

NOM

No. 07289-2

3042  
C.A.E. 3042 NO. CONV. 72892  
AFFIL. 12 NR. EMPL. 24  
EMP. COUV. 0 ET. GEOD. 6314 61  
PERS. VIS. 4 NO. ACC. M18266005

*Furniture*

18266-05

Gouvernement du Québec  
Bureau du commissaire  
général du travail

DÉPÔT

07289-2

Dépôt N°: 8 2 0 8 0 6 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

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		N-18266-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	82-07-23	82-07-26		82-07-23	84-06-30	24	

<p>Association</p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> La Guilde des Employés d'Estampage R.J. Att: Me Luc Racicot 1000 rue /de Sérigny, ste 515 Longueuil, Qué. J4K 5B1</p>	<p>Employeur</p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Estampages R.J. Cie Inc 8001 - 8e avenue St-Michel Montréal, Qué. H1Z 3S2</p>
--	--

Unité de négociation

- Et. visé: 285 - 5e avenue, Ste-Anne des Plaines

"Tous les employés de bureau, les secrétaires, les réceptionnistes, les commis aux achats et les autres commis, salariés au sens du Code du Travail."

Région	06-06	Activité	8649 (10)	Affiliation	10
--------	-------	----------	-----------	-------------	----

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pouliot, Mercure, LeBel, Desrochers,  
Legault & Dancosse avocats  
Att: Me Denis Charest  
Edifice Banque de Commerce, 31e étage  
1155 boul. Dorchester ouest  
Montréal, Qué.  
H3B 3S6

- Prenez note qu'à votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: ESTAMPAGE R.J. INC - Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative.  
Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Rosette David</i>	82-08-12

Pour renseignements

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

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

003 (011)

RECHERCHE

1982 - 1984

PAR MESSAGEUR

82 JUL 26 11 18



## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	But général .....	1
ARTICLE 2	Reconnaissance .....	1
ARTICLE 3	Sécurité d'association .....	2
ARTICLE 4	Tableau d'affichage .....	3
ARTICLE 5	Droits de gérance .....	3
ARTICLE 6	Procédure de griefs .....	4
ARTICLE 7	Arbitrage .....	5
ARTICLE 8	Représentation de la Guilde .....	7
ARTICLE 9	Ancienneté .....	8
ARTICLE 10	Discipline .....	10
ARTICLE 11	Affichage .....	11
ARTICLE 12	Comité de sécurité .....	12
ARTICLE 13	Heures de travail et temps supplémentaire .....	13
ARTICLE 14	Congés statutaires .....	15
ARTICLE 15	Vacances .....	16
ARTICLE 16	Congé sans solde .....	17
ARTICLE 17	Congés sociaux et spéciaux .....	18
ARTICLE 18	Santé et sécurité .....	19
ARTICLE 19	Grève et lock-out .....	20
ARTICLE 20	Régime de paie .....	20
ARTICLE 21	Salaires .....	21
ARTICLE 22	Dispositions générales .....	22
ARTICLE 23	Changements technologiques .....	23
ARTICLE 24	Allocation du coût de la vie .....	24
ARTICLE 25	Durée .....	25
ANNEXE "A"	Salaires et classifications .....	26

ARTICLE 1

BUT GÉNÉRAL

1.01 Cette convention a pour but de maintenir des relations cordiales avec l'EMPLOYEUR, de définir des conditions de travail et de prévoir un système pour le règlement méthodique des griefs.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE

2.01 La COMPAGNIE reconnaît la GUILDE comme le seul agent négociateur et mandataire de ses employés dans l'unité de négociation.

2.02 Les employés de la COMPAGNIE qui sont régis par cette convention sont tous les employés visés par la décision du Commissaire du travail, monsieur Paul Dufault, décision rendue en date du 5 février 1982 et visant tous les employés de bureau, les secrétaires, les réceptionnistes, les commis aux achats et les autres commis salariés au sens du Code du travail.

2.03 Les employés exclus de l'unité de négociation n'exécute normalement et régulièrement aucun travail ou tâche normale exécutée par les employés régis par cette convention, sauf:-

- a) en cas d'entraînement ou d'expérimentation;
- b) en cas de réelle urgence;
- c) dans le cas où la santé ou la sécurité d'un employé ou de plusieurs employés l'exige;
- d) en cas de tout travail de vérification ou de supervision.

Il est entendu que tout travail exécuté par un employé exclu de l'unité de négociation en vertu des sous-paragraphes a), b), c) et d) ci-haut ne pourra entraîner la mise-à-pied de personnel syndiqué.

2.04 Nonobstant les termes de l'article 7.04, il est convenu que dans le cas d'un grief basé sur l'article 2.03, la partie qui perd paie en totalité les frais et honoraires de l'arbitre.

### ARTICLE 3

### SÉCURITÉ D'ASSOCIATION

3.01 Tout salarié qui était membre de la GUILDE avant la signature de la présente convention ou qui le deviendrait par la suite doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre en règle de la GUILDE.

