

No.

1287-03

NOM

Formules d'affaires Lawson

Québec div. Litho mtl.



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31023069790426	

IDENTITE

Microfilmé

Carte	Nom de la partie patronale A03		A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	FORMULES D'AFFAIRES LAWSØN-QUEBEC		800930	790404	2860
A2	DIV. LITHO MTL				Employeur
A3	5740 RUE FERRIER		A08 No. C.C. maîtresse		
	MONT-ROYAL		A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés	
	Code postal: H4P1M7		M01287003	000028	
Carte	Nom de la partie syndicale A09		A12 Code d'activité		
A4	UN ARTS GRAPHIQUES MTL # 52		2860		
A5			Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 03	A16 620	A17 6541	A18 063	A19 4	A20 0:0	A21 07	A22	A23 24
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (pompier-pompier) 05 Sentence arbitrale (syndicats) 99 Autre disposition	01 Un employeur un étab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un étab. plus. synt. plus. certif. 03 Un empl. plus. étab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus. étab. un synd. plus. certif. 05 Plus. empl. un étab. un synd. plus. certif. 06 Plus. empl. plus. étab. un synd. plus. certif. 07 Plus. empl. plus. étab. plus. synt. plus. certif. Secteur parapublic 08 Privée - exécution 09 Privée - santé 10 Non locale - exécution 11 Régionale - santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-001 03 FAT-001/02C 04 LTC 05 EEO 06 OSC 07 CSO 08 CSN 09 FTQ 10 OPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay - Lac-St-Jean 030 Québec 040 Mauricie - Bas-Francois 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais - Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livriers 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Intendants 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policier et pompier 16 Messagers et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentaire 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		

Mr. Leduc

Dossier 1287-3

MINISTÈRE DU
TRAVAIL
OCCUPATION DES
DOSSIERS ET
MICROFILMS.
JUL 19 1 28 PM '78

Dossier

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LES FORMULES D'AFFAIRES LAWSON QUEBEC
UNE DIVISION DE LITHOGRAPHIE MONTREAL LTEE

et

L'UNION DES ARTS GRAPHIQUES DE MONTREAL, LOCAL 52
GRAPHIC ARTS UNION OF MONTREAL, LOCAL 52

78 JUN 29 10 10
[Signature]

En vigueur du 1er octobre 1978 au 30 septembre 1980

I N D E X

ARTICLE	1 - BUT PRINCIPAL DE CE CONTRAT
	2 - DROITS DE L'EMPLOYEUR
	3 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION
	4 - GREVE ET ARRET DE TRAVAIL
	5 - HEURES DE TRAVAIL
	6 - ANCIENNETE ET PAYE DE SEPARATION
	7 - JOURS DE FETES PAYES
	8 - ECHELLE DE SALAIRES
	9 - APPRENTIS
	10 - VACANCES PAYEES
	11 - SECURITE ET SANTE
	12 - REGLEMENT DES GRIEFS
	13 - REGLES GENERALES
	14 - FORMULES CONTINUES (DEFINITIONS)
	15 - COMPLEMENT SUR LES PRESSES ET LES MACHINES A LIASSES
	16 - PLAN DE BIEN-ETRE
	17 - PENSION
	18 - ABSENCE EN CAS DE DECES
	19 - RETENUE SYNDICALE
	20 - COMITE DE L'UNION
	21 - CHANGEMENT D'EQUIPES
	22 - TEXTE OFFICIEL
	23 - DEVOIR DE JURY
	24 - DUREE DU CONTRAT

C O N T R A T

CONTRAT INTERVENU CE PREMIER JOUR D'OCTOBRE 1978

entre

LES FORMULES D'AFFAIRES LAWSON QUEBEC
UNE DIVISION DE LITHOGRAPHIE MONTREAL LTEE
5740 rue Ferrier
Montréal, Québec
H4P 1M7

(ci-après appelée "L'EMPLOYEUR")
PARTIE DE PREMIERE PART

et

L'UNION DES ARTS GRAPHIQUES DE MONTREAL, LOCAL 52
GRAPHIC ARTS UNION OF MONTREAL, LOCAL 52
2104 Mont-Royal Est,
Montréal, Québec
H2H 1J8

(ci-après appelée "L'UNION")
PARTIE DE SECONDE PART

Union subordonnée à UNION INTERNATIONALE DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
INTERNATIONAL PRINTING AND GRAPHIC COMMUNICATIONS UNION

ARTICLE 1 BUT PRINCIPAL DE CE CONTRAT

- 1.01 Le but principal de ce contrat est de fixer les taux de salaire, les heures de travail et les conditions d'emploi, et de reconnaître le droit et le principe des négociations collectives.
- 1.02 La partie de seconde part s'engage à coopérer le plus possible avec la partie de première part, pour entraîner les apprentis et encourager les compagnons à accroître leurs connaissances du métier, au moyen d'instruction supplémentaire; en créant et en maintenant des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses employés; en incitant ses membres à s'en tenir aux termes du présent contrat et en appliquant, lorsque nécessaire, les mesures disciplinaires prévues par les lois du syndicat afin d'atteindre ce but; en fournissant à l'Employeur, la main-d'oeuvre spécialisée dont il a besoin et en s'efforçant de placer ses membres dans des positions pour lesquelles ils sont spécialement adaptés par leur entraînement, leurs capacités et leur tempérament; en coopérant avec la partie de première part dans toute cause affectant les relations entre l'Employeur et ses employés.

