



A.N^o (31104-01)

DÉPÔT

Dépôt N^o: 8 5 0 9 2 0 7

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

04763-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16917-01
Date	Signature 85-09-06	Reception 85-09-16	Durée	Du 85-07-01	Au 87-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 24

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Salariés en Arts Graphiques de Montréal (CSD) 1259 rue Berri, ste 600 Montréal, QC. H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> London Stamp & Stencil Co Ltd/Les Industries Graphiques London 4375 rue Iberville Montréal, QC. H2H 2L7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Centrale des Syndicats Démocratiques Att: M. Wayne Wilson 1259 rue Berri, ste 600 Montréal, QC. H2L 4C7	Région <u>06-06</u> Activité <u>2860 (5)</u> Affiliation <u>9</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes →

Remarques

1. Les copies de ce document doivent être déposées chez le commissaire général du travail.

2. Le dépôt de ce document n'est pas obligatoire.

3. L'association n'est pas tenue de déposer ce document.

4. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

5. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

6. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

7. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

8. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

9. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

10. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

11. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

Pour le commissaire général du travail	
Signature Pierrette David/dg	Date 85-09-24

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

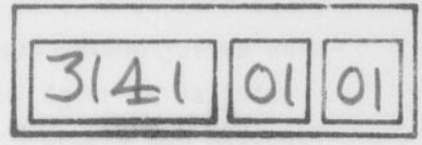
16917-01 (31104-01)
4763-9



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

entre



LONDON STAMP & STENCIL CO/ LTD.
LES INDUSTRIES GRAPHIQUES LONDON
4375, rue Iberville
Montréal, Québec

(ci-après appelée la «Compagnie») d'une part

et

SYNDICAT DES SALARIÉS EN ARTS GRAPHIQUES
DE MONTRÉAL (C.S.D.)
1259, rue Berri, bureau 600
Montréal, Québec

(ci-après appelé le «Syndicat») d'autre part

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie et ses salariés représentés par le Syndicat aux fins d'assurer d'une part une meilleure efficacité, et d'autre part, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler de la façon ci-après déterminée les mécontentes ou griefs qui peuvent surgir de temps à autre.

ARTICLE 2 - JURIDICTION

- 2.01 La présente convention collective de travail, ci-après appelée CONVENTION, s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis par le Service du droit d'association du ministère du Travail de la province de Québec, le 6 mai 1974 en faveur du Syndicat.

ARTICLE 3 - INTERPRÉTATION

- 3.01 a) Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie d'une clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public n'entraîne pas la nullité de la convention, mais seulement de ladite clause qui sera considérée comme non existante.
- b) Si des dispositions obligatoires et d'ordre public de la Loi sur les normes du travail ou de la Loi sur la santé et la sécurité au travail du Québec ou de toute autre loi obligatoire et d'ordre public accordent des avantages supérieurs à cette convention, cette dernière est de ce fait amendée pour faire place à telles dispositions, dès leur entrée en vigueur.

3.02 Aux fins de la présente convention, le genre masculin comprend les deux sexes, à moins qu'il ne soit prévu autrement.

ARTICLE 4 - DÉFINITION DES TERMES

4.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, à moins que le contexte s'y oppose, les termes suivants signifient:

«convention»: la présente convention collective de travail;

«salarié»: désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour la Compagnie moyennant rémunération;

«salarié régulier»: désigne tout salarié qui a complété la période de probation prévue à l'article 9 de cette convention;

«salarié en probation»: désigne tout salarié qui n'a pas complété la période de probation prévue à l'article 9 des présentes;

«compagnon»: désigne tout salarié qui a terminé l'apprentissage requis pour le métier dans lequel il travaille;

«apprenti»: désigne tout salarié qui n'a pas terminé l'apprentissage requis pour le métier dans lequel il travaille;

«représentant syndical»: désigne toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.

ARTICLE 5 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat est le seul agent négociateur autorisé à négocier avec elle, au nom des salariés visés par la convention, pour tout ce qui regarde les salaires et les conditions de travail.

ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.
- 6.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat dans les trente (30) jours de son embauchage.
- 6.03 La Compagnie retient sur la paie de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. La Compagnie remet ainsi l'argent perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux. Le nom, l'adresse et la date d'embauchage de tout nouveau salarié doivent apparaître sur la liste ci-dessus mentionnée.
- 6.04 Tout changement dans le montant de la cotisation syndicale est transmis par le Syndicat à la Compagnie par avis écrit trente (30) jours avant le premier jour où le changement devient en vigueur.
- 6.05 La Compagnie n'est pas tenue de congédier ou de refuser son emploi à un salarié du seul fait qu'il a été expulsé du Syndicat ou son adhésion syndicale a été refusée. Il demeure soumis au paiement des cotisations syndicales tel que prévu à l'article 6.03.

ARTICLE 7 - DROITS DE LA COMPAGNIE

- 7.01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie a le droit de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement et de conduire son entreprise à son gré sujet aux seules restrictions imposées par la Loi ou par la présente convention. La Compagnie conserve tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement restreints par la présente convention.
- 7.02 L'employeur convient de rencontrer les officiers du Syndicat et de discuter avec eux au moins trente (30) jours à l'avance de l'application de tous droits de gérance non restreints par cette convention et qui vise les salariés couverts par cette convention. Le délai de trente (30) jours est applicable dans tous les cas, à l'exception de force majeure.

