machinists
Plant and Press Electricians
Plant and Press Mechanical Technicians
Plant and Press Electronic Electricians
Plant Plumbers
Maintenance Department Apprentices
Maintenance Department Helpers
Stationary Engineers
Storekeepers

covered by the Department of Labour and Manpower of the Province of Quebec Dossiers:

M 3297 - 02 (Pressmen)
M 3297 - 09 (Paperhandlers)
M 3297 - 11 (Mailroom)

M 3297 - 13 (Stationary Engineers)
M 3297 - 23 (Maintenance)
M 3297 - 25 (Stores)

For the purpose of this Contract, Maintenance helpers shall be semi-skilled persons who act in a capacity ancillary to but directly related to the trades listed heretofore in the Article.

ARTICLE 3 PURPOSE OF THE CONTRACT

3:01 This Contract is executed for the purpose of establishing a basis of employment.

3:02 It is mutually understood and agreed by and between the parties to this Contract that the members of the party of the first part, will not institute any lockout, nor will members of the party of the second part, institute any strike or boycott, or fail to report to work, or interfere with prompt and regular production during the lifetime of this Contract; the validity and execution of this Contract and scale is not dependent upon, or affected by, the obligation of either party to any other person or organization.

3:03 The Union reserves the right to its members to refuse to execute any "Struck Work" received from or destined to any employing Printer or Publisher against whom, members of the Union are on strike sanctioned by the Printing and Graphic Communications Union, or where a lockout against said members is in effect. However, the Union will give the Employer forty-eight (48) hours' notice, before the printing begins on any particular issue, that a strike or lockout is in progress before work may be stopped in accordance with the foregoing provisions. The Union agrees that refusal to execute work will be governed and limited by this Article, except as provided in Section 3:05 of this Article. For the purpose of this Article, the term "lockout" shall be interpreted according to the Labour Code of the Province of Quebec.

3:04 The application of Articles 3:03 and 3:07 is contingent on it not being contrary to the Law.

3:05 The Employer agrees that, if during the life of this Contract an authorized strike by, or a lockout of, a subordinate

3:05 (cont'd.) Union of the Printing and Graphic Communications Union occurs in the plant of any newspaper not previously a distributor of any supplement printed by the Employer for distribution by said newspaper, said supplement will not be printed for such newspaper (or newspapers) for distribution during the first twelve (12) months following the start of such strike or lockout or succession of strikes and/or lockouts or during the entire period of such strike or lockout whichever is the shorter time.

The Union agrees that during the lifetime of this Contract the interpretation and application of this Article will not in any way restrict the printing of any supplements sold by the Employer to newspapers for distribution.

3:06 This Agreement shall inure to the benefit and be binding upon the successor of the Employer, and thereupon the Agreement shall cease to be binding upon the Employer signatory to this Agreement.

3:07 With regards to the Maintenance Department, if during a legal strike, approved by the Printing and Graphic Communications Union, production machinery and equipment is operated by persons other than those regular employees who are members of the Union who normally operate such equipment and machinery, the Union reserves the right not to perform maintenance services on such machinery and equipment. This provision shall apply even if such machinery and/or equipment is left idle for any length of time.

ARTICLE 4 JURISDICTION

4:01 It is understood that this Contract applies to the pressroom of the Employer at 8181 Royden Road, Town of Mount Royal, Quebec, and that the jurisdiction of the Contract extends over all printing presses employed in said pressroom including but not limited to gravure, offset and letterpress printing presses and associated devices.

4:02 The jurisdiction of the Union shall extend over all work now being performed by Paperhandlers employed by the Employer. All operations of paperhandling (print paper) in warehouses, stockrooms, reelrooms and pressrooms of the Employer; loading, unloading, receiving, checking and counting of rolls and cores, stripping of roll paper, as practiced in the past; packing,

4:02 (cont'd.) unpacking, stacking or transposing of unprinted Flat Stock; baling of waste according to past practice; operating lowerators as practiced in the past, automatic machines and associated devices when used in the handling of paper or waste; handling and stripping of cores when done on the Employer's premises; operating core winding and unwinding machines when done on the Company's premises; the handling of ink and all drums according to past practice and without prejudice to the jurisdiction of any other Union with whom the Employer has a bona fide labour agreement; and handling of all stores requiring the use of a towmotor. In addition, the Paperhandlers shall have jurisdiction over the operation of all towmotors used in the performance of paperhandlers work.

4:03 The jurisdiction of the Union in the Mail Room of the Employer shall include the operation of all machinery, equipment and associated devices together with their accessory equipment. Members of the Union covered by this Contract shall not be required to perform work not pertaining to the Mail Room.

4:04 It is understood that this Contract applies to work performed by machinists, electricians, plumbers, carpenters and helpers without limitation to the Employer's right to send out equipment or material in part or in whole for repair or modification for any other reason deemed sufficient by the Employer and without limitation to the Employer's right to contract out as defined hereafter, providing this does not diminish the normal working hours of employees in the Maintenance Department. Notwithstanding, anything specified in this Article, the Employer shall have the right to contract out any and all work relating to the cleaning of solvent recovery units. This right shall not preclude the Employer's right to have this work done by regular members of the Bargaining Unit, as defined in Article 2, either in straight time or overtime. The right to contract out shall mean the right to use persons who are not members of the Bargaining Unit, to perform work regardless of whether or not such persons are employed by the Employer.

For the purpose of this Article, it is understood that the term "work as practiced in the past" includes maintenance and repair of production equipment, but shall not include running maintenance unless such running maintenance has in the past been regularly performed by members of the Bargaining Unit.

4:05 The jurisdiction of the Union in the Stationary

4:05 (cont'd.) Enginemen Department shall include the operation and maintenance of equipment located in the Employer's Boiler Room.

4:06 The jurisdiction of the Union in the Stores Department of the Employer shall cover all direct and indirect operations performed by the Storekeepers of the Stores Department

All Stores Department personnell who are employed principally to perform work ancillary to work performed in the Stores Department may be called by the Employer to perform other work inside or outside such Department.

It is understood and agreed that such Stores Department personnel may be required to perform any work in or on the property of the Employer.

ARTICLE 5 UNION SECURITY

5:01 The Employer recognizes the Union as the sole bargaining agent for all employees in the Bargaining Unit as specified in Article 2.

ARTICLE 6 MANPOWER

6:01 The Employer agrees to employ only members of the Union in good standing to fill all regular journeyman positions which this Contract contemplates.

6:02 If the Union fails to supply a sufficient number of competent and satisfactory journeymen for regular positions at the regular straight time scale of wages provided in the Contract, the Employer may employ any member of the Printing and Graphic Communications Union they can secure. Should the parties hereto or either of them be unable to secure sufficient journeymen under the provisions of this Article, the Employer may procure the journeymen required, provided that such journeymen (if proved mutually competent) may be retained as regular employees, if desired provided they make application to, and become members of the Union, as a condition of employment, thirty (30) days following the beginning of such employment.

6:03 It is understood and agreed that all new employees shall be subject to a six (6) month probationary period. This probationary period will not apply to person (s) on the Recall List hereto attached.

6:04 It shall be a condition of employment that all employees of the Employer covered by this Contract who are members of the Union in good standing on the effective date of this Contract shall remain members in good standing. It shall also be a condition of employment that all employees covered by this Contract and hired on or after its effective date, shall on the first day following the beginning of such employment, become and remain members in good standing of the Union.

ARTICLE 7 CONTRACT HOLIDAYS

7:01 For the purpose of this Contract, the recognized holidays are: New Year's Day, Good Friday, Victoria Day, St-Jean Baptiste Day, Dominion Day, Labour Day, Thanksgiving Day, Christmas Day and Christmas Eve Day and Boxing Day (as covered in Article 7:07) and the employee's birthday (as covered in Article 7:09) or days celebrated by the Employer as such.

7:02 If any Contract Holiday falls on a Saturday or Sunday, it shall be celebrated on either the previous Friday or succeeding Monday.

7:03 If any Contract Holiday, except New Year's Day, St-Jean Baptiste Day or Christmas Day, falls on either Tuesday, Wednesday or Thursday, it will be celebrated on either the previous Monday or the succeeding Friday, at the discretion of the Employer providing four (4) weeks' notice is given.