3.02 Tout salarié embauché après la date de la signature de la présente convention doit, comme condition d'emploi, devenir membre de la GUILDE lors de son embauche et le demeurer pendant la durée de la présente convention.

3.03 La COMPAGNIE convient de retenir les cotisations de la GUILDE sur la paie de chaque employé. Cette retenue s'effectuera chaque semaine sur la paie.

3.04 Cette retenue, déduite par la COMPAGNIE, doit être remise par cette dernière à la GUILDE au plus tard le quinzième jour du mois suivant. Chaque remise sera accompagnée d'une liste détaillée montrant les noms des employés, le montant déduit et les changements d'adresses et de numéros de téléphone s'il y a lieu.

3.05 La COMPAGNIE fournira mensuellement à la GUILDE une liste des nouveaux employés embauchés dans le mois précédant, ainsi qu'une copie de l'autorisation à déduire les cotisations syndicales.

3.06 Nonobstant les termes des articles 3.01 et 3.02, il est convenu que l'EMPLOYEUR ne sera pas tenu de congédier un employé pour le seul motif qu'il est expulsé de la GUILDE ou que son adhésion en tant que nouvel employé est rejeté comme membre de la GUILDE.

#### ARTICLE 4

#### TABLEAU D'AFFICHAGE

4.01 La COMPAGNIE permettra à la GUILDE de se servir du tableau d'affichage fourni par la COMPAGNIE. Les avis suivants y seront affichés:-

- a) avis d'élection, mises en nomination et résultats des élections de la GUILDE;
- b) avis des assemblées de la GUILDE;
- c) tout autre avis de la GUILDE autorisé au préalable par un officier autorisé de la COMPAGNIE, autorisation qui ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

#### ARTICLE 5

#### DROITS DE GÉRANCE

5.01 Le droit de gérer et de diriger, comme elle l'entend, le cours de ses opérations relève uniquement de la COMPAGNIE, sujet aux seules restrictions de la présente convention.

5.02 À la signature de la présente convention collective, l'EMPLOYEUR affichera le nom des personnes agissant à titre de supérieurs immédiats et cette liste sera tenue à date par la suite.

## ARTICLE 6

### PROCÉDURE DE GRIEFS

6.01 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective est considérée comme un grief.

6.02 Dans le cas où un employé prétend qu'il a été lésé dans ses droits ou que la COMPAGNIE a violé une clause spécifique de cette convention, un grief est soumis pour règlement de la façon suivante:-

6.03

#### Première étape

Dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle l'employé prend connaissance de l'incident causant le grief, celui-ci est présenté par écrit au supérieur immédiat concerné par l'employé, accompagné s'il le désire d'un membre du comité de grief ou, le grief peut être présenté par la GUILDE. Le supérieur immédiat doit répondre dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

#### Deuxième étape

Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante ou si aucune réponse n'est donnée dans le délai ci-haut mentionné, le grief sera référé par écrit, par l'employé ou par le comité de griefs au directeur des ressources humaines ou son représentant désigné dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Celui-ci doit répondre par écrit, à l'employé et au comité de griefs dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

6.04 Si la GUILDE ou l'employé concerné trouve que la décision du directeur des ressources humaines ou du représentant désigné n'est pas satisfaisante, celle-ci (celui-ci) devra la référer à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse du directeur des ressources humaines ou du représentant désigné, conformément à la procédure ci-après prévue à l'article 7.

#### ARTICLE 7

#### ARBITRAGE

7.01 Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse du directeur des ressources humaines ou du représentant désigné, la GUILDE ou l'employé avisera par écrit l'EMPLOYEUR de la décision de porter le grief à l'arbitrage, par un avis écrit au directeur des ressources humaines ou toute autre personne désignée à cette fin par la COMPAGNIE.

7.02 Les griefs sont référés à un arbitre unique. Si les parties ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre unique, une des parties à l'arbitrage devra demander, dans un délai de soixante (60) jours de calendrier de l'expiration du délai prévu à l'article 7.01, au Ministère du travail, de nommer un arbitre conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

7.03 La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux (2) parties. L'arbitre n'aura pas de juridiction de changer, modifier, altérer de quelque manière que ce soit, l'une des clauses quelconques de la présente convention, ou ajouter, ou substituer toute nouvelle convention ou ajouter ou substituer toute nouvelle clause ou de rendre une décision contraire aux termes de la présente convention.

7.04 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties à l'arbitrage.

7.05 Le grief sera considéré comme abandonné si l'employé ou la GUILDE fait défaut de procéder à chaque étape de la procédure de griefs ou d'arbitrage dans les délais prévus, ces délais pouvant toutefois être prolongés d'un commun accord écrit.

7.06 Dans les cas de suspension et de congédiement, l'arbitre peut, en se basant sur la prépondérance de preuve:-

- a) maintenir la mesure disciplinaire;
- b) réintégrer l'employé avec pleine compensation;
- c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant d'une juste compensation.

