



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

DÉPÔT

06786-8

Dépôt N°: 8 4 1 1 2 3 6

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-246-05
Date	Signature 84-11-09	Reception 84-11-16	Durée	Du 84-07-01	Au 86-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 52

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat International des communications graphiques, Local 555 Montréal CTO FTQ CTM 8440 Boul. St-Laurent ste 301 Montréal, Québec H2P 2M5 Att: Gilbert Hétu	<input type="checkbox"/> Déposant Emballages Américains Inc. 5700 rue Fullum Montréal, Québec H2G 3C4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 2860(5) Affiliation 7

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature Pierrette David /ms	Date 84-11-27
---	-------------------------

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

003 (113)

RECHERCHE

DU: 1ER JUILLET 1984
AU: 30 JUIN 1986

246-05

ARTICLE 1
 2
 3
 4 CONVENTION COLLECTIVE
 5
 6 ENTRE
 7
 8 EMBALLAGES AMERICAINS INC.,
 9 5700, RUE FULLUM
 10 MONTRÉAL (QUÉBEC)
 11 H2G 3C4
 12 (CI-APRÈS APPELÉE LA COMPAGNIE)
 13
 14
 15 ET LE
 16
 17

Handwritten signature
 SOCIÉTÉ
 MONTREAL
 MESSAGER

84 NOV 16 13:29

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

DU: 1ER JUILLET 1984
 AU: 30 JUIN 1986

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>
1	LANGUE DE COMMUNICATION
2	BUT GÉNÉRAL
3	RECONNAISSANCE
4	SÉCURITÉ SYNDICALE
5	RETENUE SYNDICALE
6	ANCIENNETÉ
7	DROITS DE LA DIRECTION
8	COMITÉ DE GRIEFS
9	PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE
10	PROMOTION, TRANSFERT, MISE À PIED
11	TABEAU D'AFFICHAGE
12	CONGÉS DE MATERNITÉ
13	OBLIGATION DE JURÉ (CONGÉS SPÉCIAUX)
14	PERMIS D'ABSENCE
15	NOUVEAUX TAUX, OUTILLAGE OU PROCÉDÉS, NOUVELLES INSTALLATIONS
16	SÉCURITÉ ET SANTÉ
17	TÂCHES DIVERSES
18	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL
19	HEURES SUPPLÉMENTAIRES
20	FÊTES STATUTAIRES PAYÉES
21	VACANCES PAYÉES
22	PLAN DE BIEN-ÊTRE
23	CONGÉS POUR DEUIL
24	DISPOSITIONS GÉNÉRALES
25	GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE
26	
27	ATELIER DE SERVICE ET TRAVAUX DE L'EXTÉRIEUR
28	TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONUS
29	CONFORMITÉ À LA LOI
30	

- 31 DÉFINITIONS
- 32 QUOTA DES APPRENTIS
- 33 OUTILLAGE
- 34 RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.
- 35 COTISATIONS AU COMITÉ PARITAIRE
- 36 CHEF D'ÉQUIPE
- 37 TAUX DE SALAIRES
- 38 DURÉE DE LA CONVENTION

LETTRE D'ENTENTE No.1

LETTRE D'ENTENTE No.2

LETTRE D'ENTENTE No.3

ARTICLE 1 - LANGUE DE COMMUNICATIONS

- 1.01 Cette Convention Collective est rédigée dans la langue française et dans la langue anglaise. Cependant, le texte français est une traduction du texte français qui est le texte officiel.
- 1.02 Toute communication ou avis écrit de quelque nature que ce soit de la part de la Compagnie à un employé est rédigée en français ou en français et anglais, selon la langue d'usage de l'employé.
- 1.03 Les rencontres, réunions ou assemblées suivantes entre la Compagnie et les employés se déroulent dans la langue française: les réunions prévues à la procédure de grief, les négociations et les réunions du comité de sécurité, les réunions pour le travail simplifié. Toutefois, lors d'un arbitrage, les témoins peuvent témoigner dans leur propre langue.
- 1.04 Tout ordre ou directive verbal est donné en français ou en anglais selon la langue d'usage de l'employé.

ARTICLE 2 - BUT GENERAL

2.01 Le but de cette Convention est de définir les conditions de travail entre la Compagnie et les employés.

2.02 Les parties conviennent que les conditions de travail définies dans cette Convention s'appliquent à tous les employés de la Compagnie, à l'exception de ceux qui sont employés dans des fonctions de direction ou de confiance.

2.03 Les parties conviennent que les conditions de travail définies dans cette Convention s'appliquent à tous les employés de la Compagnie, à l'exception de ceux qui sont employés dans des fonctions de direction ou de confiance.