7:04 When no work is performed by regular situation holders (except Stationary Enginemen) straight time rates will be paid for the above mentioned holidays and provided that a member of the Union is at work the regular work day before and the regular work day following on which the Contract Holiday is observed excepting in those cases where other arrangements have been mutually agreed upon between the Employer and the employee, or absences from work due to sickness or accident and certified by a physician if required by the Employer. The Employer agrees to give every consideration and will not refuse permission arbitrarily.

7:05 With regards to the Stationary Enginemen Department, when no work is performed on the above-mentioned holidays, the Employer will schedule an additional day off within a period of six (6) months from the date of such holiday and provided that a member of the Union is at work the regular work day before and the regular work day following on which the Contract Holiday is observed, excepting in those cases where other arrangements have been mutually agreed upon between the Employer and the employee, or absences from work due to sickness or accident and certified by a physician if required by the Employer. The Employer agrees to give every consideration and will not refuse permission arbitrarily.

7:06 Regular situation holders required to work on a Contract Holiday, in addition to the provisions of Article 21:03 will be given a day off consecutive to a weekend within six (6) months, provided that he has worked the regularly scheduled days next preceding and following the holiday or has been absent for legitimate reason in the judgement of the Employer.

7:07 Christmas Eve Day and Boxing Day shall be celebrated as Contract Holidays by employees as follows: The split shift shall be given Christmas Eve Day off, the night and day shifts shall be given Boxing Day off.

7:08 The Employer will schedule for each employee a holiday for his birthday on either the first or the last shift of the week in which his birthday occurs. When an employee's birthday occurs on a Saturday, Sunday or other holiday, he shall receive as a substitute day off with pay, either his first or his last scheduled shift in that week. When an employee's birthday occurs during his vacation, he shall receive as a substitute day off with pay, either his first or his last scheduled shift prior to or following his scheduled vacation. The Employer has the option to choose such substitute day off.

7:09 At the request of the employee and at the discretion of the Employer, said Birthday Holiday may be scheduled on either his first or last scheduled shift prior to or following his scheduled vacation if said vacation does not fall in the prime vacation time.

7:10 In addition, at the request of the employee and at the discretion of the Employer, the Birthday Holiday may be

7:10 (cont'd.) taken within a six month period of said birthday, providing no substitute is required. If said birthday is not taken within the six month period, the Employer at his discretion will schedule such day off on either a Friday or a Monday.

ARTICLE 8 VACATION PROVISIONS

8:01 The following vacation provisions for regular situation holders shall be effective provided the Union supplies a sufficient number of competent replacements in those departments requiring replacements for journeymen and apprentices to enable the Employer to issue its publications/products promptly. Vacations shall be calculated as from 1st of July in any year. Days of vacation will be calculated in proportion to shifts worked at straight time in any such year on the following basis.

8:02 Members of the staff with less than one (1) year of continuous Employer service as at 30th June in any year shall be eligible for one (1) day of vacation for each twenty-six (26) straight time shifts worked in such year, up to a maximum of ten (10) days of vacation.

8:03 Members of the staff with more than one (1) year of continuous Employer service as at 30th June in any year shall be eligible for one (1) day of vacation for each seventeen (17) straight time shifts worked in such year up to a maximum of fifteen (15) days of vacation.

8:04 Members of the staff with more than nine (9) years of continuous Employer service as at 30th June in any year shall be eligible for one (1) day of vacation for each thirteen (13) straight time shifts worked in such year up to a maximum of twenty (20) days of vacation.

8:05 Members of the staff with more than eighteen (18) years of continuous Employer service as at 30th June in any year shall be eligible for one (1) day of vacation for each ten (10) straight time shifts worked in such year up to a maximum of twenty-five (25) days of vacation.

8:06 Members of the staff with more than twenty-five (25) years of continuous Employer service as at 30th June of any year shall be eligible for one (1) day of vacation for each eight (8) straight time shifts worked in such year up to a maximum of thirty (30) days of vacation.

8:07 In the event that an employee as stated in Articles 8:02, 8:03, 8:04, 8:05 and 8:06 is absent because of sickness or

8:07 (cont'd.) injury, such employee's vacation credits will not be reduced.

However, it is understood that this provision in no way entitles any employee to part or all of his vacation credits, if such vacation credits combined with the period of absence (from july 1 to June 30) exceeds fifty-two (52) weeks in any year.

8:08 Vacations will be calculated under all circumstances to the nearest whole day. For the purpose of calculating vacation, contract holidays and vacations will be considered as time worked. Time spent by members of the Union holding regular situations with the Employer at meetings with duly accredited representatives of the Employer shall not be considered as absence which may affect vacation eligibility.

8:09 By seniority ten (10) days of vacations shall be scheduled by the employee at any time during the vacation year, (March 1st to February 28th) these vacations will be taken under the following criteria:

Pressroom:	20% of the men off at the same time, only one of whom may be a Chargehand.
Paperhandlers:	1 man at a time.
Maintenance:	1 man at a time.
Stores:	1 man at a time.
Mail Room:	20% of the men off at the same time, only one of whom may be a Chargehand.
Stationary Enginemen:	1 man at a time.

The Employer agrees to post the vacation entitlement lists by January 15th and it is understood and agreed that all vacations shall be scheduled by February 15th.

8:10 All other vacations shall be scheduled by the

8:10 (cont'd.) Employer as follows:

Third weeks of vacation shall have prior choice over fourth, fifth and sixth weeks of vacation. Fourth weeks of vacation shall have prior choice over fifth and sixth weeks of vacation. Fifth weeks of vacation shall have prior choice over sixth weeks of vacation.

8:11 The Employer agrees to post the vacation schedule by the last day of February.

Third, Fourth, Fifth and Sixth weeks may be subject to change due to production requirements upon a minimum of 4 weeks notice.

8:12 When a recognized contract holiday falls within a member of the Union's paid vacation period, said member shall be given an additional day off or one day's pay within a period of six months from the date of such holiday according to mutual agreement and such shall be consecutive to a weekend.

8:13 Vacation credits earned by substitutes will be paid according to the terms of the Minimum Wage Act of the Province of Quebec.

8:14 Regular members of the Union with less than one (1) year of continuous Employer service as described in Article 8:02 ending their connection with the Employer, voluntarily or otherwise, shall be paid for accrued vacation pro rata at the time of leaving on the basis of one (1) day for each twenty-six (26) straight time shifts worked in such year, up to a maximum of ten (10) days.

8:15 Regular members of the Union with more than one (1) year of continuous Employer service shall be paid for accrued vacation pro rata at the time of leaving on the basis of Articles 8:03, 8:04, 8:05 and 8:06, whichever is applicable.

8:16 Payments for vacation for members of the Union scheduled to work on day, night or split shift on a regular basis shall be made at their respective shift rates. Payments for vacation for members of the Union rotating on shifts shall be made at the

8:16 (cont'd.) composite rate of pay which shall be the average of the weekly rate of the day shift and split shift or day shift and night shift, whichever may be the case. Payments for vacation for apprentices rotating on the day, split and night shifts shall be made at a composite rate of pay which shall be the average of the weekly rate for the day shift, the split shift and the night shift.

ARTICLE 9 REDUCTION IN THE WORK FORCE

9:01 In the event of a decrease in the staff in any of the following work groups; Pressmen, Paperhandlers, Mailers, Electrical, Mechanical, Plumbing, Carpentry, Stationary Enginemen, Maintenance Department Helpers and Storekeepers, such decrease shall be affected by discharging the employee or employees last employed in the work groups effected, and should there be an increase in the work group in which the decrease took place within a five (5) year period, the employee or employees discharged by reason of the decrease shall be reinstated in the reverse order in which they were so discharged, if available, before other help may be employed. In the application of the above, the Employer shall notify the Union of any job opening and the Union shall have two (2) weeks in which to supply the Employer with the name of the recalled person. Such recalled person shall report to work within a further two (2) week period. Refusal to accept reinstatement shall terminate all rights under this Agreement.

