



DÉPÔT 6281-0

Dépôt N°: 8,5 0,8 1,2,7

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

06281-0

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-17578-03
Date	Signature 85-07-15	Réception 85-08-16	Durée	Du 85-03-01	Au 87-02-28	Nombre de salariés régis par la convention collective 40

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Int. des Communications Graphiques loc. 555 Montréal CTC FTQ CTM Att: M. Gilbert Hétu 8440 boul. St-Laurent, ste 301 Montréal, QC. H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Emballages Lawson Limitée 6674 rue de l'Esplanade Montréal, QC. H2V 4L7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. 6665 Jeanne-Mance, Mtl Région: 06-06 Activité: 2860 (5) Affiliation: 7

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: **LES EMBALLAGES LAWSON MONTREAL/UNE DIVISION DE LAWSON & JONES LITE DIVISION ROTOGRAVURE.**
 Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative.
 Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-08-28

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

003 (094)

RECHERCHE

8440 Boul. St-Laurent, Suite 301
Montréal, (Québec) H2P 2M5

Tél: 381-9131

DU: 1 mars 1985

AU: 28 février 1987

175-78-03 (46)

6281-0

3141 01 01



CONVENTION COLLECTIVE

entre

LES EMBALLAGES LAWSON LIMITÉE
(Division de la Rotogravure)

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 - MONTRÉAL

FTQ - CET - CTM
8440 Boul. St-Laurent, Suite 301
Montréal, (Québec) H2P 2M5

Tél: 381-9131

DU: 1 mars 1985

AU: 28 février 1987

I N D E X

ARTICLE

	PRÉAMBULE
1	Champ d'application
2	Heures de travail
3	Temps supplémentaire
4	Congés payés
5	Vacances payées
6	Production illimitée
7	Droits de la Direction
8	Accès aux établissements
9	Atelier Syndical
10	Grève ou «Lock-out»
11	Ancienneté
12	Comité de Griefs
13	Procédure de Règlement des Griefs et Arbitrage
14	Paiement des salaires
15	Tâches diverses
16	Nouvelles machines ou nouveaux procédés
17	Pas de travail à la pièce
18	Appel et indemnité de présence
19	Précompte
20	Service judiciaire
21	Congé pour décès
22	Conflit avec une Loi
23	Hygiène et sécurité
24	Délégués d'atelier et Dirigeants Syndicaux
25	Développements technologiques
26	Refus de travail
27	Lignes de piquetage
28	Sous-Traitance
29	Tableau d'affichage
30	Plan de Prestations Sociales
31	Taux de salaires
32	Promotion, transfert et mise-à-pied
33	Congé de maternité
34	Durée de la Convention

PRÉAMBULE

LES EMBALLAGES LAWSON LIMITÉE (DIVISION DE LA ROTOGRAVURE), 6665 rue Jeanne-Mance, ci-après appelé l'EMPLOYEUR, et le SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES - (S.I.C.G. - G.C.I.U.) LOCAL 555, MONTRÉAL, ci-après appelé le SYNDICAT, conviennent par les présentes de ce qui suit:

Attendu que les parties aux présentes sont dûment autorisés à conclure une Convention Collective qui régira les conditions de travail à l'intérieur de l'unité de négociation de l'Employeur mentionné ci-dessus.

Cette Convention Collective, ainsi que les conditions mentionnées aux présentes, expriment l'entente des parties sur les salaires horaires, la procédure de règlement des griefs et les autres conditions de travail.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

- 1.01 Cette Convention régit et s'applique à l'emploi de toutes les personnes engagées par la production conformément à notre accréditation datée du 5 novembre 1980.
- 1.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat International des Communications Graphiques comme le seul et unique agent négociateur de tous les employés, tel que défini au paragraphe 1.01 ci-dessus.
- 1.03 L'Employeur convient qu'ultérieurement, pendant la durée de cette Convention et durant la période de négociation pour son renouvellement ou sa modification, elle ne conclura aucune Convention avec un autre Syndicat concernant les employés visés par cette Convention pourvu que le Syndicat International des Communications Graphiques soit l'agent négociateur accrédité de tous ces employés.

ARTICLE 2 - HEURES DE TRAVAIL

- 2.01 Les heures régulières de travail sont de quarante (40) heures par semaine, travaillées à raison de cinq (5) quarts réguliers de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi consécutivement.
- 2.02 Les quarts réguliers sont établis comme suit du lundi au vendredi:
- a) quart de jour : 08:00 à 16:00 heures
 - b) quart d'après-midi: 16:00 à 24:00 heures
 - c) quart de nuit : 00:01 à 08:00 heures
- Pour chaque quart, une période de repos de dix (10) minutes payées sera accordée avant et après la période de repas payée, d'une durée de trente (30) minutes.
- d) Cependant les machines doivent être maintenues en opération pendant les périodes de repos et de repas ci-dessus mentionnées.
- 2.03
- a) Une liste de tout le personnel affecté à chaque quart particulier doit être affichée le jeudi avant la semaine qui commence et doit être observée.
 - b) Les employés affectés aux équipes de jour, d'après-midi et de nuit, se remplaceront par roulements successifs.
 - c) Les heures de travail actuellement en vigueur s'appliquent pour la durée de la Convention Collective excepté dans le cas où les deux parties sont d'accord pour les modifier.

ARTICLE 3 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 3.01 Les employés reconnaissent que les engagements de l'Employeur envers ses clients l'obligent à demander du temps supplémentaire qui sera effectué sur une base volontaire.
- 3.02 a) Le temps supplémentaire doit être établi chaque jour, en se basant sur chaque quart normal de jour, d'après-midi et de nuit, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non.
- b) Si un employé est requis de travailler plus d'un quart au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures, il recevra le taux normal du temps supplémentaire pour le travail accompli sur tout quart additionnel. Le point de départ de toute période de vingt-quatre (24) heures sera réputé être le point de départ du quart normal de l'employé.
- c) Lorsqu'un employé travaille sur un quart double (surtemps), il recevra la prime du quart qu'il travaillera.
- 3.03 Tout temps travaillé chaque jour, soit avant ou après les heures normales du début ou de la fin de quatre quart sera considéré comme du temps supplémentaire et sera payé au taux majoré de taux et demi pour les deux (2) premières heures et de taux double par la suite.
- 3.04 Tout travail exécuté les samedis et dimanches est rémunéré au taux double.
- 3.05 Tout travail exécuté un jour de congé payé, tel que stipulé à l'Article 4, paragraphe 4.01, est rémunéré au taux double plus l'allocation accordée pour ledit congé.
- 3.06 Les employés qui travaillent sur les quarts d'après-midi et de nuit reçoivent une prime de quart de:
- | | APRÈS-MIDI | NUIT |
|---------------------------|------------|--------|
| Effectif le 1er mars 1985 | \$0.75 | \$1.10 |
| Effectif le 1er mars 1986 | \$0.80 | \$1.15 |
- Ce montant sera ajouté et fera partie du salaire de base des employés.
- 3.07 L'employé travaillant en temps supplémentaire deux (2) heures et plus, a droit à une période de repos de dix (10) minutes payée à la fin de son équipe régulière. Par la suite, il bénéficie des mêmes périodes de repos et de repas que l'équipe régulière.
- 3.08 Le temps supplémentaire sera partagé également dans un département, pourvu que les exigences requises pour accomplir le travail soient à peu près égales.

ARTICLE 4 - CONGÉS PAYÉS

- 4.01 L'Employeur convient de payer aux employés, selon les dispositions de l'Article 4.04 ci-dessous, les jours fériés et chômés suivants:
- Le Jour de l'An
 - Le lendemain du Jour de l'An
 - Le Vendredi Saint
 - La Fête de la Reine
 - La Fête du Canada
 - Le Jour de la Saint-Jean Baptiste
 - La Fête du Travail
 - Le Jour de l'Action de Grâces
 - La Veille de Noël
 - Le Jour de Noël
 - Le Lendemain de Noël
 - La Veille du Jour de l'An
- 4.02 Dans la mesure où cela ne contrevient pas à la loi, il est convenu que lorsqu'un congé payé, défini ci-dessus, coïncide avec un jour de semaine, la Direction et la majorité des employés peuvent, par un accord mutuel, désigner un autre jour en remplacement de la journée de congé payée.
- 4.03 Lorsqu'un jour de congé payé, comme cela est défini ci-dessus, coïncide avec un samedi ou un dimanche, le vendredi précédant ou le lundi suivant sera substitué à titre de jour de congé chômé et payé.
- 4.04 L'indemnité défini dans cet article sera calculée sur la base du taux horaire de l'employé multiplié par le nombre d'heures effectuées par l'employé pendant une journée régulière de travail.
- 4.05 Pour les employés qui travaillent sur l'équipe d'après-midi ou sur l'équipe de nuit, la prime d'équipe à laquelle ils sont affectés, fera partie de leur salaire de base.

ARTICLE 5 - VACANCES PAYÉES

- 5.01 L'année de référence pour les vacances est du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.
- 5.02 Pour fins de vacances, le calcul des gains annuels se fera le 30 avril de chaque année. La date d'entrée de l'employé sert à déterminer son ancienneté pour fins de vacances. Tous les employés régis par la présente Convention sont tenus de prendre leurs congés de vacances durant l'année de référence.
- 5.03 Les employés bénéficieront des périodes et indemnités de vacances suivantes:

<u>PÉRIODE DE SERVICE À LA DATE ANNIVER- SAIRE D'ENTRÉE</u>	<u>PÉRIODE DE VACANCES</u>	<u>RÉMUNÉRATION (LE PLUS AVANTAGEUX DES DEUX) % OU LES HEURES DE TAUX HORAIRE</u>
1 à 2 ans	2 semaines	4% des gains ou 80 heures
3 à 8 ans	3 semaines	6% des gains ou 120 heures
9 à 18 ans	4 semaines	8% des gains ou 160 heures
19 ans et plus	5 semaines	10% des gains ou 200 heures

NOTE: Moins d'un (1) an, un (1) jour par mois de service.
Maximum dix (10) jours à quatre pourcent (4%).

- 5.04 a) L'employé qui a droit à au moins dix (10) jours de vacances, peut prendre s'il le désire, dix (10) jours consécutifs au cours des mois de juin, juillet ou août.
- b) Cependant, s'il y a fermeture de l'usine entre le 1^{er} juillet et le 31 août, les employés seront tenus de prendre leurs vacances estivales ci-haut mentionnées durant cette période de fermeture.
- 5.05 a) La troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances seront prises à des dates mutuellement entendues entre les parties et l'Employeur s'engage à respecter cette entente à moins d'urgence imprévue.
- b) Si plusieurs employés choisissent leurs vacances à une même date, on doit procéder par ancienneté de classification pour déterminer le choix de la date de vacances.
- 5.06 Lorsqu'un jour férié tombe durant la période de vacances d'un employé, celui-ci obtient un jour de congé payé supplémentaire, soit le vendredi précédant son congé de vacances ou le lundi suivant la fin de son congé de vacances.

ARTICLE 5 - VACANCES PAYÉES (suite)

5.07 Lorsqu'un employé quitte l'Employeur, il reçoit un montant d'argent équivalent au nombre de jours de vacances qu'il n'a pas utilisés durant l'année de référence.

5.08 La liste des congés de vacances pour les deux (2) premières semaines, est affichée pour le 1^{er} mai.

ARTICLE 6 - PRODUCTION ILLIMITÉE

6.01 Les parties conviennent qu'aucune limite arbitraire ne sera imposée aux efforts productifs d'un individu ou d'un groupe de travailleurs.

ARTICLE 7 - DROITS DE LA DIRECTION

- 7.01 Les employés reconnaissent que c'est la fonction exclusive de la Direction de:
- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
 - b) embaucher, congédier, classier, promouvoir, rétrograder les employés ou leur imposer des sanctions disciplinaires pourvu qu'une plainte de promotion ou de rétrogradation discriminatoire ou de congédiement ou de sanction disciplinaire sans motif raisonnable puisse être l'objet d'un grief qui sera traité tel que stipulé aux présentes;
 - c) de façon générale, de diriger l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie s'est engagée et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de déterminer le nombre et l'emplacement des établissements, les produits devant être manufacturés, les méthodes de fabrication, les calendriers de production, le genre et l'emplacement des machines et de l'outillage à être utilisés, les procédés de fabrication et la conception de ses produits et le contrôle des matériaux et pièces devant être incorporés dans les produits fabriqués.
 - d) Tous les droits de la Direction non modifiés ou non spécifiés dans cette Convention Collective seront sauvegardés.

ARTICLE 8 - ACCÈS AUX ÉTABLISSEMENTS

- 8.01 Les représentants accrédités du Syndicat auront accès à l'établissement de la Compagnie sur autorisation de la Direction.

ARTICLE 9 - ATELIER SYNDICAL

9.01 Tout employé assujetti à la présente Convention, doit comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555 Montréal, pendant la présente Convention.