ARTICLE 2 DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 2.01 Le fonctionnement, l'autorité et le contrôle de la compagnie sont du domaine exclusif de l'administration, par le truchement de son représentant. Le contremaître est responsable devant l'administration; il maintient au jour l'ordre, la discipline et l'efficacité en supervisant chaque département.
- 2.02 L'Employeur détient l'autorité d'engager et de congédier. Cette autorité est mise en application par le contremaître ou son remplaçant. Les employés peuvent être congédiés pour (1) incompétence, (2) négligence de leurs devoirs, (3) violation des règlements de la compagnie qui seront affichés dans un endroit visible. Ces règlements ne doivent pas venir en contravention avec les droits civils des employés, ni avec les droits qui leur sont reconnus par les lois de l'Union.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme l'agent négociateur exclusif pour tous les employés couverts par ce contrat, incluant tous les pressiers, les apprentis et les assistants qui participent au fonctionnement des presses d'imprimerie à héliogravure, offset et typographiques, et sur toutes les autres presses appartenant à l'Employeur, sans égard à la méthode ou au procédé d'imprimerie utilisé. De plus, l'Employeur reconnaît l'Union comme l'agent négociateur exclusif pour tous ses employés travaillant dans les classifications servant à la préparation des plaques d'offset, incluant mais n'étant pas limité à la caméra, chambre noire, montage (stripping) lay-out, etching, dot etching, opaquant et fabrication des plaques pour offset, artiste et les chauffeurs de camion, préposés à l'expédition et à la réception et les magasiniers.
- 3.02 L'Employeur consent à n'employer que des membres de l'Union dans l'Unité de négociations définie dans cette convention, (qui doivent être des membres en règle), pour toutes les positions couvertes par ce contrat, y compris les chefs d'équipes pourvu que l'Union puisse fournir des hommes compétents. Si l'Union ne peut pas fournir la main-d'oeuvre suffisante dans les trois (3) jours ouvrables, et que des hommes non syndiqués sont disponibles, ces derniers peuvent être embauchés pourvu qu'ils détiennent un permis de travail que l'Union leur délivrera immédiatement et qui sera valide pour trente (30) jours. Ils doivent par la suite se joindre à l'Union s'ils désirent rester à l'emploi de la compagnie.
- 3.03 L'Employeur consent à respecter et à observer les conditions imposées par la constitution, les lois et règlements de l'Union des Arts Graphiques de Montréal, Local 52 et les lois et règlements de l'Union Internationale de l'Imprimerie et des Communications Graphiques; copies desquelles sont jointes et font partie de ce contrat. Il est aussi entendu que ladite constitution et les règlements peuvent être amendés par la partie de seconde part, sans le consentement de la partie de première part, pourvu cependant que ces changements ne viennent pas en conflit avec les stipulations de ce contrat, les taux de salaires, les heures et les conditions de travail, pendant la durée de cette convention à moins d'entente mutuelle entre les parties contractantes.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICATION (Suite)

3.04 Les droits et règlements des parties en cause sont protégés par les stipulations de cette convention. L'Employeur admet qu'il n'a pas le droit de s'objecter aux lois et règlements de l'Union pour la gouverne de ses membres, pourvu que ceux-ci ne viennent pas en conflit avec les stipulations de cette convention ou les lois de la Province de Québec.

3.05 La compagnie accorde à deux (2) délégués élus par les employés de l'unité de négociation, le temps nécessaire afin de participer aux négociations.

La compagnie paiera ces employés pour le temps utiliser à négocier durant les heures régulières de travail.

La compagnie ne paiera pas pour le temps passé à la conciliation s'il y a lieu.

ARTICLE 4 GREVE ET ARRET DE TRAVAIL

4.01 Il est entendu que le droit de l'Employeur de décréter un arrêt de travail (lock-out) et le droit de l'Union de décréter une grève ou boycottage, pendant la durée de ce contrat, ne seront limités que par les lois de la Province de Québec régissant ces matières.

4.02 L'Union réserve à ses membres le droit de refuser d'exécuter tout travail provenant de ou destiné à des ateliers d'imprimerie en grève.

ARTICLE 5 HEURES DE TRAVAIL

5.01 Il est entendu que l'Employeur ne doit pas enjoindre ses employés ayant trois (3) mois de service ou plus avec la compagnie de travailler moins de trente-cinq (35) heures divisées en quatre (4) jours de travail de sept heures et demie (7½) au maximum du lundi au jeudi inclusivement et de cinq (5) heures consécutives de travail le vendredi.

5.02 A Le travail de jour est fixé entre 7 heures et 18 heures. Le travail de nuit est fixé entre 16 heures et 7 heures.

5.02 B Pour les équipes ne commençant ni ne se terminant dans les heures spécifiées pour le travail de jour, les taux de nuit doivent être payés.

5.03 Dans le cas où il n'y a pas suffisamment de travail pour un certain employé, l'Employeur doit aviser cet employé du fait durant la semaine qui précède la semaine courte. Il y aura exception à cette règle dans le cas de bris de machine, interruption électrique ou autres causes non contrôlables par l'Employeur.

5.04 Cependant, si un employé se présente au travail (le jour ou la nuit) après l'heure régulière établie pour son équipe, de sa propre volonté, (à moins d'avoir reçu instruction de ce faire), on pourra lui demander de compléter le nombre d'heures cédulées pour l'équipe dont il fait partie, avant d'être payé au taux des heures supplémentaires.

5.05 Cette clause ne s'applique pas, si le jour précédent, un employé a été requis de travailler plus de six (6) heures supplémentaires après ses heures de travail régulières.

5.06 L'heure à laquelle chaque équipe doit commencer son travail, le jour ou la nuit, sera toujours la même à moins d'entente mutuelle entre l'Employeur et l'Union.

ARTICLE 5 HEURES DE TRAVAIL (Suite)

5.07 Tout travail exécuté, avant ou en plus des heures régulières établies au préalable par les deux parties, pour le travail de jour ou de nuit, ou après la semaine régulière de travail ou pendant la période du déjeuner, est rémunéré au taux supplémentaire qui est une fois et demie le taux régulier de l'employé, pour les trois premières heures et deux fois le taux régulier de l'employé pour les heures subséquentes.

5.08 Les employés travaillant la nuit, requis de faire des heures supplémentaires, doivent être avisés la nuit précédente, lorsque possible.

Les employés travaillant le jour, requis de faire des heures supplémentaires, doivent être avisés avant l'heure du déjeuner, lorsque possible.

Les employés requis de faire des heures supplémentaires le samedi ou le dimanche doivent être avisés avant 16 heures le jeudi, lorsque possible.

5.09 Aucun employé couvert par ce contrat ne sera requis de travailler plus de cinq (5) heures consécutives sans avoir une période de repas d'au moins trente (30) minutes excepté tel que prévu à l'article 5, clause 7.

5.10 Aucun employé couvert par ce contrat ne sera requis ou n'aura le droit de travailler à son taux horaire régulier, pendant n'importe quelle semaine de travail, plus de cinq (5) jours ou nuits ou une combinaison de jours ou de nuits excédant cinq (5). Quand un employé est requis de travailler le jour ou la nuit d'un congé régulier, il doit être payé au taux supplémentaire tel que précité.

5.11 Tout travail exécuté le samedi matin est rémunéré au taux double, pourvu que les heures de la semaine régulière de travail aient été travaillées.

Les heures régulières de la semaine du travail sont de trente-cinq (35) heures.

Si les heures de la semaine régulière de travail n'ont pas été complétées, taux et demi est payé pour les trois premières heures ou fraction des heures qui n'ont pas été travaillées, et par la suite, taux double. Une raison valable est considérée comme des heures travaillées, pour cette section seulement, pourvu que l'Employeur ait été avisé au préalable.

Les employés réguliers ou temporaires sont rémunérés au taux double du salaire régulier de l'employé pour tout travail exécuté entre le samedi midi et 7 heures le lundi matin.