9:02 The Employer shall give four (4) weeks' notice of intention to permanently lay off members of the Union. The Employer will abide by the terms of the prevailing Labour Code of the Province of Quebec relative to its intention to lay off members of the Union with copies of all related correspondence between the Company and the Government of Quebec to be forwarded to the Union.

9:03 When a regular full-time employee is laid off on a permanent basis, he shall receive at the time of termination of his employment, one (1) week's regular straight time wages for every six (6) months' continuous Employer service or major fraction thereof up to a maximum of forty (40) weeks' wages. Such pay shall be computed at the regular straight time shift rate in effect at the time of dismissal.

9:04 If an employee who has been laid off to reduce the

9:04 (cont'd.) force is offered recall for a regular situation, he shall refund the Employer any excess of lay off pay he received over and above the amount of the straight time wages he would have received from the Employer had he been working. Any period of employment for which lay off pay has been paid and not refunded shall not be counted as employment in calculating lay off pay which subsequently may be payable under this Article.

9:05 At least two (2) weeks' notice shall be given to the Union in advance of any layoff contemplated because of a lack of work and considered temporary in nature. Temporary layoffs are defined as layoff considered to be for a period of thirteen (13) weeks or less.

9:06 A Supplementary Unemployment Benefit Plan for temporary layoff shall be implemented to cover regular situation holders. Layoff benefits shall be the lesser of:

(a) $ 125.00 per week

or

(b) 75% of the laid off employee's regular straight time weekly rate which shall include the weekly benefit paid or payable to him under the Federal Unemployment Insurance Commission.

Said benefits shall commence with the first day of layoff and may extend to a maximum of thirteen (13) weeks in respect of any one period of layoff.

9:07 Employees in receipt of Supplementary Unemployment Benefits (S.U.B.) payments may be recalled by the Employer at any time for a full week's employment.

9:08 In the case of all temporary layoffs stated in Article 9:06, notice to the Union shall state the reason for the layoff and the approximate duration of layoff.

9:09 The Employer agrees to continue to pay its share of the cost of life insurance coverage, Supplementary Health Care Plan and Dental Plan for employees temporarily laid off.

9:10 The provisions of Articles 9:03, 9:04, 9:05, 9:06 and 9:11 shall not apply to any reduction in the force resulting from strike, cessation of work or any illegal action by employees covered by this Agreement.

9:11 The provisions of Articles 9:03, 9:04, 9:05, 9:06, 9:08, 9:09 and 9:13 shall not apply to any reduction in the force resulting from strike, cessation of work or any illegal action by the Employer's employees not covered by this Agreement.

9:12 The Employer agrees to discuss fully with the Union the possibility of voluntary retirement of personnel within the Bargaining Unit in order to reduce the impact of any layoffs. Early retirements shall mean retirement prior to reaching age sixty-five (65) under the terms of the pension plan. It is understood that pressure will not be exerted on any individual.

9:13 Notwithstanding Article 9:02 of the Contract, it is understood that the Company will give two (2) months' notice of intention to lay off the Printing and Graphic Communications Union personnel in the Maintenance Department, for reason other than those relating to a reduction in production requirements.

9:14 It is understood that a regular situation holder may voluntarily take the place of another employee (in his same classification) who is scheduled to be temporarily laid off. This voluntary layoff option shall be exercised on a priority basis.

ARTICLE 10 SENIORITY AND PRIORITY

10:01 Seniority means length of continuous Employer service, in years, months and days, as a full-time regular journeyman or apprentice within one of the following work groups; Pressmen, Paperhandlers, Mailers, Electrical, Mechanical, Plumbing, Carpentry, Stationary Enginemen, Storekeepers and Helpers. In the event of equal Company seniority, Union seniority shall prevail.

10:02 Priority shall be established by seniority in each work group as defined in Article 10:01.

10:03 Separate priority lists shall be kept for journeymen

10:03 (cont'd.) and apprentices. Apprentices, after completing their apprenticeship, shall go to the bottom of the journeyman priority list.

10:04 A regular situation holder shall mean an employee who is employed for a regular full-time situation with the Employer and has become or is a member of the Union.

10:05 At the commencement of his employment or following a five (5) year layoff, a regular situation holder shall serve a six (6) month probationary period.

10:06 Journeymen and apprentices with the greatest priority within their work groups shall be given preference as follows:

(a) In the event of a staff decrease and rehire; however, it is understood that apprentices in the affected work group shall be laid off before any journeyman in the affected work group.

(b) In scheduling for vacation periods as stated in Article 8 of this Agreement.

(c) Seniority shall be a consideration for promotion within the Bargaining Unit. If, in the opinion of the Employer, two or more candidates are equal in qualifications, seniority shall be the determinant.

10:07 A regular employee on leave of absence to serve as an officer of the Union shall retain his priority and seniority while absent.

10:08 Employees in a supervisory position, who remain members of the Union, shall retain their priority and seniority in their former work groups.

10:09 Priority lists shall be included with this Agreement.

ARTICLE 11 JOINT STANDING COMMITTEE AND SETTLEMENT OF DISPUTES AND GRIEVANCES

11:01 All disputes, complaints, differences and grievances shall be settled in accordance with the following procedure.

11:02 Within five (5) days of the cause of dispute or grievance, the Chapel Chairman and/or his assistant shall take the matter directly to the respective Supervisory Foreman or in his absence, to the respective Foreman or vice versa.

11:03 Should no settlement of the dispute or grievance be reached within two (2) days, the Chapel Chairman and/or his assistants shall take the matter directly to the Production Manager.

11:04 Should no settlement of the dispute or grievance be reached within a further ten (10) days, the matter shall be referred, in writing, to a Joint Standing Committee consisting of up to three (3) representatives of the Employer and up to three (3) representatives of the Union. Such Committee shall meet within seven (7) days after such dispute or grievance is submitted to it and shall endeavour to settle the same within seven (7) days of its first meeting (this time may be extended by the unanimous agreement of the Committee). The Committee's unanimous decision shall be final and binding on both parties.

11:05 It is understood and agreed that if, in the event the Chapel Chairman and/or his assistant or the Employer initiate the dispute, difference or grievance, the procedure outlined in Articles 11:02, 11:03 and 11:04 will be followed.

11:06 Grievances involving the interpretation or alleged violation of any Article of this Agreement between the Employer and Chapel which are not settled by the Joint Standing Committee within twenty-one (21) days of the incident initiating the grievance shall be settled by the procedure laid down in Article 11:11.

11:07 In the event the Executive Committee of the Local Union wishes to register a dispute, difference or grievance, the matter shall be pursued as follows:

11:08 By the third (3rd) day following the Local Executive Committee meeting immediately following the cause of the dispute, difference or grievance, a member of the Local Executive Committee shall advise the Employer by registered letter of the Local's intent to pursue the matter.

11:09 A Joint Standing Committee of up to three (3) representatives of the Employer and up to three (3) representatives of the Union shall meet and attempt to settle the matter within ten (10) days following the Local Executive Committee meeting.

11:10 Grievances involving the interpretation or alleged violation of any Article of this Agreement between the Employer and the Executive Committee of the Local Union which are not settled by the Joint Standing Committee within the period referred to in Article 11:09 shall be settled by the procedure laid down in Article 11:11.

11:11 Within forty (40) days following the Joint Standing Committee meeting (Article 11:09) either party may request, in writing, the formation of a Board of Arbitration and the party initiating arbitration shall immediately notify the other party of the name of its representative on the Arbitration Board. The other party shall appoint its representative within ten (10) days of receipt of this notification. The representatives of the parties shall, in any manner unanimously agreed upon, select a third member who shall act as Chairman. If the members fail to select a Chairman within fifteen (15) days from the date of the written request, then the Minister of Labour and Manpower for the Province of Quebec shall be requested to appoint one.

Upon mutual agreement by both parties, the formation of a Board of Arbitration may be foregone and a single Arbitrator appointed. Said Arbitrator shall be selected by mutual agreement of both parties. However, if the parties fail to select an Arbitrator within fifteen (15) days of the written request for his/her appointment, then the Minister of Labour and Manpower for the Province of Quebec shall be requested to appoint the Arbitrator.

11:12 The Board of Arbitration (or Arbitrator) shall proceed with all dispatch possible to settle the dispute and the unanimous or majority decision of the Board of Arbitration (or Arbitrator) shall be final and binding on both parties.