ARTICLE 10 - GRÈVE OU LOCK-OUT

10.01 Il est entendu et convenu qu'il n'y aura ni grève, ni arrêt de travail, ni ralentissement de travail, ni lock-out pendant la durée de cette Convention. La définition des termes «grève» et «lock-out» est celle contenue dans la législation de la Province de Québec.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

- 11.01 L'Ancienneté signifie la durée de service avec les Emballages Lawson Limitée, Division de la Rotogravure. Un nouvel employé doit passer une période d'essai, jusqu'à ce qu'il ait travaillé soixante (60) jours ouvrables. Après avoir complété cette période d'essai, il a droit à l'ancienneté et son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et cette ancienneté est rétroactive à la date de son embauchage.
- 11.02 Un employé cesse d'accumuler de l'ancienneté et son emploi se termine pour les raisons suivantes:
- a) S'il quitte son emploi volontairement;
 - b) S'il est congédié et non réinstallé après un grief;
 - c) Si un employé mis à pied n'est pas rappelé au travail dans six (6) mois de sa mise-à-pied;
 - d) Si quand il est mis à pied, l'employé ne signifie pas son intention de retourner à son travail en dedans de cinq (5) jours ouvrables après avoir été rappelé par lettre recommandée à sa dernière adresse connue, et s'il ne retourne pas au travail dans les sept (7) jours ouvrables après avoir été rappelé.
- 11.03 Le délégué d'atelier bénéficie d'une ancienneté préférentielle dans le cas d'une mise-à-pied, pour la durée de son mandat, pourvu qu'il y ait du travail qu'il veuille et puisse accomplir.
- 11.04 L'Employeur remet au Syndicat, à tous les trois (3) mois, une liste d'ancienneté et en affiche une copie. Cette liste d'ancienneté doit comporter les renseignements suivants: le nom, la classification, la date d'embauche, l'ancienneté d'usine et l'ancienneté de classification de chaque employé.
- 11.05 Le ou avant le 1^{er} février et le 1^{er} août de chaque année, l'Employeur remet au délégué d'atelier et au Syndicat une liste indiquant le nom et la dernière adresse connue de chaque employé. Il est entendu que cette liste ne sert au Syndicat que pour fins de ses dossiers.
- 11.06 Advenant le cas où deux (2) personnes commencent à travailler la même journée, la date de l'application et l'heure serviront pour établir l'ancienneté.

ARTICLE 12 - COMITÉ DE GRIEFS

- 12.01 Le Comité de Griefs est composé de deux (2) membres pour chaque département; le délégué d'atelier et son assistant.
- 12.02 Dès la signature de cette Convention, le Syndicat fera parvenir à l'Employeur le nom de chacun des membres du Comité ainsi que de tout changement au cours de cette Convention.
- 12.03 a) Lors de la tenue d'une réunion entre le Comité de Griefs et l'Employeur, l'une ou l'autre des parties pourra, si elle le désire, requérir la présence et l'assistance d'un représentant ou conseiller de l'extérieur. Chacune des parties peut si elle le désire, demander la présence de toute personne impliquée dans un grief afin de clarifier la situation.
- b) Dans le cas de congédiement, l'employé concerné aura le droit d'assister à la rencontre entre le Comité de Griefs et l'Employeur, mais sans aucune rémunération de la part de l'Employeur.
- c) Les membres du Comité de Griefs, après avoir avisé leur contremaître, ont le droit d'assister aux réunions mentionnées ci-haut, sans perte de salaire.

ARTICLE 13 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 13.01 Pour émettre un grief, la procédure suivante peut être invoquée par un employé seul, un groupe d'employés émettant le même grief, par l'Employeur et le Local 555 de Montréal du Syndicat International des Communications Graphiques.
- 13.02 On entend par Grief toute mésentente relative à l'interprétation de cette Convention Collective.
- 13.03 Les parties reconnaissent qu'il leur est mutuellement avantageux de régler de tels griefs promptement.
- 13.04 Un grief est présenté par écrit. Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui l'ont provoqué sont survenues plus de quinze (15) jours avant l'émission dudit grief.
- 13.05 Les griefs sont réglés de la manière suivante:

PREMIÈRE ÉTAPE

L'employé qui émet un grief doit le présenter à son contremaître et il peut recevoir l'assistance de son délégué s'il le désire. Le contremaître a cinq (5) jours pour répondre par écrit.

DEUXIÈME ÉTAPE

Si le grief n'est pas réglé à la première étape, il est présenté au supérieur immédiat du contremaître ou à son représentant, dans les trois (3) jours de la décision du contremaître ou de son représentant. Le supérieur immédiat du contremaître ou son représentant doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

TROISIÈME ÉTAPE

Si le grief n'est pas réglé à l'étape 2, il doit être référé au gérant de l'usine ou à son représentant dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision rendue à l'étape 2. Le gérant de l'usine ou son représentant se réunira avec le comité syndical dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Si le grief n'est pas réglé dans les dix (10) jours ouvrables suivant cette rencontre, il pourra alors être soumis à l'arbitrage à la demande de l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 13 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (suite)13.05 QUATRIÈME ÉTAPE

Si le Syndicat et l'Employeur ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre au cours des huit (8) jours suivants la décision des deux parties de référer le grief à l'arbitrage, une requête sera immédiatement adressée au Ministre du Travail de la Province de Québec afin qu'il en désigne un.

13.06 Les deux parties consentent à ce que l'arbitre n'ait pas l'autorité ou la juridiction nécessaire pour altérer les termes de cette Convention ou pour substituer toute nouvelle disposition ou pour prendre des décisions incompatibles avec les termes et dispositions de cette entente, ou encore pour s'occuper des choses qui ne font pas l'objet du grief, tel que défini par cette Convention.

Il est entendu qu'une rétrogradation, une suspension, un congédiement ou toute autre mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief. Dans de telles circonstances, l'arbitre peut, s'il le juge juste et équitable, annuler, modifier, respecter ou substituer de telles décisions ou ordonner le paiement en entier ou en partie de toute perte subie par l'employé. Chacune des parties partagera conjointement les frais encourus par l'arbitre.

13.07 Nonobstant ce qui précède, il y a lieu de s'attendre à ce que la plupart des griefs peuvent être réglés par discussion entre l'employé et son supérieur immédiat.

13.08 Les parties peuvent, en vertu d'un accord écrit, déroger à la procédure prévue au présent article ainsi qu'abrèger ou prolonger tous délais.

13.09 Les griefs référés à l'arbitrage seront entendus par ordre de date de dépôt de griefs; on dressera une liste à cette fin. Cependant, les griefs ayant pour objet des congédiements lorsque référés à l'arbitrage, seront automatiquement placés en tête de la liste, toujours par ordre de date du dépôt de grief et seront entendus les premiers.

13.10 Un grief sera considéré comme ayant été réglé ou abandonné si à la suite de la réponse donnée, il y a défaut de le présenter à l'étape suivante y compris à l'arbitrage, dans les délais et de la manière prévu.

Dans le cas où une réponse écrite n'est pas donnée dans le délai prévu, le grief est automatiquement référé à l'étape suivante jusqu'à la troisième étape.

ARTICLE 13 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (suite)

- 13.11 Dans le présent article, le mot «jour» signifie «jour ouvrable». Ce terme n'inclut pas les samedis, les dimanches, ni les congés payés prévus dans cette Convention.
- 13.12 Dans le cas d'un grief comportant un remboursement monétaire, l'Employeur doit rembourser l'employé concerné dans la semaine qui suit le règlement du grief et l'Employeur consent à faire le paiement sur un chèque séparé.
- 13.13 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours de l'audition.

ARTICLE 14 - PAIEMENT DES SALAIRES

- 14.01 Les employés de l'équipe de jour sont payés par chèque, le jeudi. Les employés de l'équipe d'après-midi et de nuit sont payés par chèque le mercredi.
- 14.02 La remise de chèque de vacances s'effectuera en temps et lieux pour permettre à l'employé d'encaisser durant les heures d'ouvertures des institutions financières avant son départ en vacances.

ARTICLE 15 - TÂCHES DIVERSES

- 15.01 Lorsqu'au cours d'une journée de travail, un employé effectue plus d'une tâche, pour deux (2) heures ou plus, pour lesquelles des taux horaires plus élevés sont prévus, il reçoit pour cette journée le taux horaire plus élevé
- 15.02 L'Article 15.01 ne s'applique pas aux périodes de repas ou de repos.

ARTICLE 16 - NOUVELLE MACHINE OU NOUVEAUX PROCÉDÉS

- 16.01 Dans les soixante (60) jours ouvrables de la mise en marche d'une nouvelle machine, les parties se rencontrent pour établir le taux horaire. Le taux établi par les parties est rétroactif à compter du moment où la machine a commencé à produire et que des employés ont commencé à y travailler. Si les parties ne peuvent arriver à une entente dans les soixante (60) jours ouvrables mentionnés ci-dessus, elles conviennent de référer la mésentente à l'arbitrage selon l'Article 13. Après que les parties ont fait les représentations, les pouvoirs de l'arbitre sont de décider du taux horaire à appliquer. Sa décision est rétroactive au moment où la machine a commencé à produire. La décision de l'arbitre liera les parties.
- 16.02 L'Employeur s'engage à donner la priorité aux employés en place un entraînement pour opérer une nouvelle machine.

ARTICLE 17 - PAS DE TRAVAIL À LA PIÈCE

17.01 Aucun travail à la pièce ne sera fait dans l'atelier.

ARTICLE 18 - APPEL ET INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

- 18.01 Un employé blessé au travail et incapable de finir sa journée d'ouvrage est payé pour le reste de son quart régulier jusqu'à huit (8) heures au maximum. Toutefois si après son retour au travail à plein temps, l'employé doit subir un traitement médical additionnel découlant de la même blessure, il recevra son plein salaire pour le temps perdu pour ce traitement pourvu que le traitement soit donné au bureau d'un médecin autorisé ou à l'hôpital et que le temps perdu ne soit pas couvert par la Commission des Accidents du Travail. L'employé doit aviser l'Employeur avant et après son ou ses traitements et fournir un billet du médecin traitant justifiant son absence.
- 18.02 Un employé qui se présente au travail pour son quart normal reçoit une paie de huit (8) heures à son taux de base normal pour le quart pour lequel il s'est présenté; on s'attend à ce qu'il exécute toute autre tâche disponible pendant la période pour laquelle il est payé. S'il est excusé à sa propre demande, il ne sera payé que pour la période où il est au travail. Cette disposition ne s'applique pas dans les cas suivants:
- a) lorsque l'Employeur a pris tous les moyens raisonnables pour aviser l'employé, par téléphone ou par avis écrit à sa dernière adresse connue, que son travail régulier n'est pas requis;
 - b) lorsque l'employé ne reçoit pas l'avis mentionné au paragraphe a) parce que l'avis est donné pendant le temps que l'employé prend normalement pour se rendre à son travail;
 - c) lorsque l'employé ne reçoit pas d'avis à cause de circonstance hors du pouvoir de l'Employeur tel un incendie, une inondation, un orage, une panne d'électricité, de communications téléphoniques, ou une tempête;
 - d) lorsque l'employé ne veut pas accepter un travail de remplacement.
- 18.03 Un employé rappelé au travail après avoir terminé un quart complet et avoir quitté les lieux sera payé un minimum de quatre (4) heures au double de son taux de salaire horaire.

ARTICLE 19 - PRÉCOMPTE

- 19.01 L'Employeur consent à retenir chaque semaine, un montant fixe à être établi par le Syndicat, à titre de cotisation syndicale.
- 19.02 Ce montant sera établi par une résolution du Syndicat et une copie conforme sera remise à l'Employeur concerné.
- 19.03 Cette autorisation ne sera révoquée que lorsque l'Employeur aura été avisé par écrit entre le quatre-vingt dixième (90^e) et le soixantième (60^e) jour qui précède la date finale de toute Convention et ne prendra effet qu'à l'expiration de telle Convention.
- 19.04 L'Employeur remettra mensuellement les montants ainsi déduits à la section locale concernée, au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant.
- 19.05 Au moment de verser ce paiement au Syndicat, l'Employeur doit soumettre un état écrit où figure le nom de chaque employé pour qui la retenue a été faite et le montant de chaque retenue. Les chèques doivent être fait à l'ordre de la section locale concernée du Syndicat International des Communications Graphiques.
- 19.06 Si l'Employeur fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu du présent article pendant plus de trente (30) jours, il sera responsable des frais légaux, judiciaires et (ou) autres, encourus pour les procédures de recouvrement, lesquels il s'engage à acquitter. Le Syndicat pourra prendre toutes les mesures jugées opportunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de la présente Convention.

ARTICLE 20 - SERVICE JUDICIAIRE

- 20.01 L'Employeur paiera un employé appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin de la Couronne, ou témoin assigné, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire normal de quart pour le nombre d'heures qu'il travaille normalement sur son quart normal, et l'allocation qu'il a reçu pour le service judiciaire. L'employé doit soumettre une preuve du service judiciaire et du montant de l'allocation reçue.
- 20.02 Lorsque l'employé est absent pour plus d'une semaine pour les motifs mentionnés à la clause 20.01, l'Employeur lui versera les montants auxquels il a droit en vertu de cette clause à la fin de chaque semaine. L'employé doit toutefois soumettre une preuve du temps passé en service judiciaire et remettre à l'Employeur tout paiement en sus de son salaire normal à l'exception des repas et des frais de déplacement.