5.12 Tout employé requis de travailler le samedi, le dimanche ou un jour de fête statutaire est assuré d'un minimum de quatre (4) heures de travail au taux double.

5.13 Il est de plus entendu que l'Employeur ne doit pas enjoindre ses employés, de travailler moins de sept heures et demie (7½) pour tout jour ou nuit de travail régulier, excepté en cas d'urgence dû à des conditions incontrôlables telles que panne, incendie ou accidents.

ARTICLE 5 HEURES DE TRAVAIL (Suite)

- 5.13 Il y aura exception à cette clause pour les heures de travail du vendredi qui sont réduites tel que spécifié à l'article 5.01.
- 5.14 Si un employé travaille sur plus d'une équipe dans toute période de vingt-quatre (24) heures, il est reconnu comme appartenant à la première équipe sur laquelle il travaille, et tout temps travaillé après l'heure régulière fixée pour le départ de la première équipe est reconnu comme temps supplémentaire.
- 5.15 Il est entendu que les employés ont le droit de demander à travailler sur les nouvelles équipes, les nouvelles heures de début de travail, les nouveaux jours de congé par rotation d'après leur ancienneté de département, toute mésentente au sujet de la validité de ces réclamations doit être réglée par le Comité Conjoint Permanent.

Il y aura exception à cette clause en cas d'urgence ou si c'est le désir de l'Employeur d'entraîner un nouvel employé, assistant ou apprenti sur tout genre d'équipement, pourvu que le compagnon déjà à l'emploi de la compagnie commence les deux premières semaines à midi et trente; et les deux semaines suivantes à 16 heures. La durée de cette situation ne dépasse pas quatre (4) semaines en tout, et tout nouvel employé embauché comme compagnon reçoit deux (2) semaines d'entraînement avant d'être affecté à l'équipe dont il doit faire partie tout en respectant l'ancienneté de département.

- 5.16 Lorsqu'un employé arrive en retard pour travailler, il perd seulement le temps du retard plus le reste de l'unité déjà commencée. Les unités spécifiées dans ce paragraphe sont de six (6) minutes chacune.

ARTICLE 6 ANCIENNETE ET PAYE DE SEPARATION

- 6.01 Pour les fins d'application des dispositions de cette convention.
- a) L'ancienneté générale signifie la durée de service continu d'un salarié depuis sa dernière date d'entrée au service de l'Employeur.
- b) L'ancienneté de département signifie la durée de service continu d'un salarié syndiqué dans un département depuis la dernière date où il a accédé à une fonction à l'intérieur dudit département.
- 6.01 A Pour les fins d'application des dispositions de cette convention, les départements suivants sont reconnus:

Composition Montage: Plaques, artistes, camera, filmotype.

Machine à Liasse

Lorsqu'un compagnon est classifié comme un opérateur de machine à liasse (continu ou snap-set), il n'aura pas le droit de déloger (bumper) un autre compagnon de la machine à liasse sur laquelle il travaille normalement. En cas de congédiement l'article 6.02 aura préséance.

Presses Rotatives

Presses typographiques et offset: (Multilith, Kluge)

Général: Expédition et réception, magasinier, chauffeur de camion.

ARTICLE 6 ANCIENNETE ET PAYE DE SEPARATION (Suite)

- 6.01 B
- a) Dans les trente (30) jours ouvrables de la signature de cette convention, l'Employeur prépare et affiche une liste d'ancienneté générale et de département. Une copie de cette liste est remise à l'Union.
 - b) A défaut de contestation dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de l'affichage, cette liste devient officielle.
 - c) Tout salarié absent durant la période d'affichage, peut à son retour, faire corriger cette liste si elle est inexacte.
 - d) La liste est remise à jour par l'Employeur au moins une fois par année au plus tard le 30 avril de chaque année.
 - e) Advenant le cas où deux (2) personnes commencent à travailler le même jour, la date de l'application et l'heure servent pour établir l'ancienneté générale.

6.01 C Période de Probation

- a) Tout nouveau salarié doit subir une période de probation d'une durée de trente (30) jours de travail au cours de laquelle il n'accumule aucune ancienneté.
- b) Au cours de cette période, un salarié est soumis aux dispositions de cette convention mais il peut être congédié, mis-à-pied ou muté sans droit de recours à la procédure de grief.
- c) Si un tel salarié est retenu au travail après avoir terminé sa période de probation, son ancienneté générale comptera à partir de sa date d'embauchage.

6.02 L'ancienneté Appliquée Dans Le Cas De Congédiement

Lorsqu'il est nécessaire de réduire le personnel dans n'importe quel département, l'ancienneté générale sert de facteur déterminant, à condition que cela n'empêche pas la compagnie de maintenir un personnel qualifié et désirant exécuter le travail disponible. Lorsqu'un tel congédiement est nécessaire, la Compagnie doit communiquer les noms des personnes congédiées au comité de l'Union.

6.03 Du congédiement temporaire

Les employés congédiés temporairement à cause d'un manque de travail ou d'une pénurie de matériel doivent être avisés vingt-quatre (24) heures à l'avance de leur congédiement temporaire qui ne doit pas durer plus de deux (2) semaines. A la suite du congédiement temporaire, les employés concernés seront réembauchés dans n'importe quel département selon l'ordre inverse à mesure qu'il y aura de l'emploi, pourvu qu'ils possèdent l'aptitude et l'habileté pour exécuter le travail disponible. Entretemps aucun employé nouveau ne sera embauché.

6.04 Du congédiement permanent

Les noms des employés congédiés d'une façon permanente, restent sur la liste d'ancienneté générale de la compagnie pour une période de trois (3) mois.

ARTICLE 6 ANCIENNETE ET PAYE DE SEPARATION (Suite)

6.04 Du congédiement permanent

Par la suite et après vérification avec l'Union, leurs noms sont rayés de cette liste. Le nom de l'employé sera retenu à condition qu'il signifie son intention de retourner au travail dans les trois (3) jours de la date de son rappel. Si huit (8) jours après son rappel, l'employé ne retourne pas au travail ou ne donne pas de raison valable de son manque de retour, son nom est rayé de la liste d'ancienneté générale.

6.05 La Compagnie communiquera avec les employés à l'adresse donnée à l'Employeur par lettre recommandée. Une lettre envoyée à l'employé à la dernière adresse donnée au commis des payes est considérée comme une notification suffisante. S'il arrive que l'employé ne reçoit pas la lettre à cause d'un déménagement et que l'Employeur n'en ait pas été avisé, l'employé est seul responsable et la Compagnie en déduira que l'employé n'est pas intéressé et son nom sera rayé de la liste d'ancienneté générale et départementale.