11:13 Each party to the Agreement shall pay the costs and expenses of its own representative on the Arbitration Board and any arbitration proceedings. The fees and expenses of the Chairman of the Board of Arbitration (or Arbitrator) shall be equally divided between both parties.

11:14 The Board of Arbitration (or Arbitrator) or the Joint Standing Committee has jurisdiction to reinstate a discharged employee and to determine if there shall be pay for lost time, and if so, the amount thereof, provided, in no case shall reimbursement be in a sum greater than the working time actually lost, multiplied by straight time rates therefore, as provided in this Agreement, from this amount, shall be deducted all earnings in the Printing Trade. The employee shall show that diligent effort was made to secure other employment.

11:15 All reference to number of days within these sections refers to regular working days.

11:16 No person may be appointed as a member of the Arbitration Board who has been involved in an attempt to settle the grievance.

11:17 The Board of Arbitration (or Arbitrator) shall not have jurisdiction to add to, modify or amend the present Agreement between the parties.

11:18 An earnest effort shall be made by both parties to fulfill the terms of a settlement of a grievance within the shortest time possible.

ARTICLE 12 HEALTH AND SAFETY

12:01 Both parties agree that everything should be done to safeguard the health of employees and minimize hazards in every way possible and to this end the Employer agrees to provide and maintain sanitary conditions in the respective departments, including suitable lockers for the men's clothing, proper washroom facilities, correct and sufficient ventilation and the elimination of dangerously cold draughts in winter. The members of the Union covered by this Contract agree to co-operate in every way possible to help keep their respective departments and locker room in a clean and healthful condition.

12:02 Standards of sanitation and health in accordance with Federal, Provincial and Municipal (Town of Mount Royal) regulations shall be observed.

12:03 Both parties to this Agreement recognize that safe practices should be observed at all times in the performance of work in the departments covered by this Agreement. The Employer agrees to give serious consideration to all suggestions with regard to safety made by employees who are members of the Union provided such suggestions are proposed through proper channels as practiced in the past by a duly elected representative of the Union holding a regular situation with the Employer.

12:04 A Joint Committee composed of Chapel Chairmen or their appointees and management will be established with the co-representation of all Rotoplant departments which shall be called the Health and Safety Committee and which shall meet at least twelve (12) times in any calendar year.

12:05 The Employer agrees to provide adequate first aid facilities for all employees.

12:06 In accordance with existing practice, work clothes, safety shoes or boots, safety glasses and outdoor apparel will be provided by the Employer for its employees. The Employer shall also provide ear protectors to each employee who requests ear protectors in writing.

12:07 Employees possessing work clothes, safety shoes or boots, safety glasses and/or ear protectors, shall use these items in the places specified by the Company at all times. Employees possessing ear protectors shall wear them whenever they are working on the pressroom floor.

12:08 It is agreed that the Employer may impose a reasonable deposit charge for the care of such apparel and equipment but the Employer will make no charge for its normal use and replacement occasioned thereby.

12:09 It is understood and agreed that non-explosion proof devices shall not be operated at a distance of less than fifteen (15) feet from the point where the concentration of press solvent in the air is 10% below its flash point.

12:09 (cont'd.) It is understood and agreed that this provision shall only apply in the event the Company's presses are operating at the time the devices in question are employed.

12:10 It is understood and agreed by both parties to this Contract that rubber roller hoists currently employed in the Pressroom will be used at all times when handling rubber rollers.

12:11 It is understood and agreed by both parties to this Contract that rubber roller bars currently employed in the Pressroom will be used at all times when handling rubber rollers.

ARTICLE 13 TOOLS

13:01 Employees of the Maintenance Department will continue to provide their own tools except where special or unusual tools are required, in which case such tools shall continue to be provided by the Employer and shall be retained on the premises and the operator shall be responsible for any loss or damage thereto.

13:02 However, the Employer agrees to replace worn-out tools which must be turned in in order to receive replacements. The Employer further agrees to give every case consideration when an employee's own tool (s) are misplaced during his performance of assigned duties.

ARTICLE 14 STAFF RESPONSIBILITIES

14:01 In consideration of wages and hours herein provided, members of the Union agree to apply themselves diligently and efficiently with a view to increasing productivity wherever this may be possible.

ARTICLE 15 BENEFITS

15:01 All existing benefits (as specified below) and provisions now enjoyed by the employees, shall not be reduced during the lifetime of this Contract.

(a) Comstar Employees' Retirement Plan.

15:01 (cont'd.)

(b) Excelsior Group Life Insurance Policy.

(c) Short Term Sickness Benefits.

(d) Supplementary Health Care Plan.

(e) Dental Plan (to be implemented within thirty (30) days of the signing of this Agreement).

During the lifetime of this Contract, it is understood and agreed that employees shall continue to pay the percentage rates, as applicable, for the above mentioned benefits.

15:02 With reference to the Comstar Employees' Retirement Plan, it is understood and agreed that the Company shall grant approval to any regular situation holder requesting early retirement as specified under the provisions of the pension plan.

Notwithstanding the above, the Company retains the right to withhold such approval if the number of employees requesting such early retirement will seriously impair the efficient functioning of one or more of the Company's departments or work activities.

ARTICLE 16 BEREAVEMENT LEAVE

16:01 A regular situation holder bereft by the death of a parent, child, spouse, brother, sister, mother-in-law, father-in-law or legal guardian, shall be reimbursed for wages lost up to a maximum of three (3) days straight time pay, but not including wages for any time lost after the day of the funeral, except the 12-8 shift.

16:02 A regular situation holder bereft by the death of a parent, child, spouse, brother, sister, mother-in-law, father-in-law or legal guardian shall be reimbursed for wages lost up to a maximum of five (5) days straight time pay, when said employee is responsible for funeral arrangements.

16:03 In addition, a regular situation holder shall be entitled to a maximum of one (1) day leave of absence with pay to attend the funeral of a grandparent.

16:04 The application of Articles 16:01, 16:02 and 16:03 is subject to the provision that the employee shall not receive any additional day or days' leave of pay because of the death, making the funeral arrangements or attending a funeral occurring on a Contract Holiday, or during his/her vacation, or during any leave of absence.

ARTICLE 17 JURY DUTY

17:01 A regular situation holder shall be paid the difference between the jury or witness fee and the regular straight time wages lost for time served on a jury or for the time his presence as a witness was required in court.

17:02 The employee will present to the Employer, proof of Jury Service or for acting as a Crown Witness and the amount of pay he received.

17:03 When an employee is excused from Jury Service or as a Crown Witness for one half day or more, he must return to the plant and complete his regular shift.

ARTICLE 18 PAYMENT OF WAGES

18:01 Payment of wages shall be made weekly. All wages, if not paid earlier, will be paid in full, by cheque, by the close of business on Thursday. If a pay falls on a Contract Holiday, wages will be paid the previous day.

ARTICLE 19

19:01

PRESSMEN

Journeyman

2nd Hand

Chargehand

PAPERHANDLEI

Journeyman

Chargehand

Journeymen emp
after April 15,

A weekly premi
operators in adc

MAILERS

Journeyman

Chargehand

Vacation Replac

Casuals

Journeymen em
after April 15,

20:06 In the Stationary Enginemen Department, the unit of hours to constitute a shift (not including overtime which shall be worked in addition hereto when required) shall be twelve (12) continuous hours inclusive of a lunch period which will be paid by the Employer. Said lunch period will be the minimum time required

ARTICLE 19 SCALE OF WAGES

19:01 The straight time hourly rates will be as follows:

	EFFECTIVE April 15, 1983		EFFECTIVE October 3, 1983		EFFECTIVE June 4, 1984		EFFECTIVE February 4, 1985	
	Day Shift	Split and Night Shifts	Day Shift	Split and Night Shifts	Day Shift	Split and Night Shifts	Day Shift	Split and Night Shifts
PRESSMEN								
Journeyman	16.4914	18.1406	16.9861	18.6353	17.4808	19.1300	17.9755	19.6247
2nd Hand	18.0580	19.8637	18.5527	20.3584	19.0474	20.8531	19.5421	21.3478
Chargehand	18,9651	20.8616	19.4598	21.3563	19.9545	21.8510	20.4492	22.3457
PAPERHANDLERS								
Journeyman	14.8011	16.2812	15.2451	16.7252	15.6891	17.1692	16.1331	17.6132
Chargehand	15.3562	16.8920	15.8002	17.3360	16.2442	17.7800	16.6882	18.2240
Journeymen employed after April 15, 1982	13.1931	14.5126	13.5889	14.9084	13.9847	15.3042	14.3805	15.7000

A weekly premium of $5.00 will be paid to towmotor operators in addition to the above rates.