ARTICLE 8 - ACTIVITÉS SYNDICALES

- 8.01 Le Syndicat désigne des délégués qui pourront aider les salariés à présenter leurs griefs aux représentants de la Compagnie, conformément à la procédure de griefs.
- 8.02 Au début de chaque année de calendrier, le Syndicat remet à la Compagnie la liste des noms des officiers et délégués syndicaux. Également, le Syndicat informe la Compagnie, sans délai indu, de toute modification à cette liste.
- 8.03 Le Comité de négociation du Syndicat est composé de pas plus de trois (3) salariés nommés par le Syndicat. La Compagnie convient de libérer les membres du Comité pour la préparation, les négociations ainsi que les rencontres de conciliation pour le renouvellement de la convention collective de travail.

- 8.04 La Compagnie permettra à un maximum de trois (3) salariés à la fois de s'absenter sans traitement pour fins d'activités syndicales, tel que congrès, plénières, réunions syndicales. À cette fin, le Syndicat devra aviser par écrit la Compagnie vingt-quatre (24) heures à l'avance, en l'informant de ou des noms des salariés qui s'absenteront. Ces absences devront être approuvées par la Compagnie et cette dernière ne pourra refuser sans raison valable.
- 8.05 Pour fins d'application de la convention collective, un membre du Comité de griefs peut accompagner les salariés dans leur sphère d'activités respectives pour présenter leurs plaintes ou griefs aux représentants de la Compagnie, conformément à la procédure de règlement des griefs.
- 8.06 Il est entendu que les membres du Comité de griefs et les délégués doivent effectuer leur travail régulier pour la Compagnie. S'il est nécessaire pour l'un d'eux de s'occuper d'un grief pendant les heures de travail, il peut le faire sans perte de salaire. Il devra avertir, au préalable, son contremaître avant de quitter son travail. Lorsqu'il reprend son travail régulier, il doit aviser son contremaître de son retour. La même règle s'applique à un employé qui désire consulter son délégué. Le contremaître ne pourra refuser sans raison valable.
- 8.07 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller syndical ou conseiller technique, la Compagnie s'engage à reconnaître ces conseillers et à les recevoir dans ses bureaux sur rendez-vous pour les négociations et le règlement des griefs.

- 8.08 La Compagnie convient de mettre à la disposition du Syndicat un tableau près de l'horloge de pointage pour y afficher des avis d'information de nature syndicale, émanant du Syndicat ou de la Centrale (C.S.D.). Ces documents doivent être préalablement initialés par un officier supérieur du Syndicat avant affichage. Tout autre document pour fins publicitaires peut être affiché à la condition qu'il soit approuvé préalablement par un représentant autorisé de la Compagnie.
- 8.09 Le Syndicat s'engage à ne distribuer ni affiches, pamphlet, annonce ou publicité, que ce soit de nature politique, ou encore contre les politiques de la Compagnie, à l'intérieur de l'usine ou sur le terrain de la Compagnie.
- 8.10 Une fois par mois, il y aura rencontre à la Compagnie, entre les officiers du Syndicat et la Compagnie, pour discuter et considérer le ou les problèmes d'intérêts communs. Ces rencontres débuteront une demi-heure (1/2 h) avant la fin du quart régulier de travail des salariés et ces derniers seront rémunérés à leur taux de salaire régulier durant cette période d'une demi-heure. Toutefois, ces rencontres ne devront en aucun temps durer plus de une heure (1 h), à moins d'entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

- 9.01 L'ancienneté désigne la durée de service continu d'un salarié au service de la Compagnie.
- 9.02 L'ancienneté sera reconnue sur une base départementale et d'usine.

L'ancienneté départementale d'un salarié sera basée sur la longueur de ses services dans son département actuel, et sera un facteur aux fins de promotion, rétrogradation, transfert et mise à pied à l'intérieur du département.

L'ancienneté d'usine d'un salarié sera basée sur la longueur de ses services avec la Compagnie et sera un facteur en cas de mise à pied et ouverture d'un nouveau département ou d'une nouvelle fonction.

- 9.03 Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié doit d'abord compléter sa période de probation. À la fin de sa période de probation, l'ancienneté du salarié compte à partir de la date de son embauchage. La période de probation est de trois (3) mois de la date d'embauchage. Durant la période de probation, la Compagnie peut mettre fin à l'emploi de tout salarié.
- 9.04 Au cours de sa période de probation, un nouveau salarié est régi par les dispositions de cette convention. Cependant, s'il est congédié, il ne peut soumettre son cas comme grief.

9.05 Aux fins de cet article, les départements ci-dessous mentionnés sont reconnus:

- I. ARTS GRAPHIQUES
 - . artistes
 - . photocomposition
 - . matrice et caractéristiques

- II. CLICHERIE
 - . vulcanisation
 - . composition
 - . polymer
 - . étampes

- III. PHOTOGRAVURE
 - . photogravure
 - . gravure

- IV. EXPÉDITION
 - . expédition
 - . livraison
 - . entretien

Les nouvelles classifications qui seront créées par la Compagnie et qui tombent sous la juridiction du certificat d'accréditation s'ajoutent aux listes des départements mentionnés ci-dessus après entente entre le Syndicat et la Compagnie sur le choix du département où inscrire cette nouvelle classification.

9.06 Les listes d'ancienneté de chaque département et une liste d'ancienneté d'usine et des révisions subséquentes à tous les six (6) mois seront affichés sur le tableau d'affichage durant deux (2) semaines. La date d'ancienneté d'un salarié est sujette à ajustement, s'il est établi qu'elle est inexacte. La contestation de la date d'ancienneté peut se faire par grief.