6.06 Affichage Des Postes Vacants Et Promotions

Lorsqu'un poste permanent dans un département nécessite d'être rempli par un compagnon, un avis est affiché sur le tableau d'affichage pour une période de deux (2) jours ouvrables. Les employés intéressés et qualifiés à remplir le poste doivent signer l'avis durant la période de deux (2) jours ouvrables où le poste vacant est affiché. Lorsqu'il y a égalité d'aptitudes et d'habileté, le candidat ayant le plus d'ancienneté départementale sera le facteur décisif à la position. La direction prendra une décision quant à l'aptitude et à l'habileté sujet au règlement des griefs si les candidats n'ont pas été traités avec justice. Pour chaque poste vacant, il n'y aura qu'un seul affichage.

6.07 L'Employeur informera le délégué d'atelier du nom du candidat qui a obtenu le poste et affichera en même temps le nom de celui-ci ainsi que les noms de deux qui en ont fait la demande.

6.08 Promotions

Lorsqu'un employé est promu ou transféré dans un autre département à un poste supérieur et qu'il ne donne pas satisfaction, après une période d'essai d'au plus trois (3) mois, il peut reprendre son ancienne position sans aucune perte d'ancienneté dans son ancien département.

Les employés membres de l'unité de négociations qui acceptent une position dans la compagnie, hors de l'unité de négociations continuent d'accumuler de l'ancienneté dans son département pour une période de six (6) mois.

6.09 Changement technologiques

La Compagnie et l'Union reconnaissent que pendant la durée de cette convention, la Compagnie peut introduire des changements technologiques dans le but de demeurer compétitive et/ou augmenter sa stabilité.

La Compagnie informera l'Union de ses plans visant des changements technologiques au moins trente (30) jours avant l'introduction de ces changements.

ARTICLE 6 ANCIENNETE ET PAYE DE SEPARATION (Suite)

6.09 Changement technologiques

La Compagnie discutera avec l'Union la possibilité de réentraîner le personnel existant qui sera touché par l'introduction des changements technologiques. Si un employé est jugé apte et qualifié pour un réentraînement, il sera payé à un taux qui sera décidé par la Compagnie et l'Union au moment où l'entraînement commence.

6.10 Au cas de changement technologique ou élimination d'une opération, tous les employés couverts par cette convention, qui perdent leur situation à cause de ce changement technologique ou de l'élimination d'une opération ont droit à une paie de séparation basée sur leur taux régulier et l'échelle suivante:

3 ans de service recevront 2 semaines payées
10 ans de service recevront 3 semaines payées
20 ans de service recevront 4 semaines payées

ARTICLE 7 JOURS DE FETES PAYES

7.01 Les jours de fêtes statutaires suivants sont reconnus comme jours de fêtes payés:-

Jour de l'An,	Fête du Canada,
Le jour qui suit le Jour de l'An,	Fête du Travail,
Vendredi Saint,	Jour d'Action de Grâce,
Fête de la Reine,	Noel, et le lendemain de
St-Jean-Baptiste,	Noel,

ou tout jour ou jours qui sont désignés comme tels par le gouvernement fédéral ou provincial.

Chaque employé aura droit à une "journée libre" additionnelle qui sera accordé individuellement d'après les conditions suivantes.

- (i) L'employé doit avisé la compagnie une semaine à l'avance qu'il désire prendre sa journée libre.
- (ii) Cette journée ne doit pas être ajouter à une période de vacance où un autre jour de fête.
- (iii) La compagnie peut retarder le choix de l'employé si la compagnie juge que la présence de l'employé est nécessaire à la conduite générale de ces affaires.

7.02 Si l'un des jours fériés quelconques précités tombe un samedi ou un dimanche, il est entendu que le lundi suivant sera donné comme jour férié payé.

7.03 Pour tout travail exécuté pendant un des jours de fête précités, le taux double devra être payé en plus du salaire régulier.

7.04 Si la St-Jean-Baptiste et la fête du Canada tombent un mardi ou un mercredi, l'un ou l'autre ou ces deux jours de fête pourront être observés le lundi précédent. Si ces jours de fête tombent un jeudi, l'un ou l'autre ou ces deux jours de fête pourront être observés le vendredi suivant, après entente mutuelle entre l'Employeur et l'Union; avis du changement proposé devant être donné au moins deux semaines entières avant le jour proposé pour l'observance de ce jour de fête.

ARTICLE 7 JOURS DE FETES PAYES (Suite)

- 7.05 Si un jour de fête tombe un lundi ou un vendredi, ou après entente mutuelle entre l'Employeur et les employés, pour observer un jour de fête l'un ou l'autre de ces jours tel que prévu dans cet article, le jour de fête sera observé par les équipes de nuit dans la nuit du lundi ou du vendredi selon le cas. Quand un jour de fête sera observé un mardi, un mercredi ou un jeudi, ce jour de fête sera observé par les équipes de nuit, la nuit précédente ou la nuit même du jour de fête. Une "équipe de nuit" pour les besoins de cet article seulement est définie comme celle qui travaille entre le départ de l'équipe régulière de jour et le retour de celle-ci au travail le jour suivant, à l'exception du Jour de Noël et du Jour de l'An, alors que le cas devra être réglé par l'Employeur et l'Union.
- 7.06 Quand aucun travail n'est accompli, les employés couverts par ce contrat recevront une journée entière ou une nuit entière de paye au taux régulier, pour chacun des jours de fête précités, pourvu que l'employé ait été au travail le jour régulier ou la nuit régulière de travail précédant et suivant le jour où cette fête est observée.
- 7.07 Si un employé ne se présente pas au travail le jour ou la nuit précédant ou suivant un jour férié, à cause du fait que d'autres arrangements ont été mutuellement conclus entre les deux parties, ou à cause de maladie, laquelle devra être certifiée par un médecin, sur demande de l'Employeur ou encore, si l'Employeur fait défaut de procurer un plein jour ou une pleine nuit de travail cesdits jours, alors l'employé devra être payé pour les jours de fête précités.
- 7.08 Un employé couvert par ce contrat devra aussi recevoir un jour ou une nuit complète de salaire pour les jours de fête précités pourvu qu'il ait travaillé dix (10) jours des vingt (20) jours ouvrables précédant son congédiement ou la fermeture de l'atelier.

ARTICLE 8 ECHELLE DES SALAIRES

- 8.01 Les parties contractantes reconnaissent les taux de salaires suivants couvrant les différentes classifications et les conditions de travail dans le département des presses (letter-press, letterset et offset), le département des machines à liasse, le département des cameras, le département des artistes, le département du montage, le département des plaques et le fonctionnement des presses. L'échelle du salaire minimum pour le fonctionnement des presses (letter-press et offset), le département des cameras, le département des artistes, le département du montage, le département des plaques sera répartie de la manière suivante:- à compter du premier jour d'octobre 1978 jusqu'au 30 septembre 1980.