ARTICLE 21 - CONGÉ POUR DÉCÈS

21.01 Jusqu'à cinq (5) jours de congés payés pour décès seront accordés lors du décès d'un conjoint ou conjoint de cohabitation, ou d'un enfant et jusqu'à trois (3) jours de congés payés pour un employé qui perd du temps de travail régulier afin d'assister aux funérailles ou pour régler les détails de la succession d'un des membres de sa famille immédiate qui est décédé, et jusqu'à une (1) journée dans le cas d'un demi-frère, d'une demi-soeur, des petits-enfants, d'une belle-soeur et d'un beau-frère.

L'expression «famille immédiate» désigne la mère, le père, la belle-mère, le beau-père, une soeur, un frère, le père ou la mère du conjoint, un gendre, une bru, une grand-mère, un grand-père.

L'expression «conjoint de cohabitation» désigne un conjoint de droit commun tel que défini par la loi.

ARTICLE 22 - CONFLIT AVEC UNE LOI

22.01 Si une disposition de la présente Convention, ou l'observation d'une de ses clauses par l'Employeur ou le Syndicat entre en conflit avec une loi quelconque, cette disposition sera alors considérée, mais dans la mesure seulement où elle entre ainsi en conflit, comme étant inopérante et non exécutoire et distincte des autres dispositions des présentes lesquelles lieront les parties.

ARTICLE 23 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- 23.01 L'Employeur convient de maintenir les normes adéquates de sécurité de santé et d'hygiène et de fournir les commodités nécessaires en vue de favoriser l'observation de la présente disposition. Les employés devront coopérer à l'observation de toutes les règles de sécurité, de santé et d'entretien. Il nommera un délégué des employés au Comité Général de Sécurité. Ces fonctions seront conformes à la législation gouvernementale applicable.
- 23.02 Lorsque les machines seront en service, au moins deux (2) personnes doivent être présentes à portée de vue et de voix, afin qu'une aide et des mesures de premiers secours puissent être apportées en cas d'accident.
- 23.03 L'Employeur verra à tenir l'établissement, en tout temps, dans de bonnes conditions de propreté, d'aération et de salubrité. L'Employeur doit fournir les commodités nécessaires afin de favoriser l'observation de cette disposition et les employés doivent coopérer avec l'Employeur à cet égard.
- 23.04 Sur présentation d'une preuve d'achat, tout employé qui doit porter des chaussures de sécurité recevra quarante sept dollars et cinquante sous (\$47.50) pour l'année 1985/86 et cinquante dollars (\$50.00) pour l'année 1986/87. Ces montants seront appliqués sur le coût de ces chaussures de sécurité. En plus, l'Employeur s'engage à défrayer pour l'année 1985/86 le coût de deux (2) manteaux d'hiver ne devant pas excéder \$100.00 chacun.
- 23.05 Lorsque de nouveaux produits chimiques sont mis en usage dans un département ou un établissement sans avoir été mis à l'épreuve auparavant afin de démontrer qu'ils ne sont pas nuisibles pour les employés, ces produits seront soumis, sur demande au Conseil de Recherches ou à la Commission de Santé et de sécurité au travail ou un autre organisme compétent en la matière, Conseil de Recherches du Canada (NRC) pour expériences afin d'établir qu'ils ne sont pas nuisibles pour les employés du département ou de l'établissement. L'approbation ou autre recommandation du Conseil de Recherches du Canada ou de la Commission de santé et sécurité au travail ou autre organisme compétent en la matière sera acceptée par les deux parties aux présentes.
- 23.06 Tous les règlements provinciaux afférents à la Loi des établissements industriels et commerciaux, A.C. 3787-72 de 1972, 1213 (1972 Code 4) 11933 s'appliquent.

ARTICLE 24 - DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET DIRIGEANTS SYNDICAUX

- 24.01 Le nom des délégués d'atelier (2 au plus) dans chaque département, dont un (1) sera délégué d'atelier en chef et le dirigeant syndical, employé dans son établissement seront fournis à l'Employeur et celui-ci devra être avisé par écrit de tout changement subséquent.
- 24.02 L'Employeur reconnaît le délégué d'atelier en chef comme étant le contact initial concernant toutes affaires syndicales officielles et il ne pratiquera aucune discrimination à l'égard des délégués d'atelier ou des dirigeants syndicaux dans l'exécution de ses tâches.
- 24.03 Les délégués d'atelier seront considérés comme étant les représentants du Syndicat et ils ne seront pas soumis aux mesures disciplinaires par l'Employeur en raison de l'accomplissement de leurs responsabilités en tant que représentants syndicaux. Nonobstant toute disposition contraire à la présente Convention, le délégué d'atelier en chef aura la supériorité d'ancienneté dans sa classification sans égard à la durée de son service dans sa classification, selon le cas, pourvu qu'il ait la compétence et l'expérience pour rencontrer les exigences de la tâche.
- 24.04 Les délégués d'atelier auront le droit de parler aux employés qui terminent le quart précédent et à ceux qui commencent le quart suivant pourvu que ces discussions ne nuisent pas à la production normale.
- 24.05 Des congés d'absence ne seront accordés qu'aux dirigeants syndicaux autorisés y compris les membres du Comité de négociations pour assister aux activités syndicales. Les demandes pour ces permis d'absence doivent être présentées au Gérant de la division au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- 24.06 Un employé aura le droit de demander la présence de son délégué d'atelier s'il est appelé devant la Direction concernant une mesure disciplinaire.
- 24.07 a) Toute réunion syndicale tenue à l'extérieur des établissements de la Compagnie ne sera pas payée par la Compagnie.
- b) Toute réunion syndicale tenue à l'intérieur des établissements de la Compagnie sera payée par la Compagnie, ou en direct, les membres du comité seront payés à leur taux horaire régulier.

ARTICLE 25 - DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 25.01 Les parties reconnaissent que les développements technologiques contribuent à la croissance continue de l'industrie des communications graphiques, ils imposent à l'Employeur la responsabilité de rechercher et de promouvoir de nouveaux marchés, ils exigent la coopération de l'Employeur et du Syndicat dans le développement de nouvelles compétences.
- 25.02 Pour que l'introduction de nouveaux types d'équipement et de procédés se fasse de manière ordonnée et dans les conditions les plus avantageuses, les parties conviennent de se réunir, à la demande de l'une ou l'autre partie afin d'étudier et d'aménager les programmes de recyclage et de réadaptation des employés dans les nouvelles compétences requises.

ARTICLE 26 - REFUS DE TRAVAIL

- 26.01 L'Employeur convient que les employés régis par cette Convention peuvent refuser d'exécuter un travail sous le coup d'une grève (struck work) provenant de l'Employeur dont les employés syndiqués du S.I.C.G. sont en «lock-out» ou sont en grève légale autorisée par le S.I.C.G.
- 26.02 La disposition qui précède ne s'applique pas à l'exécution d'un travail transféré par un client.
- 26.03 Le Syndicat doit aviser la Compagnie de son intention d'invoquer le présent article et, de toute façon, tout travail commencé sera complété sans ingérence.

ARTICLE 27 - LIGNES DE PIQUETAGE

27.01 Les employés régis par cette Convention n'ont pas à franchir une ligne de piquetage s'il y a un danger quant à leur sécurité.

ARTICLE 28 - SOUS-TRAITANCE

28.01 L'Employeur convient que le travail normalement exécuté par des membres du Syndicat ne sera pas donné en sous-traitance pendant que des membres d'un département aptes à faire le travail sont mis à pied ou travaillent à horaire réduit sauf si le travail ne peut être accompli par l'équipement ou le personnel disponible dans l'établissement.

Cette disposition n'empêche pas l'échange de travail entre toutes compagnies associées ou affiliées avec Lawson & Jones Limited ou entre les divisions de ces compagnies.

ARTICLE 29 - TABLEAU D'AFFICHAGE

29.01 L'Employeur installera un tableau d'affichage dans un endroit mutuellement acceptable qui sera réservé aux avis officiels du Syndicat. Ces avis doivent être approuvés par le Directeur de la Division ou son délégué.

ARTICLE 30 - PLAN DE PRESTATIONS SOCIALES

La Compagnie offre aux employés, après trois (3) mois de service, le plan de prestations suivant: (tel que stipulé dans le «Régime d'Assurance Collective»

30.01 ASSURANCE SUR LA VIE, DÉCÈS ACCIDENTEL ET MUTILATION

\$18,000 au 1er mars 1985

\$20,000 au 1er mars 1986

La Compagnie paie 50% de la prime

30.02 RÉGIME COMPLÉMENTAIRE D'ASSURANCE MALADIE

Couvre les prescriptions à 100% - le régime paie le supplément exigé pour une chambre semi-privée d'hôpital non couvert par l'assurance-maladie du Québec - les frais d'ambulance à 100%, certains tests sanguins; les frais de radiographie et de laboratoire - les frais d'un hôpital de convalescence - les chiropraticiens et les ostéopathes - AUCUNE FRANCHISE - COUVERTURE COMPLÈTE - La Compagnie paie 66 2/3% de la prime.

30.03 INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE

En cas de maladie ou d'accident d'une durée allant jusqu'à 26 semaines, l'indemnité sera de 66 2/3% du salaire hebdomadaire sans dépasser trois cents dollars (\$300.00) par semaine. La Compagnie paie 50% de la prime.

30.04 PLAN DENTAIRE

La Compagnie paie entièrement le coût de ce plan qui couvre à 100% les frais d'une vaste gamme de traitements dentaires.

1985/86 Selon Cédule 1984 des honoraires de l'Association Dentaire du Québec

1986/87 Selon Cédule 1985 des honoraires de l'Association Dentaire du Québec

(voir le livret de renseignements pour plus d'informations)

ARTICLE 31 - TAUX DE SALAIRES

- 31.01 Les salaires de base et les primes payés aux employés sont ceux qui figurent à l'annexe I et III de la présente convention.
- 31.02 Les salaires de base et les primes entrent en vigueur avec augmentation de 4% à partir du 1er mars 1985, 2% le 1er juin 1985 et 4% en date du 1er mars 1986.
- 31.03 Les employés qui travaillent sur les quarts d'après-midi et de nuit reçoivent une prime de quart dont le montant sera exprimé en dollars et en sous qui sera ajouté et fera partie du salaire de base des employés. Cette prime d'équipe sera celle décrite à l'Article 3.06 et qui fera partie intégrante de cette Convention.

ARTICLE 32 - PROMOTION, TRANSFERT ET MISE-À-PIED

- 32.01 Dans tous les cas de mouvements de main-d'oeuvre, l'ancienneté est le facteur déterminant à appliquer pourvu que l'employé concerné puisse remplir les exigences pratiques de la tâche.
- 32.02 Aux fins d'application et d'interprétation de la présente Convention Collective, il y a deux (2) départements séparés et bien distincts qui sont, la Rotogravure et la Finition.
- Quant il se présente un poste vacant permanent, l'Employeur l'affiche sur les tableaux d'affichage de l'usine pendant une période de cinq (5) jours ouvrables.
- 32.03 Sur tel avis, l'Employeur décrit le travail, le taux horaire et toutes autres conditions relatives à ce travail.
- 32.04 Toutes les demandes pour ce poste sont adressées au Gérant de la Division sur les formules fournies par l'Employeur et la formule est signée par le postulant et soumise au Gérant de la Division pendant la période d'affichage. Une copie de cette formule signée est remise au Syndicat.
- 32.05 L'Employeur effectue son choix parmi les employés qui ont postulés de la façon suivante:
- a) celui qui possède le plus d'ancienneté de classification obtient le poste en accord avec l'Article 32.01 et suivant l'annexe II et l'annexe III, décrivant le module de classification;
 - b) si aucun employé ne peut remplir les exigences pratiques de la tâche, l'Employeur remplit le poste par une personne de l'extérieur. En ce qui concerne le département de la Finition, la Compagnie transférera en premier, ses propres employés à ces postes;
 - c) un employé qui refuse une promotion, retient son droit de postuler pour toute promotion offerte ultérieurement.
- 32.06 L'employé auquel le poste est accordé a droit à une période d'essai.
- 32.07 L'employé peut revenir à son ancien poste dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent son entrée en fonction à un nouveau poste. Il conserve alors son ancienneté comme s'il n'avait jamais quitté son poste.

ARTICLE 32 - PROMOTION, TRANSFERT ET MISE-À-PIED (suite)32.08 TRANSFERT

- a) Un employé transféré temporairement par l'Employeur sur une tâche ou un taux supérieur au sien est prévu, reçoit son nouveau taux dès la première journée du transfert, pour la durée du transfert.
- b) Un employé transféré temporairement par l'Employeur sur une tâche où un taux égal ou inférieur au sien est prévu, garde le taux de salaire qu'il possédait.

32.09 Pour les fins d'application de l'Article 32.08, un transfert temporaire ne devra pas durer plus de soixante (60) jours ouvrables consécutifs.

- 32.10 a) Dans le cas de maladie ou accident qui comporterait une absence de l'employé dépassant le temps indiqué à l'Article 32.09, le Syndicat et la Compagnie se rencontreront pour en établir les modalités.
- b) Lorsque la raison du transfert temporaire disparaît, l'employé revient à son ancien poste et conserve son ancienneté comme s'il n'avait jamais quitté son ancien poste.