9.07 Les promotions et les rétrogradations seront déterminées par la Compagnie par département sur la base suivante:

- a) l'ancienneté;
- b) l'habileté à remplir les exigences normales de la tâche.

Dans le cas où les facteurs ci-dessous pris ensemble auraient une valeur relativement égale, les salariés qui ont le plus d'ancienneté dans le département seront les premiers à être promus. Toutefois, dans le cas de transfert temporaire à l'intérieur du département pour des périodes de temps qui ne dépassent pas cinq (5) jours ouvrables complets, ou pour des périodes plus longues convenues entre la Compagnie et le Syndicat, l'ancienneté ne s'appliquera pas.

9.08 Affichage

Dans le cas d'un emploi vacant ou de la création d'un nouvel emploi, la Compagnie s'engage à afficher, selon la procédure suivante, avant de la combler:

- a) Chaque emploi vacant est affiché pour trois (3) jours de travail consécutifs sur le tableau prévu à cette fin. Les renseignements suivants doivent apparaître sur la formule d'emploi vacant:
 - titre et taux de l'emploi;
 - exigences de base;
 - date d'expiration de l'affichage;
 - durée de la période d'entraînement.

Pour être considéré, tout candidat doit poser sa candidature en signant sur la formule fournie par la Compagnie et une (1) copie sera remise au salarié et au Syndicat;

b) Les salariés absents du travail pour toutes raisons prévues à la convention collective peuvent afficher par l'entremise d'un officier du Syndicat.

c) La Compagnie établit un choix d'après la clause 9.07.

d) Le choix est annoncé aussitôt que possible, mais pas plus tard que deux (2) semaines après l'expiration de la période d'affichage. Le salarié doit être placé sous son nouvel emploi sans délai non motivé.

e) Le salarié ainsi transféré aura droit à une période d'entraînement de trente (30) jours de travail. S'il ne peut se qualifier au cours de cette période, ou s'il le désire, il retournera à son occupation antérieure.

9.09

Si un poste vacant ou nouvellement créé amenant une promotion ou transfert n'a pas été comblé dans le département après l'affichage mentionné à l'article 9.08, la Compagnie accordera le poste au salarié d'un autre département qui aura fait application pour le poste. Les critères de l'ancienneté sur une base d'usine et de l'habileté à remplir les exigences normales de la tâche s'appliqueront. Si ces deux critères sont égaux, le critère de l'ancienneté d'usine sera alors le facteur déterminant. La Compagnie accordera la préférence à tout salarié de la Compagnie sur un salarié de l'extérieur à la condition que ce salarié ait au jugement de la Compagnie les aptitudes requises pour répondre aux exigences normales du poste. Le salarié peut faire un grief.

9.10

Un salarié promu à une position exclue de l'unité de négociation conserve ses droits d'ancienneté et s'il revient par la suite dans l'unité de négociation, son ancienneté est alors celle qu'il avait lors de sa promotion.

- 9.11
- a) Lorsque la Compagnie requiert des salariés pour formation, elle affiche en indiquant que les salariés choisis feront partie d'une équipe de réserve, laquelle sera tenue à jour, et copies remise au Syndicat.
 - b) De plus, la Compagnie indiquera sur l'avis que le salarié formé a priorité sur un autre candidat lors d'une ouverture permanente de l'emploi où il est formé.
 - c) Tout candidat qui complète avec succès la formation relative aux emplois, voit son nom ajouté à l'équipe de réserve de l'emploi en question. Toutefois, lorsqu'un des emplois devient vacant et si nécessaire, le plus ancien de l'équipe de réserve doit accepter ledit emploi vacant pour un minimum de six (6) mois.
 - d) Le coût de la formation sera du ressort de la Compagnie. Ils devront être préalablement approuvés par la Compagnie.

ARTICLE 10 - PERTE D'ANCIENNETÉ

- 10.01 Un salarié perd ses droits d'ancienneté:
- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
 - b) lorsqu'il est congédié pour juste cause;
 - c) lorsqu'il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de son avis de rappel;
 - d) lorsqu'il n'est pas rappelé au travail pour une période de douze (12) mois consécutifs de la date de sa mise à pied ou pour une période excédant son ancienneté à la date du début de son absence si elle est inférieure;
 - e) lorsqu'il est absent pour maladie ou accident pour une période de douze (12) mois ou pour une période excédant son ancienneté à la date du début de son absence pour maladie, si elle est inférieure, dans le cas des salariés ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté. Pour ceux

ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté, la période mentionnée ci-dessus est de dix-huit (18) mois.

Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas pour les cas de maladie causée par le travail ou accident de travail.

10.02 Il est du devoir des salariés d'aviser rapidement la Compagnie de tout changement d'adresse. Si un salarié fait défaut de ce faire, tout avis sous pli recommandé ou télégramme envoyé à sa dernière adresse connue de la Compagnie est sensé avoir été reçu le deuxième jour ouvrable suivant la date de l'expédition.