ARTICLE 8 ECHELLE DES SALAIRES

8.02 Tous les taux seront calculés à un cent près.

8.03 Taux d'équipe

Les taux de nuit sont calculés sur la base de 15% de plus que les taux de jour jusqu'à un maximum de \$0.60¢ par heure.

Au cas où il y aurait trois équipes, les employés de la troisième équipe recevront 15% de plus que le taux de jour jusqu'à un maximum de \$0.70¢ par heure.

8.04 Rétention du taux

Lorsqu'on demande à un employé de changer de presse pour moins d'une semaine, il doit recevoir son salaire régulier sans aucune réduction.

8.05 Cédule des Salaires

La cédule qui suit concerne les taux de salaire horaires pour chaque classification pour la durée de cette convention.

ARTICLE 8ECHELLE DE SALAIRES DES COMPAGNONS

<u>EQUIPEMENT</u>	<u>Taux Horaire au 30 Sept./78.</u>	<u>Taux Horaire au 1er Oct./78.</u>	<u>Taux Horaire au 1er Oct./79.</u>
CAMERA - MONTAGE - PLAQUES ARTISTE	\$ 8.26	\$ 8.91	\$ 9.46
SCHREIBER INTERLEAVERS & CARBON PROCESSOR	7.86	8.51	9.06
SCHREIBER COLLATOR (10 PTS)	7.97	8.62	9.17
JUMBO COLLATOR	8.21	8.86	9.41
SCHREIBER COLLATOR (6 PTS)	7.83	8.48	9.03
HARRISON & SCHREIBER 22" (UNE COULEUR)	7.96	8.61	9.16
SCHREIBER 14" & 17"	8.07	8.72	9.27
SCHREIBER 22" -R9	8.84	9.49	10.04
ASHTON 14" & 17"	8.31	8.96	9.51
SLITTER	5.16	5.66	6.06
EXPEDITION & RECEPTION	4.62	5.57	6.17
MAGASINIER	5.18	5.68	6.08
CHAUFFEUR DE CAMION	4.92	5.42	5.82
MULTILITH & KLUGE	7.15	7.75	8.25

ARTICLE 9 APPRENTIS

- 9.01 1) L'employeur verra à la formation des apprentis.
- 9.02 2) Les employés qui ont été choisis pour devenir apprentis auront une période d'essai allant jusqu'à trois mois. Dans les cas où leurs services sont acceptés comme apprentis cette période d'essai sera versée au crédit du stage d'apprentissage.

9.03 ECHELLE DES SALAIRES (Département de Composition)

lere	année	CAMERA		MONTAGE		PLAQUES		ARTISTE		
		2e	année	3e	année	Précencisées	4e	année	5e	année
1er	2e	1er	2e	1er	2e	Plaques	1er	2e	1er	2e (Compagnon)
6ms	6ms	6ms	6ms	6ms	6ms	Par la suite	6ms	6ms	6ms	6ms
50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	80%	85%	90%	95% 100%

Cédule de progression pour les aides générales, les apprentis et les assistants.

Aide		Apprenti	
1er	3 mois	50%	
2e	3 mois	55%	
2e	6 mois	60%	1er six mois
1er	6 mois	65%	2e six mois
2e	6 mois	70%	1er six mois
			2e six mois
		Assistant Par La Suite	1er six mois
			2e six mois
			1er six mois
			2e six mois
			taux de compagnon

- A. Le taux de l'aide générale ne dépassera pas 70%.
- B. Lorsqu'un aide général est demandé de devenir apprenti son taux est majoré de 5% - et le taux minimum d'un apprenti est 60%.

Lorsque l'apprenti a atteint 80% du taux de margeur il est reconnu comme assistant.

- C. Pourcentage des Apprentis
- i) Dans le département des presses rotatives des formules continues, tous les pourcentages des apprentis, pour les deux premières années sont basés sur le taux du compagnon de la Harrison & Schreiber 22" une couleur.
- ii) Dans le département des machines à liasse (Collator) tous les pourcentages des apprentis, pour les deux premières années, sont basés sur le taux du compagnon des machines à liasse (Collator) dix (10) parties.
- iii) Après avoir complété sa deuxième année, l'apprenti est payé le pourcentage applicable du taux de la machine sur laquelle il travaille.

ARTICLE 9 APPRENTIS

9.04 Définition:

Aide général: Aide général est un salarié qui peut être utilisé dans n'importe quel département et n'ayant aucun droit d'opérer une machine.

Apprenti Venant

de l'extérieur: Un apprenti de l'extérieur est un salarié qui a un crédit reconnu par l'Union où de l'employeur, il devra commencer l'échelle à 75%.

9.05 Tout apprenti qui prendra charge d'une presse ou d'une machine à liasse avant que son terme d'apprentissage ne soit complété ne pourra être tenu responsable d'aucune erreur technique dans les premiers six mois et pourra retourner à son apprentissage normal.

9.06 PRIORITE A L'AIDE GENERAL (département général)

Pour l'obtention de postes d'apprentis dans un département, un aide général a priorité sur tout autre futur salarié non encore à l'emploi de la compagnie, pourvu qu'il possède l'habileté, la compétence et les capacités pour un tel poste.

9.07 Un apprenti qui a déjà travaillé pour un autre compagnie de formules d'affaires sur de l'équipement équivalent aura droit à un crédit pour le temps travaillé, le tout sujet à vérification.

La compagnie pourra octroyer un crédit en entier ou en partie dans le cas où la compagnie décide d'engager un salarié qui a accumulé une expérience pertinente dans les arts graphiques chez un autre employeur.

9.08 Les apprentis peuvent être employés dans la proportion suivante:-

- a) FORMULES CONTINUES (BUSINESS FORMS OPERATIONS)
INCLUANT BUSINESS FORMS INTERLEAVERS (LIASSES)

Pour chaque deux compagnons régulièrement employés, un apprenti-pressier.

- b) PLAQUES - CAMERAS - MONTAGE:- Pour chaque deux compagnons régulièrement employés, un apprenti.

N.B. Pour les départements des plaques, des caméras et du montage - dans les ateliers où il n'y a pas assez de travail pour avoir un homme dans chacun des départements précités, tous les départements peuvent être combinés à condition toutefois que les taux maximums soient payés pour tous les genres de travaux.

9.09 Dans le département des plaques, les employés dont le travail consiste uniquement à faire des plaques préencadrées, demeurent à 80% du taux payé dans les départements du montage et de la caméra jusqu'à ce qu'une ouverture dans l'un ou l'autre de ces départements se produise. Si pendant son apprentissage, un employé fait du travail de montage ou de caméra, son taux ne reste pas à 80% mais continue jusqu'à 100% tel qu'indiqué au paragraphe 903.