32.11 MISE-À-PIED

Lorsqu'une mise-à-pied devient nécessaire dans un département, l'ancienneté de classification par département s'applique. Si l'employé a épuisé son ancienneté de classification, il se servira de son ancienneté d'usine. Ce qui précède s'applique de façon séparée dans la section Roto, et dans la section Finition.

- 32.12 a) L'Employeur donne un préavis de cinq (5) jours ouvrables par écrit ou payé à l'employé concerné de son intention de le mettre à pied.
- b) Toute mise-à-pied est affichée sur le tableau d'affichage de l'Employeur en y indiquant la date de la mise-à-pied.

32.13 Lors des mises-à-pied, les réembauchages se font dans l'ordre inverse des mises-à-pied.

32.14 L'Employeur peut accorder un congé sans solde à tout employé pour des raisons personnelles légitimes. Aucun employé absent avec une telle permission écrite n'est considéré comme étant mis à pied et son ancienneté continue à s'accumuler pendant son absence mais ceci jusqu'à un maximum de 42 jours ouvrables.

ARTICLE 33 - CONGÉ DE MATERNITÉ

- 33.01 Une employée deviendra admissible à un congé de maternité sans solde, à la condition de produire, dans les quatre-vingt-dix (90) jours du début de sa grossesse, un certificat médical attestant de la grossesse et de la date probable de l'accouchement. Après avoir révisé les renseignements écrits fournis par le médecin personnel de l'employé, le médecin désigné par la Compagnie pour agir en son nom déterminera s'il sera permis à l'employée de continuer à travailler temporairement. Il ne sera permis en aucun cas à l'employée de travailler après le sixième (6ième) mois de grossesse. Lorsqu'il ne sera plus permis à l'employée de continuer à travailler, elle sera placée en congé de maternité pour une période déterminée ne devant pas excéder quatre-vingt-dix (90) jours après la date prévue pour la fin de sa grossesse.
- 33.02 Si la grossesse prend fin prématurément, l'employée doit aviser la Compagnie dans les dix (10) jours de la fin de la grossesse et une date de congé révisée sera fixée. Le congé pourra être prolongé d'une période de quatre-vingt-dix (90) jours pourvu que la demande de prolongation soit appuyée de pièces justificatives médicales, acceptables à la Compagnie. Une employée qui ne retourne pas au travail à la fin de ce congé perd son ancienneté et son départ est considéré comme étant volontaire.
- 33.03 Il est entendu qu'une employée en congé de maternité continue d'accumuler des crédits d'ancienneté pour une période de temps égale à la durée du service avec la Compagnie mais cette période ne doit en aucun cas être supérieure à neuf (9) mois.
- 33.04 L'employée intéressée par cet article reprend la même classification qu'elle avait avant son départ en congé de maternité; si la classification a été abolie, son ancienneté lui accorde le droit de travailler dans une classification équivalente à condition qu'elle soit qualifiée.
- 33.05 Les employées en congé de maternité ont droit à une indemnité pour les congés statutaires. Cette indemnité doit être payée après le retour au travail à plein temps (c'est à dire trente (30) jours).
- 33.06 Jusqu'à deux (2) jours de congés payés seront accordés à un employé à la naissance de son enfant, dans le cas de tout employé qui perd du temps de travail régulier.

ARTICLE 34 - DURÉE DE LA CONVENTION

34.01 La durée de cette Convention s'étend du 1er mars 1985 au 28 février 1987.

ANNEXE I
CÉDULE SALARIALE

DIVISION ROTOGRAVURE
DÉPARTEMENT DE LA GRAVURE

OPÉRATEUR DE PRESSE PLATINE EN CHARGE

	<u>0 à 6 mois</u>	<u>7 à 12 mois</u>	<u>13 mois et plus</u>
85-86 (1er mars)	\$14.13	\$15.14	\$16.49
(1er juin)	\$14.41	\$15.43	\$16.81
86-87	\$14.99	\$16.05	\$17.48

PRÉPOSÉ À LA MISE-EN-TRAIN ET ÉVALUATEUR

	<u>0 à 6 mois</u>	<u>7 à 12 mois</u>	<u>13 mois et plus</u>
85-86 (1er mars)	\$14.13	\$15.14	\$16.49
(1er juin)	\$14.41	\$15.43	\$16.81
86-87	\$14.99	\$16.05	\$17.48

OPÉRATEUR DE PRESSE IMPRESSION

	<u>0 à 6 mois</u>	<u>7 à 12 mois</u>	<u>13 mois et plus</u>
85-86 (1er mars)	\$12.45	\$13.12	\$13.80
(1er juin)	\$12.69	\$13.38	\$14.07
86-87	\$13.20	\$13.92	\$14.63

ALIMENTEUR DE ROULEAU

	<u>0 à 6 mois</u>	<u>7 à 12 mois</u>	<u>13 mois et plus</u>
85-86 (1er mars)	\$10.77	\$11.45	\$12.12
(1er juin)	\$10.98	\$11.67	\$12.35
86-87	\$11.42	\$12.14	\$12.85

PRÉPOSÉ À LA CHAMBRE À ENCRE

	<u>0 à 6 mois</u>	<u>7 mois et plus</u>
85-86 (1er mars)	\$10.43	\$11.11
(1er juin)	\$10.63	\$11.32
86-87	\$11.06	\$11.77

RECEVEUR, MANUTENTION ET AIDE GÉNÉRALE

	<u>0 à 6 mois</u>	<u>7 mois et plus</u>
85-86 (1er mars)	\$9.08	\$10.11
(1er juin)	\$9.25	\$10.30
86-87	\$9.62	\$10.71

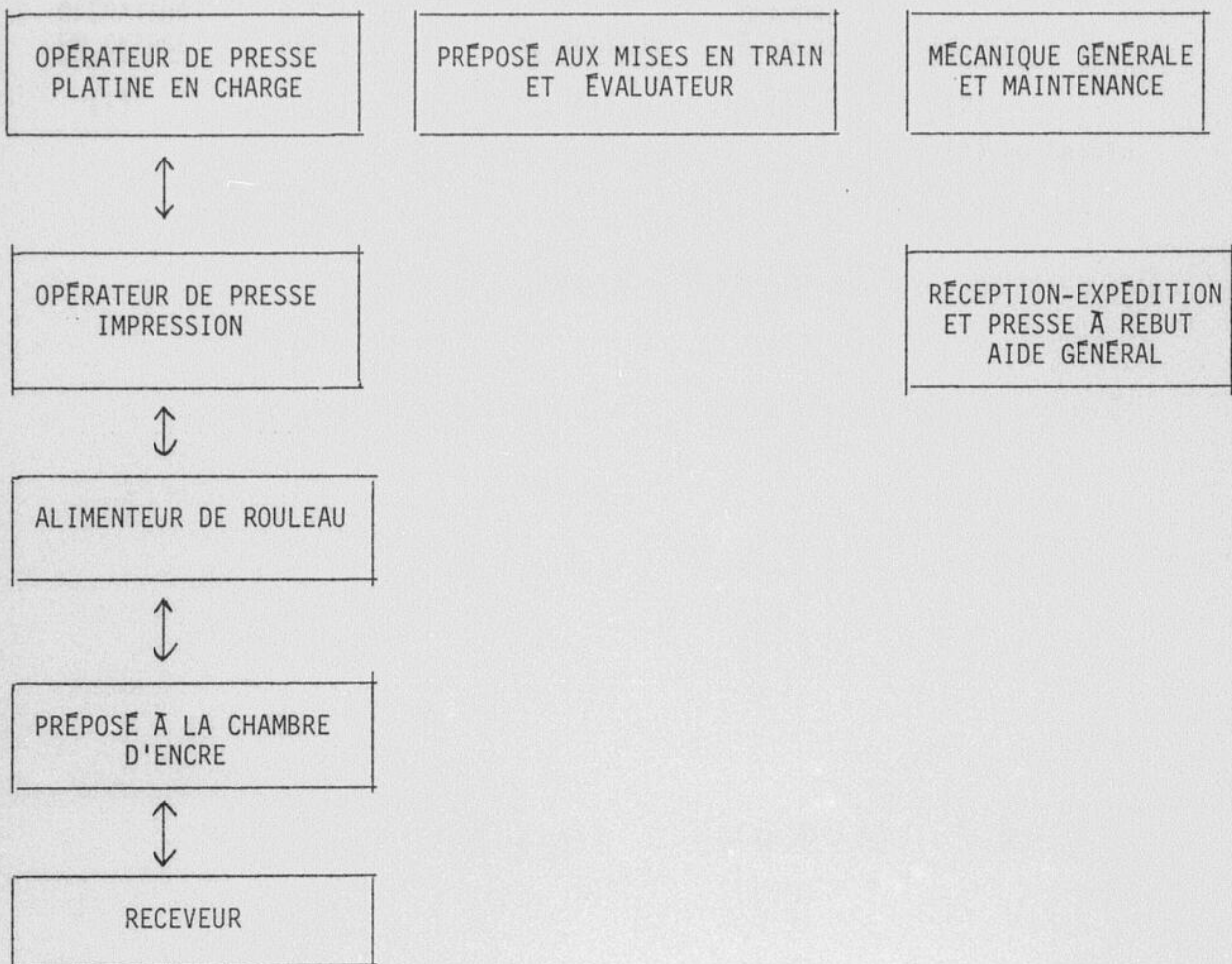
MÉCANIQUE GÉNÉRALE & MAINTENANCE

	<u>0 mois et plus</u>
85-86 (1er mars)	\$15.77
(1er juin)	\$16.07
86-87	\$16.71

PRIME DE QUART:	<u>SOIR</u>	<u>NUIT</u>
85-86	\$0.75	\$1.10
86-87	\$0.80	\$1.15

ANNEXE II

MODULE D'ANCIENNETÉ DE CLASSIFICATION



ANNEXE II (A)

EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSE À PAPIER CONTINU (ROTO)

<u>OPÉRATEUR EN CHARGE</u>	<u>OPÉRATEUR PRESSIER</u>	<u>ALIMENTEUR</u>	<u>CHAMBRE À ENCRE</u>	<u>RECEVEUR</u>
(1)	(1)	(1)	(1)	(2) + (1) au besoin

ANNEXE III
CÉDULE SALARIALE

DIVISION ROTOGRAVURE
DÉPARTEMENT DE FINITION

Du 1er mars 1985 au 28 février 1987

OPÉRATEUR SUR COLLEUSE

	<u>1 à 6 mois</u>	<u>6 mois à 1 an</u>	<u>par la suite</u>
85-86 (1er mars)	\$11.30	\$11.72	\$12.57
(1er juin)	\$11.52	\$11.95	\$12.82
86-87	\$11.98	\$12.43	\$13.33

ALIMENTEUR/EBARBEUR

	<u>1 à 6 mois</u>	<u>6 mois à 1 an</u>	<u>par la suite</u>
85-86 (1er mars)	\$10.51	\$11.11	\$11.54
(1er juin)	\$10.72	\$11.32	\$11.77
86-87	\$11.15	\$11.77	\$12.24

RECEVEUR/EMBALLEUR

	<u>1 à 6 mois</u>	<u>6 mois à 1 an</u>	<u>par la suite</u>
85-86 (1er mars)	\$9.11	\$9.41	\$ 9.81
(1er juin)	\$9.29	\$9.59	\$10.00
86-87	\$9.66	\$9.97	\$10.40

EMBALLEUR/M.I.P./AIDE GÉNÉRAL

	<u>1 à 6 mois</u>	<u>6 mois à 1 an</u>	<u>par la suite</u>
85-86 (1er mars)	\$9.11	\$9.41	\$ 9.81
(1er juin)	\$9.29	\$9.59	\$10.00
86-87	\$9.66	\$9.97	\$10.40

PRIME DE QUART:

	<u>SOIR</u>	<u>NUIT</u>
85-86	\$0.75	\$1.10
86-87	\$0.80	\$1.15

ANNEXE III (B)

EFFECTIF MINIMUM SUR ÉQUIPEMENT - DÉPARTEMENT DE FINITION

MACHINE À COLLER (Simple)

<u>Opérateur</u>	<u>Margeur</u>	<u>Receveur</u>	<u>Packer</u> <u>M.I.P.</u>
(1)	(1)	(1)	(1)

*Aides Généraux

*Aides généraux disponibles en tout temps.

A D D E N D U M

1. Le taux horaire du Chef d'équipe sera augmenté d'une prime de \$2.15 l'heure pour les départements de Gravure et de Finition.

Après quatre (4) heures de travail, la prime de \$2.15 de l'heure s'appliquera sur un Quart complet (8 heures).

2. En plus, la prime de \$2.15 l'heure s'applique également sur le temps supplémentaire (temps et demie et temps double).

En foi de quoi les parties présentes ont apposées leur signature, des officiers et représentants appropriés.

Ce 15 jour du mois de July, 1985.