MAILERS								
Journeyman	15.6166	17.1782	16.0851	17.6467	16.5536	18.1152	17.0221	18.5837
Chargehand	16.7097	18.3806	17.1782	18.8491	17.6467	19.3176	18.1152	19.7861
Vacation Replacements	10.1508	11.1658	10.4553	11.4703	10.7598	11.7748	11.0643	12.0793
Casuals	8.1462	8.9609	8.3906	9.2053	8.6350	9.4497	8.8794	9.6941
Journeymen employed after April 15, 1982	13.1931	14.5126	13.5889	14.9084	13.9847	15.3042	14.3805	15.7000

	EFFECTIVE April 15, 1983		EFFECTIVE October 3, 1983		EFFECTIVE June 4, 1984		EFFECTIVE February 4, 1985	
	Day Shift	Split and Night Shifts	Day Shift	Split and Night Shifts	Day Shift	Split and Night Shifts	Day Shift	Split and Night Shifts
MAINTENANCE								
Journeyman	16.4914	18.1406	16.9861	18.6353	17.4808	19.1300	17.9755	19.6247
Plant and Press Mechanical Technicians & Plant & Press Electronic Electricians	16.8871	18.5760	17.3818	19.0707	17.8765	19.5654	18.3712	20.0601
Assistant Sub Foreman	17.0629	18.7695	17.5576	19.2642	18.0523	19.7589	18.5470	20.2536
Sub Foreman	18.9651	20.8615	19.4598	21.3562	19.9545	21.8509	20.4492	22.3456
Helpers * After 2 years	12.3829	13.6212	12.7544	13.9927	13.1259	14.3642	13.4974	14.7357
A. Andrelli	13.8434	15.2280	14.2587	15.6433	14.6740	16.0586	15.0893	16.4739
STATIONARY ENGINEMEN								
Journeyman	12.8705	-	13.2566	-	13.6427	-	14.0288	-
STORES								
Storekeeper	11.9664	12.0198	12.3254	13.5220	12.6844	13.8810	13.0434	14.2400
Paint Storekeeper	12.7813	12.8347	13.1403	14.4184	13.4993	14.7774	13.8583	15.1364

* Whose duties include sharpening of trimmer knives, grinding and honeing of doctor blades.

ARTICLE 20. HOURS OF WORK

20:01 For every employee of the following departments; Pressroom, Mail Room, Paperhandlers, Maintenance and Stores Departments, the standard work week shall be five (5) consecutive shifts totalling thirty-five (35) hours for the day shift and thirty-two and one half (32 1/2) hours for the split and night shifts, from Monday to Friday inclusive.

20:02 In the Stationary Enginemen Department, it is clearly understood, that the work week, for members of the Union shall consist of (7) seven days coverage at straight time rates.

The standard work week shall consist of an average of thirty-six (36) hours at straight time rates, composed of a variable number of twelve (12) hour shifts per week which will average to thirty-six (36) hours per week.

20:03 The Employer may call men to work at any time and for the purpose of determining the rate of pay which applies, it shall be understood that day rates shall be paid for work done between 0700 and 1900 hours and night rates shall be paid for work done between 1900 and 0700 hours, provided that any shift which is not commenced and completed within the period from 0700 and 1900 hours or within the period from 1900 to 0700 hours shall be paid for at split shift rates.

20:04 In the Stationary Enginemen Department, the Employer may call men to work at any time. The normal hours of work for shift "A" shall be between 1101 hours and 2300 hours; shift "B" shall be between 2301 hours and 1100 hours.

20:05 For every employee of the following departments; Pressroom, Mail Room, Paperhandlers, Maintenance and Stores Departments, the maximum unit of hours to constitute a shift (not including overtime) shall be seven (7) continuous hours for day work and six and one half (6 1/2) continuous hours for night or split shift work inclusive of a lunch time.

20:06 In the Stationary Enginemen Department, the unit of hours to constitute a shift (not including overtime which shall be worked in addition hereto when required) shall be twelve (12) continuous hours inclusive of a lunch period which will be paid by the Employer. Said lunch period will be the minimum time required

20:06 (cont'd.) for lunch and the employee must remain on duty in the Boiler Room during the lunch period.

20:07 Lunch Period

An interval of not less than thirty (30) minutes shall be allowed on each shift for lunch (except as provided for in Article 20:08), within a reasonable period after starting time. A reasonable period means not earlier than three (3) hours and not more than five (5) hours after starting time. Lunch time (except as provided in Article 20:08) during straight time hours shall be designated by the Supervisory Foreman.

20:08 Lunch Period - Continuous Operation

In order that the operations may proceed continuously, it is agreed that the journeymen and apprentices on a crew will alternate for their lunch period except during maintenance. Such lunch time being part of the regular hours of labour herein named, shall be paid for by the Employer. It is further agreed that these lunch periods shall be included as time actually worked throughout the week in computing overtime. It is agreed by the Employer and the Union that this Agreement, i.e. running through the lunch period, is irrelevant to the manning and that this Agreement cannot be cited in any discussion on manning.

20:09 The shift hours for all regular situation holders for any given week shall be scheduled and posted on the Bulletin Board by the Employer or his accredited representative by close of business on Thursday of the second previous week.

20:10 All members of the Union are subject to shift rotation (which shall be handled equitably) except as specified in Article 20:14.

20:11 Twenty-four hour shift coverage by two crews may be scheduled under the following circumstances:

20:11 (a) On a voluntary basis if the purpose is to obtain a new printing contract.

(b) Emergency conditions under which the normal complement of existing production crews has been depleted (and for which

20:11 (cont'd.)

the Union is unable to supply subs) to the point where 24 hour shift coverage is necessary to maintain production.

20:12 When two crews are covering twenty-four (24) hours, the day shift may be required to work from 0800 to 2000 hours and the split shift may be required to work from 2000 to 0800 hours. The straight time hours on the day shift shall consist of seven (7) hours and straight time hours on the split shift shall consist of six and one half (6 1/2) hours. The starting time of the day shift shall be 0800 hours and the starting time of the split shift shall be 2000 hours. Overtime to such shifts shall be calculated as described in Article 21:01. On the coverage of 24 hours by two crews, all time worked between 0001 and 2359 hours on Sunday shall be paid at prevailing overtime rates.

20:13 The Employer agrees that members of the staff working the split shift under the circumstances described in Article 20:12 shall not be sent home before 0600 hours.

20:13 (a) The Employer shall have the right to resume normal shift scheduling at any time during the course of a week in which two (2) crews are covering twenty-four (24) hours as described in Article 20:12.

(b) The Employer agrees that when two crews are covering twenty-four (24) hours, members of each crew shall be entitled to a refreshment break of not more than fifteen (15) minutes to be taken at the discretion of the chargehand in addition to the lunch period provided for in Article 20:08.

FROZEN SHIFT

20:14 In the Pressroom and Mail Room, members of the Union under the rank of Chargehand and Secondhand (Pressroom) shall be scheduled to work on the night shift (s) on a regular basis as described:

(a) In addition, if during the lifetime of this Agreement the Employer receives an

authorized request from the Union to freeze crew (s) on either the split or day shift, the Employer agrees to arrange for such crew (s) to be frozen within thirty (30) days following the request, in the same manner as for the night shift.

(b) Journeymen scheduled to work the night shift (s) shall be selected on the basis of seniority. Any journeyman, however, may request to be transferred to work on the night shift on a regular basis. Such transfer must be authorized and approved by the Employer and the Union. A journeyman permitted to transfer to a night shift (s), at his own request shall remain on such shift (s) for at least six (6) months unless otherwise authorized by the Employer. Should such a journeyman wish to transfer off the night shift after six (6) months, he shall give one (1) month notice to the Employer.