ARTICLE 9 APPRENTIS

- 9.10 Lorsqu'une ouverture pour un apprenti est disponible dans le département du montage ou de la caméra, l'employé senior faisant des plaques précencisées seulement, aura l'occasion d'apprendre le travail du montage ou de la caméra. Si après une période d'essai de trois (3) mois, l'employé est trouvé apte à faire le travail, il continue son apprentissage et reçoit l'augmentation appropriée tel qu'indiqué au paragraphe 9.03.
- 9.11 Aucun apprenti ne sera employé à temps supplémentaire à moins que le nombre de compagnons faisant du temps supplémentaire n'égalise la proportion prescrite au paragraphe 9.08 de cet Article. En aucun temps, un apprenti ne devra être en charge d'un département ou d'une classe de travail.
- 9.12 Les taux de salaires minimums des apprentis sont indiqués dans le paragraphe 9.03.

ARTICLE 10 VACANCES PAYEES

- 10.01 a) Les employés couverts par ce contrat qui ont détenu un emploi pendant un an ou plus au 30 avril, ont droit à des vacances payées d'un minimum de deux semaines entre le 15 juin et le 15 septembre.
- b) Les employés ont droit aux vacances suivantes durant l'année courante dépendant du service continu approprié.

SERVICE CONTINU

VACANCES PAYEES

1 an ou plus	10 jours (2 semaines)
3 ans ou plus	15 jours (3 semaines)
10 ans ou plus	20 jours (4 semaines)
24 ans ou plus	25 jours (5 semaines en 1979)
22 ans ou plus	25 jours (5 semaines en 1980 et après)

- 10.02 Le choix de la troisième, quatrième et cinquième semaine de vacances est accordé selon l'ancienneté, pourvu que ce choix n'empêche pas la compagnie de maintenir des employés assez qualifiés pour compléter le travail en cours. Ce choix doit se faire au cours du mois de mai (30 jours).
- 10.03 Par entente mutuelle entre Employeur et employés, le premier deux semaines ainsi que le reste des vacances peut être pris à une période autre que celle précitée. En toutes circonstances, l'Employeur a le droit de décider la date exacte des vacances dans l'intérêt de la bonne conduite de son atelier. Les vacances doivent être prises par unité d'au moins cinq jours consécutifs de travail. Une fois la décision prise à ce sujet, il n'y aura plus de changement, excepté après un consentement mutuel et de plus, pas de représailles, si on ne réussit pas à s'entendre.
- 10.04 Tous les employés réguliers ou supplémentaires qui ont détenu un emploi moins d'un an, reçoivent une journée de vacances payées ou un montant d'argent équivalent pour chaque vingt-cinq (25) jours de travail ou fraction de ce montant si l'employé a travaillé moins de vingt-cinq (25) jours; le tout payable au moment où l'employé quitte l'emploi de la Compagnie.

ARTICLE 10 VACANCES PAYEES (Suite)

- 10.05 Les employés ayant été un an ou plus au service de leur employeur, qui quittent leur emploi volontairement ou non, reçoivent un jour de paye pour chaque vingt-cinq (25) jours de travail depuis le 30 avril précédent et 4% de la journée régulière de paye pour chaque jour au dessus de vingt-cinq (25) jours ou fraction de ceci 6% s'applique aux employés ayant droit à trois (3) semaines de vacances; 8% s'applique aux employés ayant droit à quatre (4) semaines de vacances et 10% s'applique aux employés ayant droit à cinq semaines de vacances.
- 10.06 Si un jour de fête statutaire précité dans l'Article 7 tombe pendant la période de vacances d'un employé, un jour additionnel de vacances lui est accordé à une période mutuellement acceptée par l'Employeur et l'employé ou un montant équivalent en argent.
- 10.07 En calculant la paye des vacances, le taux de nuit est ajouté sur la base du temps travaillé de nuit pendant la période pour laquelle des vacances sont données, pourvu que cet employé ait travaillé au moins trois (3) mois avec l'équipe de nuit.
- 10.08 Tout employé qui s'absente de son travail à cause de maladie, dans n'importe quelle période de douze (12) mois se terminant le trente (30) avril, ne doit pas perdre de crédits de vacances déjà accumulés, pourvu que cet employé ait droit à une absence de dix (10) jours pour chaque année d'emploi, et que la déduction ne soit pas plus de deux cent cinquante (250) jours, après cette période, aucun crédit de vacances ne sera accumulé.
- 10.09 Pourvu de plus que des permissions de s'absenter ne prive pas un employé de ses crédits de vacances à moins qu'un employé extra soit engagé pour le remplacer, ce qui donnerait lieu à des duplications de vacances dans un tel cas, les crédits de vacances iraient à l'employé extra. Pourvu de plus, que les déductions pour maladies ne soient pas combinées en calculant les crédits de vacances avec les permissions de s'absenter autorisées par le contremaître pour n'importe quelle autre raison.

ARTICLE 11 SECURITE ET SANTE

- 11.01 La partie de première part s'engage à maintenir progrès, hygiéniques, suffisamment ventilés, convenablement chauffés et éclairés les départements couverts par ce contrat.
- 11.02 Un employé blessé au cours du travail et obligé de recevoir des traitements médicaux pendant les heures de travail doit être payé pour le temps perdu durant le jour de l'accident alors qu'il est sous traitement. La Compagnie paiera la différence entre ce que la Commission des accidents de travail et la paye régulière des employés pour les traitements subséquents ordonnés par un médecin ou un hôpital durant les heures de travail.
- Si l'employé ne reçoit aucune compensation de la Commission des accidents de travail pour les traitements en question, la Compagnie n'est pas tenue de le payer non plus.
- L'article 2 de la Loi des accidents du travail 40a. L'employeur au service duquel se trouve l'ouvrier au moment de l'accident, dans le cas du premier alinéa de l'article 39, ou de l'aggravation dans le cas du paragraphe 1 de l'article 40, doit payer à cet ouvrier, à l'époque où son salaire lui aurait été normalement versé, la compensation visée dans le premier alinéa de l'article 39 ou dans le paragraphe 1 de l'article 40, pour chacun des cinq premiers jours ou l'ouvrier est totalement incapable de travailler, au-delà du jour au cours duquel l'accident s'est produit.

ARTICLE 11 SECURITE ET SANTE (Suite)

Si la réclamation de l'ouvrier pour compensation en vertu de la présente loi est, par la suite, jugée bien fondée, la compensation payée par l'employeur en vertu du présent article constitue une compensation accordée en vertu de la présente loi et la commission la lui rembourse.

Dans le cas contraire, l'employeur peut exiger remboursement de la part de l'ouvrier.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions du premier alinéa du présent article commet une infraction et est passible, en outre des frais, d'une amende égale au double du montant de la compensation qu'il a omis de payer à l'ouvrier, à moins que l'employeur ne prouve que la réclamation de l'ouvrier a été jugée non fondée.