ARTICLE 11 - MISE À PIED, DÉPART ET RAPPEL

11.01 Mise à pied

Quand il est nécessaire de faire des mises à pied dues à un manque d'ouvrage, la procédure suivante sera observée par la Compagnie:

- a) les salariés réguliers mis à pied seront avisés individuellement;
- b) les salariés à l'essai, dans l'occupation concernée seront les premiers à être mis à pied;
- c) si d'autres mises à pied deviennent nécessaires dans l'occupation, le salarié sur l'occupation affectée avec le moins d'ancienneté départementale sera mis à pied, mais il aura le droit d'utiliser son ancienneté départementale pour déplacer un salarié à une autre occupation qui a moins d'ancienneté que lui dans son département à la condition de pouvoir remplir les exigences normales de l'occupation. Il n'a pas droit à une période d'essai;

d) le salarié forcé de quitter son département selon le paragraphe c) pourra déplacer un salarié avec moins d'ancienneté d'usine que lui à la condition de pouvoir remplir les exigences normales de l'occupation. Il n'a pas droit à une période d'essai.

Tout salarié sujet à être mis à pied, a droit à un préavis minimum de cinq (5) jours ouvrables avant sa mise à pied, à l'exception des cas fortuits (acts of God) ou les situations hors du contrôle de la Compagnie.

11.02

a) Réembauchage

Si après une mise à pied, due à une réduction de production, la Compagnie réengage des salariés, les salariés mis à pied devront être rappelés par l'ordre de leur ancienneté, c'est-à-dire que le dernier mis à pied sera le premier rappelé et ainsi de suite à la condition que les salariés ainsi rappelés puissent remplir les exigences normales de l'occupation où le travail a repris. Ils n'ont pas le droit à une période d'essai.

b) Un salarié qui est sujet à un rappel devra être avisé par la Compagnie par lettre recommandée ou télégramme à la dernière adresse connue de la Compagnie. Le président du Syndicat devra en être avisé en même temps. Tous les salariés mis à pied tiendront la Compagnie au courant de tout changement d'adresse.

ARTICLE 12 - DISCRIMINATION

12.01

La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination à l'égard d'aucun salarié que ce soit, pour des raisons de race, de croyance, de couleur, d'âge, de sexe, d'origine ethnique, d'adhésion au Syndicat ou d'activités syndicales ou politiques.

ARTICLE 13 - GRÈVE ET LOCK-OUT

- 13.01 Suivant le Code du travail de la province de Québec, la Compagnie, d'une part, s'engage à ne pas faire de lock-out et le Syndicat, d'autre part, s'engage à ne provoquer ni grève sur le tas ou autre, occupation dans des locaux de la Compagnie, empêchement ou ralentissement du travail, journée d'études ou arrêt partiel ou complet du travail.

ARTICLE 14 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 14.01 Les parties aux présentes désirent que les plaintes des salariés soient réglées aussi rapidement que possible et il est généralement convenu qu'un salarié n'aura pas de grief avant d'avoir donné à son contremaître l'occasion de régler sa plainte.
- 14.02 Première étape
- Pour la soumission d'un grief ou d'une plainte, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un membre du comité de griefs soumet ledit grief par écrit à son contremaître ou son remplaçant dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance dudit grief ou de la plainte ou de la connaissance des événements qui y ont donné lieu. Ce délai est de rigueur.
- 14.03 Le contremaître ou son remplaçant doit rendre sa décision par écrit dans les deux (2) jours ouvrables complets suivant la réception du grief.
- 14.04 Deuxième étape
- Si le salarié concerné ou le Syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue par le contremaître ou son remplaçant ou en l'absence de décision, il soumet, accompagné d'un des

membres du Comité de griefs ou d'un représentant syndical, le grief au directeur administratif ou à son remplaçant et ce dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision par le contremaître ou son remplaçant.

14.05 Le directeur administratif ou son représentant a cinq (5) jours ouvrables pour rendre sa décision par écrit au Comité de griefs. Durant ce délai, il convoque une réunion avec le salarié concerné et les membres du Comité de griefs du Syndicat qui peuvent être accompagnés d'un représentant ou d'un conseiller du Syndicat, afin de discuter plus à fond du grief et de trouver un règlement au grief.

14.06 Grief collectif

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble à partir de la deuxième étape afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

14.07 Entente

Tout règlement à intervenir à la suite de grief ou de plainte doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et la Compagnie. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause.

ARTICLE 15 - ARBITRAGE

15.01 À défaut de décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ladite rencontre ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de la Compagnie, le grief peut être soumis à l'arbitrage, mais s'il est soumis à l'arbitrage, il doit l'être dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent ladite rencontre ou la décision de la Compagnie, à défaut de quoi le grief est considéré comme réglé ou abandonné.

15.02 Dans les délais prévus à l'article 15.01, les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions du Code du travail.

La partie qui fait la demande d'un arbitre au ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

15.03 Pouvoirs de l'arbitre

1. L'arbitre est le maître de la procédure. Il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir soit de confirmer, soit d'annuler la décision de la Compagnie non conforme aux dispositions de la convention. Il peut prendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou tout autre salarié à la suite d'une violation de la convention.
2. Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:
 - a) maintenir, annuler ou modifier la décision de la Compagnie ou y substituer toute décision jugée équitable;
 - b) réinstaller le salarié dans tous ses droits et d'ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la mesure disciplinaire. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de la mesure disciplinaire, le salaire ainsi gagné doit être déduit;
 - c) rendre toute décision équitable dans les circonstances.
3. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

- 15.04 Au cours de toute discussion sur un grief ou lors de l'audition devant l'arbitre, la Compagnie convient de fournir tout renseignement pertinent au litige.
- 15.05 Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, la Compagnie doit le libérer pour la durée de l'audition.
- 15.06 La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours de l'audition et elle est finale et lie les deux parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujetti.
- 15.07 Cependant, les parties peuvent, de consentement écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais. De plus, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.
- 15.08 Les honoraires et dépenses de l'arbitre et les frais de location de salle doivent être divisés également entre les parties, sauf dans les cas de griefs résultant de mesures disciplinaires où ils sont assumés entièrement par la partie perdante.
- 15.09 Dans les cas de griefs résultant de mesures disciplinaires, la Compagnie a le fardeau de la preuve.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi et répartie comme suit:
de 8 h à midi et de 12 h 30 à 16 h 30 du lundi au vendredi