7.07 La procédure de griefs et d'arbitrage pourra être employée par la COMPAGNIE dans le seul cas de contravention par la GUILDE ou ses membres de l'article 19.01 de la présente convention. De tels griefs pourront être institués par la COMPAGNIE directement à la deuxième étape de la procédure de griefs en les présentant à un membre du comité de griefs. À ces fins, les dispositions des articles 6 et 7 seront lues et interprétées avec les changements nécessaires.

Le fardeau de la preuve incombe à la COMPAGNIE.

ARTICLE 8

REPRÉSENTATION DE LA GUILDE

8.01 La COMPAGNIE convient de reconnaître un comité de griefs de trois (3) membres. La GUILDE informera la COMPAGNIE, quinze (15) jours après la signature de la présente convention, du nom de chacun des membres de ce comité de griefs.

8.02 La GUILDE peut se prévaloir de l'aide d'un conseiller d'association ou d'un procureur lors de la présentation d'un grief à la deuxième étape.

8.03 La GUILDE informera la COMPAGNIE trente (30) jours après la signature de la présente convention collective, du nom de ses quatre (4) officiers et, par la suite, informera la COMPAGNIE de tout changement de ces officiers.

8.04 Les officiers de la GUILDE auront le privilège d'être libérés de leurs tâches habituelles, pour un temps raisonnable, sans perte de salaire, en temps régulier, dans les cas suivants:-

- a) pour rencontrer le supérieur du service dont ils font partie pour discuter des points d'application de la convention collective;
- b) pour présenter un grief ou en discuter. Ceci s'applique aux membres du comité de griefs ou de l'exécutif de la GUILDE.
- c) pour négocier le renouvellement de la présente convention collective, pour toute négociation directe;
- d) pour toute autre raison syndicale qui ne sera pas refusée par la COMPAGNIE de façon déraisonnable.

Dans tous les cas, ils devront obtenir la permission de leur supérieur, permission qui ne sera pas déraisonnablement refusée ni retardée au-delà d'une demi-journée.

8.05 La COMPAGNIE mettra à la disposition de la GUILDE, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la date de la signature de la présente

convention, un endroit déterminé et fournira également un (1) pupitre, deux (2) chaises et une (1) filière à clef.

ARTICLE 9

ANCIENNETÉ

9.01 Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté signifie la durée de service de l'employé à une tâche couverte par le certificat d'accréditation dans l'établissement visé par l'accréditation.

9.02 L'ancienneté s'acquiert après une période de soixante (60) jours ouvrables au service de la COMPAGNIE. À l'expiration de cette période d'essai, le nom de ce salarié est placé sur la liste d'ancienneté et son ancienneté est considérée comme acquise rétroactivement à la date de son dernier embauchage.

Durant cette période d'essai, le salarié est assujéti aux dispositions de la présente convention, sauf qu'il ne peut recourir à la procédure de griefs.

9.03 À tous les six (6) mois, la COMPAGNIE fournira une liste complète de tous les employés visés par cette convention en y spécifiant le nom, la ou les fonction(s) et la date d'embauchage.

9.04 Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:-

- a) s'il quitte volontairement la COMPAGNIE;
- b) s'il est congédié pour juste cause;
- c) s'il néglige de se présenter au travail, sans raison valable, à la suite d'un congé sans solde;

- d) s'il est mis à pied pour une période équivalant à son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois;
- e) si, lors de mise-à-pied, il refuse ou néglige de se rapporter au travail dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'avis de rappel au travail donné par la COMPAGNIE à sa dernière adresse connue;
- f) si un salarié travaille ailleurs sans autorisation écrite de la COMPAGNIE, alors qu'il est en permission d'absence prévue par la présente convention;
- g) s'il est absent pour cause de maladie ou accident pour une période d'une durée équivalant à son ancienneté jusqu'à concurrence d'un maximum de vingt-quatre (24) mois.

9.05 Dans les cas de mise-à-pied, l'employé sujet à mise-à-pied sera le plus jeune de la classification concernée. Celui-ci pourra déplacer un autre employé en commençant par celui ayant le moins d'ancienneté pourvu qu'il remplisse les exigences normales de la tâche de l'employé déplacé sans entraînement.

9.06 La COMPAGNIE rappellera au travail les employés dans l'ordre de leur ancienneté, pourvu qu'ils soient qualifiés pour accomplir le travail.

9.07 L'ancienneté d'un employé ne sera pas interrompue et continuera de s'accumuler dans le cas d'absence autorisée en vertu de la présente convention collective.

9.08 Au retour d'un accident de travail, l'employé reprendra le poste qu'il occupait auparavant, s'il peut remplir les exigences normales de cette tâche; sinon, la COMPAGNIE tentera, après consultation avec la GUILDE, de le reclasser à un poste disponible, compatible avec ces capacités.

