





Gouvernement du Québec  
Ministère du Travail  
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

7874-82

Dépôt N°:

8608017

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 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-4908-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-07-10	86-07-15		86-01-01	87-12-31	19

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Int. des Communications Graphiques loc. 555 Mt1 CTC FTQ CTM Att: M. Gilbert Héту 8440 rue St-Laurent, ste 301 Montréal, QC. H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Stanmont Inc 620 rue Cathcart, ste 720 Montréal, QC. H3B 1M1 <i>Non page Convention</i>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. Mêmes et 2700 Rachel E. Mt1 Région <u>06-06</u> Activité <u>2860 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

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

- Prenez note qu'une convention collective se terminant le: 87,12-31 a déjà été déposée sous "Mémoire d'entente".

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/dg	86-08-15

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

003 (094) RECHERCHE

EMPLOYÉS DE BUREAU

DU: 1ER JANVIER 1986  
AU: 31 DÉCEMBRE 1987

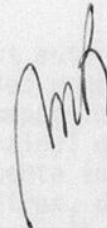
3141 01 01

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

STANMONT INC.,  
2700, RACHEL EST  
MONTRÉAL (QUÉBEC)  
H1L 1S7

86 JAN -5 13:57



ET LE

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES  
LOCAL 555 MONTREAL  
8440, BOULEVARD ST-LAURENT, SUITE 301  
MONTRÉAL, (QUÉBEC)  
H2P 2M5

EMPLOYÉS DE BUREAU

DU: 1ER JANVIER 1986  
AU: 31 DÉCEMBRE 1987

3141	01	01
------	----	----

PRÉAMBULE

Il est convenu par et entre:

STANMONT INC.,  
(Département des employés de bureau)

ci-après appelée la «Compagnie»

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES  
LOCAL 555 MONTRÉAL

ce qui suit:

Attendu que les parties contractantes sont dûment autorisées à conclure une Convention Collective régissant les conditions de travail dans l'unité de négociations de la Compagnie mentionnée ci-dessus, cette Convention Collective, ainsi que les ententes auxquelles elle réfère, expriment l'entente intégrale entre les parties en regard des heures, des salaires, de la procédure de grief et des autres conditions de travail.

ARTICLE 1 - DROITS DE LA DIRECTION

- 1.03      Aucun avertissement disciplinaire motivé donné à un employé ne pourra contribuer à provoquer une autre action disciplinaire contre lui après l'écoulement d'une période de douze (12) mois, suivant la date de signification du premier avis.

#### ARTICLE 4 - DÉFINITIONS

4.04 Biffer et remplacer par:

Un «expéditeur» est celui qui, entre autre, emballe les produits finis, prépare l'étiquetage, les feuilles de connaissance, les épreuves à report, le maintien des filières, aide à la réception et accomplit tout travail relatif à l'expédition sans distinction de département.

4.05 Biffer

4.06 Biffer et remplacer par:

Un «préposé aux commandes» est celui qui est responsable de la réception des commandes venant des vendeurs, des clients ou des travaux apportés par le service de livraison. Son travail consiste entre autre, à remplir le dossier, écrire les fiches de travail, répondre au téléphone, maintenir à jour les filières de film, et s'assurer que le produit fini soit conforme à ses instructions, contrôle les livraisons et participe à la bonne marche de l'expédition en général.

4.07 Biffer

4.12 Un «maintenance générale et réceptionnaire» est celui qui, entre autre, accomplit l'entretien général de la bâtisse et de l'équipement en plus de procéder au chargement et au déchargement des véhicules, reçoit et distribue les fournitures aux services appropriés. Assister l'expéditeur lors d'un surplus de travail dans ce domaine.

Les heures de travail pour le «maintenance générale et réceptionnaire» sont de quarante (40) heures par semaine.

Les heures de travail pour «expéditeur» et «préposé aux commandes» sont de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine.

ARTICLE 5 - ATELIER SYNDICAL

- 5.01      b) La Compagnie convient de s'adresser au bureau du Syndicat lorsqu'elle aura besoin d'employés.

ARTICLE 6 - PRÉCOMPTE

- 6.01 a) Comme condition d'emploi, la Compagnie devra déduire hebdomadairement du salaire de chaque employé couvert par cette Convention, un montant fixe qui aura été déterminé par le Syndicat.
- b) La Compagnie devra, de plus, retenir sur le salaire de tout autre employé faisant partie de l'unité de négociations, pour laquelle le Syndicat a été accrédité, un montant égal à celui prévu à cet Article.
- 6.02 Texte de la Convention actuelle.
- 6.03 L'autorisation écrite de l'employé sur les retenues ne sera révoquée que sur avis écrit de l'employé, donné à la Compagnie, entre le 90ième et le 60ième jour qui précèdent l'expiration de telle Compagnie et ne deviendra en vigueur qu'à l'expiration de telle Convention.
- 6.04 Texte de la Convention actuelle
- 6.05 Retiré par le Syndicat
- 6.06 Devient 6.05 avec le texte de la Convention actuelle.

ARTICLE 16 - PÉRIODE DE REPAS

- 16.01 Une allocation pour repas est allouée au chauffeur-livreur (2ième équipe). Cette allocation est de six dollars (\$6.00) par jour travaillé, en raison de travail ininterrompu et de période de repas prise à des heures irrégulières.

ARTICLE 21 - MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT

À l'occasion d'une mise à pied, un employé sera considéré à tous égards, comme étant un employé de la Compagnie, sauf qu'il ne recevra pas de salaire. Dans le cas d'une cessation d'emploi, toutes les cotisations requises en vertu de la présente convention continueront à être versées pour son compte pour chaque semaine de salaire qui lui sera payé.

ARTICLE 25 - CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL

25.01 Ajouter à la fin du 1er paragraphe les mots suivants:

«et de ses enfants».

25.02 Enlever les mots suivants:

«le fils, la fille».

ARTICLE 27 - VACANCES

- 27.04 a) Tel quel
- b) Chaque employé qui a complété six (6) années au service de la Compagnie, en 1987, recevra quatre (4) semaines de vacances etc...
- c) Tel que le paragraphe c) actuel, en biffant «1985».
- d) Chaque employé qui a complété quinze (15) années au service de la Compagnie, en 1987, recevra cinq (5) semaines de vacances etc...