Entre: Les Emballages Lawson Limitée (Division de la Rotogravure)

et le: Syndicat International des Communications Graphiques
Local 555
8440 boul. St-Laurent, Suite 301
Montréal, Québec

POUR LA COMPAGNIE:

R. B. Smith

POUR LE SYNDICAT:

Claude, Claude
Troncin, Robert
Clair, Jean
J. Blain
Jean Louis



DÉPÔT 6281-0

Dépôt N°: 8,5 0,8 1,2,7

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

06281-0

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-17578-03
Date	Signature 85-07-15	Réception 85-08-16	Durée	Du 85-03-01	Au 87-02-28	Nombre de salariés régis par la convention collective 40

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Int. des Communications Graphiques loc. 555 Montréal CTC FTQ CTM Att: M. Gilbert Hétu 8440 boul. St-Laurent, ste 301 Montréal, QC. H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Emballages Lawson Limitée 6674 rue de l'Esplanade Montréal, QC. H2V 4L7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. 6665 Jeanne-Mance, Mtl Région: 06-06 Activité: 2860 (5) Affiliation: 7

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: **LES EMBALLAGES LAWSON MONTREAL/UNE DIVISION DE LAWSON & JONES LITE DIVISION ROTOGRAVURE.**
 Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative.
 Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-08-28

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

003 (094)

RECHERCHE

8440 Boul. St-Laurent, Suite 301
Montréal, (Québec) H2P 2M5

Tél: 381-9131

DU: 1 mars 1985

AU: 28 février 1987

175-78-03 (46)

6281-0

3141 01 01



CONVENTION COLLECTIVE

entre

LES EMBALLAGES LAWSON LIMITÉE
(Division de la Rotogravure)

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 - MONTRÉAL

FTQ - CET - CTM
8440 Boul. St-Laurent, Suite 301
Montréal, (Québec) H2P 2M5

Tél: 381-9131

DU: 1 mars 1985

AU: 28 février 1987

I N D E X

ARTICLE

	PRÉAMBULE
1	Champ d'application
2	Heures de travail
3	Temps supplémentaire
4	Congés payés
5	Vacances payées
6	Production illimitée
7	Droits de la Direction
8	Accès aux établissements
9	Atelier Syndical
10	Grève ou «Lock-out»
11	Ancienneté
12	Comité de Griefs
13	Procédure de Règlement des Griefs et Arbitrage
14	Paiement des salaires
15	Tâches diverses
16	Nouvelles machines ou nouveaux procédés
17	Pas de travail à la pièce
18	Appel et indemnité de présence
19	Précompte
20	Service judiciaire
21	Congé pour décès
22	Conflit avec une Loi
23	Hygiène et sécurité
24	Délégués d'atelier et Dirigeants Syndicaux
25	Développements technologiques
26	Refus de travail
27	Lignes de piquetage
28	Sous-Traitance
29	Tableau d'affichage
30	Plan de Prestations Sociales
31	Taux de salaires
32	Promotion, transfert et mise-à-pied
33	Congé de maternité
34	Durée de la Convention

PRÉAMBULE

LES EMBALLAGES LAWSON LIMITÉE (DIVISION DE LA ROTOGRAVURE), 6665 rue Jeanne-Mance, ci-après appelé l'EMPLOYEUR, et le SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES - (S.I.C.G. - G.C.I.U.) LOCAL 555, MONTRÉAL, ci-après appelé le SYNDICAT, conviennent par les présentes de ce qui suit:

Attendu que les parties aux présentes sont dûment autorisés à conclure une Convention Collective qui régira les conditions de travail à l'intérieur de l'unité de négociation de l'Employeur mentionné ci-dessus.

Cette Convention Collective, ainsi que les conditions mentionnées aux présentes, expriment l'entente des parties sur les salaires horaires, la procédure de règlement des griefs et les autres conditions de travail.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

- 1.01 Cette Convention régit et s'applique à l'emploi de toutes les personnes engagées par la production conformément à notre accréditation datée du 5 novembre 1980.
- 1.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat International des Communications Graphiques comme le seul et unique agent négociateur de tous les employés, tel que défini au paragraphe 1.01 ci-dessus.
- 1.03 L'Employeur convient qu'ultérieurement, pendant la durée de cette Convention et durant la période de négociation pour son renouvellement ou sa modification, elle ne conclura aucune Convention avec un autre Syndicat concernant les employés visés par cette Convention pourvu que le Syndicat International des Communications Graphiques soit l'agent négociateur accrédité de tous ces employés.

ARTICLE 2 - HEURES DE TRAVAIL

- 2.01 Les heures régulières de travail sont de quarante (40) heures par semaine, travaillées à raison de cinq (5) quarts réguliers de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi consécutivement.
- 2.02 Les quarts réguliers sont établis comme suit du lundi au vendredi:
- a) quart de jour : 08:00 à 16:00 heures
 - b) quart d'après-midi: 16:00 à 24:00 heures
 - c) quart de nuit : 00:01 à 08:00 heures
- Pour chaque quart, une période de repos de dix (10) minutes payées sera accordée avant et après la période de repas payée, d'une durée de trente (30) minutes.
- d) Cependant les machines doivent être maintenues en opération pendant les périodes de repos et de repas ci-dessus mentionnées.
- 2.03
- a) Une liste de tout le personnel affecté à chaque quart particulier doit être affichée le jeudi avant la semaine qui commence et doit être observée.
 - b) Les employés affectés aux équipes de jour, d'après-midi et de nuit, se remplaceront par roulements successifs.
 - c) Les heures de travail actuellement en vigueur s'appliquent pour la durée de la Convention Collective excepté dans le cas où les deux parties sont d'accord pour les modifier.

ARTICLE 3 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 3.01 Les employés reconnaissent que les engagements de l'Employeur envers ses clients l'obligent à demander du temps supplémentaire qui sera effectué sur une base volontaire.
- 3.02 a) Le temps supplémentaire doit être établi chaque jour, en se basant sur chaque quart normal de jour, d'après-midi et de nuit, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non.
- b) Si un employé est requis de travailler plus d'un quart au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures, il recevra le taux normal du temps supplémentaire pour le travail accompli sur tout quart additionnel. Le point de départ de toute période de vingt-quatre (24) heures sera réputé être le point de départ du quart normal de l'employé.
- c) Lorsqu'un employé travaille sur un quart double (surtemps), il recevra la prime du quart qu'il travaillera.
- 3.03 Tout temps travaillé chaque jour, soit avant ou après les heures normales du début ou de la fin de quatre quart sera considéré comme du temps supplémentaire et sera payé au taux majoré de taux et demi pour les deux (2) premières heures et de taux double par la suite.
- 3.04 Tout travail exécuté les samedis et dimanches est rémunéré au taux double.
- 3.05 Tout travail exécuté un jour de congé payé, tel que stipulé à l'Article 4, paragraphe 4.01, est rémunéré au taux double plus l'allocation accordée pour ledit congé.
- 3.06 Les employés qui travaillent sur les quarts d'après-midi et de nuit reçoivent une prime de quart de:
- | | APRÈS-MIDI | NUIT |
|---------------------------|------------|--------|
| Effectif le 1er mars 1985 | \$0.75 | \$1.10 |
| Effectif le 1er mars 1986 | \$0.80 | \$1.15 |
- Ce montant sera ajouté et fera partie du salaire de base des employés.
- 3.07 L'employé travaillant en temps supplémentaire deux (2) heures et plus, a droit à une période de repos de dix (10) minutes payée à la fin de son équipe régulière. Par la suite, il bénéficie des mêmes périodes de repos et de repas que l'équipe régulière.
- 3.08 Le temps supplémentaire sera partagé également dans un département, pourvu que les exigences requises pour accomplir le travail soient à peu près égales.

ARTICLE 4 - CONGÉS PAYÉS

- 4.01 L'Employeur convient de payer aux employés, selon les dispositions de l'Article 4.04 ci-dessous, les jours fériés et chômés suivants:
- Le Jour de l'An
 - Le lendemain du Jour de l'An
 - Le Vendredi Saint
 - La Fête de la Reine
 - La Fête du Canada
 - Le Jour de la Saint-Jean Baptiste
 - La Fête du Travail
 - Le Jour de l'Action de Grâces
 - La Veille de Noël
 - Le Jour de Noël
 - Le Lendemain de Noël
 - La Veille du Jour de l'An
- 4.02 Dans la mesure où cela ne contrevient pas à la loi, il est convenu que lorsqu'un congé payé, défini ci-dessus, coïncide avec un jour de semaine, la Direction et la majorité des employés peuvent, par un accord mutuel, désigner un autre jour en remplacement de la journée de congé payée.
- 4.03 Lorsqu'un jour de congé payé, comme cela est défini ci-dessus, coïncide avec un samedi ou un dimanche, le vendredi précédant ou le lundi suivant sera substitué à titre de jour de congé chômé et payé.
- 4.04 L'indemnité défini dans cet article sera calculée sur la base du taux horaire de l'employé multiplié par le nombre d'heures effectuées par l'employé pendant une journée régulière de travail.
- 4.05 Pour les employés qui travaillent sur l'équipe d'après-midi ou sur l'équipe de nuit, la prime d'équipe à laquelle ils sont affectés, fera partie de leur salaire de base.

ARTICLE 5 - VACANCES PAYÉES

- 5.01 L'année de référence pour les vacances est du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.
- 5.02 Pour fins de vacances, le calcul des gains annuels se fera le 30 avril de chaque année. La date d'entrée de l'employé sert à déterminer son ancienneté pour fins de vacances. Tous les employés régis par la présente Convention sont tenus de prendre leurs congés de vacances durant l'année de référence.
- 5.03 Les employés bénéficieront des périodes et indemnités de vacances suivantes:

<u>PÉRIODE DE SERVICE À LA DATE ANNIVER- SAIRE D'ENTRÉE</u>	<u>PÉRIODE DE VACANCES</u>	<u>RÉMUNÉRATION (LE PLUS AVANTAGEUX DES DEUX) % OU LES HEURES DE TAUX HORAIRE</u>
1 à 2 ans	2 semaines	4% des gains ou 80 heures
3 à 8 ans	3 semaines	6% des gains ou 120 heures
9 à 18 ans	4 semaines	8% des gains ou 160 heures
19 ans et plus	5 semaines	10% des gains ou 200 heures

NOTE: Moins d'un (1) an, un (1) jour par mois de service.
Maximum dix (10) jours à quatre pourcent (4%).

- 5.04 a) L'employé qui a droit à au moins dix (10) jours de vacances, peut prendre s'il le désire, dix (10) jours consécutifs au cours des mois de juin, juillet ou août.
- b) Cependant, s'il y a fermeture de l'usine entre le 1^{er} juillet et le 31 août, les employés seront tenus de prendre leurs vacances estivales ci-haut mentionnées durant cette période de fermeture.
- 5.05 a) La troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances seront prises à des dates mutuellement entendues entre les parties et l'Employeur s'engage à respecter cette entente à moins d'urgence imprévue.
- b) Si plusieurs employés choisissent leurs vacances à une même date, on doit procéder par ancienneté de classification pour déterminer le choix de la date de vacances.
- 5.06 Lorsqu'un jour férié tombe durant la période de vacances d'un employé, celui-ci obtient un jour de congé payé supplémentaire, soit le vendredi précédant son congé de vacances ou le lundi suivant la fin de son congé de vacances.

ARTICLE 5 - VACANCES PAYÉES (suite)

5.07 Lorsqu'un employé quitte l'Employeur, il reçoit un montant d'argent équivalent au nombre de jours de vacances qu'il n'a pas utilisés durant l'année de référence.

5.08 La liste des congés de vacances pour les deux (2) premières semaines, est affichée pour le 1^{er} mai.

ARTICLE 6 - PRODUCTION ILLIMITÉE

6.01 Les parties conviennent qu'aucune limite arbitraire ne sera imposée aux efforts productifs d'un individu ou d'un groupe de travailleurs.

ARTICLE 7 - DROITS DE LA DIRECTION

- 7.01 Les employés reconnaissent que c'est la fonction exclusive de la Direction de:
- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
 - b) embaucher, congédier, classer, promouvoir, rétrograder les employés ou leur imposer des sanctions disciplinaires pourvu qu'une plainte de promotion ou de rétrogradation discriminatoire ou de congédiement ou de sanction disciplinaire sans motif raisonnable puisse être l'objet d'un grief qui sera traité tel que stipulé aux présentes;
 - c) de façon générale, de diriger l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie s'est engagée et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de déterminer le nombre et l'emplacement des établissements, les produits devant être manufacturés, les méthodes de fabrication, les calendriers de production, le genre et l'emplacement des machines et de l'outillage à être utilisés, les procédés de fabrication et la conception de ses produits et le contrôle des matériaux et pièces devant être incorporés dans les produits fabriqués.
 - d) Tous les droits de la Direction non modifiés ou non spécifiés dans cette Convention Collective seront sauvegardés.

ARTICLE 8 - ACCÈS AUX ÉTABLISSEMENTS

- 8.01 Les représentants accrédités du Syndicat auront accès à l'établissement de la Compagnie sur autorisation de la Direction.

ARTICLE 9 - ATELIER SYNDICAL

9.01 Tout employé assujetti à la présente Convention, doit comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555 Montréal, pendant la présente Convention.