9.09 Lors de mises-à-pied, les quatre (4) membres de l'exécutif de la GUILDE bénéficient d'une ancienneté préférentielle pourvu qu'ils puissent accomplir le travail disponible.

9.10 La COMPAGNIE donnera un préavis de mise-à-pied d'un minimum de cinq (5) jours ouvrables dans le cas d'un employé ayant complété sa période de probation, mais ayant moins d'un (1) an d'ancienneté, et de dix (10) jours ouvrables dans le cas des employés ayant un (1) an et plus d'ancienneté à la date de la mise-à-pied.

9.11 Tout employé transféré à un poste non inclus dans l'unité de négociation conserve son ancienneté durant une période de douze (12) mois de calendrier à partir de ce transfert et ceci, pour chaque transfert effectué.

#### ARTICLE 10

#### DISCIPLINE

10.01 Tout congédiement, toute suspension et tout avertissement doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé concerné et dont copie est adressée à la GUILDE.

10.02 Les avis de suspension ne resteront pas au dossier de l'employé plus de dix-huit (18) mois et les avertissements écrits ne resteront pas au dossier de l'employé plus de douze (12) mois.

Les employés pourront, sur demande, recevoir des renseignements concernant leur dossier disciplinaire.

ARTICLE 11

AFFICHAGE

11.01 Dans les cas de promotions, transferts et démotions, les trois (3) facteurs suivants sont pris en considération:-

- l'ancienneté
- l'habilité à faire le travail
- la compétence.

Lorsque de l'avis de la COMPAGNIE, ces trois (3) facteurs sont relativement égaux, l'employé avec le plus d'ancienneté aura la priorité. Dans le cas de grief sur l'application du présent article, la COMPAGNIE assumera le fardeau de la preuve.

11.02 Si la COMPAGNIE veut combler une vacance ou un poste de classification existante, celle-ci affichera un avis de vacance sur un tableau pendant trois (3) jours ouvrables francs indiquant le poste, la rémunération et les qualifications requises.

11.03 Tout employé peut présenter son application au service des ressources humaines sur une feuille fournie à cette fin pendant le délai. La COMPAGNIE peut combler temporairement cette vacance à sa discrétion pendant la période d'affichage et la période nécessaire à la prise de décision.

11.04 Le candidat choisi par la COMPAGNIE jouira d'une période d'essai d'au plus vingt (20) jours ouvrables pendant laquelle l'EMPLOYEUR pourra le retourner à son ancien poste et pendant laquelle l'employé pourra renoncer à la mutation et réintégrer son ancien poste sans préjudice à tous ses droits.

11.05 Un employé qui refuse une promotion, aura droit de postuler pour toute autre promotion offerte ultérieurement. Il ne pourra toutefois, après avoir

refusé cette promotion, contester la promotion de l'employé qui aura été promu à sa place.

11.06 La COMPAGNIE considérera les candidats en suivant le principe établi à l'article 11.01.

11.07 La COMPAGNIE s'engage à ne pas modifier les exigences requises pour un poste au cours d'un affichage.

**ARTICLE 12**                      **COMITÉ DE SÉCURITÉ**

12.01 La COMPAGNIE et la GUILDE conviennent de respecter la Loi relativement au fonctionnement des comités de sécurité.

12.02 Sur présentation des pièces justificatives, la COMPAGNIE remboursera jusqu'à un maximum de trente-cinq dollars (\$35.00) par année à tous les employés qui sont au travail le 1er mai de chaque année pour l'achat de souliers de sécurité. Ce montant sera remis à chaque employé la première semaine du mois de mai sur chèque à part.

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

13.01 La semaine ordinaire de travail sera de trente-sept heures et demie (37h 1/2). La journée ordinaire de travail sera de sept heures et demie (7h 1/2) réparties entre 7h30 et 16h00, comportant un arrêt d'une (1) heure non rémunérée pour le dîner.

13.02 Une période de quinze (15) minutes sera allouée pour la pause-café du matin prise entre 10h00 et 10h30 et une autre période de quinze (15) minutes sera allouée pour la pause-café de l'après-midi qui sera prise entre 14h30 et 15h00.

13.03 Tout travail autorisé exécuté au-delà de trente-sept heures et demie (37h 1/2) par semaine est considéré comme temps supplémentaire, de même que tout travail autorisé exécuté en plus de sept heures et demie (7h 1/2) par jour. Le travail effectué en temps supplémentaire est rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour-cent (50%).

13.04 Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux régulier majoré de 100%.

13.05 La GUILDE et la COMPAGNIE pourront s'entendre par écrit sur un horaire différent pour la période estivale.

13.06 Tout travail exécuté de façon continue et dépassant quatre (4) heures de temps supplémentaire du lundi au vendredi, tel que précédemment décrit, est payé au taux horaire régulier majoré de cent pour-cent (100%). Tout travail exécuté de façon continue et dépassant huit (8) heures de temps supplémentaire le samedi, tel que précédemment décrit, est payé au taux horaire régulier majoré de cent pour-cent (100%).