ARTICLE 29 - SALAIRES

29.01 Les salaires de base de tous les employés visés par cette Convention seront tels que prévus ci-après:

<u>CONCIERGE</u>	<u>Date d'embauche</u>	<u>1er anniversaire</u>	<u>2ième anniversaire</u>	<u>3ième anniversaire</u>
------------------	------------------------	-------------------------	---------------------------	---------------------------

1er jan. 86	\$ 5.90			
-------------	---------	--	--	--

1er jan. 87	\$ 6.20			
-------------	---------	--	--	--

MAINTENANCE GÉNÉRALE ET RECEPTIONNAIRE

1er jan. 86	\$ 7.25			
-------------	---------	--	--	--

1er jan. 87	\$ 7.61			
-------------	---------	--	--	--

MESSAGER

1er jan. 86	\$250.01	\$257.08	\$264.14	\$271.22
-------------	----------	----------	----------	----------

1er jan. 87	\$262.51	\$269.93	\$277.35	\$284.78
-------------	----------	----------	----------	----------

CHAUFFEUR-LIVREUR

1er jan. 86	\$285.34	\$299.47	\$313.61	\$327.75
-------------	----------	----------	----------	----------

1er jan. 87	\$299.61	\$314.44	\$329.29	\$344.14
-------------	----------	----------	----------	----------

CHAUFFEUR-LIVREUR (2ième équipe)

1er jan. 86	\$302.70	\$316.84	\$330.97	\$345.10
-------------	----------	----------	----------	----------

1er jan. 87	\$317.84	\$332.68	\$347.52	\$362.36
-------------	----------	----------	----------	----------

EXPÉDITEUR

1er jan. 86	\$242.95	\$250.01	\$257.08	\$264.14
-------------	----------	----------	----------	----------

3 mars 86	\$257.25	\$267.75	\$278.25	\$288.75
-----------	----------	----------	----------	----------

1er jan. 87	\$270.11	\$281.14	\$292.16	\$303.19
-------------	----------	----------	----------	----------

PRÉPOSÉS AUX COMMANDES

1er jan. 86	\$292.40	\$306.55	\$320.67	\$334.80
-------------	----------	----------	----------	----------

3 mars 86	\$308.15	\$322.30	\$336.42	\$350.55
-----------	----------	----------	----------	----------

1er jan. 87	\$323.56	\$338.42	\$353.24	\$368.08
-------------	----------	----------	----------	----------

ARTICLE 29 - SALAIRES (Suite)

	<u>Date</u> <u>d'embauche</u>	<u>1er</u> <u>anniversaire</u>	<u>2ième</u> <u>anniversaire</u>	<u>3ième</u> <u>anniversaire</u>
<u>COMMIS DE SERVICE</u>				
1er jan. 86	\$300.09	\$319.95	\$345.65	\$380.71
1er jan. 87	\$315.09	\$335.95	\$362.93	\$399.75
<u>COMMIS DE BUREAU</u>				
1er jan. 86	\$271.22	\$292.40	\$313.61	\$334.80
1er jan. 87	\$284.78	\$307.02	\$329.29	\$351.54
<u>STANDARDISTE-RÉCEPTIONNISTE</u>				
1er jan. 86	\$250.01	\$271.22	\$292.40	\$313.61
1er jan. 87	\$262.51	\$284.78	\$307.02	\$329.29
<u>PRÉPOSÉ AUX COMMANDES ET EXPÉDITIONS (2ième équipe)</u>				
1er jan. 86	\$433.73	\$447.87	\$462.00	\$476.14
1er jan. 87	\$455.42	\$470.26	\$485.10	\$499.95

ARTICLE 30 - PAIEMENT EN ARGENT

30.01 Les salaires seront payés en argent, par chèque négociable ou par système bancaire. La fréquence de paiement courante sera maintenue pour la durée de la Convention.

ARTICLE 32 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 32.01 Cette Convention lie les parties et demeure en vigueur à compter du 1er janvier 1986 jusqu'au 31 décembre 1987 et elle se renouvelle d'année en année par la suite, à moins que l'une des parties avise, par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent la date d'expiration, l'autre partie, de son intention de mettre fin à la Convention ou d'en modifier les dispositions.
- 32.02 Lorsqu'un avis de modifier la Convention est signifié, les dispositions de la Convention Collective demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle Convention Collective ne soit signé ou que le droit à la grève ou au lock-out ne soit acquis, selon ce qui survient en premier, avec l'entente qu'à ce stade, la Convention prendra fin.

Signé ce 17 jour de avril 1986

POUR LA COMPAGNIE:  
STANMONT INC.,  
(Départ. des employés de bureau)

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL  
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES  
LOCAL 555 MONTREAL

*André Poirier*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Guy St. Radette*  
*Ricardo Sebastian*  
*Paul Joubin*  
\_\_\_\_\_

POUR LE CONSEIL PATRONAL DE  
L'IMPRIMERIE DU CANADA:

*JM Metthé*  
Jean-Marc Metthé



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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-4908-03</b>
<b>Date</b>	Signature: <b>86-04-17</b>	Réception: <b>86-05-05</b>	Durée	Du: <b>86-01-01</b>	Au: <b>87-12-31</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective: <b>19</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. Intern. des communications Graphiques local 555 Montréal CTC FTQ CTM</b> <b>Att: Pierre A. Du Moulin</b> <b>8440 St-Laurent ste 301</b> <b>Montréal, Québec H2P 2M5</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Stannont Inc.</b> <b>2700 Rachel est</b> <b>Montréal, Québec</b> <b>H1L 1S7</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>2960(5)</u> Affiliation: <u>07</u>

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**

Dans votre dossier au Ministère l'adresse de l'employeur figure comme suit:  
 620 rue Cathcart suite 720 Montréal Québec H3B 1M1 Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative Merci.  
 Convention collective déposée sous "Mémoire d'entente"

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <b>Pierrette David/ms</b>	Date: <b>86-05-16</b>

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

003 (094)

RECHERCHE

EMPLOYÉS DE BUREAU  
 DU: 1ER JANVIER 1986  
 AU: 31 DÉCEMBRE 1987

4908-03

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

STANMONT INC.,  
2700, RACHEL EST  
MONTRÉAL (QUÉBEC)  
H1L 1S7

ET LE

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES  
LOCAL 555 MONTREAL  
8440, BOULEVARD ST-LAURENT, SUITE 301  
MONTRÉAL, (QUÉBEC)  
H2P 2M5

POST  
MONTREAL  
MESSAGERS

pp

86 JUL 15 14:09

DU: 1ER JANVIER 1986

AU: 31 DÉCEMBRE 1987

EMPLOYÉS DE BUREAU

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
	PRÉAMBULE	
1	DROITS DE LA DIRECTION	1
2	JURIDICTION	2
3	EXCLUSIONS	3
4	DÉFINITIONS	4
5	ATELIER SYNDICAL	6
6	PRÉCOMPTE (DÉDUCTIONS À LA SOURCE)	7
7	DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT	8
8	ACCÈS AUX ATELIERS	9
9	TABLEAU D'AFFICHAGE	10
10	COMITÉ LOCAL PATRONAL-SYNDICAL	11
11	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	12
12	AUCUNE DISCRIMINATION	15
13	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	16
14	ACTION DE L'ÉQUIPEMENT	17
15	HEURES DE TRAVAIL	18
16	PÉRIODE DE REPAS	19
17	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	20
18	RAPPEL AU TRAVAIL	22
19	PAIE DE PRÉSENCE	23
20	DÉDUCTIONS POUR RETARD AU TRAVAIL	24
21	MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT	25
22	NI GRÈVE NI LOCK-OUT	26
23	LIGNES DE PIQUETAGE	27
24	SERVICE JUDICIAIRE	28
25	CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL	29
26	JOURS DE CONGÉ	30
27	VACANCES	32
28	AVANTAGES SOCIAUX	35
29	SALAIRES	36
30	PAIEMENT EN ARGENT	38
31	VALIDITÉ	39
32	DURÉE DE LA CONVENTION	40
	SIGNATURES	41

PREAMBULE

Il est convenu par et entre:

STANMONT INC.,  
(Département des employés de bureau)

ci-après appelée la «Compagnie»

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES  
LOCAL 555 MONTRÉAL

ce qui suit:

Attendu que les parties contractantes sont dûment autorisées à conclure une Convention Collective régissant les conditions de travail dans l'unité de négociations de la Compagnie mentionnée ci-dessus, cette Convention Collective, ainsi que les ententes auxquelles elle réfère, expriment l'entente intégrale entre les parties en regard des heures, des salaires, de la procédure de grief et des autres conditions de travail.