ARTICLE 10 - GRÈVE OU LOCK-OUT

10.01 Il est entendu et convenu qu'il n'y aura ni grève, ni arrêt de travail, ni ralentissement de travail, ni lock-out pendant la durée de cette Convention. La définition des termes «grève» et «lock-out» est celle contenue dans la législation de la Province de Québec.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

- 11.01 L'Ancienneté signifie la durée de service avec les Emballages Lawson Limitée, Division de la Rotogravure. Un nouvel employé doit passer une période d'essai, jusqu'à ce qu'il ait travaillé soixante (60) jours ouvrables. Après avoir complété cette période d'essai, il a droit à l'ancienneté et son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et cette ancienneté est rétroactive à la date de son embauchage.
- 11.02 Un employé cesse d'accumuler de l'ancienneté et son emploi se termine pour les raisons suivantes:
- a) S'il quitte son emploi volontairement;
 - b) S'il est congédié et non réinstallé après un grief;
 - c) Si un employé mis à pied n'est pas rappelé au travail dans six (6) mois de sa mise-à-pied;
 - d) Si quand il est mis à pied, l'employé ne signifie pas son intention de retourner à son travail en dedans de cinq (5) jours ouvrables après avoir été rappelé par lettre recommandée à sa dernière adresse connue, et s'il ne retourne pas au travail dans les sept (7) jours ouvrables après avoir été rappelé.
- 11.03 Le délégué d'atelier bénéficie d'une ancienneté préférentielle dans le cas d'une mise-à-pied, pour la durée de son mandat, pourvu qu'il y ait du travail qu'il veuille et puisse accomplir.
- 11.04 L'Employeur remet au Syndicat, à tous les trois (3) mois, une liste d'ancienneté et en affiche une copie. Cette liste d'ancienneté doit comporter les renseignements suivants: le nom, la classification, la date d'embauche, l'ancienneté d'usine et l'ancienneté de classification de chaque employé.
- 11.05 Le ou avant le 1^{er} février et le 1^{er} août de chaque année, l'Employeur remet au délégué d'atelier et au Syndicat une liste indiquant le nom et la dernière adresse connue de chaque employé. Il est entendu que cette liste ne sert au Syndicat que pour fins de ses dossiers.
- 11.06 Advenant le cas où deux (2) personnes commencent à travailler la même journée, la date de l'application et l'heure serviront pour établir l'ancienneté.

ARTICLE 12 - COMITÉ DE GRIEFS

- 12.01 Le Comité de Griefs est composé de deux (2) membres pour chaque département; le délégué d'atelier et son assistant.
- 12.02 Dès la signature de cette Convention, le Syndicat fera parvenir à l'Employeur le nom de chacun des membres du Comité ainsi que de tout changement au cours de cette Convention.
- 12.03 a) Lors de la tenue d'une réunion entre le Comité de Griefs et l'Employeur, l'une ou l'autre des parties pourra, si elle le désire, requérir la présence et l'assistance d'un représentant ou conseiller de l'extérieur. Chacune des parties peut si elle le désire, demander la présence de toute personne impliquée dans un grief afin de clarifier la situation.
- b) Dans le cas de congédiement, l'employé concerné aura le droit d'assister à la rencontre entre le Comité de Griefs et l'Employeur, mais sans aucune rémunération de la part de l'Employeur.
- c) Les membres du Comité de Griefs, après avoir avisé leur contremaître, ont le droit d'assister aux réunions mentionnées ci-haut, sans perte de salaire.

ARTICLE 13 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 13.01 Pour émettre un grief, la procédure suivante peut être invoquée par un employé seul, un groupe d'employés émettant le même grief, par l'Employeur et le Local 555 de Montréal du Syndicat International des Communications Graphiques.
- 13.02 On entend par Grief toute mésentente relative à l'interprétation de cette Convention Collective.
- 13.03 Les parties reconnaissent qu'il leur est mutuellement avantageux de régler de tels griefs promptement.
- 13.04 Un grief est présenté par écrit. Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui l'ont provoqué sont survenues plus de quinze (15) jours avant l'émission dudit grief.
- 13.05 Les griefs sont réglés de la manière suivante:

PREMIÈRE ÉTAPE

L'employé qui émet un grief doit le présenter à son contremaître et il peut recevoir l'assistance de son délégué s'il le désire. Le contremaître a cinq (5) jours pour répondre par écrit.

DEUXIÈME ÉTAPE

Si le grief n'est pas réglé à la première étape, il est présenté au supérieur immédiat du contremaître ou à son représentant, dans les trois (3) jours de la décision du contremaître ou de son représentant. Le supérieur immédiat du contremaître ou son représentant doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

TROISIÈME ÉTAPE

Si le grief n'est pas réglé à l'étape 2, il doit être référé au gérant de l'usine ou à son représentant dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision rendue à l'étape 2. Le gérant de l'usine ou son représentant se réunira avec le comité syndical dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Si le grief n'est pas réglé dans les dix (10) jours ouvrables suivant cette rencontre, il pourra alors être soumis à l'arbitrage à la demande de l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 13 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (suite)13.05 QUATRIÈME ÉTAPE

Si le Syndicat et l'Employeur ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre au cours des huit (8) jours suivants la décision des deux parties de référer le grief à l'arbitrage, une requête sera immédiatement adressée au Ministre du Travail de la Province de Québec afin qu'il en désigne un.

13.06 Les deux parties consentent à ce que l'arbitre n'ait pas l'autorité ou la juridiction nécessaire pour altérer les termes de cette Convention ou pour substituer toute nouvelle disposition ou pour prendre des décisions incompatibles avec les termes et dispositions de cette entente, ou encore pour s'occuper des choses qui ne font pas l'objet du grief, tel que défini par cette Convention.

Il est entendu qu'une rétrogradation, une suspension, un congédiement ou toute autre mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief. Dans de telles circonstances, l'arbitre peut, s'il le juge juste et équitable, annuler, modifier, respecter ou substituer de telles décisions ou ordonner le paiement en entier ou en partie de toute perte subie par l'employé. Chacune des parties partagera conjointement les frais encourus par l'arbitre.

13.07 Nonobstant ce qui précède, il y a lieu de s'attendre à ce que la plupart des griefs peuvent être réglés par discussion entre l'employé et son supérieur immédiat.

13.08 Les parties peuvent, en vertu d'un accord écrit, déroger à la procédure prévue au présent article ainsi qu'abrèger ou prolonger tous délais.

13.09 Les griefs référés à l'arbitrage seront entendus par ordre de date de dépôt de griefs; on dressera une liste à cette fin. Cependant, les griefs ayant pour objet des congédiements lorsque référés à l'arbitrage, seront automatiquement placés en tête de la liste, toujours par ordre de date du dépôt de grief et seront entendus les premiers.

13.10 Un grief sera considéré comme ayant été réglé ou abandonné si à la suite de la réponse donnée, il y a défaut de le présenter à l'étape suivante y compris à l'arbitrage, dans les délais et de la manière prévu.

Dans le cas où une réponse écrite n'est pas donnée dans le délai prévu, le grief est automatiquement référé à l'étape suivante jusqu'à la troisième étape.

ARTICLE 13 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (suite)

- 13.11 Dans le présent article, le mot «jour» signifie «jour ouvrable». Ce terme n'inclut pas les samedis, les dimanches, ni les congés payés prévus dans cette Convention.
- 13.12 Dans le cas d'un grief comportant un remboursement monétaire, l'Employeur doit rembourser l'employé concerné dans la semaine qui suit le règlement du grief et l'Employeur consent à faire le paiement sur un chèque séparé.
- 13.13 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours de l'audition.

ARTICLE 14 - PAIEMENT DES SALAIRES

- 14.01 Les employés de l'équipe de jour sont payés par chèque, le jeudi. Les employés de l'équipe d'après-midi et de nuit sont payés par chèque le mercredi.
- 14.02 La remise de chèque de vacances s'effectuera en temps et lieux pour permettre à l'employé d'encaisser durant les heures d'ouvertures des institutions financières avant son départ en vacances.

ARTICLE 15 - TÂCHES DIVERSES

- 15.01 Lorsqu'au cours d'une journée de travail, un employé effectue plus d'une tâche, pour deux (2) heures ou plus, pour lesquelles des taux horaires plus élevés sont prévus, il reçoit pour cette journée le taux horaire plus élevé
- 15.02 L'Article 15.01 ne s'applique pas aux périodes de repas ou de repos.

ARTICLE 16 - NOUVELLE MACHINE OU NOUVEAUX PROCÉDÉS

- 16.01 Dans les soixante (60) jours ouvrables de la mise en marche d'une nouvelle machine, les parties se rencontrent pour établir le taux horaire. Le taux établi par les parties est rétroactif à compter du moment où la machine a commencé à produire et que des employés ont commencé à y travailler. Si les parties ne peuvent arriver à une entente dans les soixante (60) jours ouvrables mentionnés ci-dessus, elles conviennent de référer la mésentente à l'arbitrage selon l'Article 13. Après que les parties ont fait les représentations, les pouvoirs de l'arbitre sont de décider du taux horaire à appliquer. Sa décision est rétroactive au moment où la machine a commencé à produire. La décision de l'arbitre liera les parties.
- 16.02 L'Employeur s'engage à donner la priorité aux employés en place un entraînement pour opérer une nouvelle machine.

ARTICLE 17 - PAS DE TRAVAIL À LA PIÈCE

17.01 Aucun travail à la pièce ne sera fait dans l'atelier.

ARTICLE 18 - APPEL ET INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

- 18.01 Un employé blessé au travail et incapable de finir sa journée d'ouvrage est payé pour le reste de son quart régulier jusqu'à huit (8) heures au maximum. Toutefois si après son retour au travail à plein temps, l'employé doit subir un traitement médical additionnel découlant de la même blessure, il recevra son plein salaire pour le temps perdu pour ce traitement pourvu que le traitement soit donné au bureau d'un médecin autorisé ou à l'hôpital et que le temps perdu ne soit pas couvert par la Commission des Accidents du Travail. L'employé doit aviser l'Employeur avant et après son ou ses traitements et fournir un billet du médecin traitant justifiant son absence.
- 18.02 Un employé qui se présente au travail pour son quart normal reçoit une paie de huit (8) heures à son taux de base normal pour le quart pour lequel il s'est présenté; on s'attend à ce qu'il exécute toute autre tâche disponible pendant la période pour laquelle il est payé. S'il est excusé à sa propre demande, il ne sera payé que pour la période où il est au travail. Cette disposition ne s'applique pas dans les cas suivants:
- a) lorsque l'Employeur a pris tous les moyens raisonnables pour aviser l'employé, par téléphone ou par avis écrit à sa dernière adresse connue, que son travail régulier n'est pas requis;
 - b) lorsque l'employé ne reçoit pas l'avis mentionné au paragraphe a) parce que l'avis est donné pendant le temps que l'employé prend normalement pour se rendre à son travail;
 - c) lorsque l'employé ne reçoit pas d'avis à cause de circonstance hors du pouvoir de l'Employeur tel un incendie, une inondation, un orage, une panne d'électricité, de communications téléphoniques, ou une tempête;
 - d) lorsque l'employé ne veut pas accepter un travail de remplacement.
- 18.03 Un employé rappelé au travail après avoir terminé un quart complet et avoir quitté les lieux sera payé un minimum de quatre (4) heures au double de son taux de salaire horaire.

ARTICLE 19 - PRÉCOMPTE

- 19.01 L'Employeur consent à retenir chaque semaine, un montant fixe à être établi par le Syndicat, à titre de cotisation syndicale.
- 19.02 Ce montant sera établi par une résolution du Syndicat et une copie conforme sera remise à l'Employeur concerné.
- 19.03 Cette autorisation ne sera révoquée que lorsque l'Employeur aura été avisé par écrit entre le quatre-vingt dixième (90^e) et le soixantième (60^e) jour qui précède la date finale de toute Convention et ne prendra effet qu'à l'expiration de telle Convention.
- 19.04 L'Employeur remettra mensuellement les montants ainsi déduits à la section locale concernée, au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant.
- 19.05 Au moment de verser ce paiement au Syndicat, l'Employeur doit soumettre un état écrit où figure le nom de chaque employé pour qui la retenue a été faite et le montant de chaque retenue. Les chèques doivent être fait à l'ordre de la section locale concernée du Syndicat International des Communications Graphiques.
- 19.06 Si l'Employeur fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu du présent article pendant plus de trente (30) jours, il sera responsable des frais légaux, judiciaires et (ou) autres, encourus pour les procédures de recouvrement, lesquels il s'engage à acquitter. Le Syndicat pourra prendre toutes les mesures jugées opportunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de la présente Convention.

ARTICLE 20 - SERVICE JUDICIAIRE

- 20.01 L'Employeur paiera un employé appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin de la Couronne, ou témoin assigné, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire normal de quart pour le nombre d'heures qu'il travaille normalement sur son quart normal, et l'allocation qu'il a reçu pour le service judiciaire. L'employé doit soumettre une preuve du service judiciaire et du montant de l'allocation reçue.
- 20.02 Lorsque l'employé est absent pour plus d'une semaine pour les motifs mentionnés à la clause 20.01, l'Employeur lui versera les montants auxquels il a droit en vertu de cette clause à la fin de chaque semaine. L'employé doit toutefois soumettre une preuve du temps passé en service judiciaire et remettre à l'Employeur tout paiement en sus de son salaire normal à l'exception des repas et des frais de déplacement.

