

NOM

NO

04763-9

399.5
47639
25
63
65260
M16917001

C.A.E.	3995	NO.CONV.	
AFFIL.	5	NB.EMPL.	
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	65260
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M16917001
DATE ENR.	831213		

A. N° (31104-01)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 9 0 9 3

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

04763-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16917-01
Date	Signature 83-08-18	Reception 83-08-22	Durée	Du 83-07-01	Au 85-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 25

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des salariés en arts Graphiques de Mtl (C.S.D.) 1259 rue Berri ste 600 Montréal, Québec H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> London Stamp & Stencil Co. Ltd Les Industries Graphiques London 4375 rue Iberville Montréal, Québec H2H 2L7

Unité de négociation

Convention Collective déposée sous "Mémoire d'entente" cet entente prolongé la convention déjà existante

Tous les salariés à l'Exception du directeur artistique, des vendeurs et des employés de bureau

Région	06-06	Activité	2860(5)	Affiliation	9
--------	-------	----------	---------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: *Mlle Michelle Bourget*
Centrale des Syndicats Démocratiques
 Att: Jean-Paul Brousseau
 1259 rue Berri
 Suite 600
 Montréal, Québec H2L 4C7

Pour le commissaire général du travail	
Signature Pierrette David	Date 83-09-19

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

16917-01 (31104-01)

'83 JUN 22 15 56

ENTENTE RELATIVE POUR LES SALAIRES DU 1er JUILLET 1983 AU
30 JUIN 1985 INCLUSIVEMENT A ETRE AJOUTEE A LA CONVENTION
COLLECTIVE DEJA EXISTANTE ENTRE:

D'UNE PART:

LONDON STAMP & STENCIL CO. LTD
LES INDUSTRIES GRAPHIQUES LONDON
4375, rue Iberville
MONTREAL (Québec)

ci-après appelée: "LA COMPAGNIE"

ET

D'AUTRE PART:

SYNDICAT DES SALAIRES EN ARTS
GRAPHIQUES DE MONTREAL (C.S.D)
1259, rue Berri, suite 600
MONTREAL (Québec)

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

ANNEXE "A"

ECHELLE DE SALAIRE HORAIRE

	01/07/83	01/01/84	01/07/84	01/01/85
DESSIN	10.10\$	10.50\$	10.82\$	11.25\$
TYPOGRAPHIE	9.59	9.97	10.27	10.68
PHOTOCOMPOSITION	10.41	10.83	11.15	11.60
MOULAGE	9.59	9.97	10.27	10.68
GRAVURE	9.59	9.97	10.27	10.68
PHOTOGRAVURE	9.59	9.97	10.27	10.68
ESTAMPES	9.59	9.97	10.27	10.68
MONTAGE DE CLICHES	10.41	10.83	11.15	11.60
PHOTOPOLYMER	9.59	9.97	10.27	10.68
EXPEDITION	8.06	8.38	8.63	8.98
ENTRETIEN	8.22	8.55	8.81	9.16
ROLLAND	10.41	10.83	11.15	11.60
LIVREUR	7.96	8.28	8.53	8.87

CHEFS D'EQUIPE:

HARRY FLYN 1.00 \$
 REAL GAMACHE 1.00

ARTICLE 27 - DUREE DE LA CONVENTION

- 27.01 La présente convention collective de travail et sa prolongation d'une année prend effet le 1er juillet 1982 et sera en vigueur pour une durée de trois (3) ans, soit jusqu'au 30 juin 1985.
- 27.02 Toutefois, les parties aux présentes s'entendent que les conditions salariales s'appliquent pour la durée de la deuxième (2ème) et troisième (3ème) année de la convention collective inclusivement.
- 27.03 La présente modification de la convention collective entre en vigueur à partir du 1er juillet 1983 et se termine le 30 juin 1985 inclusivement.
- 27.04 Les parties conviennent de procéder avec diligence aux négociations en vue de renouveler la convention lors de son échéance.
- 27.05 Pendant les négociations de renouvellement, les deux (2) parties conviennent que la présente convention demeure en vigueur jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties ait acquis le droit de grève ou de lock-out, sauf pour la période prévue au 27.02 de la présente.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal, par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés, ce 18ème jour du mois d'août 1983.

SYNDICAT DES SALARIES EN ARTS
GRAPHIQUES DE MONTREAL (C.S.D.)

Jean Paul Mufour
Gustave Bellocber
Geoff Martel
Jean Desrosiers

LONDON STAMP & STENCIL CO. LTD

[Signature]

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 type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16917-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-07-02	82-07-09		82-07-01	84-06-30	31

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des salariés en arts graphiques de Mtl. (CSD) 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant London Stamp & Stencil Co. Ltd Les Industries Graphiques London 4375 rue Iberville Montréal, Qué H2H 2L7

Unité de négociation

"Tous les salariés à l'exception du directeur artistique, des vendeurs et des employés de bureau"

Région	06-06	Activité	2860 (5)	Affiliation	9
---------------	-------	-----------------	----------	--------------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

Centrale des syndicats
démocratiques
Att.: M. J.-Paul Brousseau
1259 rue Berri, suite 600
Montréal, Qué
H2L 4C7

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Renette David</i>	82-07-21

Pour renseignements

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

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

/sg

16917-01(31104-01)



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

entre

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

(ci-après appelée "La Compagnie") d'une Part

et

SYNDICAT DES SALARIES EN ARTS GRAPHIQUES
DE MONTREAL (C.S.D.)
1259, rue Berri, suite 600
Montréal, Québec

(ci-après appelé "Le Syndicat") d'autre Part

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 - JURIDICTION

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

ARTICLE 3 - INTERPRETATION

- 3.01 Les dispositions de cette Convention seront lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie d'une clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public n'entraîne pas la nullité de la convention mais seulement de ladite clause qui sera considérée comme non-existante.
- 3.02 Aux fins de la présente convention le genre masculin comprend les deux sexes, à moins qu'il ne soit prévu autrement.

ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES

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

"convention": la présente convention collective de travail;

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 5 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL

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

ARTICLE 7 - DROITS DE LA COMPAGNIE

- 7.01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie a le droit de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement et de conduire son entreprise à son gré sujet aux seules restrictions imposées par la Loi ou par la présente convention. La Compagnie conserve tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement restreints par la présente convention.