ARTICLE 1 - DROITS DE LA DIRECTION

- 1.01 D'un commun accord, la Compagnie et les employés reconnaissent que les fonctions usuelles de direction sont, par les présentes, conservées et retenues par la Compagnie, et que, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, toutes les dispositions de cette Convention n'ont d'autre but que d'énoncer et de clarifier les droits, devoirs, privilèges et prérogatives de chacune des parties contractantes ainsi que d'établir et de définir leurs responsabilités respectives.
- 1.02 Les employés reconnaissent que c'est la fonction exclusive de la direction de chaque atelier de:
- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité,
  - b) embaucher, congédier, classer, promouvoir, rétrograder, imposer des sanctions disciplinaires aux employés pourvu qu'une plainte de promotion ou de rétrogradation discriminatoire ou de congédiement ou sanction disciplinaire sans motif raisonnable puisse être l'objet d'un grief qui sera traité de la façon ci-prévue,
  - c) d'une manière générale, de diriger l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie est engagée, et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, (de déterminer le nombre et l'emplacement des ateliers, les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les cédules de production les genres et emplacements de machinerie et d'outillage à être utilisés, les procédés de fabrication et de montage, la conception et la présentation (engineering and design) de ses produits et le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits fabriqués) les méthodes d'administration et de comptabilisation.
- 1.03 Aucun avertissement disciplinaire motivé donné à un employé ne pourra contribuer à provoquer une autre action disciplinaire contre lui après l'écoulement d'une période de douze (12) mois, suivant la date de signification du premier avis.

ARTICLE 2 - JURIDICTION

- 2.01 Cette Convention concerne et régit tous les employés salariés au sens du Code du Travail à l'exception des vendeurs et de ceux déjà accrédités.
- 2.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat International des Communications comme seul et unique agent négociateur pour tous les employés tels que définis dans le paragraphe 2.01 ci-dessus sous réserve des exclusions stipulées à l'Article 2 de cette Convention.
- 2.03 La Compagnie consent dorénavant et pendant la durée de cette Convention, et durant la période de négociations pour son renouvellement ou son amendement, à ne signer un contrat avec aucun Syndicat couvrant les opérations et les procédés décrits dans la présente Convention, pourvu que le Syndicat International des Communications Graphiques soit alors en possession d'un certificat d'accréditation concernant ledit travail.
- 2.04 Pour l'application de cette Convention, les départements seront identifiés comme suit:
- (I) Conciergerie
  - (II) Messagerie
  - (III) Service
  - (IV) Clérical

ARTICLE 3 - EXCLUSIONS

3.01 Aux fins d'application de la présente Convention, les employés suivants ne sont pas visés par cette Convention:

Les cadres, les vendeurs, le répartiteur en chef des services des messageries, la directrice du service de la paie et gérante des services de la comptabilité, la gérante du bureau, la secrétaire de direction ainsi que tous les employés salariés déjà accrédités.

ARTICLE 4 - DÉFINITIONS

- 4.01 Un «concierge» est celui qui nettoie les lieux de travail, ce qui consiste entre autre à balayer et laver les planchers, vider les paniers à rebuts, nettoyer les cendriers dans les bureaux, épousseter, balayer les tapis, enlever la neige des entrées de l'édifice ainsi que tout autre travail de conciergerie.
- 4.02 Un «messenger» est celui qui, à pied ou au moyen de transports en commun, livre et cueille les travaux des clients.
- 4.03 Un «chauffeur-livreur» est celui qui livre et cueille les travaux des clients ou autre marchandise avec les véhicules de la Compagnie; il est également tenu de voir au bon état des véhicules en faisant exécuter le travail d'entretien normal, et de garer les véhicules dans un endroit déterminé.
- 4.04 Un «expéditeur» est celui qui, entre autre, emballe les produits finis, prépare l'étiquetage, les feuilles de connaissance, les épreuves à report, le maintien des filières, aide à la réception et accomplit tout travail relatif à l'expédition sans distinction de département.
- 4.05 Un «préposé aux commandes» est celui qui est responsable de la réception des commandes venant des vendeurs, des clients ou des travaux apportés par le service de livraison. Son travail consiste entre autre, à remplir le dossier, écrire les fiches de travail, répondre au téléphone, maintenir à jour les filières de film, et s'assurer que le produit fini soit conforme à ses instructions, contrôle les livraisons et participe à la bonne marche de l'expédition en général.
- 4.06 Un «commis de service et estimation» est celui qui est responsable de la réception des commandes, qui doit préparer les dossiers, remplir les feuilles de travail, tenir le calendrier des presses, faire les estimations et fermer les dossiers pour la facturation. Son travail consiste, entre autre, à contrôler le cheminement des travaux à travers les différentes phases de la fabrication, s'assurer que les travaux soient produits dans les délais fixés et vérifier le produit fini.
- 4.07 Un «commis de bureau» est celui ou celle dont le travail consiste, entre autre, à dactylographier, maintenir des filières, faire la facturation, opérer des écrans cathodiques (CRT) et des imprimantes, et exécuter tout autre travail général de bureau, y compris remplacer la standardiste-réceptionniste au besoin.

ARTICLE 4 - DÉFINITIONS (Suite)

- 4.08 Une «standardiste-réceptionniste» est celle qui, entre autre, répond au standard téléphonique, effectue et contrôle les appels interurbains, reçoit les visiteurs, prend et achemine les messages aux vendeurs et aux membres de la direction, inscrit les feuilles de contrôle de production dans les livres de contrôle, prépare le courrier et aide occasionnellement au travail général de bureau.
- 4.09 Un «préposé aux commandes et à l'expédition» (2ième équipe) est celui qui est responsable de l'exécution des commandes et de l'expédition des travaux de la deuxième équipe, vérifie le produit fini et complète les dossiers.
- 4.10 Un «maintenance générale et réceptionnaire» est celui qui, entre autre, accomplit l'entretien général de la bâtisse et de l'équipement en plus de procéder au chargement et au déchargement des véhicules, reçoit et distribue les fournitures aux services appropriés et assiste l'expéditeur lors d'un surplus de travail dans ce domaine.

ARTICLE 5 - ATELIER SYNDICAL

- 5.01 a) Tout employé au sens de cette Convention Collective qui, à la date d'entrée en vigueur de la Convention, est un membre en règle du Syndicat ou qui peut le devenir pendant sa durée doit, comme condition d'emploi, continuer d'être membre en payant les sommes requises des membres du Syndicat selon l'article 6 - PRECOMPTE.
- b) La Compagnie convient de s'adresser au bureau du Syndicat lorsqu'elle aura besoin d'employés.
- 5.02 Les nouveaux employés de la Compagnie, parties à cette Convention, devront, au cours des trente (30) jours suivant leur emploi, faire une demande auprès du Syndicat pour en devenir membres. Si leur candidature est acceptée, ils devront, comme condition d'emploi, demeurer membres du Syndicat selon les paragraphes qui précèdent.
- 5.03 Tout employé régi par la clause 5.04, qui ne devient pas membre du Syndicat, devra être congédié par la Compagnie dans les dix (10) jours après que cette dernière en aura été avisée par écrit, par le Local. Sur demande, le Local fournira par écrit à la Compagnie, la ou les raisons de la non-admission par le Syndicat.
- 5.04 Si un employé, membre du Syndicat, a des arrérages dans le paiement des sommes requises des membres du Syndicat, selon l'article 6 - PRECOMPTE, la Compagnie devra alors congédier un tel employé au cours des trente (30) jours après qu'elle aura été avisée par écrit de l'expulsion de cet employé du Syndicat.