16.02 La semaine de travail des artistes, départements de design d'exécution flexo et de dessin d'exécution carton ondulé est de trente-cinq (35) heures du lundi au vendredi et répartie comme suit:

de 9 h à midi et de 12 h 30 à 16 h 30 du lundi au vendredi

ARTICLE 17 - SURTEMPS

- 17.01 Tout salarié appelé à exécuter du travail supplémentaire en dehors des heures régulières de la journée de travail est rémunéré à temps et demi ou à temps double, selon le cas.
- 17.02 Tout salarié qui effectue du travail supplémentaire est rémunéré à temps et demi durant les trois (3) premières heures de ce travail supplémentaire.
- 17.03 Tout salarié appelé à effectuer plus de trois (3) heures de travail supplémentaire consécutives dans la même journée de travail est rémunéré au taux de temps double et reçoit un montant de trois dollars cinquante cents (3,50 \$) pour prendre un repas.
- 17.04 Tout travail effectué le samedi est payé à temps et demi pour les premières quatre (4) heures de travail. Par la suite, il est payé à temps double.

17.05 Tout salarié appelé à effectuer du travail le dimanche est rémunéré au taux de temps double.

17.06 Le surtemps est offert sur une base volontaire de façon équitable par rotation et en tenant compte de l'ancienneté parmi les salariés réguliers de l'occupation et dans le département où le surtemps est requis. Si aucun des salariés ainsi demandés ne désire travailler, le salarié dans l'occupation concernée ayant le moins d'ancienneté effectue le surtemps. S'il en est empêché pour une raison valable acceptée par la Compagnie, le salarié ayant immédiatement plus d'ancienneté que lui doit effectuer le travail et ainsi de suite.

Le surtemps en dehors d'une occupation régulière est offert également sur une base volontaire de façon équitable par rotation et en tenant compte de l'ancienneté parmi tous les salariés de l'usine. Si aucun d'eux ne désire travailler, le salarié ayant le moins d'ancienneté effectue le surtemps à moins de raison valable acceptée par la Compagnie. En ce cas, le salarié ayant immédiatement le plus d'ancienneté que lui doit effectuer le travail et ainsi de suite.

Le salarié qui refuse le surtemps est considéré comme ayant travaillé dans l'enregistrement de la distribution du surtemps.

Un salarié ne peut être obligé d'effectuer plus de huit (8) heures de surtemps dans une semaine.

ARTICLE 18 - CONGÉS STATUTAIRES

- 18.01 Les jours suivants sont des fêtes chômées et payées:
1. le Jour de l'An;
 2. le lendemain du Jour de l'An;
 3. le Vendredi Saint;
 4. la Fête de la Reine;
 5. la Saint-Jean Baptiste;
 6. le Jour du Canada;
 7. la Fête du Travail;
 8. le Jour d'Action de Grâce;
 9. la veille du Jour de Noël;
 10. Noël;
 11. le lendemain du Jour de Noël;
 12. la veille du Jour de l'An.
- 18.02 La rémunération payable à tout salarié pour une fête chômée et payée prévue aux paragraphes précédents est l'équivalent de la journée régulière de travail au taux horaire régulier du salarié.
- 18.03 Tout travail exécuté durant les jours de fêtes chômées et payés énumérés aux paragraphes précédents est l'équivalent de la journée régulière de travail au taux de salaire et demi, en plus du paiement de la fête.
- 18.04 Les salariés réguliers éligibles aux fêtes chômées et payées prévues aux paragraphes précédents reçoivent le paiement prévu au paragraphe 18.03 seulement s'ils ont travaillé la journée de travail qui précède et la journée de travail qui suit les fêtes chômées et payées, sauf s'ils sont en vacances

ou s'ils ont obtenu la permission de la Compagnie, ou que suite à une mise à pied, les salariés ont travaillé une journée dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent ou suivent la fête, ou qu'ils fournissent à la Compagnie une preuve acceptable.

- 18.05 Si l'un ou l'autre des jours de fêtes chômées et payées prévus aux paragraphes précédents coïncide avec un jour non ouvrable, la Compagnie doit remplacer tel jour de fête chômée et payée dans les quinze (15) jours précédant ou suivant ladite fête. à une date convenue entre les parties.

ARTICLE 19 - VACANCES PAYÉES

- 19.01 Le salarié qui compte moins d'un (1) an de service le premier mai de l'année en cours a droit à une journée de congé payée à son taux régulier alors en vigueur pour chaque mois complet de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. Cependant, tout salarié régulier ayant droit à moins de cinq (5) jours ouvrables de vacances peut compléter une (1) semaine de calendrier à ses frais.
- 19.02 Le salarié qui compte un (1) an de service le premier mai de l'année en cours a droit à dix (10) jours de vacances payés à son taux régulier de paie alors en vigueur.
- 19.03 Le salarié qui compte quatre (4) ans de service mais moins de dix (10) ans le premier mai de l'année en cours a droit à quinze (15) jours de vacances payés à son taux régulier de paie alors en vigueur.