2.04 La Compagnie conviendra à ce que, conformément à l'article 2.01 de cette Convention, et selon les articles de cette Convention, les conditions de travail définies dans cette Convention s'appliquent à tous les employés de la Compagnie, à l'exception de ceux qui sont employés dans des fonctions de direction ou de confiance.

2.05 Les parties conviennent que les conditions de travail définies dans cette Convention s'appliquent à tous les employés de la Compagnie, à l'exception de ceux qui sont employés dans des fonctions de direction ou de confiance.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

- 3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555 Montréal, comme unique et seul représentant pouvant conclure une Convention Collective visant les salaires, les termes, les conditions de travail et d'emploi pour tous les employés nommés par cette Convention et tel que stipulé au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.
- 3.02 Pour l'application de cette Convention, tous les départements présents et à venir seront considérés comme faisant partie de la Compagnie.
- 3.03 La Compagnie consent à ce que, dorénavant, et pour la durée de cette Convention, et durant les périodes de négociations pour son renouvellement ou son amendement, il ne signera aucun contrat avec d'autre Syndicat relié aux opérations et procédés définis dans la présente Convention.
- 3.04 Le terme «employé» signifie, dans cette Convention, aussi bien un employé de sexe masculin que de sexe féminin. Il en est ainsi des autres façons d'identifier un employé à quelque occupation que ce soit.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tout employé qui l'est au sens du mot "EMPLOYE" dans cette Convention, qui, à la date de la mise en vigueur de cette Convention, est considéré comme membre du Syndicat ou qui peut le devenir pendant la durée de cette Convention, conservera, comme conditions d'emploi, son statut de membre en autant qu'il verse au Syndicat les cotisations régulières exigées des membres par celui-ci pour le maintien de leur statut de membre du Syndicat. Tout employé qui n'est pas membre du Syndicat au moment de la signature de cette Convention devra le devenir dans les trente (30) jours qui suivront la signature de cette Convention, et maintenir son statut en bonne et due forme pour la durée de cette Convention.
- 4.02 L'Employeur convient qu'il préviendra le bureau du Syndicat lorsqu'il aura besoin de nouveaux employés, sauf pour l'emballage à façon (Contract Packaging). Si un nouvel employé est engagé dans les départements sous juridiction de cette Convention et que ce nouvel employé n'est pas membre du Syndicat, il devra, dans les trente (30) jours qui suivent sa date d'embauchage, faire une demande pour devenir membre. Si le nouvel employé ne se conforme pas à cette clause il sera congédié.
- 4.03 Si un employé, membre du Syndicat ou ayant faite application pour le devenir, démissionnait du Syndicat, retardait à effectuer le paiement de ses cotisations, de ses arrérages ou refusait de payer les frais d'initiation, l'Employeur devrait alors congédier un tel employé dans les trente (30) jours suivant l'avis écrit que lui aura écrit le Syndicat d'expulser cet employé.
- 4.04 Dès l'engagement d'un nouvel employé, la Compagnie avise le Syndicat et lui fournit par écrit le nom du nouvel employé, la date de son entrée en service, sa classification d'emploi et son salaire horaire.
- 4.05 Les employés auront droit à tous les bénéfices contractuelles après trente (30) jours ouvrables avec la Compagnie.

ARTICLE 5 - RETENUE SYNDICALE

- 5.01 Sur réception d'une autorisation écrite à cet effet, la Compagnie consent à déduire hebdomadairement de la paye de chaque employé la cotisation syndicale.
- 5.02 La Compagnie consent également à déduire de la première paye d'un nouvel employé le droit d'entrée du Syndicat.
- 5.03 La cotisation syndicale et le droit d'entrée ne seront changés qu'après adoption d'une résolution du Syndicat et dont copie conforme devra être remise à l'Employeur.
- 5.04 La Compagnie remet au Syndicat les sommes ainsi déduites dans les quinze (15) jours qui suivent la dernière retenue de chaque mois.
- 5.05 La Compagnie complète une liste détaillée soumise par le Syndicat montrant le nom de chaque employé.
- 5.06 Si l'Employeur néglige de remettre au local les sommes exigées par cet article, durant une période de plus de trente (30) jours après la date fixée, il sera alors tenu responsable de tous frais légaux, frais de cour et/ou autres encourus pour recouvrement de créances, et il 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 6 - ANCIENNETE