(c) For the purpose of definition, seniority with regard to Chargehands, shall mean amount of continuous service in the position of Chargehand as at the date of signing this Contract. Seniority with regard to Secondhands, shall be based upon the amount of continuous service in the position of Secondhands as at the date of signing this Contract. Seniority with regard to journeyman shall be based upon the amount of continuous service with the Company. It is understood that a Chargehand who ceases to be a Chargehand shall lose all Chargehand seniority rights.

(d) Mechanical and Electrical Department members of the Union shall be scheduled to work on the split shift, on a regular basis according to seniority or on a voluntary basis.

(e) It is understood and agreed that shift rotation for Paperhandlers shall be scheduled in the following manner.

(f) Rotation for chargehands, journeymen and apprentices will be two (2) weeks on the

20:14 (cont'd.)

night shift; two (2) weeks on the day shift and two (2) weeks on the split shift.

(g) In the Pressroom and Mail Room the Employer agrees that if Chargehands and/or Secondhands want to work the frozen shift this can be done with approval of the Employer. It is understood however, that the Employer has the right to select and appoint Chargehands and Secondhands without regard to seniority.

A Chargehand who reverts to journeyman status shall have all of his basic seniority rights based on the length of service. A Chargehand shall only cease to be a Chargehand when so stated, in writing, by the Employer and this information shall be posted on the Bulletin Board.

20:15 Employees will not be required to work in excess of twelve (12) continuous hours except as provided for in Article 20:06.

20:16 Change of Shift

An employee may change his shift with another regular employee.

The Supervisory Foreman will be informed of all changes of shift as referred to above.

20:17 Change of shifts in the Pressroom.

(a) A Pressroom employee may change his shift with another regular employee under the following conditions:

(b) A Chargehand may change shifts with any regular Chargehand or Secondhand. When a Chargehand is replaced by a Chargehand, the replacing Chargehand retains his position as Chargehand.

(c) When a Chargehand is replaced by a Secondhand, the crew's regular Secondhand

20:17 (cont'd.)

becomes the Chargehand; the replacing Secondhand retains his position as Secondhand.

(d) All other members of the crew are interchangeable with regular Pressroom employees.

(e) When a Secondhand is replaced by a Chargehand, the replacing Chargehand becomes the Secondhand.

20:18 Change of shifts in the Mail Room.

The weekly straight time hours for a regular situation holder who has been required to change his shift shall be made up of straight time hours according to the shift actually worked. A Mail Room employee may change his shift with another regular employee under the following conditions:

A Chargehand may change shifts with any regular Chargehand and the replacing Chargehand retains his position as Chargehand. However, with approval of the Employer, a Chargehand may change shifts with a journeyman. Such approval will not be withheld arbitrarily.

A Journeyman may change shifts with any regular Journeyman.

An Apprentice may change shifts with any regular Apprentice.

20:19 The Employer shall designate a regular time for the trimline operation for the beginning of the day, split or night shift, which shall be the same for all members of a trimline crew and no change in starting time shall be made unless seven (7) days' notice is given (except as provided in Article 20:13 (a).)

20:20 Casual employees who are members of a manual stuffing group called and reporting for work at the regular starting time shall not receive less than three (3) hours pay at straight time rates.

20:21 All casual employees other than those specified in Article 20:20 above called and reporting for work at the regular starting time shall not receive less than one shift's work based on the appropriate schedule of hours as stated in 20:01.

20:22 All time covered by this Contract belongs to the Employer and members of the Union shall perform any duties assigned to them provided such duties pertain to work covered by the terms of this Contract.

ARTICLE 21 OVERTIME

21:01 Overtime to Regular Shifts: All work performed by employees before and after regular working hours shall be considered overtime to that shift and shall be paid for at time and one half the regular rates, for the first three (3) hours and twice the regular rates thereafter.

21:01 (cont'd.) Saturday work shall be paid at the rate of time and one half for the regular hours of the shift and double time thereafter.

Sunday work will be paid at double the straight time hourly rate.

Overtime will be computed daily, all shifts are inclusive of a paid lunch period.

21:02 Overtime, shall consist of all work performed before or after the established daily and weekly schedule of hours and shall be paid for at the appropriate overtime rate, except in the case of covering for lateness, which shall be paid for at straight time rates and not considered overtime for that week.

21:03 Overtime on Sixth Shifts

All work performed by employees on their sixth shift in the Employer's Plant will be paid at time and a half the straight time shift rates for the regular hours of the shift and double time thereafter. It shall be at the Employer's discretion as to which shift shall report for sixth shift work.

21:04 A Stationary Engineman who is required to work one (1) additional shift in excess of those he is scheduled to work in any given week, shall be paid at the rate of time and one half for said shift. Any additional shifts worked in excess of aforementioned shift shall be paid for at the rate of double time.

21:05 Overtime on Contract Holidays

All work defined in this Article as holiday work that is performed on a Contract Holiday, or days celebrated as such, shall be paid at double time rates, for not less than a full shift. In addition, the employee will be given a day off according to mutual agreement within six (6) months, provided that he has worked the regularly scheduled days next preceding and following the holiday or has been absent for legitimate reason in the judgement of the supervisory foreman. Holiday work is all work that is performed on a Contract Holiday by shifts that start on or immediately prior to the Contract Holiday and finish on the Contract Holiday.

Contract Holiday work for Stationary Enginemen is defined as work performed between 2301 hours (on the day before the Contract Holiday) and 2300 hours (on the day of the Contract Holiday).

21:06 A "Call"

A "call" for regular situation holders shall constitute a day's work. Men who do not report for work within one hour and a half of receiving such call for them to start work - or if this is not possible, by time mutually agreed to by the Supervisory Foreman and Chapel Chairman shall be paid only for the time worked at regular hourly rates.

21:07 Any member of the Maintenance Department called back and reporting to work after leaving the Employer's premises shall receive a minimum of three (3) hours pay at double time rates.

21:08 Overtime shall not change the status of a shift from which it would have been if no overtime had been worked.

ARTICLE 22 SUBSTITUTES AND CASUALS

22:01 The Union agrees to furnish enough competent and satisfactory substitute and casual workers at the regular straight time scale of wages provided in this Contract to enable the Employer to complete the work regularly and promptly and to fill all requirements of the Employer.

22:02 If the Union fails to supply a sufficient number of competent and satisfactory substitute and casual workers (as stated in Article 22:01) at the regular straight time scale of wages provided in this Contract, the Employer may procure the substitute and casual workers required provided they make application to and become members of the Union as a condition of employment.

ARTICLE 23 CHAPEL BUSINESS

23:01 The right of the Chapel Chairman and his Committee to conduct Union business relating specifically to the Chapel during working hours is recognized, provided it does not interfere with production. Furthermore, the Chapel Chairman or in his absence, his representative, shall not be hindered, restrained or

23:01 (cont'd.) interfered with in the performance of his duties of investigation, presentation and adjustment of grievances as disputes.

23:02 Conversely, no other member of the Union has the right to conduct any Union business during working hours.

23:03 Providing prior approval is obtained from the Production Manager, duly elected officers of the Union, may visit the work areas within the Bargaining Unit to conduct legitimate Union business, providing this does not disrupt production output.

23:04 The Company will erect bulletin boards which may be used by the Union for posting notices bearing the written approval of an authorized Union representative and restricted to:

(a) Notices of Union recreational and social affairs.

(b) Notices of Union elections.

(c) Notices of Union appointments and results of Union elections.

(d) Notices of Union meetings.

(e) Notices concerning bona fide Union activities, such as cooperatives, credit union, etc.

(f) Other notices concerning Union affairs which are not political in nature.

23:05 Leave of absence without pay shall be granted to duly authorized representatives of the Union to attend Union meetings and conferences, provided their absence does not interfere with production requirements. Such leave of absence of three (3) consecutive weeks or less during the lifetime of this Collective Agreement shall not constitute a break in service for the purpose of computation of vacation or other benefits provided under this Collective Agreement. Requests for such leaves of absence shall be presented, in writing, to the Supervisory Foreman.