19.04 Le salarié qui compte dix (10) ans de service ou plus le premier mai de l'année en cours a droit à vingt (20) jours de vacances payés à son taux régulier de paie alors en vigueur.

19.05 Le salarié qui compte vingt-cinq (25) ans et plus de service au 1er mai 1986 a droit à vingt-cinq (25) jours de vacances payées à son taux régulier de paie alors en vigueur.

19.06 Lors de la cessation d'emploi, un salarié aura droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées mais qu'il n'a pas prises, conformément aux dispositions des paragraphes 19.01, 19.02, 19.03, 19.04 et 19.05 qui précèdent.

19.07 Les salariés fixent, par ordre d'ancienneté dans chaque département, leur choix de vacances entre le premier et le quinze avril de chaque année.

Les salarié ayant droit à deux (2) semaines ou plus de vacances ont droit à deux (2) semaines consécutives de vacances durant les mois d'été: juin, juillet et août et ils fixent leur choix de ces deux (2) semaines en conséquence.

Un salarié ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances ne peut prendre plus de trois (3) semaines consécutives de vacances durant les mois d'été. S'il décide de prendre trois (3) semaines consécutives durant les mois d'été ou deux (2) semaines consécutives et une (1) semaine additionnelle à un autre moment durant les mois d'été, il ne pourra faire son choix que lorsque tous les autres salariés ayant droit à des vacances auront fait leur choix de deux (2) semaines consécutives de vacances pour la période des mois d'été.

Un salarié ayant droit à deux (2) semaines de vacances ou moins peut obtenir une semaine additionnelle de vacances à ses frais, mais après entente avec la Compagnie.

La Compagnie affiche le choix définitif des vacances le ou avant le 30 avril. Le choix doit être approuvé par la Compagnie.

- 19.08 Avant le départ du salarié pour ses vacances, la Compagnie doit lui payer sa rémunération pour ses vacances.
- 19.09 Si l'un des jours chômés et payés désignés à l'article 18 de la convention survient durant la période de vacances d'un salarié, ce dernier a droit à un jour additionnel de congé après entente avec la Compagnie, ou si le salarié en manifeste le désir au montant prévu pour tel jour chômé à l'article 18 des présentes. Ce montant lui est payé avant son départ pour ses vacances.
- 19.10 Pour qu'un salarié, mis à pied, soit considéré aux fins de l'article 10.01 d) des présentes, un (salarié) doit faire la preuve qu'il n'est pas à l'emploi d'un quelconque autre employeur ou pour son propre compte.
- 19.11 Si un salarié exécute un travail quelconque à la demande expresse de la Compagnie pour le compte de l'Employeur durant la période de vacances cédulée du salarié, ce dernier est rémunéré au taux de temps double en plus de sa paie régulière de vacances.

ARTICLE 20 - CONGÉS SOCIAUX

- 20.01 En cas de décès dans sa famille immédiate, le salarié a droit à un congé de deuil de trois (3) jours avec paie pour ceux de ces jours qui sont des journées normales de travail cédulées, pourvu qu'il assiste aux funérailles.
- 20.02 Les congés mentionnés au paragraphe précédent se situent de la date du décès à celle des funérailles inclusivement.
- 20.03 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 20.04 On entend par famille immédiate, le conjoint du salarié, ses enfants, son père et sa mère, un frère et une soeur, le conjoint de droit commun.
- 20.05 Dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, de son beau-père et sa belle-mère, de ses grands-parents, l'employé a droit à un jour qui est celui des funérailles si elles ont lieu un jour ouvrable cédulé, pourvu qu'il assiste aux funérailles.

À l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, l'employé a droit à un (1) jour avec paie.

Le salarié peut obtenir un congé additionnel sans paie si la Compagnie y consent.

ARTICLE 21 - CONGÉS DE MATERNITÉ

- 21.01 Toute salariée enceinte peut obtenir un congé de maternité sans solde, à condition d'avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour la Compagnie, au cours des douze (12) mois précédant la demande de son congé, et être à l'emploi de la Compagnie le jour précédant une telle demande.
- 21.02 a) La salariée enceinte doit donner, par écrit, un préavis d'au moins trois (3) semaines, de son intention de se prévaloir d'un congé de maternité à compter de la date qu'elle précise, ainsi que la date prévue de son retour au travail. Si des circonstances spéciales l'exigent, en raison de la situation de grossesse de la salariée, ce préavis peut être donné dans un délai moindre de trois (3) semaines. Quelle que soit la situation qui se présente, la demande d'un congé de maternité doit être attestée par un certificat médical faisant état des circonstances atténuantes, au besoin.
- b) Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à la clause 21.03, à compter du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance.

- c) Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas quatre (4) semaines.
- d) Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se terminera au plus tard six (6) semaines après la date de l'accouchement.

- 21.03 Un tel congé d'absence, sans perte d'ancienneté, pourra avoir une durée maximum de vingt (20) semaines continues. Une prolongation de six (6) semaines est possible si la santé de la mère, ou de l'enfant, l'exige. Cet état doit cependant être attesté par un certificat médical.
- 21.04 Lors du retour au travail, suite à un congé de maternité, la salariée doit donner, par écrit, à la Compagnie un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. Une salariée ne peut se voir congédiée ou suspendue pour le seul motif que le préavis n'a pas été soumis deux semaines de la date de son retour au travail à la Compagnie.
- 21.05 La salariée qui retourne au travail, après une absence autorisée par cet article, reprend l'emploi qu'elle occupait avant son départ, avec les mêmes avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail. Si cet emploi n'existait plus à son retour, la Compagnie devra lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition de l'emploi, si elle avait alors été au travail. Cependant, la salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

- 21.06 Lorsque la Compagnie effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.
- 21.07 Le présent article ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- 21.08 Dans tous les cas concernant un congé de maternité, la Compagnie et la salariée se conformeront aux dispositions de la loi régissant de tels congés.