ARTICLE 12 REGLEMENT DES GRIEFS

12.01 Tous les griefs concernant l'application ou l'interprétation des clauses de ce contrat doivent être discutés après les heures de travail de la manière suivante:-

- a) L'employé concerné doit rapporter son grief au délégué d'atelier ou à son assistant qui doit discuter du cas directement avec le contremaître dans les deux (2) jours ouvrable suivant la date du grief.
- b) Si le contremaître n'arrive pas à régler le grief ou la dispute dans les cinq (5) jours de travail suivants, le cas est référé à l'agent d'affaires ou au représentant de l'Union. A ce stade, l'employé doit soumettre son grief par écrit. L'agent d'affaires ou le représentant de l'Union accompagné d'un membre de comité doivent régler le cas avec le gérant de l'usine. S'ils n'arrivent pas à une entente dans les dix (10) jours qui suivent, le cas est référé à un comité d'arbitrage.
- c) Le comité d'arbitrage est composé d'un représentant de l'Employeur, d'un représentant de l'Union et d'un président impartial choisi par les deux représentants. En cas de vacance, absence ou refus d'un membre du comité d'y participer, le remplacement de n'importe quel membre se fera de la même manière qu'il a été choisi.

Les parties peuvent se mettre d'accord dans certain cas, du à la nature du grief qu'il n'est pas nécessaire d'avoir recours à un comité d'arbitrage mais à un arbitre impartial qui sera choisi par les deux parties (le syndicat et la Compagnie) pour remplacer le comité d'arbitrage.

- d) Tous les griefs soumis au comité d'arbitrage doivent être pris en considération, dans les quinze (15) jours de la date où ils lui ont été soumis, et il doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivants.
- e) La décision du comité d'arbitrage, sur tout grief que lui a été soumis, est finale et lie les deux parties, pourvu que les lois de l'Union Locale n'affectent pas les salaires, les heures ou conditions de travail et les lois générales de l'Union ne soient pas sujettes à arbitrage. Les Conditions antérieures au grief restent en vigueur jusqu'à ce qu'il en soit décidé autrement tel que prévu plus haut.
- f) Les parties peuvent s'entendre afin de prolonger les délais susmentionnés.

ARTICLE 12 REGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

- 12.02 a) Advenant qu'un grief ne puisse être réglé aux étapes précédentes, ledit grief sera porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec et ce dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue au dernier échelon du règlement des griefs.
- b) Le Comité d'arbitrage n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente Convention Collective, ni lui substituer quelques nouvelles dispositions, ni de prendre quelques décisions qui pourraient entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente Convention Collective.
- c) Le Comité d'arbitrage, dans les cas de griefs relatif à des suspensions ou congédiement, a juridiction pour maintenir, modifier et réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.
- d) Les parties défraient pour moitié les honoraires et dépenses de l'arbitre.
- e) Toute décision du Comité d'arbitrage rendue, en accord avec les clauses de cette Convention Collective, sera finale et liera les parties en cause.

ARTICLE 13 REGLES GENERALES

- 13.01 Afin d'accroître les connaissances et l'efficacité des apprentis-pressiers et afin de s'assurer que leurs connaissances du métier sont suffisantes pour se qualifier comme compagnons-pressiers, ils doivent s'enregistrer afin de suivre le cours pour les apprentis-pressiers donné par l'Union Internationale de l'Imprimerie et des Communications Graphiques et ils doivent s'appliquer à suivre ce cours jusqu'à ce qu'il soit terminé entièrement.
- 13.02 Aucun apprenti ou apprenti-pressier ne doit remplacer un assistant-pressier ou un pressier employé régulièrement.

ARTICLE 14 FORMULES CONTINUES (ROTARY BUSINESS FORMS - BUSINESS FORMS - BUSINESS FORMS INTERLEAVERS)

- 14.01 Un "compagnon-pressier" et/ou un "compagnon-opérateur d'une machine à liasses", (collator operator) est celui qui a complété son temps d'apprentissage. Le nombre d'années d'apprentissage est tel que mentionné dans le paragraphe 9.03.
- 14.02 Un "assistant" est celui qui a complété les années d'apprentissage requises pour devenir assistant. Le nombre d'années d'apprentissage est indiqué au paragraphe 9.03. Un assistant veut dire l'assistant d'un compagnon.

ARTICLE 15 COMPLEMENT D'EQUIPES SUR LES PRESSES ET LES MACHINES A LIASSES

Presse Rotative de Formules d'affaires - 1 compagnon pressier
ou 1 assistant ou 1
apprenti

Machine à Liasse, en jeu et continu - 1 compagnon ou 1
assistant ou 1
apprenti aidé d'un
aide général ou 1
assistant ou 1 appren-
ti

ARTICLE 15 COMPLEMENT D'EQUIPES SUR LES PRESSES ET LES MACHINES
A LIASSES

Suite -

R-9 Schreiber quatre (4) couleurs -1 compagnon et 1
assistant ou 1
apprenti aidé d'un
aide général ou 1
assistant ou 1
apprenti

Au cas d'installation d'équipement additionnel qui tombe sous la juridiction du contrat actuel, mais qui n'est pas couvert par celui-ci, le complément des équipes et les taux de salaires seront établis par entente mutuelle des deux parties, après une période raisonnable d'essai de fonctionnement, mais cette période ne doit pas excéder trente (30) jours; cependant il peut y avoir une nouvelle entente pour une période d'essai supplémentaire.

ARTICLE 16 PLAN DE BIEN-ETRE

16. L'Employeur consent à payer pour chaque employé qui a travaillé durant cette semaine \$4.80 envers le plan de Bien-Etre actuellement en vigueur. A partir du 1er octobre 1979, la compagnie contribuera \$5.00 par semaine.

L'employé paiera la balance du coût de ce plan.

Le plan de Bien-Etre sera administré par un intermédiaire au choix de la compagnie.

ARTICLE 16 PLAN DE BIEN-ETRE (Suite)

16. Ce plan servira à couvrir l'Assurance-Vie, indemnités hebdomadaires et assurance de soins médicaux majeurs.

La structure de paiement mentionnée ci-haut n'inclut pas le plan d'assurance santé de la Province de Québec qui sera payé sur une base de 50/50 tel qu'exprimé par la loi courante de la Province de Québec.

ARTICLE 17 PENSION

- a) L'Employeur consent à payer \$6.00 par semaine par employé au "Plan de pension des imprimeurs du Canada" non contributif. Ce plan est enregistré avec le gouvernement du Canada.
- b) Le plan de pension des imprimeurs du Canada sera administré par un comité formé de deux (2) membres de chaque partie contractante.
- c) Les employés enrôlés dans le plan de pension recevront de temps à autre, certains renseignements au sujet de leur classification tel que recommandé par l'actuaire et approuvé par le comité tel que spécifié au paragraphe (b) de cet article.