13.07 Le temps supplémentaire n'est pas obligatoire. Par contre, lorsque tous les employés ont refusé d'exécuter le temps supplémentaire qui leur était offert par ordre d'ancienneté parmi les titulaires du poste, les employés par ordre inverse de leur ancienneté sur la tâche où le temps supplémentaire est exigé, devront faire du temps supplémentaire jusqu'à concurrence de dix (10) heures par semaine.

13.08 Du lundi au vendredi, à toute période de trois heures et demie (3h 1/2) de temps supplémentaire, la COMPAGNIE ajoute et accorde une demi-heure (1/2h) de repas et/ou repos payée.

13.09 Toutes les fois qu'un employé est rappelé au travail alors qu'il a fini sa journée normale de travail, ou alors qu'il n'est pas cédulé pour travailler, comme le samedi ou le dimanche, il est payé pour un minimum de quatre (4) heures peu importe s'il demeure moins longtemps au travail. De même, ont droit à quatre (4) heures, les employés qui se présentent au travail et qui voient que leurs services ne sont plus requis pour une raison ne dépendant pas de leur volonté.

13.10 Tout employé travaillant sur l'équipe du soir soit de 16h00 à minuit bénéficiera d'un montant de trente-cinq cents (\$0.35) de plus par heure pour la prime du soir dans la première année de la convention collective et dans la deuxième année de la convention, soit à compter du 1er juillet 1983, bénéficiera d'un montant de quarante cents (\$0.40) de plus par heure pour la prime du soir.

13.11 Lorsque la paie d'un employé contient une erreur de dix pour-cent (10%) ou plus, la correction devra être effectuée dans la journée ouvrable suivant la journée de paie et dans les autres cas, à la paie suivante.

13.12 Tout changement à l'horaire habituel de travail devra être préalablement discuté et accepté par la GUILDE.

ARTICLE 14

CONGÉS STATUTAIRES

14.01 Les jours de fête suivants sont chômés et payés à raison d'une (1) journée au taux régulier:

- le Vendredi Saint
- la Fête de la Reine
- la St-Jean-Baptiste
- le Jour du Canada
- la Fête du Travail
- l'Action de Grâce
- cinq (5) jours payés entre Noël et le Jour de l'An, comme suit:

1982: du 24 décembre 1982 au 2 janvier 1983 inclusivement  
1983: du 24 décembre 1983 au 2 janvier 1984 inclusivement.

14.02 Lorsque l'un ou l'autre des congés ci-haut mentionnés tombe un samedi, il sera, aux fins de la présente convention, célébré le vendredi précédent. Lorsqu'il tombe le dimanche, il sera célébré le lundi suivant.

14.03 Pour avoir droit à la rémunération prévue à l'article 14.01, un employé devra avoir travaillé au moins sept (7) heures le dernier jour ouvrable précédant le congé et au moins sept (7) heures le jour ouvrable suivant ledit congé.

14.04 Le travail effectué un des jours fériés énumérés à l'article 14.01 est rémunéré à temps double en plus du jour payé. Si l'employé préfère que le temps supplémentaire lui soit remis en temps, la date de remise sera sujette à entente entre l'EMPLOYEUR et l'employé.

ARTICLE 15

VACANCES

15.01 Tout employé couvert par la présente convention aura droit aux indemnités de vacances suivantes:

- a) un employé au service de la COMPAGNIE depuis moins d'un (1) an au 1er juillet de chaque année aura droit aux vacances et indemnités prévues par la loi;
- b) un employé qui aura complété un (1) an de service le 1er juillet de l'année en cours aura droit à deux (2) semaines de vacances et à une indemnité de quatre pour-cent (4%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er juillet de l'année en cours;
- c) un employé qui a complété cinq (5) ans de service au 1er juillet de l'année en cours aura droit à trois (3) semaines de vacances et à six pour-cent (6%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er juillet de l'année en cours;
- d) un employé qui a complété douze (12) ans de service le 1er juillet de l'année en cours aura droit à quatre (4) semaines de vacances et à huit pour-cent (8%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er juillet de l'année en cours;
- e) un employé qui a complété vingt (20) ans de service le 1er juillet de l'année en cours aura droit à cinq (5) semaines de vacances et à dix pour-cent (10%) de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le 1er juillet de l'année en cours;

15.02 Les vacances se prennent normalement durant la période estivale. Une semaine de vacances signifie cinq (5) jours ouvrables de laquelle on ne tient pas compte des samedi, dimanche et jour de fête.

15.03 Les employés ayant droit à des vacances d'une durée supérieure à la période de fermeture pourront prendre l'excédent des vacances n'importe quand dans l'année entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante, le choix des périodes de vacances étant fait dans l'ordre d'ancienneté, en tenant compte toutefois des nécessités de la production et du travail à faire.