Leaves of absence for longer periods of time for the purpose of Union business will be considered by the Employer and will be subject to discussions by the parties.

23:06 If an employee is elected or appointed to any office or position of the Union or C.L.C. or A.F.L. - C.I.O. such employee, upon his request, shall be given a leave of absence without pay and shall be reinstated in his work group upon expiration of such leave. Such leave of absence shall not be considered service time in the computation of benefits dependent upon length of service.

23:07 The Employer agrees, upon receipt of a written, voluntary and revocable authorization, signed by the employee, to withhold weekly a stated amount to be determined by the Union.

23:08 Such amount (referred to in Article 23:07) will be determined by Union resolution, a certified copy of which will be remitted to the Employer.

This authorization will be revocable only after a written notice thereof has been given to the Company and such revocation will become effective only upon termination of any calendar year. The written notice of revocation must be presented to the Company thirty (30) days prior to the termination of the calendar year in question.

23:09 The Employer will remit monthly to the Union the amounts so deducted.

23:10 The Employer agrees to abide by the Labour Code of Quebec relative to any rules of regulation made by the Union for the government of its members.

23:11 The signees to this Agreement accept and will not oppose any mergers that may take place as between the local Union entering into this Collective Agreement and any one or more local unions subordinate to the Printing and Graphic Communications Union.

23:12 For the purpose of this Contract, disciplinary action by the Employer is defined as: Warnings of suspensions, warnings of dismissal, suspensions, dismissal.

In this context, no member of the Union will be subject to disciplinary action by management when not accompanied by either the Chapel Chairman or in his absence, his assistant (s).

ARTICLE 24 NEW AND/OR ADDITIONAL MACHINERY, EQUIPMENT AND/OR PROCESSES

24:01 The Employer shall have the sole right to introduce new and/or additional machinery, equipment, processes and/or technological developments (including computer (s))in the production operations as it deems necessary for efficient operation. However, sixty (60) days prior, to the installation of any such major change, the Employer shall notify the Union and the Chapel Chairman, in writing, and subsequently explain and discuss the contemplated changes and effects including the manning with the Union and the Chapel Chairman with a view to arriving at a mutually satisfactory agreement.

24:02 If no agreement has been reached ten (10) days prior to the installation of such change, the Employer will notify the Union, in writing, of its intent to operate such new machinery, equipment, processes and/or technological developments under the terms of Article 24:03 of this Agreement.

24:03 Machinery, equipment and/or processes introduced and operated in each department of the Employer at 8181 Royden Road, Town of Mount Royal, Quebec replacing or evolving from equipment or processes falling under the jurisdiction of the Printing and Graphic Communications Union as defined in this Contract, shall be operated by members of the Union.

24:04 Six (6) months following completion of installation and as from the date that such equipment or process is first used on a regular basis for production purposes (provided such equipment or process does not break down or cease to function, in which case the trial period shall be suspended until such time as such equipment or process again becomes operative) either party shall have the right to raise the question of manning with regard to such equipment or process in the following manner:

24:05 Either party may notify the other of its desire to discuss the manning, provided such notification is in writing and is forwarded to the other party within thirty (30) calendar days following the expiration of the trial period specified above. Both parties will endeavour to settle such question within thirty (30) calendar days following receipt by either party of the notification as described heretofore by means of friendly negotiations and without effect upon any other clause in this Contract. If no agreement is reached within this time period, then either party may notify the other, in writing, of its intention to submit such question of manning to a Board of Arbitration which shall

24:05 (cont'd.) be set up in accordance with the provisions of Article 11 of the Contract. It is understood and agreed that the only question which shall be arbitrable shall be the manning required to operate such new piece of equipment or process. Any and all references to "manning" in this Article (Article 24) refers to the method of manning as well as the amount of manning.

24:06 In the event manning is reduced under the terms of this Article, it is agreed that there will be no lay off of regular situation holders during the term of this Collective Agreement as a direct result of said manning reductions.

ARTICLE 25 APPRENTICES

25:01 Candidates for apprenticeship shall be at least seventeen (17) years of age, shall be of good character and physical health and they shall have the equivalent of at least four (4) years of High School education, except by mutual agreement. Candidates shall file with their application, two references from persons other than their parents.

25:02 It is understood and agreed that should the Union and the Company be unable to secure sufficient journeymen, the Union and the Company will meet in order to arrange for the hiring of apprentices as regular situation holders.

25:03 The Employer shall be entitled to employ apprentices on the basis of a ratio of one (1) to each eight (8) journeymen regularly employed in the Pressroom and one (1) to each four (4) journeymen regularly employed in the Mail Room, Paperhandlers and Maintenance Departments. Apprentices shall not be employed at any time to the detriment of a journeyman on the Recall List.

25:04 The right of initial selection of new apprentices shall rest with the Employer provided he selects such apprentices in accordance with the requirements outlined in Article 25:01.

25:05 The Employer agrees to inform the Union, in writing of the name, age, birth date and address of newly hired apprentices.

25:06 The apprenticeship shall extend over a period of four (4) years and apprentices during their first six (6) months of apprenticeship shall be on probation.

25:07 Apprentices after having served a four (4) years' apprenticeship and after having fulfilled their educational requirements and after approval of the Board of Directors of the Printing and Graphic Communications Union shall become journeymen.

25:08 It is agreed that where provincial certificates are required by law in any given category, that apprentices must complete such certificates before being eligible to become journeymen. Apprentices failing to pass the required examinations shall be kept at the relevant apprentice wage percentage regardless of length of service. It shall be at the option of the Employer as to whether or not apprentices failing to pass required examinations shall be maintained on the staff. The Employer agrees, however, to give each case consideration.

25:09 Apprentices shall be given the opportunity to learn the various phases of their trade.

25:10 The Employer agrees that apprentices shall be given the maximum opportunity to attend courses which will enable them to acquire mandatory certificates and that such apprentices will be scheduled to work in a manner which will enable them to attend such courses.

The Employer agrees to provide a list of such educational courses which are available, in the English and French languages, in the Greater Montreal area.

25:11 For electrical and plumber apprentices, all hours worked in the employment of the Employer shall be credited to their apprenticeship.

25:12 With regards to electrical and plumber apprentices only; courses relating to their specialty which are successfully completed and duly recognized and accredited by The Department of Labour and Manpower will be credited toward their apprenticeships.

25:13 Should an apprentice be careless and neglectful of the duties required by those in control of his trade training, his case shall be investigated by the Apprentice Committee of the Union. The findings of the Committee might authorize the termination of an apprenticeship.

25:14 It is understood and agreed that nothing contained herein shall be construed or interpreted as a limitation of the Employer's right to determine competency or to take any action which it may deem proper to ensure the satisfactory training of apprentices or to determine whether or not apprentices shall be retained subject always to the terms and conditions of this Contract as a whole.

25:15 The regular straight time rates for apprentices based on the rate for journeymen shall be:

1st year	First 6 months	50%
1st year	Second 6 months	55%
2nd year	First 6 months	60%
2nd year	Second 6 months	65%
3rd year	First 6 months	70%
3rd year	Second 6 months	75%
4th year	First 6 months	80%
4th year	Second 6 months	95%

APPRENTICE ELECTRICIAN and APPRENTICE PLUMBER

0 hours	-- 1000 hours	50%
1000 hours	-- 2000 hours	55%
2000 hours	-- 3000 hours	60%
3000 hours	-- 4000 hours	65%
4000 hours	-- 5000 hours	70%
5000 hours	-- 6000 hours	75%
6000 hours	-- 7000 hours	80%
7000 hours	-- 8000 hours	95%

ARTICLE 26 PERMISSION TO BOOK OFF

26:01 Any member of the Union holding a regular situation may book off, without pay, provided said member supplies a substitute through the Union if a replacement is required.

In the case of sudden illness, accident or other unforeseen causes, this clause shall not apply.

ARTICLE 27 FOREMEN

27:01 For the purposes of this Contract, the Foremen shall be the: Production Manager, Deputy Production Manager, Quality Control Manager, Pressroom Manager, Pressroom Foreman, Paperhandler Foreman, Mail Room Manager, Mail Room Working Foreman, Electrical Foreman, Mechanical Foreman, Maintenance Foreman, Chief Stationary Engineman, Supervisor of Stores or any person appointed by the Employer to act in any of these capacities.