ARTICLE 18 ABSENCE EN CAS DE DECES

- 18.01 Un employé régulier qui s'absente de son travail entre le lundi et le vendredi, à cause du décès d'un membre de sa famille immédiate, tel que: épouse (mari) enfants, père, mère, frère, soeur, beau-père ou belle-mère a droit à sa paye entière pour cette absence qui ne devra pas excéder trois (3) jours. Cette absence peut commencer le jour du décès et doit se terminer le jour des funérailles, et ne s'applique pas aux fêtes, vacances ou autres absences non payées. Dans le cas du décès du grand père, de la grand-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur, l'employé a droit à une journée de congé funèbre, qui doit être le jour des funérailles. Comme dans le cas de la famille immédiate, ce droit à une absence payée ne s'applique pas aux fêtes, vacances et autres absences non payées.

ARTICLE 19 RETENUE SYNDICALE

- 19.01 L'Employeur déduira les cotisations hebdomadaires de la paye de tout salarié faisant partie de l'unité de négociations, syndiqué ou non, couvert par cette convention collective, pour la période et le montant désignés par l'Union.

L'Employeur remettra à tous les mois (le ou avant le 15 du mois suivant), au secrétaire-trésorier, les dites cotisations, avec une liste des noms pour lesquels les déductions ont été faites, selon les modifications au code du travail, apportés par la loi 45, article 38, sanctionné le 22 décembre 1977.

ARTICLE 20 COMITE DE L'UNION

- 20.01 La Compagnie reconnaît le droit de l'Union de nommer ou faire élire un comité de quatre (4) employés tout au plus, et elle consent à négocier avec ce comité au sujet de toute affaire qui relève de l'application des termes de la convention collective durant toute sa durée.
- 20.02 Le comité précité agira comme assistant aux employés et les aidera à présenter leurs griefs. L'Union fera connaître à l'Employeur les noms des employés qui constitueront ce comité et gardera cette liste à jour.

ARTICLE 20 COMITE DE L'UNION (Suite)

- 20.03 Le délégué d'atelier a le droit de se déplacer entre les départements dans le but de voir aux griefs à condition qu'il obtienne au préalable la permission du gérant de l'usine qui ne devra pas être intraitable dans sa considération de la requête.
- 20.04 Les parties contractantes acceptent le principe qu'il ne doit pas y avoir de discrimination de la part de l'Employeur vis-à-vis les membres du comité de négociations, le délégué d'atelier ou tout autre employé, parce qu'il est membre de l'Union des Arts Graphiques de Montréal, Local 52. Tout traitement injuste, si prouvé, sera traité comme un grief selon l'Article 12 de cette convention collective.
- 20.05 A la suite de la signature de cette convention collective, le comité de négociations recontera la Direction à tous les deux (2) mois, ou plus souvent, si l'une ou l'autre partie le désire, afin de discuter de certains problèmes, concernant les bonnes relations entre l'Employeur et ses employés et des conditions de travail.
- 20.06 S'il arrive qu'un délégué d'atelier ou un dirigeant syndical est renvoyé, l'Employeur doit discuter au préalable le cas avec le comité de l'Union et l'agent d'affaires.
- 20.07 Le délégué d'atelier ou n'importe quel membre du comité de négociations nommé ou élu pour travailler pour l'Union peut, à la suite d'un avis raisonnable, demander un congé sans salaire pour une durée de six (6) mois. Cet employé ne perdra pas son ancienneté, ni n'aura de remarques de discrédit dans son dossier.
- 20.08 Les employés qui sont en congé sans salaire pour une durée de plus de deux semaines ne sont pas crédités de paye de vacances durant leur absence et n'ont pas droit à des vacances payées pour la période durant laquelle ils étaient absents.

ARTICLE 21 CHANGEMENT D'EQUIPES

Tout changement d'équipe sera affiché au plus tard le jeudi matin précédant ledit changement. L'état d'urgence constitue une exception à cette clause.

ARTICLE 22 TEXTE OFFICIEL

Ce contrat est rédigé dans les deux langues officielles du Canada, le français et l'anglais; cependant, le texte anglais est considéré comme une traduction du texte français. Pour fin d'interprétation, on devra se référer au texte français.

ARTICLE 23 DEVOIR DE JURY OU TEMOIN

Si un employé est convoqué pour faire partie d'un jury, et ou témoin de la couronne il sera payé pour la différence entre son salaire de base et le montant payé par la cour. Si un employé est démis de son devoir de jury ou témoin pour la journée, il doit se rapporter au travail la même journée.

La paye d'un juré ou témoin en devoir est calculée au taux horaire régulier pour sept heures et demie (7½) de travail du lundi au jeudi inclusivement et cinq (5) heures pour le vendredi. L'employé fournira à la Compagnie la preuve qu'il a fait partie du jury ou témoin et le montant d'argent reçu de la cour.

ARTICLE 24 DUREE DU CONTRAT

Ce contrat sera en vigueur à compter du 1er octobre 1978 pour une période de deux ans se terminant le 30 septembre 1980. Il remplace et rend nul le contrat précédent à compter du 1er octobre 1978.

Au cas où l'une ou l'autre ou les deux parties à ce contrat en viennent à la conclusion qu'un règlement ne peut être obtenu au cours des négociations pour le renouvellement de l'ancien contrat ou pour l'établissement d'un nouveau, l'affaire doit être soumise à la conciliation selon la procédure établie par le Code du Travail de la Province de Québec.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé ce 4^e jour
de Avril 79

LES FORMULES D'AFFAIRES LAWSON
QUEBEC
Une Division de Lithographie
Montréal Limitée

L'UNION DES ARTS GRAPHIQUES DE
MONTREAL, LOCAL 52
GRAPHIC ARTS UNION OF MONTREAL,
LOCAL 52

[Signature]

[Signature]

secrétaire-trésorier
et agent d'affaires

[Signature]

[Signature]

COMITE DE NEGOCIATIONS

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Ce contrat a été fait avec le consentement et l'approbation de l'Union Internationale de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, qui s'engage à garantir l'observance des conditions précitées, excepté que l'Union Internationale de l'Imprimerie et des Communications Graphiques n'assume aucune responsabilité de ce fait, pour tout arrêt de travail ou violation de ce contrat, à moins que ladite Union Internationale de l'Imprimerie et des Communications Graphiques n'ait effectivement autorisé et ratifié ces arrêts de travail ou violations de contrat, et y participe activement.

[Signature]
président 4/20/79