L'EMPLOYEUR, au plus tard le 1er mai de chaque année, affiche durant quinze (15) jours francs, un avis sur lequel les employés qui ont droit à des vacances d'une durée supérieure à ladite période de fermeture indiquent les périodes qu'ils veulent avoir pour l'excédent en y mentionnant trois (3) choix par ordre de préférence. À la fin de cette période d'affichage, l'EMPLOYEUR établit une cédule de vacances donnant priorité aux employés en fonction de leur ancienneté et en tenant compte des besoins de la production et du travail de bureau. Au plus tard au 15 mai de chaque année, l'EMPLOYEUR affiche la cédule de vacances telle que confectionnée selon les principes plus haut décrits.

15.04 L'employé qui démissionne, qui est mis à la retraite ou qui est congédié reçoit avec sa dernière paie les crédits de vacances accumulés, de même que celui qui est mis à pied et qui en fait la demande.

15.05 Si un jour chômé et payé, énuméré dans la présente convention tombe pendant une période de vacances d'un employé, il aura droit à une (1) journée additionnelle de vacances ou, s'il le préfère, il recevra après entente avec la COMPAGNIE, un montant équivalent en argent.

15.06 La paie de vacances est versée à l'employé la veille de son départ pour vacances.

## ARTICLE 16

## CONGÉ SANS SOLDE

16.01 L'employé désirant un congé sans solde, en fait la demande par écrit à son supérieur immédiat. Ce congé ne pourra dépasser vingt (20) jours ouvrables et la permission ne pourra être déraisonnablement refusée.

16.02 Un congé sans solde d'une durée excédant vingt (20) jours ouvrables, tel que plus haut stipulé, peut être accordé par la COMPAGNIE, à sa discrétion et par écrit, dont copie est adressée à la GUILDE.

16.03 Tout congé accordé en vertu des articles 16.01 et 16.02 sera accordé par écrit et devra être employé aux fins auxquelles il est accordé.

#### ARTICLE 17

#### CONGÉS SOCIAUX ET SPÉCIAUX

17.01 La COMPAGNIE accordera un congé de cinq (5) jours ouvrables, sans perte de salaire régulier, lors du décès du conjoint légitime ou du conjoint de fait et des enfants. Pour fins d'interprétation de la convention collective, le mot "conjoint" est défini dans la Loi sur les normes du travail de la province du Québec, chapitre 1, paragraphe 3.

17.02 La COMPAGNIE accordera un congé de trois (3) jours ouvrables, sans perte de salaire régulier, lors du décès des personnes suivantes: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère. Ces journées ouvrables pourront être situées entre le jour du décès et les funérailles ou le jour suivant pour besoin familial ou trajet. Il est toutefois entendu que le maximum n'excédera pas trois (3) jours.

17.03 La COMPAGNIE accordera un congé d'un (1) jour de calendrier, sans perte de salaire régulier, lors du décès des personnes suivantes: beau-frère par alliance, belle-soeur par alliance, grand-père, grand-mère, grand-père et grand-mère du conjoint, à la condition que l'employé assiste aux funérailles. Cette journée de calendrier est située la journée des funérailles. Si l'employé doit parcourir une distance de plus de quatre cents (400) kilomètres aller-retour, cette journée pourra être prise le jour précédant ou le jour suivant les funérailles.

17.04 La COMPAGNIE accordera la permission nécessaire à tout employé appelé à servir comme juré ou comme témoin de la Couronne. Pour chaque jour ouvrable où cet employé est tenu de se présenter en cour, la COMPAGNIE paiera la différence entre son salaire horaire régulier pour le nombre d'heures qu'il travaille normalement dans son équipe régulière et son allocation de juré ou de témoin. L'employé devra fournir une preuve de sa présence en cour et du montant reçu s'il en est.

17.05 L'employé aura droit à un (1) congé d'une journée rémunéré au taux régulier le jour de la naissance de son enfant ou le jour où la garde légale d'un enfant qu'il adopte lui est confiée, ou la veille ou le lendemain, s'il était cédulé pour travailler cette journée et à la condition d'en aviser préalablement son supérieur immédiat.

17.06 La pratique actuelle est maintenue relativement aux permissions d'absences autorisées personnelles.

## ARTICLE 18

## SANTÉ ET SÉCURITÉ

18.01 Chaque employé régulier ayant complété sa période de probation a droit à trois-quarts (3/4) de jour de maladie par mois de travail effectué durant l'année de calendrier. Le 15 décembre de chaque année, les jours non employés pour maladie sont remboursés à chaque employé sur chèque séparé.

18.02 En cas de grossesse, l'EMPLOYEUR se conformera aux normes du travail du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre.

18.03 L'EMPLOYEUR convient de maintenir en vigueur le plan actuel d'assurance collective et à acquitter cinquante pour-cent (50%) des primes.