ARTICLE 8 - ACTIVITES SYNDICALES

- 8.01 Le Syndicat désigne des délégués qui pourront aider les salariés à présenter leurs griefs aux représentants accrédités de la Compagnie, conformément à la procédure de griefs.
- 8.02 Le Syndicat avise la Compagnie de la nomination et du remplacement des officiers du Syndicat et des délégués et ces derniers sont reconnus comme tels par la Compagnie à compter de cet avis.
- 8.03 Le Comité de négociation du Syndicat est composé de pas plus de trois (3) salariés élus ou autrement nommés par le Syndicat. Le Comité de griefs peut rencontrer la Compagnie aussi souvent que nécessaire.
- 8.04 Pour fins d'application de la convention collective, un membre du Comité de griefs peut accompagner les salariés dans leur sphère d'activités respectives pour présenter leurs plaintes ou griefs aux représentants de la Compagnie, conformément à la procédure de règlement des griefs.
- 8.05 Il est entendu que les membres du Comité de griefs et les délégués doivent effectuer leur travail régulier pour la Compagnie. S'il est nécessaire pour l'un d'eux de s'occuper d'un grief pendant les heures de travail, il peut le faire sans perte de salaire. Il devra avertir au préalable son contremaître avant de quitter son travail. Lorsqu'il reprend son travail régulier, il doit aviser son contremaître de son retour. La même règle s'applique à un employé qui désire consulter son délégué.
- 8.06 Si le Syndicat requiert les services d'un agent d'affaires ou représentant syndical, la Compagnie s'engage à reconnaître cet agent ou représentant syndical et à le recevoir dans ses bureaux sur rendez-vous pour les négociations et le règlement des griefs.
- Lors de rencontres avec les représentants de la Compagnie, l'agent d'affaires ou représentant syndical, peut être accompagné d'un ou de conseillers syndicaux.
- 8.07 La Compagnie convient de désigner un endroit où le Syndicat peut afficher les avis ou communications adressés à ses membres. Il est toutefois convenu que ces avis devront être signés par le président ou un autre officier du Syndicat autorisé à signer.
- 8.08 Les différents avis qui pourront être affichés sont les suivants: avis d'assemblées du Syndicat, avis donnant les nominations du Syndicat, avis donnant les résultats des élections du Syndicat, ou tout autre avis concernant strictement les affaires du Syndicat qui découlent de la présente convention. Tout autre avis doit être accepté par la Compagnie.
- 8.09 Une fois par mois, il y aura rencontre à la Compagnie après les heures de travail entre les officiers du Syndicat et la Compagnie pour discuter et considérer le ou les problèmes d'intérêts communs.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

9.01 L'ancienneté d'un salarié signifie la durée de son service continu pour le compte de la Compagnie.

9.02 L'ancienneté sera reconnue sur une base de départements et d'usine.

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

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

9.03 Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié doit d'abord compléter sa période de probation. A la fin de sa période de probation, l'ancienneté du salarié compte à partir de la date de son embauchage. La période de probation est de trois (3) mois de la date d'embauchage. Durant la période de probation, la Compagnie peut mettre fin à l'emploi de tout salarié.

9.04 Un salarié qui n'a pas complété sa période de probation n'a aucun recours en vertu de cette convention, sauf en ce qui a trait au taux de salaire ainsi qu'aux heures de travail.

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

- 1) département de dessin - art department;
- 2) typographie - typesetting;
- 3) moulage - vulcanizing;
- 4) gravure - engraving;
- 5) photogravure - photo-engraving;
- 6) montage d'étampes - rubber stamp department;
- 7) montage de clichés et spécifications - die mounting and specs;
- 8) photopolymer;
- 9) entretien - maintenance;
- 10) expédition et livraison - shipping and delivery;
- 11) photocomposition - photocomposing.

Les nouveaux départements qui seront créés par la Compagnie et qui tombent sous la juridiction du certificat d'accréditation s'ajouteront aux listes des départements ci-haut mentionnés.

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

- 9.07 Les promotions et les rétrogradations seront déterminées par la Compagnie par département sur la base suivante:
- a) l'ancienneté;
 - b) l'habileté à remplir les exigences normales de la tâche.

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

- 9.08 La Compagnie convient d'afficher des avis des postes vacants ou nouvellement créés qui amènent des promotions ou des transferts permanents dans le département où ils se produisent et ceci pendant trois (3) jours ouvrables complets avant que la vacance ne soit remplie de façon permanente. Durant cette période, les applications écrites seront remplies en accord avec les dispositions applicables au paragraphe 9.07. Un officier du Syndicat peut poser la candidature d'un salarié absent. Il est entendu toutefois qu'aucun transfert ne se fera effectivement tant que la Compagnie n'aura pu trouver un remplaçant convenable pour le salarié qui doit être transféré. Le salarié ainsi transféré aura droit à une période d'entraînement de trente (30) jours de travail. S'il ne peut se qualifier au cours de cette période ou s'il le désire il retournera à son occupation antérieure.

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

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

ARTICLE 10 - PERTE D'ANCIENNETE

- 10.01 Un salarié perd ses droits d'ancienneté:
- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;

- b) lorsqu'il est congédié pour juste cause;
- c) lorsqu'il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de son avis de rappel;
- d) lorsqu'il n'est pas rappelé au travail pour une période de douze (12) mois consécutifs de la date de sa mise à pied ou pour une période excédant son ancienneté à la date du début de son absence si elle est inférieure;
- e) lorsqu'il est absent pour maladie ou accident pour une période de douze (12) mois ou pour une période excédant son ancienneté à la date du début de son absence pour maladie, si elle est inférieure, dans le cas des salariés ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté. Pour ceux ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté, la période ci-haut mentionnée est dix-huit (18) mois.

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

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

ARTICLE 11 - MISE A PIED, DEPART ET RAPPEL

11.01 Mise à pied:

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

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

11.02 a) Réembauchage:

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

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

ARTICLE 12 - DISCRIMINATION

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

ARTICLE 13 - GREVE ET LOCK-OUT

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

ARTICLE 14 - PROCEDURE DE GRIEFS

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

- 14.04 Deuxième étape:
- Si le salarié concerné ou le Syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue par le contremaître ou son remplaçant ou en l'absence de décision, il soumet, accompagné d'un des membres du Comité de griefs ou d'un représentant syndical, le grief au directeur du personnel ou à son remplaçant et ce dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision par le contremaître ou son remplaçant.
- 14.05 Le directeur du personnel ou son représentant a cinq (5) jours ouvrables pour rendre sa décision par écrit au Comité de griefs. Durant ce délai, il convoque une réunion avec le salarié concerné et les membres du Comité de griefs du Syndicat qui peuvent être accompagnés d'un représentant ou agent d'affaires du Syndicat, afin de discuter plus à fond du grief et de trouver un règlement au grief.
- 14.06 Grief collectif:
- Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble à partir de la deuxième étape afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.
- 14.07 Entente:
- Tout règlement à intervenir à la suite de grief ou de plainte doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et la Compagnie. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause.

ARTICLE 15 - ARBITRAGE

- 15.01 A défaut de décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ladite rencontre ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de la Compagnie, le grief peut être soumis à l'arbitrage mais s'il est soumis à l'arbitrage, il doit l'être dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent ladite rencontre ou la décision de la Compagnie, à défaut de quoi le grief est considéré comme réglé ou abandonné.
- 15.02 Dans les délais prévus à l'article 15.01 les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 88 du Code du travail.
- La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du travail et de la main d'oeuvre, doit informer par écrit et promptement l'autre partie.
- 15.03 Pouvoirs de l'arbitre:
1. L'arbitre est le maître de la procédure. Il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir soit de confirmer, soit d'annuler la décision de la

Compagnie non conforme aux dispositions de la convention. Il peut prendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou tout autre salarié à la suite d'une violation de la convention.

2. Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:
 - a) maintenir, annuler ou modifier la décision de la Compagnie ou y substituer toute décision jugée équitable;
 - b) réinstaller le salarié dans tous ses droits et d'ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la mesure disciplinaire. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de la mesure disciplinaire, le salaire ainsi gagné doit être déduit;
 - c) rendre toute décision équitable dans les circonstances.
3. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

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

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures

du lundi au vendredi et répartie comme suit:

de 8 h 00 a.m. à midi et de 1 h 00 p.m. à 5 h 00 p.m.
le vendredi de 8 h 00 a.m. à midi et de 12 h 30 p.m.
à 4 h 30 p.m.

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

de 9 h 00 a.m. à midi et de 1 h 00 p.m. à 5 h 00 p.m.
le vendredi de 9 h 00 a.m. à midi et de 12 h 30 p.m.
à 4 h 30 p.m.

ARTICLE 17 - SURTEMPS

- 17.01 Tout salarié appelé à exécuter du travail supplémentaire en dehors des heures régulières de la journée de travail est rémunéré à temps et demi ou à temps double, selon le cas.
- 17.02 Tout salarié qui effectue du travail supplémentaire est rémunéré à temps et demi durant les trois (3) premières heures de ce travail supplémentaire.
- 17.03 Tout salarié appelé à effectuer plus de trois (3) heures de travail supplémentaire consécutives dans la même journée de travail est rémunéré au taux de temps double et reçoit un montant de trois dollars cinquante cents (\$3.50) pour prendre un repas.
- 17.04 Tout travail effectué le samedi est payé à temps et demi pour les premières quatre (4) heures de travail. Par la suite il est payé à temps double.
- 17.05 Tout salarié appelé à effectuer du travail le dimanche est rémunéré au taux de temps double.
- 17.06 Le surtemps est offert sur une base volontaire de façon équitable par rotation et en tenant compte de l'ancienneté parmi les salariés réguliers de l'occupation et dans le département où le surtemps est requis. Si aucun des salariés ainsi demandés ne désire travailler, le salarié dans l'occupation concernée ayant le moins d'ancienneté effectue le surtemps. S'il en est empêché pour une raison valable acceptée par la Compagnie, le salarié ayant immédiatement plus d'ancienneté qui lui doit effectuer le travail et ainsi de suite.

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

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

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

ARTICLE 18 - CONGES STATUTAIRES

- 18.01 Les jours suivants sont des fêtes chômées et payées:
1. le Jour de l'An,
 2. le lendemain du Jour de l'An,
 3. le Vendredi Saint,
 4. la Fête de la Reine,
 5. la Saint-Jean Baptiste,
 6. le Jour du Canada,
 7. la Fête du Travail,
 8. le Jour d'Action de Grâces,
 9. la veille du Jour de Noël,
 10. Noël,
 11. le lendemain du Jour de Noël,
 12. la veille du Jour de l'An.
- 18.02 La rémunération payable à tout salarié pour une fête chômée et payée prévue aux paragraphes précédants est l'équivalent de la journée régulière de travail au taux horaire régulier du salarié.
- 18.03 Tout travail exécuté durant les jours de fêtes chômés et payés émunérés aux paragraphes précédants au taux de salaire et demi, en plus du paiement de la fête.
- 18.04 Les salariés réguliers éligibles aux fêtes chômées et payées prévues aux paragraphes précédants reçoivent le paiement prévu au paragraphe 18.03 seulement s'ils ont travaillé la journée de travail qui précède et la journée de travail qui suit les fêtes chômées et payées, sauf s'ils sont en vacances ou s'ils ont obtenu la permission de la Compagnie, ou que suite à une mise à pied, les salariés ont travaillé un journée dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent ou suivent la fête, ou qu'ils fournissent à la Compagnie une preuve acceptable.
- 18.05 Si l'un ou l'autre des jours de fêtes chômées et payées prévus aux paragraphes précédants coïncide avec un jour non ouvrable, la Compagnie doit remplacer tel jour de fête chômée et payée dans les quinze (15) jours précédant ou suivant ladite fête, à une date convenue entre les parties.

ARTICLE 19 - VACANCES PAYEES

- 19.01 Le salarié qui compte moins d'un (1) an de service le premier mai de l'année en cours a droit à une journée de congé payée à son taux régulier alors en vigueur pour chaque

mois complet de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. Cependant, tout salarié régulier ayant droit à moins de cinq (5) jours ouvrables de vacances peut compléter une (1) semaine de calendrier à ses frais.

- 19.02 Le salarié qui compte un (1) an de service le premier mai de l'année en cours a droit à dix (10) jours de vacances payés à son taux régulier de paie alors en vigueur.
- 19.03 Le salarié qui compte quatre (4) ans de service mais moins de dix (10) ans le premier mai de l'année en cours a droit à quinze (15) jours de vacances payés à son taux régulier de paie alors en vigueur.
- 19.04 Le salarié qui compte dix (10) ans de service ou plus le premier mai de l'année en cours a droit à vingt (20) jours de vacances payés à son taux régulier de paie alors en vigueur.
- 19.05 Lors de la cessation d'emploi, un salarié aura droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées mais qu'il n'a pas prises, conformément aux dispositions des paragraphes 19.01, 19.02, 19.03 et 19.04 qui précèdent.
- 19.06 Les salariés fixent, par ordre d'ancienneté dans chaque département, leur choix de vacances entre le premier et le quinze avril de chaque année.
- Les salariés ayant droit à deux (2) semaines ou plus de vacances ont droit à deux (2) semaines consécutives de vacances durant les mois d'été: juin, juillet et août et ils fixent leur choix de ces deux (2) semaines en conséquence.
- Un salarié ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances ne peut prendre plus de trois (3) semaines consécutives de vacances durant les mois d'été. S'il décide de prendre trois (3) semaines consécutives durant les mois d'été ou deux (2) semaines consécutives et une (1) semaine additionnelle à un autre moment durant les mois d'été, il ne pourra faire son choix que lorsque tous les autres salariés ayant droit à des vacances auront fait leur choix de deux (2) semaines consécutives de vacances pour la période des mois d'été.
- Un salarié ayant droit à deux (2) semaines de vacances ou moins peut obtenir une semaine additionnelle de vacances à ses frais, mais après entente avec la Compagnie.
- La Compagnie affiche le choix définitif des vacances le ou avant le 30 avril. Le choix doit être approuvé par la Compagnie.
- 19.07 Avant le départ du salarié pour ses vacances, la Compagnie doit lui payer sa rémunération pour ses vacances.
- 19.08 Si l'un des jours chômés et payés désignés à l'article 18 de la convention survient durant la période de vacances d'un salarié, ce dernier a droit à un jour additionnel de congé après entente avec la Compagnie, ou si le salarié en manifeste le désir au montant prévu pour tel jour chômé à l'article 18 des présentes. Ce montant lui est payé avant son départ pour ses vacances.