ARTICLE 22 - ACCIDENT DE TRAVAIL

- 22.01 Un salarié victime d'un accident de travail au cours de ses heures de travail est payé jusqu'à la fin de son équipe à son taux horaire applicable.
- 22.02 La Compagnie assume alors les frais de transport lors de l'accident ou assure ce transport pour ce salarié pour lui permettre de recevoir les soins médicaux nécessités par son état.
- 22.03 Pour toute absence pour consultation médicale ou perte de temps à la suite d'un accident de travail, le salarié reçoit l'équivalent de son salaire perdu jusqu'à concurrence de huit (8) heures de travail au taux de salaire régulier.
- 22.04 L'Employeur convient d'assumer la continuité de la réception de l'équivalence du salaire hebdomadaire, sous forme de prêt à tout salarié victime d'un accident de travail, jusqu'à ce que la Commission de la santé et sécurité au travail du Québec y pourvoie et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) mois après la date effective de l'accident.

ARTICLE 23 - RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 23.01 Les parties acceptent que les salariés faisant partie de l'unité de négociations soient protégé par un régime d'assurance-groupe. Le choix, tant des bénéfiques que de l'assurance est laissé à la partie syndicale.
- 23.02 Le Syndicat est détenteur de la police maîtresse dont une copie est remise à la Compagnie. Cette dernière administre le régime d'assurance-groupe, le Syndicat convient de lui fournir toute information qu'il reçoit et qui se rapporte à ce régime.
- 23.03 La Compagnie s'engage à défrayer cinquante pour cent (50 %) des coûts d'un tel régime d'assurance-groupe pour la durée de la présente Convention.
- 23.04 L'assurance-groupe est obligatoire et s'applique à tous les salariés, dès qu'ils ont complété la période d'essai, sous réserve des restrictions contenues dans la police d'assurance-groupe.
- 23.05 La Compagnie retient de la paie du salarié assuré la partie de la prime payable par le salarié, et remet cette somme ainsi que sa participation au Syndicat le 1er de chaque mois avec une liste indiquant les montants retenus pour chacun des salariés ainsi que leur participation.
- 23.06 Après acceptation par la Commission d'assurance chômage de la demande de rabais de prime, la Compagnie remettra par chèque à tous les mois la quote-part des salariés, au détenteur de la police d'assurance.

ARTICLE 24 - SALAIRE ET PAIE

- 24.01 Si un salarié se présente au travail à l'heure où son équipe doit normalement commencer le travail et s'il apprend qu'il n'y a pas de travail pour lui, il a droit à une compensation équivalente à son salaire régulier pour quatre (4) heures à la condition qu'il ne refuse pas d'exécuter tout ouvrage disponible qu'on peut lui attribuer. Cette disposition ne s'applique pas en cas de force majeure.
- 24.02 Si un salarié est rappelé au travail après avoir quitté l'usine en dehors des heures de la journée normale de travail, il reçoit un minimum de quatre (4) heures de salaire à temps simple ou temps et demi pour chaque heure qu'il aura travaillée suivant la formule la plus rémunératrice des deux.
- 24.03 Tout salarié assigné temporairement à l'exécution d'un travail, d'une occupation ou classification comportant un taux de salaire supérieur à celui de sa propre classification reçoit le taux de salaire applicable à la classification supérieure après avoir effectué le travail pour une durée de vingt (20) heures au total pour la durée de la présente convention.
- Toutefois, une prolongation des vingt (20) heures pourra être accordée, s'il y a entente avec le Syndicat.
- Tout salarié affecté temporairement à une classification ou occupation moins rémunérée reçoit son taux de salaire régulier pour la durée de son affectation temporaire.
- 24.04 Les salaires payés par la Compagnie durant la durée de cette convention collective sont ceux apparaissant à l'annexe «A» qui fait partie intégrante de cette convention.

24.05 La paie sera distribuée par chèque, à toutes les deux (2) semaines, le jeudi, sur les lieux du travail. Si le jeudi est un jour férié, la paie est remise le mercredi.

De plus, la Compagnie accorde à titre d'indemnité compensatrice à tous les salariés un montant forfaitaire de cent dollars (100\$) le 26 septembre 1985.

24.06 Les détails suivants sont mentionnés sur l'enveloppe de paie ou sur le talon de chèque détachable:

1. le nom et le prénom du salarié;
2. la date et la période de paie;
3. les gains réguliers;
4. le nombre d'heures régulières;
5. le nombre d'heures supplémentaires;
6. le montant brut payé;
7. les déductions faites;
8. le montant net payé.

ARTICLE 25 - PÉRIODE DE REPOS

25.01 Chaque salarié a droit d'être rémunéré pour un repos équivalent à quinze (15) minutes le matin et à quinze (15) minutes l'après-midi. Dans le mois suivant la signature de la présente convention collective de travail, les parties s'entendront sur les période de journée où les pause-café mentionnées ci-dessus peuvent être prises.

ARTICLE 26 - COMITÉ DE SÉCURITÉ

26.01 L'Employeur et le Syndicat forment, dans les trente (30) jours suivant la signature des présentes, un comité paritaire communément reconnu comme étant le comité de sécurité.