ARTICLE 6 - PRÉCOMPTE (DÉDUCTION À LA SOURCE)

- 6.01 a) Comme condition d'emploi, la Compagnie devra déduire hebdomadairement du salaire de chaque employé couvert par cette Convention, un montant fixe qui aura été déterminé par le Syndicat.
- b) La Compagnie devra de plus, retenir sur le salaire de tout autre employé faisant partie de l'unité de négociations, pour laquelle le Syndicat a été accrédité, un montant égal à celui prévu à cet Article.
- 6.02 Une telle somme sera établie par une résolution du Syndicat et une copie conforme sera remise à la Compagnie.
- 6.03 L'autorisation écrite de l'employé sur les retenues ne sera révocable que sur avis écrit de l'employé, donné à la Compagnie, entre le 90ième et le 60ième jour qui précèdent l'expiration de telle Convention.
- 6.04 Cette autorisation sera révocable seulement lorsque la Compagnie aura été avisée par écrit, entre le quatre-vingt-dixième (90ième) et le soixantième (60ième) jour précédant la date finale de toute Convention et ne prendra effet qu'à l'expiration de telle Convention.
- 6.05 La Compagnie remettra mensuellement au Syndicat intéressé, pas plus tard que le vingtième (20ième) jour du mois suivant, les montants ainsi précomptés (déduits à la source).
- 6.06 Si la Compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet Article durant plus de trente (30) jours, elle sera tenue responsable de tous frais légaux, judiciaires et/ou autres, encourus pour recouvrement de créance, et elle s'engage à les acquitter. Le Syndicat pourra prendre toutes les mesures jugées opportunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de cette Convention.

ARTICLE 7 - DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT

- 7.01 Les noms des officiers du Syndicat et des délégués d'atelier travaillant dans son établissement devront être fournis à la Compagnie. Il ne devra pas y avoir plus de deux (2) délégués, et l'un d'entre eux sera le délégué en chef. La Compagnie devra être dûment avisée de tout changement.
- 7.02 La Compagnie reconnaît le délégué d'atelier de l'équipe comme la personne avec qui elle doit d'abord entrer en contact pour toute affaire officielle du Syndicat et elle ne fera pas de discrimination à l'égard des délégués d'atelier ou officiers du Syndicat parce qu'ils accomplissent de telles fonctions.
- 7.03 Des permis d'absence seront accordés aux officiers du Syndicat dûment autorisés, incluant les membres du Comité de Négociations, pour qu'ils puissent participer à des activités syndicales. Les demandes pour de tels permis d'absence ne seront pas refusés sans cause raisonnable.

ARTICLE 8 - ACCÈS AUX ATELIERS

8.01 Les représentants officiels du Syndicat auront accès à l'atelier de la Compagnie sur permission de l'Employeur.

ARTICLE 9 - TABLEAU D'AFFICHAGE

9.01 La Compagnie fournira un tableau d'affichage (babillard) lequel sera installé à un endroit mutuellement acceptable pour y afficher des avis officiels du Syndicat. Ces avis ne devront pas être contraires au bon ordre ou à la discipline.

ARTICLE 10 - COMITÉ LOCAL PATRONAL-SYNDICAL

- 10.01 Un comité local patronal-syndical d'au plus quatre (4) membres représentant chacune des parties sera formé pour traiter des questions qui lui seront référées en vertu du paragraphe 11.06 de l'article 11 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS, ou de toute autre question qui peut lui être référée tel que prévu à la Convention.
- 10.02 Seul le Président du Syndicat ou son représentant ou le Vice-Président de la Compagnie ou son représentant, pourra demander une réunion du comité patronal-syndical. Une demande de réunion sera envoyée par lettre recommandée au bureau du Syndicat ou au bureau de la Compagnie.
- 10.03 Cette demande de réunion devra être accompagnée d'un mémoire complètement détaillé du sujet en litige et ce mémoire constituera l'ordre du jour de la réunion convoquée.
- 10.04 A moins d'entente au contraire entre les parties, cette réunion devra être tenue dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande de réunion par lettre recommandée.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 11.01 Au sens de cette Convention, un grief se définit comme étant un désaccord résultant de l'interprétation ou de l'application de cette Convention.
- 11.02 La procédure suivante pour instituer un grief peut être invoquée par un employé, par plusieurs employés qui souscrivent à un même grief, par la Compagnie ou par le Syndicat. L'utilisation de cette procédure par la Compagnie ou par le Syndicat commencera à la troisième (3ième) étape.
- 11.03 Il est convenu par les parties contractantes qu'il est à leur avantage mutuel de régler un grief dans le plus bref délai possible.
- 11.04 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui ont amené ledit grief se sont produites plus de trente (30) jours ouvrables précédant le dépôt ou la présentation du grief. Aucun grief se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire ne sera reçu à moins d'avoir été présenté dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement des faits. Tout grief se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire commencera à la deuxième étape de la procédure.
- 11.05 Les prérogatives de la direction sont sauvegardées en vertu des dispositions de l'article I de la Convention Collective.
- 11.06 Les griefs seront réglés de la manière suivante:

Première étape

Entre le ou les plaignants, accompagné(s) du délégué d'atelier, et le Directeur à la production - Si on n'en arrive pas à un règlement dans les cinq (5) jours ouvrables, on pourra procéder à la deuxième étape.

Deuxième étape

Entre le ou les plaignants, accompagné(s) d'un représentant du Syndicat et le Vice-Président de la Compagnie, avec dépôt des copies du grief. Si on n'en arrive pas à un règlement dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables, on pourra procéder à la troisième étape. Il est convenu que toute décision prise à la première ou à la deuxième étape sera prise sous toute réserve quant à l'interprétation de cette Convention Collective, à moins que le comité patronal-syndical n'approuve cette décision.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

11.06 (Suite)

Troisième étape

Les documents relatifs à la question en litige seront référés au comité patronal-syndical agissant selon les termes de l'Article 10 de la Convention Collective. Le comité sera autorisé à demander s'il le désire, que le plaignant, le délégué d'atelier, les fiduciaires du régime de retraite ainsi que tout membre ou officier de la Compagnie ou du Syndicat, lui soumette une preuve sur la base de la soumission écrite du grief. Si le grief n'est pas réglé dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables à compter de la réunion légale du comité, on pourra procéder à la quatrième étape.