18.04 La COMPAGNIE maintiendra un endroit propre et convenu afin que les employés syndiqués par la GUILDE puissent prendre leur repas et/ou leur repos.

18.05 Durant la période estivale, trois (3) tables à picnic seront mises à la disposition des employés syndiqués par la GUILDE à l'extérieur de l'usine pour leur période de repas et repos. Au cas de contravention du présent article, seul le fait pour la COMPAGNIE de ne pas fournir lesdites tables pourra être sujet à grief et arbitrage.

#### ARTICLE 19                    GRÈVE ET LOCK-OUT

19.01 Il n'y aura aucun lock-out par la COMPAGNIE et aucune grève, ou autre forme de ralentissement de travail ou de cessation concertée de travail par les employés durant la durée de la présente convention collective. La GUILDE et ses membres n'ordonneront, n'encourageront et n'appuieront pas un arrêt ou un ralentissement d'activités pendant la durée de la présente convention collective.

#### ARTICLE 20                    RÉGIME DE PAIE

20.01 La paie sera versée aux employés le jeudi de chaque semaine avant l'heure du dîner et le mercredi, lorsque le jeudi est un jour férié.

20.02 Chaque employé doit s'assurer que la COMPAGNIE possède son adresse exacte et son numéro de téléphone. De plus, les employés aviseront promptement la COMPAGNIE de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone. Si un employé fait défaut de respecter le présent article, la COMPAGNIE ne sera pas responsable si un appel au travail ou un avis de rappel au travail n'est pas, de ce fait, donné à cet employé.

20.03 Tout employé requis par la COMPAGNIE pour exécuter du travail à l'extérieur sera soumis aux dispositions suivantes:-

- a) le temps de déplacement sera considéré comme temps travaillé au taux applicable.
- b) les frais de déplacement seront remboursés par la COMPAGNIE dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le déplacement.
- c) lorsqu'un employé utilise sa voiture à la demande de la COMPAGNIE, un montant de vingt-deux cents (\$0.22) pour chaque kilomètre voyagé lui sera alloué dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. À compter du 1er juillet 1983, ce montant sera de vingt-cinq cents (\$0.25) pour chaque kilomètre voyagé.
- d) toutefois, lorsque le travail à exécuter est autre chose que du transport ou des commissions, l'EMPLOYEUR devra aviser la GUILDE par écrit.

## ARTICLE 21

## SALAIRES

21.01 Les salaires sont indiqués à l'Annexe "A" pour la première année de la convention collective. Pour la deuxième année de la convention, soit à compter du 1er juillet 1983, les échelons salariaux de l'Annexe "A" seront majorés de sept dollars (\$7.00).

21.02 Si une nouvelle classification est créée ou si un poste existant est sensiblement ou appréciablement modifié pendant la durée de cette convention, le taux de cette nouvelle occupation ou de l'occupation modifiée et la description de cette nouvelle tâche ou de la tâche modifiée seront d'abord discutés avec la GUILDE. À défaut d'entente, ils seront établis par la COMPAGNIE d'après la structure de salaire apparaissant à l'Annexe "A" et si la GUILDE n'est pas satisfaite, elle pourra procéder à un grief. En cas de pareil grief, la preuve incombe à l'EMPLOYEUR.

ARTICLE 22

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

22.01 Pendant les négociations de la convention ultérieure, les conditions de travail prévues à la présente convention demeureront en vigueur pendant les délais prévus par la loi.

22.02 La présente convention sera publiée sous forme de brochure et une copie sera fournie à chaque employé par la COMPAGNIE et trente (30) copies seront remises à la GUILDE dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention.

22.03 La COMPAGNIE pourra employer les étudiants aux conditions suivantes:-

- a) Les étudiants ainsi employés seront employés pour les mois de mai, juin, juillet et août. Les étudiants gagneront automatiquement les salaires des gens selon leur classifications s'ils travaillent la fête du travail et par la suite.
- b) Il est entendu que l'embauche d'un étudiant n'entraînera pas la mise-à-pied d'un membre de la GUILDE.
- c) Chaque étudiant devra comme condition du maintien de son emploi, remettre l'équivalent en argent de la cotisa-

tion syndicale, tel que défini dans cette convention pour une période de quatre (4) mois, période après laquelle, ils deviennent automatiquement membres.

- d) Un étudiant est la personne qui fréquente à plein temps l'école ou l'université précédemment à la période travaillée et qui retournera à l'école ou à l'université après la période travaillée.
- e) Un étudiant employé sous ces conditions n'accumulera pas d'ancienneté.
- f) En aucun cas, un étudiant ou un groupe d'étudiants ne constituera à l'intérieur de la GUILDE une majorité.

#### ARTICLE 23

#### CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

23.01 Dans l'éventualité de changements technologiques, la COMPAGNIE convient d'en aviser la GUILDE dans un délai d'un (1) mois et de rencontrer les représentants de la GUILDE pour expliquer l'implication de tels changements.