26.02 Les réunions de ce comité se tiennent sur les lieux de l'Employeur, à la demande de l'une ou l'autre des parties et l'inspection des lieux de l'Employeur se fait au moins une fois tous les trois (3) mois.

ARTICLE 27 - TRAVAIL DES ÉTUDIANTS

27.01 L'Employeur peut, durant la période de vacances des étudiants, embaucher du 1er juillet au 1er septembre des étudiants pourvu que ceci n'entraîne pas des mises à pied ou déplacements des salariés réguliers et qu'il n'y ait aucun salarié en mise à pied. Toutefois, le nombre de ces étudiants ne devra en aucun temps être plus de cinq (5). L'Employeur paie ces étudiants le salaire prévu à l'annexe «A» de la présente.

ARTICLE 23. - CONDITIONS DE TRAVAIL

- 28.01 Selon les conditions normales de travail, un salarié recevra et accomplira les directives en provenance de son contremaître immédiat. Au cas où le salarié reçoit de tout autre cadre des directives contradictoires ou contrecarrantes à son travail habituel, le salarié en fera part à son contremaître et ce dernier clarifiera et finalisera le sujet avec son supérieur. Cette procédure sera suivie autant que possible. Cependant, la chaîne d'autorité aura priorité sur tout et chaque directive à tout salarié.

ARTICLE 29 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 29.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur à compter du premier (1er) juillet 1985 et se termine le 31 août 1987.
- 29.02 Les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.
- 29.03 Il est entendu que la rétroactivité s'applique sur l'ensemble de la présente convention et que l'Employeur s'engage à remettre au salariés les montants d'argent auxquels ils ont droit en même temps que les cent dollars (100 \$) forfaitaires prévus à l'article 24.05 de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, par l'intermédiaire
de leurs représentants dûment autorisés, ce 6 jour du mois de Septembre
1985.

LES INDUSTRIES GRAPHIQUES LONDON

SYNDICAT DES SALARIÉS EN ARTS
GRAPHIQUES DE MONTRÉAL (CSD)

Lyail London
Richard W. S. Jr
[Signature]

Jean Paul Klufous
Guy Bolduc
Réal Gamache
Genevieve Wilson CSD

ANNEXE «A»

Echelle de salaire horaire

	<u>01/07/85</u> (2%)	<u>01/02/86</u> (2.5%)	<u>01/08/86</u> (4%)
Dessin	11,48	11,77	12,24
Typographie	10,89	11,16	11,61
Photocomposition	11,83	12,13	12,62
Moulage	10,98	11,16	11,61
Gravure	10,89	11,16	11,61
Photographure	10,89	11,16	11,61
Estampes	10,89	11,16	11,61
Montage de clichés	11,83	12,13	12,62
Photopolymer	10,89	11,16	11,61
Expédition	9,16	9,39	9,77
Entretien	9,34	9,57	9,95
Rolland	11,83	12,13	12,62
Livreur	9,05	9,28	9,65

Chef d'équipe: Harry Flyn: 1,00\$, Réal Gamache: 1.00 \$.

ANNEXE «B»

LETTRE D'ENTENTE # 1

La Compagnie consent qu'aucun contremaître n'effectuera du travail de salarié, même de façon temporaire. Cependant, s'il y a des mises à pied dans un département, s'il y a lieu de remplir une commande urgente pour un client durant une mise à pied, l'Employeur fera appel au salarié régulier pour effectuer ce travail; si celui-ci refuse, l'Employeur pourra le faire exécuter par un contremaître.

LETTRE D'ENTENTE # 2

Il est entendu que M. Rolland Mailley, ainsi que M. Henri Césaire, qui ont été mis à pied en date du 17 janvier 1985, continueront d'accumuler leur ancienneté durant une période de douze (12) mois à partir de la date de la signature de la présente.

De plus, lors d'une augmentation des opérations nécessitant un rappel au travail, la Compagnie s'engage à rappeler MM. Mailley et Césaire avant d'embaucher toute personne de l'extérieur.

ANNEXE «B» (suite)

LETTRE D'ENTENTE #3

Nonobstant l'article 23 de la présente convention, l'Employeur convient de maintenir la police d'assurance-groupe actuelle et de continuer à défrayer à cinquante pour cent (50%) le coût du régime pour les salariés, jusqu'à ce que le Syndicat ait pris possession de la nouvelle police d'assurance-groupe en vertu de l'article.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé, par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, ce 6 jour du mois de Septembre 1985.

LES INDUSTRIES GRAPHIQUES LONDON

SYNDICAT DES SALARIÉS EN ARTS
GRAPHIQUES DE MONTRÉAL (CSD)

Gail London
Richard
[Signature]

Jean-Paul Klufous
Doy Bolduc
Real Gamache
Wayne Wilby CSD

ANNEXE «C»

Apprentissage - 12 mois

Taux de salaire

Livreur, entretien - expédition

Premier six (6) mois	75 %
Deuxième six (6) mois	85 %
Douze (12) mois et plus	100 %

Apprentissage - 24 mois

Gravure - moulage - estampes - photopolymer

Premier douze (12) mois	75 %
Deuxième douze (12) mois	85 %
Vingt-quatre (24) mois et plus	100 %

Apprentissage - 36 mois

Premier six (6) mois	75 %
Deuxième six (6) mois	80 %
Troisième six (6) mois	85 %
Quatrième six (6) mois	90 %
Cinquième six (6) mois	95 %
Sixième six (6) mois	100 %