Quatrième étape

Si après avoir franchi toutes les étapes précédentes, les parties ne peuvent en venir à une entente satisfaisante, le grief sera référé à un arbitre impartial qui sera choisi par les représentants des Employeurs et du Syndicat au comité patronal-syndical. Advenant que les Employeurs et le Syndicat ne puissent s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours ouvrables de la date où il a été convenu de soumettre le grief à l'arbitrage, une demande sera adressée au Ministre du Travail de la province pour qu'il nomme d'office un arbitre impartial et les parties conviennent d'accepter la nomination du ministre. La décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties.

L'arbitre impartial aura pleine autorité pour entendre tout grief qui lui sera soumis par les fiduciaires du régime de retraite selon l'article 40.04 et la décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties et les syndicats du régime de retraite. Toute telle décision pourra être mise au dossier par les fiduciaires du régime de retraite au nom des parties conformément à la section 37 (10) de la Loi des relations de travail de l'Ontario.

11.07

Il est convenu que l'arbitre impartial n'aura ni l'autorité ni la compétence d'amender les termes et les dispositions de la Convention, d'y substituer une disposition nouvelle ou de rendre une décision incompatible avec les termes et les dispositions de la Convention ou de traiter de toute affaire qui n'est pas un grief. Les parties se partageront les frais de l'arbitre.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

- 11.08 L'arbitre impartial aura le pouvoir de réviser une mesure disciplinaire ou un congédiement injuste et de rendre une décision d'après la preuve soumise.
- 11.09 Les délais prévus par la présente procédure peuvent être modifiés par entente des parties.

ARTICLE 12 - AUCUNE DISCRIMINATION

- 12.01 Les parties à cette Convention conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée à l'endroit de tout employé ou Employeur, de quelque façon que ce soit, parce qu'il est membre ou n'est pas membre du Syndicat ou d'une Association Patronale.
- 12.02 Les parties à cette Convention conviennent de maintenir leur politique de ne pratiquer aucune discrimination à l'endroit de tout employé en raison de sa race, ses croyances, sa religion, sa couleur, son âge, son sexe ou son origine ethnique en ce qui a trait aux promotions, conditions de travail, taux de salaires, admission comme membre du Syndicat ou choix comme apprenti.

ARTICLE 13 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- 13.01 La Compagnie verra à garder l'atelier propre, bien aéré et sanitaire. Pour ce faire, la Compagnie fournira les commodités nécessaires de manière à favoriser l'observance de cette disposition et les employés coopéreront avec la Compagnie à ce sujet.
- 13.02 La Compagnie convient d'observer la législation applicable traitant de la sécurité et de la santé des employés. Une présumée violation de cet article sera soumise au comité local patronal-syndical, tel que prévu à l'article 10.

ARTICLE 14 - ACTION DE L'ÉQUIPEMENT

14.01 Un employé seul ne peut jamais actionner un couteau sans la présence d'une autre personne dans le département ou à portée de voix.

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL

- 15.01 a) Les heures régulières de travail seront de quarante (40) heures par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de huit (8) heures chacune pour les employés des départements suivants: maintenance générale, réception, conciergerie et messagerie.
- b) Les heures régulières de travail seront de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept heures et demie (7 1/2) chacune pour les employés des départements suivants: expédition, préposés aux commandes et service.
- c) Les heures régulières de travail seront de trente-cinq (35) heures par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept (7) heures chacune pour les employés du département cléricale.
- 15.02 Les heures de travail de l'équipe de jour sont réparties entre sept heures (7:00) et dix-huit heures (18:00) les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis.
- 15.03 Les heures de travail des équipes de nuit sont réparties entre midi (12:00) et l'heure du début de l'équipe de jour.
- 15.04 Une liste de tout le personnel, assignant chacun à une équipe particulière devra être affichée au plus tard le mercredi précédant la semaine de travail. Cet affichage ne devra pas empêcher la Compagnie de changer un employé d'équipe afin de rencontrer les besoins de production imprévus.

ARTICLE 16 - PERIODE DE REPAS

- 16.01 a) Une période de repas de soixante (60) minutes sera inscrite à l'horaire par entente mutuelle entre la Compagnie et les employés pourvu que ces périodes soient comprises dans les cinq (5) premières heures de toute équipe régulière.
- b) Une allocation pour repas est allouée au chauffeur-livreur (2ième équipe). Cette allocation est de six dollars (\$6.00) par jour travaillé, en raison de travail ininterrompu et de période de repas prise à des heures irrégulières.

ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 17.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients nécessiteront du temps supplémentaire pour le travail de production, et, par la présente, consentent à travailler, par entente mutuelle, le temps supplémentaire tel que requis pour rencontrer ces demandes. Les employés consentent, pour la durée de cette Convention, à n'imposer aucune restriction de temps supplémentaire et l'Employeur consent à ne prendre aucune mesure punitive contre un employé qui refuserait de travailler en temps supplémentaire.
- 17.02 Lorsque c'est possible, un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures sera donné aux employés demandés à travailler en temps supplémentaire.
- 17.03 Le temps supplémentaire doit être établi à chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.
- 17.04 Si un employé est requis de travailler plus d'une équipe en moins de vingt-quatre (24) heures, il recevra le taux normal du temps supplémentaire pour le travail accompli en plus d'une équipe, sauf s'il s'agit d'un employé de l'équipe de nuit travaillant son quart régulier du vendredi abrégé. Le point de départ de toute période de vingt-quatre (24) heures sera réputé être le point de départ de son équipe régulière.
- 17.05 Tout temps travaillé chaque jour, soit avant ou après les heures régulières de début ou de fin de toute équipe, sera considéré comme du temps supplémentaire, payé à temps et demi.
- 17.06 Tout travail exécuté le samedi sera rémunéré au taux de temps double, sauf lorsque les heures des équipes de nuit, selon l'horaire régulier, comprennent le travail du samedi, lesquelles seront payées au taux régulier de l'équipe de nuit.
- 17.07 Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré au taux de temps double.
- 17.08 Tout travail exécuté les jours fériés sera rémunéré au taux de temps double, plus l'allocation de congé s'il y a lieu. (Voir Article 26 - JOURS DE CONGÉ).

ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (Suite)

- 17.09 La Compagnie payera un minimum d'une demi-équipe lorsqu'elle appellera au travail un employé, un samedi, un dimanche ou un jour férié, à moins que l'employé ne quitte de son propre gré.
- 17.10 Les employés réguliers d'un atelier ne travailleront pas en temps supplémentaire dans un autre atelier.
- 17.11 Le temps supplémentaire pour les employés de toute équipe sera calculé d'après les salaires horaires qui leur sont versés sur l'équipe où ils travaillent actuellement.
- 17.12 Le coût du transport en taxi sera remboursé par la Compagnie si l'heure de travail dépasse l'horaire normal du transport en commun.

ARTICLE 18 - RAPPEL AU TRAVAIL

18.01 Un employé qui sera rappelé au travail après avoir quitté l'atelier (du lundi au vendredi inclusivement) sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures aux taux supplémentaires applicables, à moins qu'il ne quitte plus tôt de son propre gré. On définit un «rappel» comme étant tout temps qui n'est pas en continuité avec les heures de travail établies pour chaque jour.