23.02 Dans l'éventualité de fermeture de poste découlant d'un changement technologique, la COMPAGNIE convient d'en aviser la GUILDE dans un délai d'un (1) mois.

En pareil cas, les parties conviennent de coopérer suivant les exigences de la loi afin de former un comité pour le recyclage et le reclassement des salariés affectés et de considérer les possibilités de maintenir un emploi dans une autre occupation avec la COMPAGNIE.

ARTICLE 24

ALLOCATION DU COÛT DE LA VIE

24.01 À compter du 1er juillet 1982, en plus des taux de salaire prévus à l'Annexe "A", tout employé recevra une allocation du coût de la vie d'un cent (\$0.01) l'heure pour chaque .3 point de majoration dans l'indice des prix à la consommation (indice 1971 = 100) tel que publié par Statistique Canada, la base de l'allocation étant l'indice publié en juin 1982.

24.02 L'allocation du coût de la vie sera augmentée ou diminuée selon les fluctuations de l'indice des prix à la consommation, mais en aucun cas les salaires ne seront inférieurs à ceux prévus à l'Annexe "A".

24.03 Le premier ajustement aura lieu au début de la période de paie suivant la publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation en septembre 1982, basé sur l'indice publié en septembre 1982, par rapport à l'indice de base prévu au paragraphe 24.01 et, par la suite, les ajustements dans l'allocation du coût de la vie auront lieu une fois par trois (3) mois et seront effectifs à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation publié en juin, septembre, décembre et mars.

Les montants perçus d'allocation du coût de la vie à la fin de la présente convention seront ajoutés au salaire de base.

24.04 Aux fins de cette convention collective, l'allocation du coût de la vie est considérée comme incluse au salaire pour le calcul de la paie pour travail supplémentaire, fêtes payées, vacances, absences payées.

24.05 Si, pendant la durée de cette convention, la méthode de calcul de l'indice est changée ou si l'indice est discontinué ou si Statistique Canada cesse la publication de l'indice, les parties négocieront une allocation équivalente à celle qu'ils auraient reçue si la méthode de calcul de l'indice était demeurée inchangée ou si l'indice avait été maintenu et publié. Si on ne peut en arriver à une entente, le litige pourrait être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 25

DURÉE

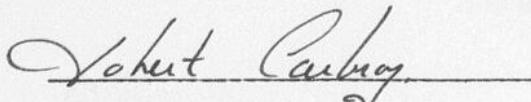
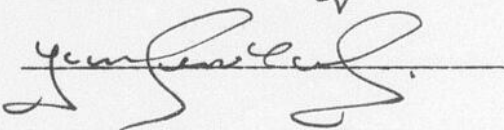
25.01 Cette convention sera en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 30 juin 1984, à moins de modifications par entente mutuelle des parties aux présentes. L'une ou l'autre des parties qui désire amender, modifier, mettre fin ou renouveler cette convention, doit en aviser l'autre par écrit de son intention entre le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) et le soixantième (60<sup>e</sup>) jour avant le dernier jour prévu à cette convention.

25.02 Sauf la rétroactivité et les stipulations monétaires, les clauses de la présente convention entreront en vigueur à compter de la signature de cette convention.

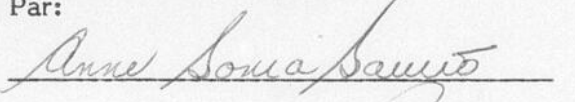

25.03 Un montant de rétroactivité sera payé à tous les employés toujours à l'emploi de la COMPAGNIE à la date de la signature des présentes. Ce montant sera calculé de la façon suivante: la différence entre le salaire de l'employé au 1er juillet 1982 et le taux apparaissant à l'Annexe "A", multiplié par le nombre de semaines payées à l'employé entre le 1er février 1982 et la date de signature.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé la présente convention à Montréal, ce 23ième jour de juillet 1982.

ESTAMPAGES R.J. CIE INC.  
Par:

  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

LA GUILDE DES EMPLOYÉS  
D'ESTAMPAGES R.J.  
Par:

  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

	<u>Signature</u>
Secrétaire C	\$283
B (2 ans)	\$308
A (4 ans)	\$333
Préposé à la paie B	\$308
A (2 ans)	\$323
Céduleur B	\$343
A (2 ans)	\$363
Réceptionniste B	\$226
A (1 an)	\$241
Coordonnateur C	\$283
B (2 ans)	\$308
A (4 ans)	\$333
Commis junior B	\$193
A (1 an)	\$208
Commis intermédiaire B	\$241
A (1 an)	\$253
Commis sénior B	\$303
A (2 ans)	\$328
Opérateur - station informatique B	\$223
A (2 ans)	\$236
Étude de temps et mouvement B	\$298
A (2 ans)	\$313
Technicien C	\$407
B (2 ans)	\$427
A (4 ans)	\$447
Contrôleur d'inventaire B	\$305
A (2 ans)	\$330