ARTICLE 21 - CONGÉ POUR DÉCÈS

21.01 Jusqu'à cinq (5) jours de congés payés pour décès seront accordés lors du décès d'un conjoint ou conjoint de cohabitation, ou d'un enfant et jusqu'à trois (3) jours de congés payés pour un employé qui perd du temps de travail régulier afin d'assister aux funérailles ou pour régler les détails de la succession d'un des membres de sa famille immédiate qui est décédé, et jusqu'à une (1) journée dans le cas d'un demi-frère, d'une demi-soeur, des petits-enfants, d'une belle-soeur et d'un beau-frère.

L'expression «famille immédiate» désigne la mère, le père, la belle-mère, le beau-père, une soeur, un frère, le père ou la mère du conjoint, un gendre, une bru, une grand-mère, un grand-père.

L'expression «conjoint de cohabitation» désigne un conjoint de droit commun tel que défini par la loi.

ARTICLE 22 - CONFLIT AVEC UNE LOI

22.01 Si une disposition de la présente Convention, ou l'observation d'une de ses clauses par l'Employeur ou le Syndicat entre en conflit avec une loi quelconque, cette disposition sera alors considérée, mais dans la mesure seulement où elle entre ainsi en conflit, comme étant inopérante et non exécutoire et distincte des autres dispositions des présentes lesquelles lieront les parties.

ARTICLE 23 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- 23.01 L'Employeur convient de maintenir les normes adéquates de sécurité de santé et d'hygiène et de fournir les commodités nécessaires en vue de favoriser l'observation de la présente disposition. Les employés devront coopérer à l'observation de toutes les règles de sécurité, de santé et d'entretien. Il nommera un délégué des employés au Comité Général de Sécurité. Ces fonctions seront conformes à la législation gouvernementale applicable.
- 23.02 Lorsque les machines seront en service, au moins deux (2) personnes doivent être présentes à portée de vue et de voix, afin qu'une aide et des mesures de premiers secours puissent être apportées en cas d'accident.
- 23.03 L'Employeur verra à tenir l'établissement, en tout temps, dans de bonnes conditions de propreté, d'aération et de salubrité. L'Employeur doit fournir les commodités nécessaires afin de favoriser l'observation de cette disposition et les employés doivent coopérer avec l'Employeur à cet égard.
- 23.04 Sur présentation d'une preuve d'achat, tout employé qui doit porter des chaussures de sécurité recevra quarante sept dollars et cinquante sous (\$47.50) pour l'année 1985/86 et cinquante dollars (\$50.00) pour l'année 1986/87. Ces montants seront appliqués sur le coût de ces chaussures de sécurité. En plus, l'Employeur s'engage à défrayer pour l'année 1985/86 le coût de deux (2) manteaux d'hiver ne devant pas excéder \$100.00 chacun.
- 23.05 Lorsque de nouveaux produits chimiques sont mis en usage dans un département ou un établissement sans avoir été mis à l'épreuve auparavant afin de démontrer qu'ils ne sont pas nuisibles pour les employés, ces produits seront soumis, sur demande au Conseil de Recherches ou à la Commission de Santé et de sécurité au travail ou un autre organisme compétent en la matière, Conseil de Recherches du Canada (NRC) pour expériences afin d'établir qu'ils ne sont pas nuisibles pour les employés du département ou de l'établissement. L'approbation ou autre recommandation du Conseil de Recherches du Canada ou de la Commission de santé et sécurité au travail ou autre organisme compétent en la matière sera acceptée par les deux parties aux présentes.
- 23.06 Tous les règlements provinciaux afférents à la Loi des établissements industriels et commerciaux, A.C. 3787-72 de 1972, 1213 (1972 Code 4) 11933 s'appliquent.

ARTICLE 24 - DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET DIRIGEANTS SYNDICAUX

- 24.01 Le nom des délégués d'atelier (2 au plus) dans chaque département, dont un (1) sera délégué d'atelier en chef et le dirigeant syndical, employé dans son établissement seront fournis à l'Employeur et celui-ci devra être avisé par écrit de tout changement subséquent.
- 24.02 L'Employeur reconnaît le délégué d'atelier en chef comme étant le contact initial concernant toutes affaires syndicales officielles et il ne pratiquera aucune discrimination à l'égard des délégués d'atelier ou des dirigeants syndicaux dans l'exécution de ses tâches.
- 24.03 Les délégués d'atelier seront considérés comme étant les représentants du Syndicat et ils ne seront pas soumis aux mesures disciplinaires par l'Employeur en raison de l'accomplissement de leurs responsabilités en tant que représentants syndicaux. Nonobstant toute disposition contraire à la présente Convention, le délégué d'atelier en chef aura la supériorité d'ancienneté dans sa classification sans égard à la durée de son service dans sa classification, selon le cas, pourvu qu'il ait la compétence et l'expérience pour rencontrer les exigences de la tâche.
- 24.04 Les délégués d'atelier auront le droit de parler aux employés qui terminent le quart précédent et à ceux qui commencent le quart suivant pourvu que ces discussions ne nuisent pas à la production normale.
- 24.05 Des congés d'absence ne seront accordés qu'aux dirigeants syndicaux autorisés y compris les membres du Comité de négociations pour assister aux activités syndicales. Les demandes pour ces permis d'absence doivent être présentées au Gérant de la division au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- 24.06 Un employé aura le droit de demander la présence de son délégué d'atelier s'il est appelé devant la Direction concernant une mesure disciplinaire.
- 24.07 a) Toute réunion syndicale tenue à l'extérieur des établissements de la Compagnie ne sera pas payée par la Compagnie.
- b) Toute réunion syndicale tenue à l'intérieur des établissements de la Compagnie sera payée par la Compagnie, ou en direct, les membres du comité seront payés à leur taux horaire régulier.

ARTICLE 25 - DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 25.01 Les parties reconnaissent que les développements technologiques contribuent à la croissance continue de l'industrie des communications graphiques, ils imposent à l'Employeur la responsabilité de rechercher et de promouvoir de nouveaux marchés, ils exigent la coopération de l'Employeur et du Syndicat dans le développement de nouvelles compétences.
- 25.02 Pour que l'introduction de nouveaux types d'équipement et de procédés se fasse de manière ordonnée et dans les conditions les plus avantageuses, les parties conviennent de se réunir, à la demande de l'une ou l'autre partie afin d'étudier et d'aménager les programmes de recyclage et de réadaptation des employés dans les nouvelles compétences requises.

ARTICLE 26 - REFUS DE TRAVAIL

- 26.01 L'Employeur convient que les employés régis par cette Convention peuvent refuser d'exécuter un travail sous le coup d'une grève (struck work) provenant de l'Employeur dont les employés syndiqués du S.I.C.G. sont en «lock-out» ou sont en grève légale autorisée par le S.I.C.G.
- 26.02 La disposition qui précède ne s'applique pas à l'exécution d'un travail transféré par un client.
- 26.03 Le Syndicat doit aviser la Compagnie de son intention d'invoquer le présent article et, de toute façon, tout travail commencé sera complété sans ingérence.

ARTICLE 27 - LIGNES DE PIQUETAGE

27.01 Les employés régis par cette Convention n'ont pas à franchir une ligne de piquetage s'il y a un danger quant à leur sécurité.

ARTICLE 28 - SOUS-TRAITANCE

28.01 L'Employeur convient que le travail normalement exécuté par des membres du Syndicat ne sera pas donné en sous-traitance pendant que des membres d'un département aptes à faire le travail sont mis à pied ou travaillent à horaire réduit sauf si le travail ne peut être accompli par l'équipement ou le personnel disponible dans l'établissement.

Cette disposition n'empêche pas l'échange de travail entre toutes compagnies associées ou affiliées avec Lawson & Jones Limited ou entre les divisions de ces compagnies.

ARTICLE 29 - TABLEAU D'AFFICHAGE

29.01 L'Employeur installera un tableau d'affichage dans un endroit mutuellement acceptable qui sera réservé aux avis officiels du Syndicat. Ces avis doivent être approuvés par le Directeur de la Division ou son délégué.

ARTICLE 30 - PLAN DE PRESTATIONS SOCIALES

La Compagnie offre aux employés, après trois (3) mois de service, le plan de prestations suivant: (tel que stipulé dans le «Régime d'Assurance Collective»

30.01 ASSURANCE SUR LA VIE, DÉCÈS ACCIDENTEL ET MUTILATION

\$18,000 au 1er mars 1985

\$20,000 au 1er mars 1986

La Compagnie paie 50% de la prime

30.02 RÉGIME COMPLÉMENTAIRE D'ASSURANCE MALADIE

Couvre les prescriptions à 100% - le régime paie le supplément exigé pour une chambre semi-privée d'hôpital non couvert par l'assurance-maladie du Québec - les frais d'ambulance à 100%, certains tests sanguins; les frais de radiographie et de laboratoire - les frais d'un hôpital de convalescence - les chiropraticiens et les ostéopathes - AUCUNE FRANCHISE - COUVERTURE COMPLÈTE - La Compagnie paie 66 2/3% de la prime.

30.03 INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE

En cas de maladie ou d'accident d'une durée allant jusqu'à 26 semaines, l'indemnité sera de 66 2/3% du salaire hebdomadaire sans dépasser trois cents dollars (\$300.00) par semaine. La Compagnie paie 50% de la prime.

30.04 PLAN DENTAIRE

La Compagnie paie entièrement le coût de ce plan qui couvre à 100% les frais d'une vaste gamme de traitements dentaires.

1985/86 Selon Cédule 1984 des honoraires de l'Association Dentaire du Québec

1986/87 Selon Cédule 1985 des honoraires de l'Association Dentaire du Québec

(voir le livret de renseignements pour plus d'informations)

ARTICLE 31 - TAUX DE SALAIRES

- 31.01 Les salaires de base et les primes payés aux employés sont ceux qui figurent à l'annexe I et III de la présente convention.
- 31.02 Les salaires de base et les primes entrent en vigueur avec augmentation de 4% à partir du 1er mars 1985, 2% le 1er juin 1985 et 4% en date du 1er mars 1986.
- 31.03 Les employés qui travaillent sur les quarts d'après-midi et de nuit reçoivent une prime de quart dont le montant sera exprimé en dollars et en sous qui sera ajouté et fera partie du salaire de base des employés. Cette prime d'équipe sera celle décrite à l'Article 3.06 et qui fera partie intégrante de cette Convention.

ARTICLE 32 - PROMOTION, TRANSFERT ET MISE-À-PIED

- 32.01 Dans tous les cas de mouvements de main-d'oeuvre, l'ancienneté est le facteur déterminant à appliquer pourvu que l'employé concerné puisse remplir les exigences pratiques de la tâche.
- 32.02 Aux fins d'application et d'interprétation de la présente Convention Collective, il y a deux (2) départements séparés et bien distincts qui sont, la Rotogravure et la Finition.
- Quant il se présente un poste vacant permanent, l'Employeur l'affiche sur les tableaux d'affichage de l'usine pendant une période de cinq (5) jours ouvrables.
- 32.03 Sur tel avis, l'Employeur décrit le travail, le taux horaire et toutes autres conditions relatives à ce travail.
- 32.04 Toutes les demandes pour ce poste sont adressées au Gérant de la Division sur les formules fournies par l'Employeur et la formule est signée par le postulant et soumise au Gérant de la Division pendant la période d'affichage. Une copie de cette formule signée est remise au Syndicat.
- 32.05 L'Employeur effectue son choix parmi les employés qui ont postulés de la façon suivante:
- a) celui qui possède le plus d'ancienneté de classification obtient le poste en accord avec l'Article 32.01 et suivant l'annexe II et l'annexe III, décrivant le module de classification;
 - b) si aucun employé ne peut remplir les exigences pratiques de la tâche, l'Employeur remplit le poste par une personne de l'extérieur. En ce qui concerne le département de la Finition, la Compagnie transférera en premier, ses propres employés à ces postes;
 - c) un employé qui refuse une promotion, retient son droit de postuler pour toute promotion offerte ultérieurement.
- 32.06 L'employé auquel le poste est accordé a droit à une période d'essai.
- 32.07 L'employé peut revenir à son ancien poste dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent son entrée en fonction à un nouveau poste. Il conserve alors son ancienneté comme s'il n'avait jamais quitté son poste.

ARTICLE 32 - PROMOTION, TRANSFERT ET MISE-À-PIED (suite)32.08 TRANSFERT

- a) Un employé transféré temporairement par l'Employeur sur une tâche ou un taux supérieur au sien est prévu, reçoit son nouveau taux dès la première journée du transfert, pour la durée du transfert.
- b) Un employé transféré temporairement par l'Employeur sur une tâche où un taux égal ou inférieur au sien est prévu, garde le taux de salaire qu'il possédait.

32.09 Pour les fins d'application de l'Article 32.08, un transfert temporaire ne devra pas durer plus de soixante (60) jours ouvrables consécutifs.

- 32.10 a) Dans le cas de maladie ou accident qui comporterait une absence de l'employé dépassant le temps indiqué à l'Article 32.09, le Syndicat et la Compagnie se rencontreront pour en établir les modalités.
- b) Lorsque la raison du transfert temporaire disparaît, l'employé revient à son ancien poste et conserve son ancienneté comme s'il n'avait jamais quitté son ancien poste.