- 6.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée de service d'un employé avec la Compagnie et est déterminé de la manière suivante:
Advenant le cas que deux (2) ou plusieurs personnes commencent à travailler la même journée, la date de l'application et l'heure que l'application est remplie qui servira pour établir l'ancienneté.
- 6.02 a) L'ancienneté d'un employé lui est accordé après qu'il a complété quarante (40) jours ouvrables d'emploi avec la Compagnie et est rétroactive à sa date d'embauchage.
b) Lorsqu'un employé a complété un (1) mois d'emploi continue et qu'il est mis-à-pied, si la Compagnie le rappelle au travail, elle tient compte des jours qu'il a travaillés antérieurement dans le calcul de sa période d'essai.
- 6.03 Un employé permanent mis-à-pied doit, lorsqu'il est rappelé au travail, se présenter dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis par lettre recommandée. L'Avis lui est posté à sa dernière adresse connue.
- 6.04 Le délégué d'atelier et les délégués départemental bénéficieront d'une ancienneté préférentielle dans le cas d'une mise à pied pour la durée de leurs mandats et ne sont pas tenu d'aller travailler sur les deuxième et troisième équipe dans le cas d'une mise à pied.
- 6.05 Le ou avant le 1er MAI de chaque année, la Compagnie remet au bureau du Syndicat une liste indiquant le nom et la dernière adresse connu de chaque employé. Il est entendu que cette liste ne sert au Syndicat que pour fins de ses dossiers.
- 6.06 Un employé cesse d'accumuler de l'ancienneté et son emploi se termine pour les raisons suivantes: -
a) S'il quitte son emploi volontairement.
b) S'il est congédié et non réinstallé après un grief.
c) Si un employé mis-à-pied n'est pas rappelé au travail au cours d'une période égale à son ancienneté ou un maximum de douze (12) mois.

ARTICLE 7 - DROITS DE LA DIRECTION

- 7.01 Sous réserve des stipulations contenues dans cette Convention, le Syndicat reconnaît à la Compagnie les droits suivants:
- embaucher, promouvoir, rétrograder, transférer, discipliner et congédier pour une cause juste et suffisante. L'employé qui se croit lésé ou injustement traité formule un grief qui est réglé selon les dispositions prévues dans cette Convention.
- 7.02 De plus, la Compagnie a le droit de gérer et d'administrer, choisir les produits à fabriquer, la location des usines, les cédules de production, les méthodes, les procédés et moyens de fabrications et établir les standards de travail. La Compagnie a le droit d'établir et changer de temps à autres les règlements que doivent observer les employés. Cependant, la Compagnie convient d'exercer ses droits de façon compatible avec la Convention et s'engage à traiter ses employés de façon juste et équitable.

ARTICLE 8 - COMITE DE GRIEFS

- 8.01 Le Comité de Griefs est composé de trois (3) membres choisis parmi les employés.
- 8.02 Dès la signature de cette Convention, le Syndicat fera parvenir à la Compagnie le nom de chacun des membres du Comité.
- 8.03 Les membres du Comité de Griefs, après avoir avisé leur Contremaître, ont le droit d'assister aux réunions du Comité de Griefs avec la Compagnie, sans perte de salaire.
- 8.04 Lors de la tenue d'une réunion du Comité de Griefs avec la Compagnie, l'une ou l'autre des parties pourra, si elle le désire, requérir la présence et l'assistance d'un représentant ou conseiller de l'extérieur.
- 8.05 Comité de Griefs - Comité Conjoint

Le délégués d'atelier et les délégués départemental ainsi que le représentant du Syndicat et tout autre membre du Comité de Grief, aura accès à tous les départements couverts par la Convention, afin d'enquêter sur les griefs soumis au Comité.

Dans le cas d'un congédiement l'employé concerné aura droit d'assister au débat, et ce sans perte de salaire, et de plus doit être accompagné du délégué et du représentant syndicat.

Accès à l'atelier

Les représentants officiels du Syndicat auront accès à l'atelier de l'Employeur après l'avoir avisé.