- 19.09 Pour qu'un salarié, mis à pied, soit considéré aux fins de l'article 10.01 d) des présentes, un (salarié) doit faire la preuve qu'il n'est pas à l'emploi d'un quelconque autre employeur ou pour son propre compte.
- 19.10 Si un salarié exécute un travail quelconque à la demande expresse de la Compagnie pour le compte de l'Employeur durant la période de vacances cédulée du salarié, ce dernier est rémunéré au taux de temps double en plus de sa paie régulière de vacances.

ARTICLE 20 - CONGES SOCIAUX

- 20.01 En cas de décès dans sa famille immédiate, le salarié a droit à un congé de deuil de trois (3) jours avec paie pour ceux de ces jours qui sont des journées normales de travail cédulées, pourvu qu'il assiste aux funérailles.
- 20.02 Les congés mentionnés au paragraphe précédent se situent de la date du décès à celle des funérailles inclusivement.
- 20.03 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 20.04 On entend par famille immédiate, le conjoint du salarié, ses enfants, son père et sa mère, un frère et une soeur, le conjoint de droit commun.
- 20.05 Dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, de son beau-père et sa belle-mère, de ses grand-parents, l'employé a droit à un jour qui est celui des funérailles si elles ont lieu un jour ouvrable cédulé, pourvu qu'il assiste aux funérailles.
- A l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant: un (1) jour.
- Le salarié peut obtenir un congé additionnel sans paie si la Compagnie y consent.

ARTICLE 21 - CONGES DE MATERNITE

- 21.01 La salariée enceinte peut bénéficier d'un congé sans solde en conformité de l'ordonnance générale no. 17 de la loi sur les normes minimales du travail.
- 21.02 La salariée en congé de maternité peut continuer son assurance-groupe sur la vie et accident-maladie pourvu qu'elle paie ses primes à l'avance mensuellement, toutefois, le Syndicat peut pourvoir au paiement des primes lorsque la salariée néglige de le faire aussi longtemps qu'elle conserve ses droits d'ancienneté.

ARTICLE 22 - ACCIDENT DE TRAVAIL

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

ARTICLE 23 - REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 23.01 La Compagnie maintient en vigueur pour la durée de la présente convention un régime d'assurance collective dont les termes et conditions sont déterminés par les parties. L'adhésion à ce régime est obligatoire pour tous les employés.
- 23.02 La contribution de la Compagnie pour le régime d'assurance collective n'excède pas 50% du coût total de la prime du salarié et pour la durée de la présente convention collective. Le salarié devra payer sa part par déduction de sa paie.

ARTICLE 24 - SALAIRE ET PAIE

- 24.01 Si un salarié se présente au travail à l'heure où son équipe doit normalement commencer le travail et s'il apprend qu'il n'y a pas de travail pour lui, il a droit à une compensation équivalente à son salaire régulier pour quatre (4) heures à la condition qu'il ne refuse pas d'exécuter tout ouvrage disponible qu'on peut lui attribuer. Cette disposition ne s'applique pas en cas de force majeure.

- 24.02 Si un salarié est rappelé au travail après avoir quitté l'usine en dehors des heures de la journée normale de travail, il reçoit un minimum de quatre (4) heures de salaire à temps simple ou temps et demi pour chaque heure qu'il aura travaillée suivant la formule la plus rémunératrice des deux.
- 24.03 Tout salarié assigné temporairement à l'exécution d'un travail, d'une occupation ou classification comportant un taux de salaire supérieur à celui de sa propre classification reçoit le taux de salaire applicable à la classification supérieure.
- Tout salarié affecté temporairement à une classification ou occupation moins rémunérée reçoit son taux de salaire régulier.
- 24.04 Les salaires payés par la Compagnie durant la durée de cette convention collective sont ceux apparaissant à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de cette convention.
- 24.05 La paie est distribuée par chèque chaque semaine, le jeudi au lieu du travail. Si le jeudi est un jour férié, la paie est remise le mercredi.
- 24.06 Les détails suivants sont mentionnés sur l'enveloppe de paie ou sur le talon de chèque détachable:
1. le nom et le prénom du salarié;
 2. la date et la période de paie;
 3. les gains réguliers;
 4. le nombre d'heures régulières;
 5. le nombre d'heures supplémentaires;
 6. le montant brut payé;
 7. les déductions faites;
 8. le montant net payé.

ARTICLE 25 - PERIODE DE REPOS

- 25.01 Il est accordé à tous les salariés un repos équivalent à quinze (15) minutes payées le matin et quinze (15) minutes payées l'après-midi.
- Ce repos durant les heures régulières de travail doit être pris vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

ARTICLE 26 - COMITE DE SECURITE

- 26.01 L'Employeur et le Syndicat forment, dans les trente (30) jours suivant la signature des présentes, un comité paritaire communément reconnu comme étant le comité de sécurité.
- 26.02 Les réunions de ce comité se tiennent sur les lieux de l'Employeur, à la demande de l'une ou l'autre des parties et l'inspection des lieux de l'Employeur se fait au moins une fois tous les trois (3) mois.

ARTICLE 27 - DUREE DE LA CONVENTION

- 27.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur à compter du premier (1er) juillet 1982 et se termine le 30 juin 1984.

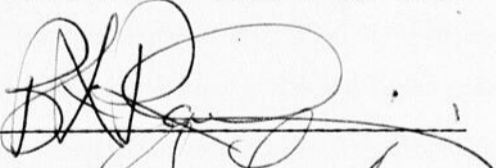
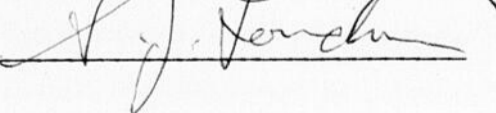
Toutefois, les parties aux présentes s'entendent que les conditions salariales s'appliquent pour la durée de la première (1ère) année de la convention collective exclusivement.

Les parties s'entendent à ce que les négociations relatives au renouvellement des conditions salariales doivent débiter quatre-vingt-dix (90) jours avant l'échéance de la première (1ère) année de la convention.