ARTICLE 19 - PAIE DE PRÉSENCE

- 19.01 Un employé victime d'un accident de travail et qui, de ce fait, est incapable de compléter sa journée régulière de travail, sera payé pour les heures non écoulées de son équipe.
- 19.02 Un employé qui se présente à son travail selon son équipe régulière, sera rémunéré à son taux de base normal pour toutes les heures prévues pour l'équipe pour laquelle il s'est présenté et l'on s'attend à ce qu'il exécute toutes autres tâches disponibles dans son département pour tout le temps pour lequel il est ainsi payé. Si, à sa demande, il en est excusé, alors il ne sera payé que pour le temps de sa présence au travail.

La clause ci-dessus ne s'appliquera pas si:

- a) La Compagnie a fait tout effort raisonnable pour aviser l'employé que son travail régulier n'était pas disponible, soit par un appel téléphonique ou par un avis écrit expédié à sa dernière adresse connue.
- b) L'employé ne reçoit pas cet avis parce qu'il est absent de son domicile, à l'exception du temps normalement nécessaire à l'employé pour se rendre à son travail.
- c) L'employé ne reçoit pas cet avis en raison de circonstances hors du contrôle de la Compagnie, telles que: Incendie, inondation, tempête ou panne d'électricité.

ARTICLE 20 - DÉDUCTIONS POUR RETARD AU TRAVAIL

20.01 Dans les cas où l'employé arrive en retard à son travail, seul le temps effectivement perdu par cet employé peut être déduit.

ARTICLE 21 - MISE À PIED, CONGÉDIEMENT

- 21.01 Dans le cas d'un congédiement, la Compagnie donnera un préavis d'une (1) semaine si le salarié justifie de trois (3) mois à un (1) an de service continu, de deux (2) semaines, s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines, s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines, s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.
- Si l'Employeur omet de donner ce préavis, il doit verser au salarié, au moment de son départ, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis. Sur demande, la Compagnie devra fournir au Local la ou les raisons dudit congédiement.
- Cette disposition ne s'applique pas dans les cas de congédiement pour cause.
- 21.02 L'employé congédié a le droit de soumettre un grief, sujet à la procédure des griefs, tel que stipulé ci-après.
- 21.03 Si l'on décidait de congédier un délégué d'atelier ou un officier du Local, la Compagnie avisera le Local de sa décision cinq (5) jours ouvrables avant que ce congédiement ne prenne effet afin de donner au Local la chance d'en discuter avec la Compagnie. Cette disposition ne s'appliquera pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause.
- 21.04 Lorsque, à cause d'un manque de travail, on devra aviser les employés qu'il y aura mise à pied, la Compagnie signifiera cet avis aussi à l'avance que possible.
- 21.05 À l'occasion d'une mise à pied, un employé sera considéré à tous égards, comme étant un employé de la Compagnie, sauf qu'il ne recevra pas de salaire. Dans le cas d'une cessation d'emploi, toutes les cotisations requises en vertu de la présente convention continueront à être versées pour son compte pour chaque semaine de salaire qui lui sera payé.

ARTICLE 22 - NI GRÈVE NI LOCK-OUT

22.01 Il est entendu et convenu qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pendant la durée de cette Convention. La définition de grève ou de lock-out est celle énoncée par les Lois du Travail de la province de Québec.

ARTICLE 23 - LIGNES DE PIQUETAGE

- 23.01 Nonobstant toute autre clause de la présente Convention, l'abstention ou le refus d'un employé régi par cette Convention, de franchir une ligne de piquetage légale du SICG établie à l'occasion d'une grève légale du SICG par les employés de l'atelier où se fait le piquetage, dans le but de faire un travail de production tombant sous la juridiction du SICG, ne constituera pas une violation de cette Convention. La Compagnie ne pourra ni congédier cet employé, ni lui imposer une mesure disciplinaire, ni autrement user de distinction injuste à son égard.

ARTICLE 24 - SERVICE JUDICIAIRE

- 24.01 La Compagnie paiera à l'employé qui sera appelé à servir à titre de juré ou à titre de témoin de la Couronne, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire à temps simple selon son équipe régulière multiplié par le nombre d'heures qu'il travaille normalement selon son équipe régulière et l'allocation qu'il recevra à titre de juré ou de témoin de la Couronne. L'employé devra fournir la preuve qu'il a servi à titre de juré ou de témoin de la Couronne et de la somme d'argent reçue.
- 24.02 Lorsqu'un employé est exempté du devoir de juré ou de témoin de la Couronne pour une demi-journée ou plus, il doit retourner à l'atelier pour y compléter son équipe régulière.
- 24.03 On offrira à l'employé assigné à une équipe de nuit qui sera appelé à servir à titre de juré ou de témoin de la Couronne, la possibilité de travailler sur l'équipe de jour, pour la période au cours de laquelle il servira à ce titre, à condition que la Compagnie en soit avisée dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception par l'employé de l'avis à cet effet.

ARTICLE 25 - CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL

- 25.01 a) On accordera à un employé régulier, un permis d'absence avec paie, d'une durée n'excédant pas cinq (5) jours, lors du décès de son conjoint, de son fils ou de sa fille.
- b) Ces journées d'absence avec paie seront accordées dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent ou suivent le jour des funérailles, à moins d'entente contraire convenue entre la Compagnie et l'employé.
- 25.02 a) Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congés payés, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles, lors du décès d'un membre de sa famille immédiate, laquelle comprend: la mère, le père, la soeur, le frère, la grand-mère, le grand-père, la belle-mère, le beau-père, le gendre, la bru, le conjoint de la mère, le conjoint du père, le demi-frère, la demi-soeur, le beau-frère et la belle-soeur.
- b) Le ou les jours compris dans ce permis d'absence se situent entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement.
- 25.03 Toutefois, il est convenu qu'un employé ne recevra aucun jour d'absence additionnelle ni aucune paie parce que le décès, les préparatifs ou l'assistance aux funérailles surviennent au cours d'un jour de congé, durant les vacances de l'employé ou durant un permis d'absence sans solde.

ARTICLE 26 - JOURS DE CONGÉ

26.01 Les jours de congé qui suivent seront observés par les ateliers et les employés seront payés à leur taux de salaire régulier pour toute perte de temps due à leur observance:

- 1 - Le Jour de l'An
- 2 - Le Lendemain du Jour de l'An
- 3 - Le Vendredi Saint
- 4 - La Fête de la Reine Victoria
- 5 - La St-Jean-Baptiste
- 6 - La Fête du Canada
- 7 - La Fête du Travail
- 8 - La Fête de l'Action de Grâces
- 9 - Le Jour de Noël
- 10 - Le Lendemain de Noël
- 11 - Un (1) congé mobile annuel

Lorsque Noël tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche, le Lendemain de Noël pourra, à la discrétion de la direction, être observé le jour ouvrable régulier qui, selon l'horaire de travail, précède ou suit immédiatement le jour où le congé de Noël est observé.

Il est convenu que le Lendemain du Jour de l'An devra être observé le 2 janvier, sauf:

- a) Lorsque le Jour de l'An tombe un vendredi, samedi ou dimanche. Le Lendemain du Jour de l'An peut alors, à la discrétion de la direction, être observé le jour ouvrable régulier qui, selon l'horaire de travail, précède ou suit immédiatement le jour où le congé du Jour de l'An est observé, pourvu que le 2 janvier soit observé;

Ou

- b) Lorsque la programmation du travail nécessite le maintien de la production ce même jour. Dans de tels cas, un congé payé substitut devra être observé sur une base départementale par les employés affectés, à une date choisie par entente mutuelle entre l'Employeur et la majorité des employés concernés;

Ou

- c) Lorsqu'il y a entente entre l'Employeur et la majorité des employés concernés pour que le congé soit observé à une autre date par l'atelier.