32.11 MISE-À-PIED

Lorsqu'une mise-à-pied devient nécessaire dans un département, l'ancienneté de classification par département s'applique. Si l'employé a épuisé son ancienneté de classification, il se servira de son ancienneté d'usine. Ce qui précède s'applique de façon séparée dans la section Roto, et dans la section Finition.

- 32.12 a) L'Employeur donne un préavis de cinq (5) jours ouvrables par écrit ou payé à l'employé concerné de son intention de le mettre à pied.
- b) Toute mise-à-pied est affichée sur le tableau d'affichage de l'Employeur en y indiquant la date de la mise-à-pied.

32.13 Lors des mises-à-pied, les réembauchages se font dans l'ordre inverse des mises-à-pied.

32.14 L'Employeur peut accorder un congé sans solde à tout employé pour des raisons personnelles légitimes. Aucun employé absent avec une telle permission écrite n'est considéré comme étant mis à pied et son ancienneté continue à s'accumuler pendant son absence mais ceci jusqu'à un maximum de 42 jours ouvrables.

ARTICLE 33 - CONGÉ DE MATERNITÉ

- 33.01 Une employée deviendra admissible à un congé de maternité sans solde, à la condition de produire, dans les quatre-vingt-dix (90) jours du début de sa grossesse, un certificat médical attestant de la grossesse et de la date probable de l'accouchement. Après avoir révisé les renseignements écrits fournis par le médecin personnel de l'employé, le médecin désigné par la Compagnie pour agir en son nom déterminera s'il sera permis à l'employée de continuer à travailler temporairement. Il ne sera permis en aucun cas à l'employée de travailler après le sixième (6ième) mois de grossesse. Lorsqu'il ne sera plus permis à l'employée de continuer à travailler, elle sera placée en congé de maternité pour une période déterminée ne devant pas excéder quatre-vingt-dix (90) jours après la date prévue pour la fin de sa grossesse.
- 33.02 Si la grossesse prend fin prématurément, l'employée doit aviser la Compagnie dans les dix (10) jours de la fin de la grossesse et une date de congé révisée sera fixée. Le congé pourra être prolongé d'une période de quatre-vingt-dix (90) jours pourvu que la demande de prolongation soit appuyée de pièces justificatives médicales, acceptables à la Compagnie. Une employée qui ne retourne pas au travail à la fin de ce congé perd son ancienneté et son départ est considéré comme étant volontaire.
- 33.03 Il est entendu qu'une employée en congé de maternité continue d'accumuler des crédits d'ancienneté pour une période de temps égale à la durée du service avec la Compagnie mais cette période ne doit en aucun cas être supérieure à neuf (9) mois.
- 33.04 L'employée intéressée par cet article reprend la même classification qu'elle avait avant son départ en congé de maternité; si la classification a été abolie, son ancienneté lui accorde le droit de travailler dans une classification équivalente à condition qu'elle soit qualifiée.
- 33.05 Les employées en congé de maternité ont droit à une indemnité pour les congés statutaires. Cette indemnité doit être payée après le retour au travail à plein temps (c'est à dire trente (30) jours).
- 33.06 Jusqu'à deux (2) jours de congés payés seront accordés à un employé à la naissance de son enfant, dans le cas de tout employé qui perd du temps de travail régulier.

ARTICLE 34 - DURÉE DE LA CONVENTION

34.01 La durée de cette Convention s'étend du 1er mars 1985 au 28 février 1987.

ANNEXE I
CÉDULE SALARIALE

DIVISION ROTOGRAVURE
DÉPARTEMENT DE LA GRAVURE

OPÉRATEUR DE PRESSE PLATINE EN CHARGE

	<u>0 à 6 mois</u>	<u>7 à 12 mois</u>	<u>13 mois et plus</u>
85-86 (1er mars)	\$14.13	\$15.14	\$16.49
(1er juin)	\$14.41	\$15.43	\$16.81
86-87	\$14.99	\$16.05	\$17.48

PRÉPOSÉ À LA MISE-EN-TRAIN ET ÉVALUATEUR

	<u>0 à 6 mois</u>	<u>7 à 12 mois</u>	<u>13 mois et plus</u>
85-86 (1er mars)	\$14.13	\$15.14	\$16.49
(1er juin)	\$14.41	\$15.43	\$16.81
86-87	\$14.99	\$16.05	\$17.48

OPÉRATEUR DE PRESSE IMPRESSION

	<u>0 à 6 mois</u>	<u>7 à 12 mois</u>	<u>13 mois et plus</u>
85-86 (1er mars)	\$12.45	\$13.12	\$13.80
(1er juin)	\$12.69	\$13.38	\$14.07
86-87	\$13.20	\$13.92	\$14.63

ALIMENTEUR DE ROULEAU

	<u>0 à 6 mois</u>	<u>7 à 12 mois</u>	<u>13 mois et plus</u>
85-86 (1er mars)	\$10.77	\$11.45	\$12.12
(1er juin)	\$10.98	\$11.67	\$12.35
86-87	\$11.42	\$12.14	\$12.85

PRÉPOSÉ À LA CHAMBRE À ENCRE

	<u>0 à 6 mois</u>	<u>7 mois et plus</u>
85-86 (1er mars)	\$10.43	\$11.11
(1er juin)	\$10.63	\$11.32
86-87	\$11.06	\$11.77

RECEVEUR, MANUTENTION ET AIDE GÉNÉRALE

	<u>0 à 6 mois</u>	<u>7 mois et plus</u>
85-86 (1er mars)	\$9.08	\$10.11
(1er juin)	\$9.25	\$10.30
86-87	\$9.62	\$10.71

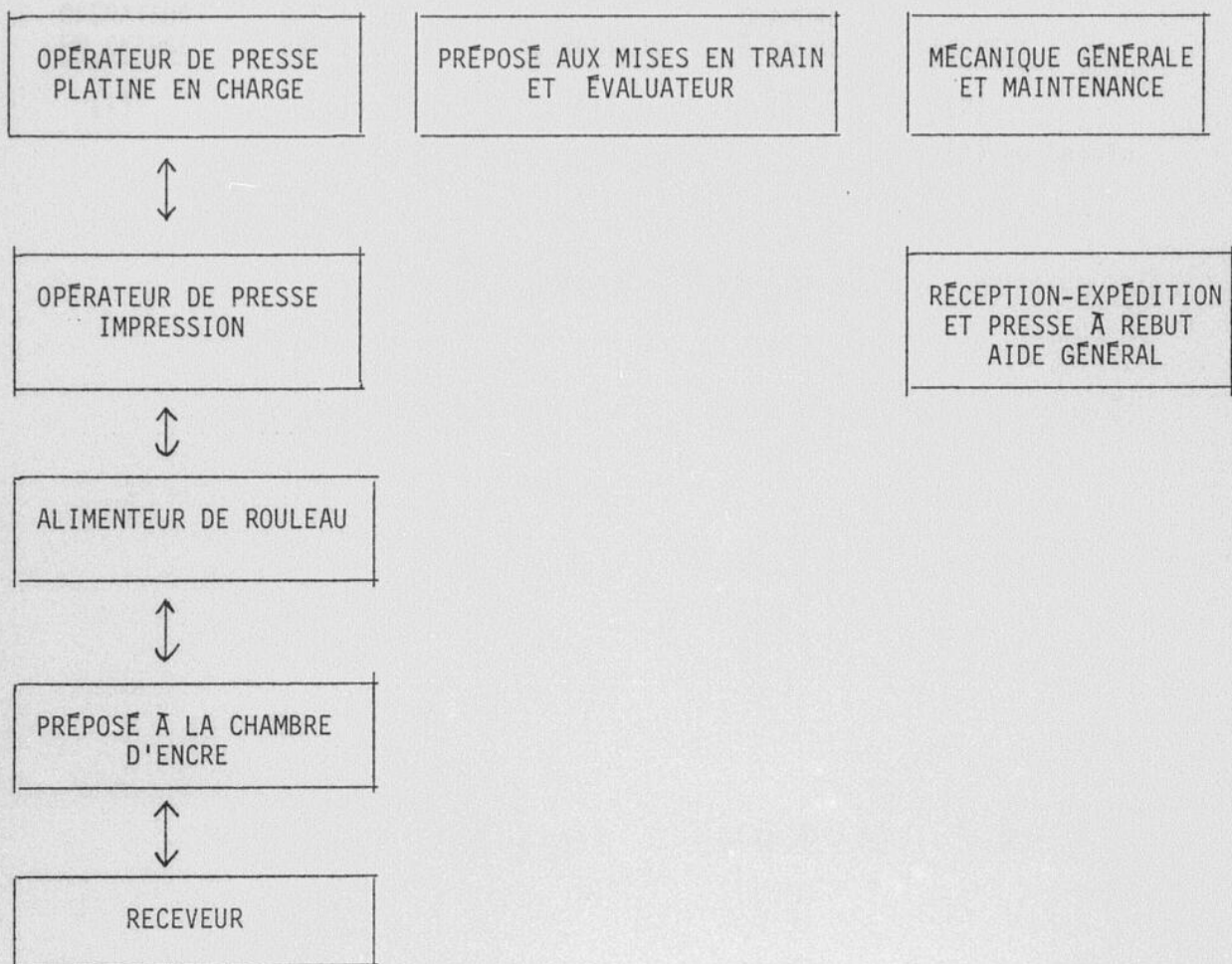
MÉCANIQUE GÉNÉRALE & MAINTENANCE

	<u>0 mois et plus</u>
85-86 (1er mars)	\$15.77
(1er juin)	\$16.07
86-87	\$16.71

PRIME DE QUART:	<u>SOIR</u>	<u>NUIT</u>
85-86	\$0.75	\$1.10
86-87	\$0.80	\$1.15

ANNEXE II

MODULE D'ANCIENNETÉ DE CLASSIFICATION



ANNEXE II (A)

EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSE À PAPIER CONTINU (ROTO)

<u>OPÉRATEUR EN CHARGE</u>	<u>OPÉRATEUR PRESSIER</u>	<u>ALIMENTEUR</u>	<u>CHAMBRE À ENCRE</u>	<u>RECEVEUR</u>
(1)	(1)	(1)	(1)	(2) + (1) au besoin

ANNEXE III
CÉDULE SALARIALE

DIVISION ROTOGRAVURE
DÉPARTEMENT DE FINITION

Du 1er mars 1985 au 28 février 1987

OPÉRATEUR SUR COLLEUSE

	<u>1 à 6 mois</u>	<u>6 mois à 1 an</u>	<u>par la suite</u>
85-86 (1er mars)	\$11.30	\$11.72	\$12.57
(1er juin)	\$11.52	\$11.95	\$12.82
86-87	\$11.98	\$12.43	\$13.33

ALIMENTEUR/EBARBEUR

	<u>1 à 6 mois</u>	<u>6 mois à 1 an</u>	<u>par la suite</u>
85-86 (1er mars)	\$10.51	\$11.11	\$11.54
(1er juin)	\$10.72	\$11.32	\$11.77
86-87	\$11.15	\$11.77	\$12.24

RECEVEUR/EMBALLEUR

	<u>1 à 6 mois</u>	<u>6 mois à 1 an</u>	<u>par la suite</u>
85-86 (1er mars)	\$9.11	\$9.41	\$ 9.81
(1er juin)	\$9.29	\$9.59	\$10.00
86-87	\$9.66	\$9.97	\$10.40

EMBALLEUR/M.I.P./AIDE GÉNÉRAL

	<u>1 à 6 mois</u>	<u>6 mois à 1 an</u>	<u>par la suite</u>
85-86 (1er mars)	\$9.11	\$9.41	\$ 9.81
(1er juin)	\$9.29	\$9.59	\$10.00
86-87	\$9.66	\$9.97	\$10.40

PRIME DE QUART:

	<u>SOIR</u>	<u>NUIT</u>
85-86	\$0.75	\$1.10
86-87	\$0.80	\$1.15

ANNEXE III (B)

EFFECTIF MINIMUM SUR ÉQUIPEMENT - DÉPARTEMENT DE FINITION

MACHINE À COLLER (Simple)

<u>Opérateur</u>	<u>Margeur</u>	<u>Receveur</u>	<u>Packer</u> <u>M.I.P.</u>
(1)	(1)	(1)	(1)

*Aides Généraux

*Aides généraux disponibles en tout temps.

A D D E N D U M

1. Le taux horaire du Chef d'équipe sera augmenté d'une prime de \$2.15 l'heure pour les départements de Gravure et de Finition.

Après quatre (4) heures de travail, la prime de \$2.15 de l'heure s'appliquera sur un Quart complet (8 heures).

2. En plus, la prime de \$2.15 l'heure s'applique également sur le temps supplémentaire (temps et demie et temps double).

En foi de quoi les parties présentes ont apposées leur signature, des officiers et représentants appropriés.

Ce 15 jour du mois de July, 1985.

Entre: Les Emballages Lawson Limitée (Division de la Rotogravure)

et le: Syndicat International des Communications Graphiques
Local 555
8440 boul. St-Laurent, Suite 301
Montréal, Québec

POUR LA COMPAGNIE:

R. B. Smith

POUR LE SYNDICAT:

Claude, Claude
Troncin, Robert
Clair, Jean
J. Blain
Jean Louis