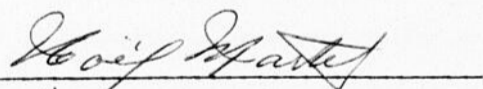
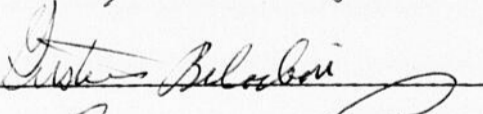
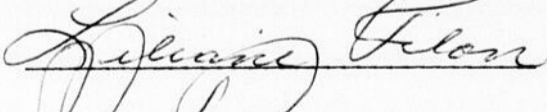
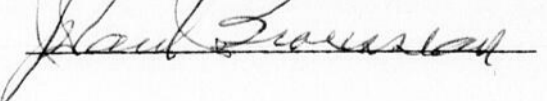
D'un commun accord, les deux parties reconnaissent le droit de grève ou de lock-out aux parties, si celles-ci ne s'entendent pas lors de la négociation des conditions salariales de la deuxième (2ème) année de la présente convention collective et sont subordonnées aux exigences du Code du travail. L'avis de renouvellement ou de l'entente à cette convention est donné par une partie à l'autre, conformément au Code du travail de la province de Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce *2eme* jour de *Juillet* 1982.

LONDON STAMP ET STENCIL CO. LTS.

SYNDICAT DES SALARIES EN ARTS GRAPHIQUES DE MONTREAL (C.S.D.)

A N N E X E "A"

DESSIN	\$ 9.81
TYPOGRAPHIE	9.31
PHOTOCOMPOSITION	10.11
MOULAGE	9.31
GRAVURE	9.31
PHOTOGRAVURE	9.31
ESTAMPES	9.31
MONTAGE DE CLICHES	10.11
PHOTOPOLYMER	9.31
EXPEDITION	7.83
ENTRETIEN	7.98
ROLLAND	10.11
LIVREUR	7.73

CHEF D'EQUIPE

HARRY FLYN	\$1.00
REAL GAMACHE	1.00
CAROLE MORRISSETTE	1.00
ELIE BREST	0.75
RICHARD L'ECUYER	0.60

A N N E X E "B"

APPRENTISSAGE - 3 ANS

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

2^e dépôt

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

entre

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

(ci-après appelée "La Compagnie") d'une Part

et

SYNDICAT DES SALAIRES EN ARTS GRAPHIQUES
DE MONTREAL (C.S.D.)
1259, rue Berri, suite 600
Montréal, Québec

(ci-après appelé "Le Syndicat") d'autre Part

LETTRE REÇUE

OCT 21 1983

CENTRE DE RECHERCHE
ET DE STATISTIQUES
SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 - JURIDICTION

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

ARTICLE 3 - INTERPRETATION

- 3.01 Les dispositions de cette Convention seront lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie d'une clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public n'entraîne pas la nullité de la convention mais seulement de ladite clause qui sera considérée comme non-existante.
- 3.02 Aux fins de la présente convention le genre masculin comprend les deux sexes, à moins qu'il ne soit prévu autrement.

ARTICLE 4 - DEFINITION DES TERMES

- 4.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, à moins que le contexte s'y oppose, les termes suivants signifient:
- "convention": la présente convention collective de travail;
- "salarié": désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour la Compagnie moyennant rémunération;
- "salarié régulier": désigne tout salarié qui a complété la période de probation prévue à l'article 9 de cette convention;
- "salarié en probation": désigne tout salarié qui n'a pas complété la période de probation prévue à l'article 9 des présentes;
- "compagnon": désigne tout salarié qui a terminé l'apprentissage requis pour le métier dans lequel il travaille;

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

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

ARTICLE 5 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL

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

ARTICLE 7 - DROITS DE LA COMPAGNIE

- 7.01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie a le droit de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement et de conduire son entreprise à son gré sujet aux seules restrictions imposées par la Loi ou par la présente convention. La Compagnie conserve tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement restreints par la présente convention.

ARTICLE 8 - ACTIVITES SYNDICALES

- 8.01 Le Syndicat désigne des délégués qui pourront aider les salariés à présenter leurs griefs aux représentants accrédités de la Compagnie, conformément à la procédure de griefs.
- 8.02 Le Syndicat avise la Compagnie de la nomination et du remplacement des officiers du Syndicat et des délégués et ces derniers sont reconnus comme tels par la Compagnie à compter de cet avis.
- 8.03 Le Comité de négociation du Syndicat-est composé de pas plus de trois (3) salariés élus ou autrement nommés par le Syndicat. Le Comité de griefs peut rencontrer la Compagnie aussi souvent que nécessaire.
- 8.04 Pour fins d'application de la convention collective, un membre du Comité de griefs peut accompagner les salariés dans leur sphère d'activités respectives pour présenter leurs plaintes ou griefs aux représentants de la Compagnie, conformément à la procédure de règlement des griefs.
- 8.05 Il est entendu que les membres du Comité de griefs et les délégués doivent effectuer leur travail régulier pour la Compagnie. S'il est nécessaire pour l'un d'eux de s'occuper d'un grief pendant les heures de travail, il peut le faire sans perte de salaire. Il devra avertir au préalable son contremaître avant de quitter son travail. Lorsqu'il reprend son travail régulier, il doit aviser son contremaître de son retour. La même règle s'applique à un employé qui désire consulter son délégué.
- 8.06 Si le Syndicat requiert les services d'un agent d'affaires ou représentant syndical, la Compagnie s'engage à reconnaître cet agent ou représentant syndical et à le recevoir dans ses bureaux sur rendez-vous pour les négociations et le règlement des griefs.
- Lors de rencontres avec les représentants de la Compagnie, l'agent d'affaires ou représentant syndical, peut être accompagné d'un ou de conseillers syndicaux.
- 8.07 La Compagnie convient de désigner un endroit où le Syndicat peut afficher les avis ou communications adressés à ses membres. Il est toutefois convenu que ces avis devront être signés par le président ou un autre officier du Syndicat autorisé à signer.
- 8.08 Les différents avis qui pourront être affichés sont les suivants: avis d'assemblées du Syndicat, avis donnant les nominations du Syndicat, avis donnant les résultats des élections du Syndicat, ou tout autre avis concernant strictement les affaires du Syndicat qui découlent de la présente convention. Tout autre avis doit être accepté par la Compagnie.
- 8.09 Une fois par mois, il y aura rencontre à la Compagnie après les heures de travail entre les officiers du Syndicat et la Compagnie pour discuter et considérer le ou les problèmes d'intérêts communs.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.01 L'ancienneté d'un salarié signifie la durée de son service continu pour le compte de la Compagnie.
- 9.02 L'ancienneté sera reconnue sur une base de départements et d'usine.
- L'ancienneté départementale d'un salarié sera basée sur la longueur de ses services dans son département actuel, et sera un facteur aux fins de promotion, rétrogradation, transfert à l'intérieur du département et mise à pied.
- L'ancienneté d'usine d'un salarié sera basée sur la longueur de ses services avec la Compagnie et sera un facteur en cas de mise à pied et ouverture d'un nouveau département ou d'une nouvelle fonction.
- 9.03 Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié doit d'abord compléter sa période de probation. A la fin de sa période de probation, l'ancienneté du salarié compte à partir de la date de son embauchage. La période de probation est de trois (3) mois de la date d'embauchage. Durant la période de probation, la Compagnie peut mettre fin à l'emploi de tout salarié.
- 9.04 Un salarié qui n'a pas complété sa période de probation n'a aucun recours en vertu de cette convention, sauf en ce qui a trait au taux de salaire ainsi qu'aux heures de travail.
- 9.05 Aux fins de cet article, les départements ci-dessous mentionnés sont reconnus:
- 1) département de dessin - art department;
 - 2) typographie - typesetting;
 - 3) moulage - vulcanizing;
 - 4) gravure - engraving;
 - 5) photogravure - photo-engraving;
 - 6) montage d'étampes - rubber stamp department;
 - 7) montage de clichés et spécifications - die mounting and specs;
 - 8) photopolymer;
 - 9) entretien - maintenance;
 - 10) expédition et livraison - shipping and delivery;
 - 11) photocomposition - photocomposing.
- Les nouveaux départements qui seront créés par la Compagnie et qui tombent sous la juridiction du certificat d'accréditation s'ajouteront aux listes des départements ci-haut mentionnés.
- 9.06 Les listes d'ancienneté de chaque département et des révisions subséquentes à tous les six (6) mois seront affichées sur le tableau d'affichage durant deux (2) semaines. La date d'ancienneté d'un salarié est sujette à ajustement, s'il est établi qu'elle est inexacte. La contestation de la date d'ancienneté peut se faire par grief.