ARTICLE 26 - JOURS DE CONGÉ

26.01 (Suite)

Congé mobile annuel

Le congé mobile annuel ci-dessus mentionné sera observé par l'atelier à une date choisie par entente mutuelle entre l'Employeur et la majorité des employés concernés. L'obligation quant à l'observance et/ou le paiement du congé mobile incombe à la Compagnie où travaille l'employé le jour de son anniversaire de naissance.

Advenant la proclamation d'un nouveau congé statutaire, un congé mobile sera observé à cette date.

- 26.02 Lorsqu'un jour de congé tombe un samedi ou un dimanche, on substitue le vendredi précédent ou le lundi suivant comme jour de congé avec paie.
- 26.03 Un employé absent à cause d'accident ou de maladie, ou dont l'absence est autorisée par sa Compagnie, recevra la paie de congé, peu importe la rémunération additionnelle qu'il peut autrement recevoir; dans les autres cas, il doit travailler le jour ouvrable régulier qui précède immédiatement et le jour ouvrable régulier qui suit immédiatement le jour où le congé est observé.
- 26.04 Pendant la durée de la présente Convention Collective, les congés de la St-Jean-Baptiste et du 1er juillet peuvent, dans tous les ateliers, être reportés au lundi ou au vendredi de la semaine où le congé tombe, s'il y a entente mutuelle entre la direction et la majorité des employés qui, dans cet atelier, sont visés par la présente Convention, sous réserve de la législation.
- 26.05 Quant aux travailleurs de l'équipe de nuit, l'équipe dont le travail commence un jour de congé pour se prolonger le jour suivant, sera désignée comme l'équipe au cours de laquelle le jour de congé sera observé. Il est en outre convenu que les travailleurs de l'équipe de nuit recevront la prime rattachée à l'équipe de nuit comme partie de la paie du jour de congé.
- 26.06 Un jour de congé doit équivaloir au cinquième des heures de travail régulières hebdomadaires et être rémunéré au taux horaire régulier de l'employé.

ARTICLE 27 - VACANCES

- 27.01 Chaque employé régi par cette Convention, qui n'a pas complété un (1) an au service de la Compagnie, recevra 1/26 de journée de vacances pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 27.08 ci-dessous et aura droit à une paie de vacances équivalent au plus avantageux de 4% du salaire brut gagné durant la période servant au calcul de ses vacances, ou, de son salaire hebdomadaire en vigueur au pro-rata du nombre de jours de vacances auxquels il a droit.
- 27.02 Chaque employé régi par cette Convention, qui a complété un (1) an au service de la Compagnie, recevra deux (2) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalant au plus avantageux de 4% du salaire brut gagné durant l'année servant au calcul de ses vacances, ou, de deux (2) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.
- 27.03 Chaque employé qui a complété trois (3) années au service de la Compagnie, recevra trois (3) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalant à trois (3) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.
- 27.04 a) Chaque employé qui a complété huit (8) années au service de la Compagnie, en 1986 recevra quatre (4) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalant à quatre (4) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.
- b) Chaque employé qui a complété six (6) années au service de la Compagnie, en 1987, recevra quatre (4) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalant à quatre (4) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.
- c) Chaque employé qui a complété dix-huit (18) années au service de la Compagnie, en 1986, recevra cinq (5) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalant à cinq (5) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.
- d) Chaque employé qui a complété quinze (15) années au service de la Compagnie, en 1987, recevra cinq (5) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalant à cinq (5) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.
- 27.05 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question aux paragraphes 27.03 et 27.04, se prendront à une date déterminée par la Compagnie qui en informera l'employé deux (2) semaines à l'avance. Trois, quatre ou cinq semaines de vacances d'un employé peuvent être prises consécutivement si l'employé en fait la demande et si cette demande est approuvée par la Compagnie et par le délégué d'atelier.

ARTICLE 27 - VACANCES (Suite)

- 27.06 La durée de service d'un employé se termine au 30 juin de chaque année et les crédits de vacances sont calculés d'après le temps de service de l'employé durant la période de douze (12) mois commençant le 1er juillet de chaque année et se terminant le 31 juin de l'année suivante.
- 27.07 Dans le calcul de la paie de vacances, on tiendra compte des absences autorisées pour maladie, partage de travail et autres causes justifiées.
- 27.08 Chaque employé qui a complété un (1) an au service de la Compagnie, recevra deux (2) semaines de vacances complètes entre le 15 mai et le 23 septembre (sauf tel que prévu au paragraphe 27.05).
- 27.09 Dans la mesure du possible, la Compagnie verra à ce que les vacances des employés soient prises préférablement durant les deux ou trois semaines qui précèdent le premier lundi d'août. Si de tels arrangements ne sont pas pratiques dans certains cas particuliers, alors les vacances seront, autant que possible, accordées pour la période qui convient le mieux aux employés, mais le choix final de la période des vacances est strictement réservé à la Compagnie de façon à assurer la bonne marche de l'atelier, sujet toutefois, aux dispositions du paragraphe 27.08.
- 27.10 Si un jour de congé, tel que mentionné à l'article 26 - JOURS DE CONGE, paragraphe 26.01, survient durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances avec paie, à être prise à la discrétion de la Compagnie.
- 27.11 Une période de vacances accordée à l'employé durant l'année civile doit être prise durant cette même année civile et ne peut être accumulée d'une année civile à une autre.
- 27.12 Si l'emploi d'un employé prend fin, on lui paiera alors les crédits de vacances qu'il s'est acquis entre le 1er juillet et la date de cessation d'emploi.
- 27.13 Le calendrier des vacances doit être affiché au tableau de l'atelier au plus tard le 1er avril de chaque année civile.

ARTICLE 27 - VACANCES (Suite)

- 27.14 Les crédits de vacances tel que mentionnés aux paragraphes 27.01 et 27.12 ci-dessus, devront être gagnés de la façon suivante:
- 2 semaines de vacances - 1/26 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par le paragraphe 27.07 ci-dessus.
  - 3 semaines de vacances - 1/17 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par le paragraphe 27.07 ci-dessus.
  - 4 semaines de vacances - 1/13 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par le paragraphe 27.07 ci-dessus.
  - 5 semaines de vacances - 1/10 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par le paragraphe 27.07 ci-dessus.
- 27.15 Le «salaire hebdomadaire en vigueur» dont il est question précédemment, est le taux hebdomadaire pour la majeure partie du temps travaillé durant la période de qualification.
- 27.16 Les jours de vacances doivent être consécutifs, à compter du vendredi à la fin de l'équipe régulière de l'employé jusqu'au lundi avant le début de l'équipe régulière de l'employé, à moins d'entente contraire entre l'employé et la Compagnie.
- 27.17 Dans l'éventualité d'une cessation ou suspension des opérations, tous les crédits de vacances qui auront été gagnés, seront considérés comme étant du salaire gagné et seront payés sans délais.