In the absence of a Foreman, the Chargehand shall assume responsibility for the performance of their respective departments.

27:02 The Foremen shall not be subject to fine, discipline or expulsion by the Union because of any action or decision made by him in carrying out the orders of the Employer.

ARTICLE 28. MANNING

28:01 The manning of each rotogravure press for production runs, which will include Chargehands, Secondhands and apprentices shall be as follows:

Reel Stands	Units	Pressmen
1	2	4
1	3	4
1	4	5
1	5	5
1	6	5
1	7	6
1	8	6
2	4	5
2	5	5
2	6	5
2	7	6
2	8	7
2	9	7
2	10	7
2	11	7
2	12	8
2	13	8
2	14	8
2	15	8
2	16	8

28:01 (cont'd.) The manning of each rotogravure press for proofing which will include Chargehands and apprentices shall be as follows:

Presses #1, #2, #3, #4	-- 4 men
Press #5	-- 3 men

28:01 (a) All other operations including maintenance, but not proofing and production running: the manning shall be determined by the Employer.

(b) Nothing herein contained shall restrict or prohibit the turning over of the press, for any necessary repair or testing work.

28:02 PAPERHANDLING - Manning for Production Running:

2 men per shift. *

* Includes paperhandler-in charge and apprentices.

28:03 MAILING - Manning for Production Running:

per carrier when trimming = 3 men*
per carrier when not trimming = 2 men*

* Includes mailer-in-charge and apprentices.

Pulling, tying/shipping - 1 - 3 carriers = 1 man
4 carriers = 2 men

Jogging - 1 & 2 carriers = 1 man
3 & 4 carriers = 2 men

1/2 section = 1 man

Boxing or bundling = 1 man

Mechanical inserting - per station = 1 man except where two stations are running back to back with single or double page sections only one (1) man.

28:03 (cont'd.) Carrier end, supplying, tying and shipping = 2 men

Manual stuffing including supplying/ tying and shipping and table end = 2 men.

28:04 MAINTENANCE - Manning for production running

Mechanical - 1 man per shift
Electrical - 1 man per shift

28:05 It is understood and agreed that suppliers of all materials which are affixed to the Company's products during a press run via the Adserter or Ad-A-Card machines shall have full responsibility for the proper positioning of all cards in their respective feed boxes prior to press run.

However, in the instance where any one of the Press crews are idle or performing maintenance, the ad-a-cards will be placed in their proper positioning by said Press crew members. The Employer will designate said employees.

ARTICLE 29 SENIORITY AND PRIORITY LISTINGS

29:01 PRESSROOM

On Staff

1. G. Bracken
2. G. Joannis
3. C. Silverman
4. W. Depatie
5. C. Heckman
6. G. Cowie
7. L. Farrell
8. C. Langlois
9. N. Beauchamp
10. H. Jones
11. R. Germain
12. G. Hoskins
13. G. Empey
14. M. Curran
15. R. Rumbolt
16. G. Brownrigg
17. H. Matheny
18. T. H. Blincoe
19. R. St-Onge
20. H. McKeown
21. E. Craighead
22. B. Swann
23. R. Marcina
24. T. J. Blincoe
25. G. Warden
26. S. Duckworth

PRESSROOM

On Staff

27. W. Galley
28. J. Henderson
29. J. Smith
30. W. Skinner
31. L. Turner
32. T. Dempster
33. R. Patch
34. W. Wood
35. J. Bennett
36. C. Wall
37. R. Rochon
38. J. Rochon
39. C. Middleton
40. D. Smith
41. Y. Forest
42. Y. Dupuis
43. W. Russell
44. B. Anderson
45. D. Carter
46. L. Barton

Recall Order

1. G. Kay
2. G. Titley
3. G. Ste-Marie
4. J. Paterson
5. H. Larsen
6. C. Labelle
7. U. Kusik
8. G. Rajotte
9. G. Montigny
10. P. Bussières
11. T. Panasuk
12. M. Teolis
13. M. Côté
14. J. Maurice
15. A. Dube
16. L. Prosty
17. R. Ledoux
18. D. Morin
19. R. Ferri
20. A. Beauchamp
21. Y. Lavigne
22. R. Chiappetta
23. R. Crockett
24. Y. Brière
25. G. St-Onge
26. G. MacLean
27. P. Breidon
28. P. Beacham
29. S. Simpson
30. B. Edwards
31. S. Webster
32. M. Evans
33. W. Taylor
34. D. Curran
35. M. Fresco
36. D. Harrold
37. S. Low

Apprentices

1. K. Bracken

Apprentices

1. K. Bracken

Long Term Disability

1. J. Vocelle
2. F. Miller
3. J. Tessier

29:02 PAPERHANDLING

On Staff

1. G. Desrochers
2. E. Atkinson
3. N. Tétrault
4. L. Pepe
5. M. Généreux
6. A. Gaudreau

Recall Order

1. J. Blom
2. B. Reid

Apprentices

1. R. Labelle

29:03 MAINTENANCE

Electrical

On Staff

1. C. White
2. D. Hadley
3. G. Peddle

Recall Order

1. W. Dodd
2. R. Kelly

Mechanical

On Staff

1. B. Findlay
2. D. McLean
3. S. Bota

Recall Order

1. A. Bowmer
2. J. Puget
3. B. Fitzgerald
4. K. Nathan
5. J. Watkins

29:04 MAIL ROOM

On Staff

1. E. Luker
2. A. Hachey
3. E. Slattery
4. J. Clements
5. J. Barton
6. J. Diechun
7. C. Daigneault
8. C. Soulsby
9. J. Haselden
10. L. Geoffroy
11. C. Lussier
12. N. DiPerna
13. L. O'Brien
14. J. Michaud
15. W. Napper
16. W. Downey
17. P. Imbeault
18. E. Napper
19. C. Lavigne

Recall Order

1. V. Giarrusso
2. J. De La Fosse
3. L. Nerone
4. D. DiPerna
5. P. Richard
6. A. Napper
7. B. Lavigne
8. F. Stangle
9. R. Massicotte
10. G. Martin
11. S. Wylie
12. C. Earle
13. A. Andrelli
14. G. Imbeault
15. T. O'Connor
16. E. Manocchio
17. J. Corbeil
18. J. Diotte
19. R. Seguin
20. A. Diotte
21. G. Grant
22. Y. Auger
23. J. Nolan
24. M. Voyer
25. J. Nasheim
26. D. Côté
27. R. Miller
28. P. Boyer
29. P. Finch
30. C. Robitaille
31. M. Hachey

Apprentice

1. M. Wilson

29:05 STATIONARY ENGINEMEN

On Staff

1. C. Laporte
2. Y. Trudel
3. D. Choy
4. P. Ronco
5. R. Jones

29:05 (cont'd.)

STATIONARY ENGINEMEN

Recall Order

29:06 **STORES AND MAINTENANCE HELPERS**

On Staff

1. A. Andrelli
2. L. Tierney
3. H. Donga

Recall Order

1. D. Hambridge
2. C. Hamilton
3. L. MacIntyre

29:07 **OTHER MAINTENANCE**

Plumbing

On Staff

1. B. Bérube

Recall Order

1. B. Davies

Carpentry

Recall Order

1. A. Szeifried

ARTICLE 30 EFFECTIVE DATE AND DURATION OF THIS CONTRACT

30:01 This Contract shall take effect on April 15th, 1983 and shall remain in effect for a thirty (30) month period.

30:02 Within ninety (90) days preceding the date of expiration of this Agreement, a written notice shall be given by either party to this Agreement, to the other party, informing the latter that it wishes to terminate or amend this Agreement.

In such case, the other party shall comply with such notice and negotiations shall commence on or before thirty (30) days prior to the expiration of this Contract.

30:03 The provisions of this Agreement shall remain in full force and effect pending the negotiations for a new Collective Agreement.

IN WITNESS WHEREOFF each of the parties hereto has caused this Contract to be executed and signed by its duly authorized representatives as of the date and at the place first hereinabove written.

For The Company

For The Union