- 9.07 Les promotions et les rétrogradations seront déterminées par la Compagnie par département sur la base suivante:
- a) l'ancienneté;
 - b) l'habileté à remplir les exigences normales de la tâche.

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

- 9.08 La Compagnie convient d'afficher des avis des postes vacants ou nouvellement créés qui amènent des promotions ou des transferts permanents dans le département où ils se produisent et ceci pendant trois (3) jours ouvrables complets avant que la vacance ne soit remplie de façon permanente. Durant cette période, les applications écrites seront remplies en accord avec les dispositions applicables au paragraphe 9.07. Un officier du Syndicat peut poser la candidature d'un salarié absent. Il est entendu toutefois qu'aucun transfert ne se fera effectivement tant que la Compagnie n'aura pu trouver un remplaçant convenable pour le salarié qui doit être transféré. Le salarié ainsi transféré aura droit à une période d'entraînement de trente (30) jours de travail. S'il ne peut se qualifier au cours de cette période ou s'il le désire il retournera à son occupation antérieure.

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

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

ARTICLE 10 - PERTE D'ANCIENNETE

- 10.01 Un salarié perd ses droits d'ancienneté:
- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;

- b) lorsqu'il est congédié pour juste cause;
- c) lorsqu'il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de son avis de rappel;
- d) lorsqu'il n'est pas rappelé au travail pour une période de douze (12) mois consécutifs de la date de sa mise à pied ou pour une période excédant son ancienneté à la date du début de son absence si elle est inférieure;
- e) lorsqu'il est absent pour maladie ou accident pour une période de douze (12) mois ou pour une période excédant son ancienneté à la date du début de son absence pour maladie, si elle est inférieure, dans le cas des salariés ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté. Pour ceux ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté, la période ci-haut mentionnée est dix-huit (18) mois.

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

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

ARTICLE 11 - MISE A PIED, DEPART ET RAPPEL

11.01 Mise à pied:

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

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

11.02 a) Réembauchage:

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

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

ARTICLE 12 - DISCRIMINATION

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

ARTICLE 13 - GREVE ET LOCK-OUT

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

ARTICLE 14 - PROCEDURE DE GRIEFS

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

- 14.04 Deuxième étape:
- Si le salarié concerné ou le Syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue par le contremaître ou son remplaçant ou en l'absence de décision, il soumet, accompagné d'un des membres du Comité de griefs ou d'un représentant syndical, le grief au directeur du personnel ou à son remplaçant et ce dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la décision par le contremaître ou son remplaçant.
- 14.05 Le directeur du personnel ou son représentant a cinq (5) jours ouvrables pour rendre sa décision par écrit au Comité de griefs. Durant ce délai, il convoque une réunion avec le salarié concerné et les membres du Comité de griefs du Syndicat qui peuvent être accompagnés d'un représentant ou agent d'affaires du Syndicat, afin de discuter plus à fond du grief et de trouver un règlement au grief.
- 14.06 Grief collectif:
- Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble à partir de la deuxième étape afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.
- 14.07 Entente:
- Tout règlement à intervenir à la suite de grief ou de plainte doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et la Compagnie. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause.

ARTICLE 15 - ARBITRAGE

- 15.01 A défaut de décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ladite rencontre ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de la Compagnie, le grief peut être soumis à l'arbitrage mais s'il est soumis à l'arbitrage, il doit l'être dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent ladite rencontre ou la décision de la Compagnie, à défaut de quoi le grief est considéré comme réglé ou abandonné.
- 15.02 Dans les délais prévus à l'article 15.01 les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 88 du Code du travail.
- La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du travail et de la main d'oeuvre, doit informer par écrit et promptement l'autre partie.
- 15.03 Pouvoirs de l'arbitre:
1. L'arbitre est le maître de la procédure. Il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir soit de confirmer, soit d'annuler la décision de la

Compagnie non conforme aux dispositions de la convention. Il peut prendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou tout autre salarié à la suite d'une violation de la convention.

2. Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:
 - a) maintenir, annuler ou modifier la décision de la Compagnie ou y substituer toute décision jugée équitable;
 - b) réinstaller le salarié dans tous ses droits et d'ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la mesure disciplinaire. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de la mesure disciplinaire, le salaire ainsi gagné doit être déduit;
 - c) rendre toute décision équitable dans les circonstances.
3. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

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

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures

du lundi au vendredi et répartie comme suit:

de 8 h 00 a.m. à midi et de 1 h 00 p.m. à 5 h 00 p.m.
le vendredi de 8 h 00 a.m. à midi et de 12 h 30 p.m.
à 4 h 30 p.m.

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

de 9 h 00 a.m. à midi et de 1 h 00 p.m. à 5 h 00 p.m.
le vendredi de 9 h 00 a.m. à midi et de 12 h 30 p.m.
à 4 h 30 p.m.