ARTICLE 28 - AVANTAGES SOCIAUX

- 28.01 a) La Compagnie consent à ce que le régime d'avantages sociaux en vigueur au 1er janvier 1984, soit maintenu pour la durée de la Convention, sans augmentation de la contribution de l'employé, étant entendu que toute augmentation de prime sera défrayée par l'Employeur.
- b) À compter du 1er janvier 1985, la Compagnie paiera la prime entière du régime d'avantages sociaux, tel que décrit.
- 28.02 Depuis le 1er avril 1982, la Compagnie a instauré un régime de prestations hebdomadaires en cas de maladie ou accident ainsi qu'un régime d'invalidité à long terme et à en assumer tous les coûts. Les bénéficiaires de revenu hebdomadaire totaliseront les 2/3 du salaire et seront payables pour une période de 26 semaines jumelées à l'assurance-chômage; les bénéficiaires seront payables à compter de la première journée en cas d'accident ou hospitalisation, et à compter de la quatrième journée en cas de maladie sans hospitalisation.
- 28.03 Tous les employés couverts par la présente Convention qui ne participent pas aux plans d'assurance actuellement en vigueur pourront y souscrire aux mêmes conditions que les employés participant sous réserve de leur assurabilité avec l'assureur qui détient le contrat.

ARTICLE 29 - SALAIRES

29.01 Les salaires de base de tous les employés visés par cette Convention seront tels que prévus ci-après:

<u>CONCIERGE</u>	<u>Date</u> <u>d'embauche</u>	<u>1er</u> <u>anniversaire</u>	<u>2ième</u> <u>anniversaire</u>	<u>3ième</u> <u>anniversaire</u>
------------------	----------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

1er jan. 86	\$ 5.90			
-------------	---------	--	--	--

1er jan. 87	\$ 6.20			
-------------	---------	--	--	--

MAINTENANCE GÉNÉRALE ET RECEPTIONNAIRE

1er jan. 86	\$ 7.25			
-------------	---------	--	--	--

1er jan. 87	\$ 7.61			
-------------	---------	--	--	--

MESSAGER

1er jan. 86	\$250.01	\$257.08	\$264.14	\$271.22
-------------	----------	----------	----------	----------

1er jan. 87	\$262.51	\$269.93	\$277.35	\$284.78
-------------	----------	----------	----------	----------

CHAUFFEUR-LIVREUR

1er jan. 86	\$285.34	\$299.47	\$313.61	\$327.75
-------------	----------	----------	----------	----------

1er jan. 87	\$299.61	\$314.44	\$329.29	\$344.14
-------------	----------	----------	----------	----------

CHAUFFEUR-LIVREUR (2ième équipe)

1er jan. 86	\$302.70	\$316.84	\$330.97	\$345.10
-------------	----------	----------	----------	----------

1er jan. 87	\$317.84	\$332.68	\$347.52	\$362.36
-------------	----------	----------	----------	----------

EXPÉDITEUR

1er jan. 86	\$242.95	\$250.01	\$257.08	\$264.14
-------------	----------	----------	----------	----------

3 mars 86	\$257.25	\$267.75	\$278.25	\$288.75
-----------	----------	----------	----------	----------

1er jan. 87	\$270.11	\$281.14	\$292.16	\$303.19
-------------	----------	----------	----------	----------

PRÉPOSÉS AUX COMMANDES

1er jan. 86	\$292.40	\$306.55	\$320.67	\$334.80
-------------	----------	----------	----------	----------

3 mars 86	\$308.15	\$322.30	\$336.42	\$350.55
-----------	----------	----------	----------	----------

1er jan. 87	\$323.56	\$338.42	\$353.24	\$368.08
-------------	----------	----------	----------	----------

ARTICLE 29 - SALAIRES (Suite)

	<u>Date</u> <u>d'embauche</u>	<u>1er</u> <u>anniversaire</u>	<u>2ième</u> <u>anniversaire</u>	<u>3ième</u> <u>anniversaire</u>
<u>COMMIS DE SERVICE</u>				
1er jan. 86	\$300.09	\$319.95	\$345.65	\$380.71
1er jan. 87	\$315.09	\$335.95	\$362.93	\$399.75
<u>COMMIS DE BUREAU</u>				
1er jan. 86	\$271.22	\$292.40	\$313.61	\$334.80
1er jan. 87	\$284.78	\$307.02	\$329.29	\$351.54
<u>STANDARDISTE-RÉCEPTIONNISTE</u>				
1er jan. 86	\$250.01	\$271.22	\$292.40	\$313.61
1er jan. 87	\$262.51	\$284.78	\$307.02	\$329.29
<u>PRÉPOSÉ AUX COMMANDES ET EXPÉDITIONS (2ième équipe)</u>				
1er jan. 86	\$433.73	\$447.87	\$462.00	\$476.14
1er jan. 87	\$455.42	\$470.26	\$485.10	\$499.95

ARTICLE 30 - PAIEMENT EN ARGENT

30.01 Les salaires seront payés en argent, par chèque négociable ou par système bancaire. La fréquence de paiement courante sera maintenue pour la durée de la Convention.

30.02 Messagerie

Tout déplacement qui nécessitera, après l'approbation du répartiteur, l'usage de l'autobus, métro, taxi ou autre, sera remboursé, en espèce à l'usager.

ARTICLE 31 - VALIDITÉ

- 31.01 Si pendant la durée de cette Convention, l'on trouve qu'une clause quelconque vient en conflit avec une loi fédérale ou provinciale, ou avec ses amendements, cette clause continuera d'être en effet dans la limite permise par la loi applicable, avec l'entente que si, par la suite, cette clause ne s'avérait plus en conflit avec la loi, alors cette clause de la Convention reprendra plein effet telle qu'incorporée originellement, comme si elle n'avait jamais été controversée ou en conflit.
- 31.02 Dans le cas où une clause quelconque de cette Convention serait invalide en égard à la loi, les autres clauses de la Convention ne seraient pas affectées.

ARTICLE 32 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 32.01 Cette Convention lie les parties et demeure en vigueur à compter du 1er janvier 1986 jusqu'au 31 décembre 1987, et se renouvellera d'année en année par la suite, à moins que l'une des parties avise, par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent la date d'expiration, l'autre partie, de son intention de mettre fin à la Convention ou d'en modifier les dispositions.
- 32.02 Lorsqu'un avis de modifier la Convention est signifié, les dispositions de la Convention Collective demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle Convention Collective ne soit signée ou que le droit à la grève ou au lock-out ne soit acquis, selon ce qui survient en premier, avec l'entente qu'à ce stade, la Convention prendra fin.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont apposé leurs signatures et sceaux des officiers et représentants appropriés.

Signé ce 10<sup>me</sup> jour de Novembre 1986

Entre: STANMONT INC.,  
2700 Rue Rachel est  
Montréal (Québec)  
H1H 2S7

et le: SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES  
LOCAL 555 MONTRÉAL  
8440 St-Laurent, Suite 301  
Montréal (Québec)  
H2P 2M5

POUR LA COMPAGNIE:

*Jacques Mercure*  
*André Lapin*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT:

*Jean-François*  
*Ricardo*  
*P. H. Ouellet*  
60:09

POUR LE CONSEIL PATRONAL DE  
L'IMPRIMERIE DU CANADA:

*J. M. Metthé*  
Jean-Marc Metthé