ARTICLE 17 - SURTEMPS

- 17.01 Tout salarié appelé à exécuter du travail supplémentaire en dehors des heures régulières de la journée de travail est rémunéré à temps et demi ou à temps double, selon le cas.
- 17.02 Tout salarié qui effectue du travail supplémentaire est rémunéré à temps et demi durant les trois (3) premières heures de ce travail supplémentaire.
- 17.03 Tout salarié appelé à effectuer plus de trois (3) heures de travail supplémentaire consécutives dans la même journée de travail est rémunéré au taux de temps double et reçoit un montant de trois dollars cinquante cents (\$3.50) pour prendre un repas.
- 17.04 Tout travail effectué le samedi est payé à temps et demi pour les premières quatre (4) heures de travail. Par la suite il est payé à temps double.
- 17.05 Tout salarié appelé à effectuer du travail le dimanche est rémunéré au taux de temps double.
- 17.06 Le surtemps est offert sur une base volontaire de façon équitable par rotation et en tenant compte de l'ancienneté parmi les salariés réguliers de l'occupation et dans le département où le surtemps est requis. Si aucun des salariés ainsi demandés ne désire travailler, le salarié dans l'occupation concernée ayant le moins d'ancienneté effectue le surtemps. S'il en est empêché pour une raison valable acceptée par la Compagnie, le salarié ayant immédiatement plus d'ancienneté qui lui doit effectuer le travail et ainsi de suite.
- Le surtemps en dehors d'une occupation régulière est offert également sur une base volontaire de façon équitable par rotation et en tenant compte de l'ancienneté parmi tous les salariés de l'usine. Si aucun d'eux ne désire travailler, le salarié ayant le moins d'ancienneté effectue le surtemps à moins de raison valable acceptée par la Compagnie. En ce cas, le salarié ayant immédiatement le plus d'ancienneté que lui doit effectuer le travail et ainsi de suite.

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

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

ARTICLE 18 - CONGES STATUTAIRES

- 18.01 Les jours suivants sont des fêtes chômées et payées:
1. le Jour de l'An,
 2. le lendemain du Jour de l'An,
 3. le Vendredi Saint,
 4. la Fête de la Reine,
 5. la Saint-Jean Baptiste,
 6. le Jour du Canada,
 7. la Fête du Travail,
 8. le Jour d'Action de Grâces,
 9. la veille du Jour de Noël,
 10. Noël,
 11. le lendemain du Jour de Noël,
 12. la veille du Jour de l'An.
- 18.02 La rémunération payable à tout salarié pour une fête chômée et payée prévue aux paragraphes précédants est l'équivalent de la journée régulière de travail au taux horaire régulier du salarié.
- 18.03 Tout travail exécuté durant les jours de fêtes chômés et payés émunérés aux paragraphes précédants au taux de salaire et demi, en plus du paiement de la fête.
- 18.04 Les salariés réguliers éligibles aux fêtes chômées et payées prévues aux paragraphes précédants reçoivent le paiement prévu au paragraphe 18.03 seulement s'ils ont travaillé la journée de travail qui précède et la journée de travail qui suit les fêtes chômées et payées, sauf s'ils sont en vacances ou s'ils ont obtenu la permission de la Compagnie, ou que suite à une mise à pied, les salariés ont travaillé un journée dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent ou suivent la fête, ou qu'ils fournissent à la Compagnie une preuve acceptable.
- 18.05 Si l'un ou l'autre des jours de fêtes chômées et payées prévus aux paragraphes précédants coïncide avec un jour non ouvrable, la Compagnie doit remplacer tel jour de fête chômée et payée dans les quinze (15) jours précédant ou suivant ladite fête, à une date convenue entre les parties.

ARTICLE 19 - VACANCES PAYEES

- 19.01 Le salarié qui compte moins d'un (1) an de service le premier mai de l'année en cours a droit à une journée de congé payée à son taux régulier alors en vigueur pour chaque

mois complet de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. Cependant, tout salarié régulier ayant droit à moins de cinq (5) jours ouvrables de vacances peut compléter une (1) semaine de calendrier à ses frais.

- 19.02 Le salarié qui compte un (1) an de service le premier mai de l'année en cours a droit à dix (10) jours de vacances payés à son taux régulier de paie alors en vigueur.
- 19.03 Le salarié qui compte quatre (4) ans de service mais moins de dix (10) ans le premier mai de l'année en cours a droit à quinze (15) jours de vacances payés à son taux régulier de paie alors en vigueur.
- 19.04 Le salarié qui compte dix (10) ans de service ou plus le premier mai de l'année en cours a droit à vingt (20) jours de vacances payés à son taux régulier de paie alors en vigueur.
- 19.05 Lors de la cessation d'emploi, un salarié aura droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées mais qu'il n'a pas prises, conformément aux dispositions des paragraphes 19.01, 19.02, 19.03 et 19.04 qui précèdent.
- 19.06 Les salariés fixent, par ordre d'ancienneté dans chaque département, leur choix de vacances entre le premier et le quinze avril de chaque année.
- Les salariés ayant droit à deux (2) semaines ou plus de vacances ont droit à deux (2) semaines consécutives de vacances durant les mois d'été: juin, juillet et août et ils fixent leur choix de ces deux (2) semaines en conséquence.
- Un salarié ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances ne peut prendre plus de trois (3) semaines consécutives de vacances durant les mois d'été. S'il décide de prendre trois (3) semaines consécutives durant les mois d'été ou deux (2) semaines consécutives et une (1) semaine additionnelle à un autre moment durant les mois d'été, il ne pourra faire son choix que lorsque tous les autres salariés ayant droit à des vacances auront fait leur choix de deux (2) semaines consécutives de vacances pour la période des mois d'été.
- Un salarié ayant droit à deux (2) semaines de vacances ou moins peut obtenir une semaine additionnelle de vacances à ses frais, mais après entente avec la Compagnie.
- La Compagnie affiche le choix définitif des vacances le ou avant le 30 avril. Le choix doit être approuvé par la Compagnie.
- 19.07 Avant le départ du salarié pour ses vacances, la Compagnie doit lui payer sa rémunération pour ses vacances.
- 19.08 Si l'un des jours chômés et payés désignés à l'article 18 de la convention survient durant la période de vacances d'un salarié, ce dernier a droit à un jour additionnel de congé après entente avec la Compagnie, ou si le salarié en manifeste le désir au montant prévu pour tel jour chômé à l'article 18 des présentes. Ce montant lui est payé avant son départ pour ses vacances.

- 19.09 Pour qu'un salarié, mis à pied, soit considéré aux fins de l'article 10.01 d) des présentes, un (salarié) doit faire la preuve qu'il n'est pas à l'emploi d'un quelconque autre employeur ou pour son propre compte.
- 19.10 Si un salarié exécute un travail quelconque à la demande expresse de la Compagnie pour le compte de l'Employeur durant la période de vacances cédulée du salarié, ce dernier est rémunéré au taux de temps double en plus de sa paie régulière de vacances.

ARTICLE 20 - CONGES SOCIAUX

- 20.01 En cas de décès dans sa famille immédiate, le salarié a droit à un congé de deuil de trois (3) jours avec paie pour ceux de ces jours qui sont des journées normales de travail cédulées, pourvu qu'il assiste aux funérailles.
- 20.02 Les congés mentionnés au paragraphe précédent se situent de la date du décès à celle des funérailles inclusivement.
- 20.03 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 20.04 On entend par famille immédiate, le conjoint du salarié, ses enfants, son père et sa mère, un frère et une soeur, le conjoint de droit commun.
- 20.05 Dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, de son beau-père et sa belle-mère, de ses grand-parents, l'employé a droit à un jour qui est celui des funérailles si elles ont lieu un jour ouvrable cédulé, pourvu qu'il assiste aux funérailles.
- A l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant: un (1) jour.
- Le salarié peut obtenir un congé additionnel sans paie si la Compagnie y consent.

ARTICLE 21 - CONGES DE MATERNITE

- 21.01 La salariée enceinte peut bénéficier d'un congé sans solde en conformité de l'ordonnance générale no. 17 de la loi sur les normes minimales du travail.
- 21.02 La salariée en congé de maternité peut continuer son assurance-groupe sur la vie et accident-maladie pourvu qu'elle paie ses primes à l'avance mensuellement, toutefois, le Syndicat peut pourvoir au paiement des primes lorsque la salariée néglige de le faire aussi longtemps qu'elle conserve ses droits d'ancienneté.

ARTICLE 22 - ACCIDENT DE TRAVAIL

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

ARTICLE 23 - REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 23.01 La Compagnie maintient en vigueur pour la durée de la présente convention un régime d'assurance collective dont les termes et conditions sont déterminés par les parties. L'adhésion à ce régime est obligatoire pour tous les employés.
- 23.02 La contribution de la Compagnie pour le régime d'assurance collective n'excède pas 50% du coût total de la prime du salarié et pour la durée de la présente convention collective. Le salarié devra payer sa part par déduction de sa paie.

ARTICLE 24 - SALAIRE ET PAIE

- 24.01 Si un salarié se présente au travail à l'heure où son équipe doit normalement commencer le travail et s'il apprend qu'il n'y a pas de travail pour lui, il a droit à une compensation équivalente à son salaire régulier pour quatre (4) heures à la condition qu'il ne refuse pas d'exécuter tout ouvrage disponible qu'on peut lui attribuer. Cette disposition ne s'applique pas en cas de force majeure.

- 24.02 Si un salarié est rappelé au travail après avoir quitté l'usine en dehors des heures de la journée normale de travail, il reçoit un minimum de quatre (4) heures de salaire à temps simple ou temps et demi pour chaque heure qu'il aura travaillée suivant la formule la plus rémunératrice des deux.
- 24.03 Tout salarié assigné temporairement à l'exécution d'un travail, d'une occupation ou classification comportant un taux de salaire supérieur à celui de sa propre classification reçoit le taux de salaire applicable à la classification supérieure.
- Tout salarié affecté temporairement à une classification ou occupation moins rémunérée reçoit son taux de salaire régulier.
- 24.04 Les salaires payés par la Compagnie durant la durée de cette convention collective sont ceux apparaissant à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de cette convention.
- 24.05 La paie est distribuée par chèque chaque semaine, le jeudi au lieu du travail. Si le jeudi est un jour férié, la paie est remise le mercredi.
- 24.06 Les détails suivants sont mentionnés sur l'enveloppe de paie ou sur le talon de chèque détachable:
1. le nom et le prénom du salarié;
 2. la date et la période de paie;
 3. les gains réguliers;
 4. le nombre d'heures régulières;
 5. le nombre d'heures supplémentaires;
 6. le montant brut payé;
 7. les déductions faites;
 8. le montant net payé.

ARTICLE 25 - PERIODE DE REPOS

- 25.01 Il est accordé à tous les salariés un repos équivalent à quinze (15) minutes payées le matin et quinze (15) minutes payées l'après-midi.

Ce repos durant les heures régulières de travail doit être pris vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

ARTICLE 26 - COMITE DE SECURITE

- 26.01 L'Employeur et le Syndicat forment, dans les trente (30) jours suivant la signature des présentes, un comité paritaire communément reconnu comme étant le comité de sécurité.
- 26.02 Les réunions de ce comité se tiennent sur les lieux de l'Employeur, à la demande de l'une ou l'autre des parties et l'inspection des lieux de l'Employeur se fait au moins une fois tous les trois (3) mois.

ARTICLE 27 - DUREE DE LA CONVENTION

- 27.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur à compter du premier (1er) juillet 1982 et se termine le 30 juin 1984.

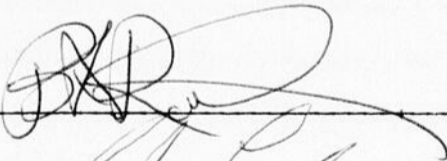
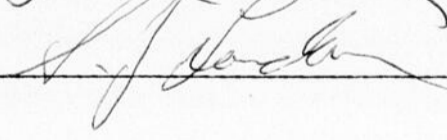
Toutefois, les parties aux présentes s'entendent que les conditions salariales s'appliquent pour la durée de la première (1ère) année de la convention collective exclusivement.

Les parties s'entendent à ce que les négociations relatives au renouvellement des conditions salariales doivent débiter quatre-vingt-dix (90) jours avant l'échéance de la première (1ère) année de la convention.

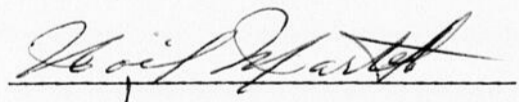
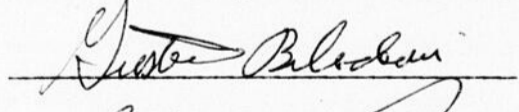
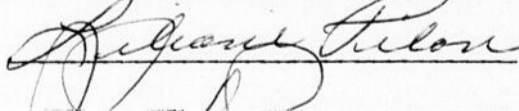
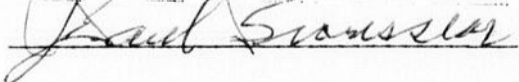
D'un commun accord, les deux parties reconnaissent le droit de grève ou de lock-out au parties, si celles-ci ne s'entendent pas lors de la négociation des conditions salariales de la deuxième (2ème) année de la présente convention collective et sont subordonnées aux exigences du Code du travail. L'avis de renouvellement ou de l'entente à cette convention est donné par un partie à l'autre, conformément au Code du travail de la province de Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce *2ème* jour de *Juillet* 1982.

LONDON STAMP ET STENCIL CO. LTS.

SYNDICAT DES SALARIES EN ARTS GRAPHIQUES DE MONTREAL (C.S.D.)

A N N E X E "A"

DESSIN	\$ 9.81
TYPOGRAPHIE	9.31
PHOTOCOMPOSITION	10.11
MOULAGE	9.31
GRAVURE	9.31
PHOTOGRAVURE	9.31
ESTAMPES	9.31
MONTAGE DE CLICHES	10.11
PHOTOPOLYMER	9.31
EXPEDITION	7.83
ENTRETIEN	7.98
ROLLAND	10.11
LIVREUR	7.73

CHEF D'EQUIPE

HARRY FLYN	\$1.00
REAL GAMACHE	1.00
CAROLE MORRISSETTE	1.00
ELIE BREST	0.75
RICHARD L'ECUYER	0.60

A N N E X E "B"

APPRENTISSAGE - 3 ANS

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