- 8.06 Comité de Relations de Travail
- a) Un Comité Conjoint de relations de travail, composé de pas plus de trois (3) représentants du Syndicat et de pas plus de trois (3) représentants de l'Employeur, sera formé dans les trente (30) jours de la date de la signature des présentes.
 - b) Ce Comité a pour objet de discuter toute question que l'Employeur ou le Syndicat pourra vouloir soumettre à l'autre. Les fonctions de ce Comité n'ont aucun rapport avec l'objet et la procédure décrite à la procédure de grief.
 - c) Ce Comité se réunit selon les besoins et sur demande écrite de l'Employeur ou du Syndicat, sans perte de salaire ou pendant les heures de travail.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 9.01 Pour émettre un grief, la procédure suivante peut être invoquée par un employé seul, un groupe d'employés émettant le même grief, par l'Employeur et le Local 555 de Montréal du Syndicat International des Communications Graphiques.
- 9.02 On entend par grief, toute dispute entre les parties ou toute différence d'interprétation entre les parties concernant l'entente collective.
- 9.03 Les parties reconnaissent qu'il leur est mutuellement avantageux de régler de tels griefs promptement.
- 9.04 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui l'ont provoqué sont survenues plus de trente (30) jours avant l'émission dudit grief.
- 9.05 Les griefs seront réglés de la manière suivante:
1. Entre l'employé qui a émis le grief et le contremaître du département: l'employé qui a émis le grief peut recevoir l'assistance de son représentant d'atelier, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé en moins de deux (2) jours ouvrables, on peut alors passer à la deuxième étape.
 2. Entre l'employé, le représentant d'atelier et le gérant du département. Si le grief n'est pas réglé en dedans de cinq (5) jours ouvrables, on peut alors passer à la troisième étape.
 3. Les documents concernant le point en litige seront soumis au Comité des Griefs ou au Comité Conjoint qui procédera selon les provisions de l'Article 8 de cette Convention. Dans sa tentative de résoudre le conflit, ce Comité aura le pouvoir d'exiger un rapport écrit du représentant d'atelier, d'un officiel de la Compagnie ou de la section locale du Syndicat.
Si après dix (10) jours ouvrables la présente étape de la procédure de griefs n'apporte pas de conclusion mutuellement satisfaisante, le tout sera référé à un arbitre choisi par le Comité de Grief ou le Comité Conjoint.
 4. Si le Comité de Grief ou Comité Conjoint ne peut s'entendre sur le choix d'un arbitre au cours des huit (8) jours suivant la décision des deux parties de référer le grief à l'arbitrage, une requête sera immédiatement adressée au Ministère du Travail de la Province de Québec afin qu'il en désigne un. La décision de l'arbitre sera finale et sans recours pour les deux parties.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (suite)

9.05 4. Suite

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

Chacune des parties partagera conjointement les dépenses encourues par la nomination de l'Arbitre.

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

9.07 Dans le cas de tout grief affectant un ou des employés à titre individuel ou collectif ou encore le Syndicat, les conditions existant avant la date d'entrée en vigueur de la ou des décisions patronales qui a ou qui ont donné naissance au grief sont maintenues aussi longtemps que l'Employeur et le Comité Syndical des griefs n'en sont pas venus à un accord ou, à défaut d'accord, aussi longtemps que la sentence arbitrale n'a pas été rendue.

9.08 Les représentants du Syndicat ainsi que le délégué d'atelier auront droit, dans un endroit convenable, pour ajuster les plaintes et les griefs tel qu'indiqué dans cet article.

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

9.10 Les parties peuvent, en vertu d'un accord écrit, déroger à la procédure prévue au présent article.

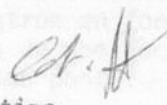
9.11 Les griefs référés à l'Arbitrage seront entendus par ordre de date de dépôt du grief; on dressera une liste à cette fin. Cependant, les griefs ayant pour objet des congédiements, lorsque référés à l'Arbitrage seront automatiquement placés en tête de liste, toujours par ordre de date du dépôt du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

9.12 Dans le cas où une réponse écrite n'est pas donnée dans le délai prévu, le grief est automatiquement référé à l'étape suivante jusqu'au Comité de Griefs.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

- 9.13 Dans le présent article, le mot "JOUR" signifie jour ouvrable. Ce terme n'inclut pas les samedis, les dimanches, ni les congés statutaire prévus dans cette Convention.
- 9.14 Dans le cas d'un grief comportant un remboursement monétaire la Compagnie doit rembourser l'employé concerné dans la semaine qui suit le règlement du grief et la Compagnie consent à faire le paiement sur un chèque séparé du chèque de paie.
- 9.15 L'Arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours de l'audition.

ARTICLE 10 - PROMOTION-TRANSFERT-MISE A PIED

- 10.01 Dans tous les cas de mouvement de main d'oeuvre, l'ancienneté est le facteur déterminant à appliquer pourvu que l'employé concerné puisse remplir les exigences pratiques de la tâche.
- 10.02 Pour fin d'application et d'interprétation de la convention collective, la Compagnie reconnaît les départements suivants:
1. Dept. des colleuses et inspection
 2. Epluchage et presse à balles
 3. Coupage et pliage
 4. Entretien et Sécurité
 5. Réception et Chariot Mécanisé
 6. Expédition et Camionneur
 7. Montage (Blister) *sous vide* 
 8. Presse typographique et guillotine
 9. Emballage à façon (Contract Packaging)
- 10.03 a) Quand il se présente un poste vacant, la Compagnie l'affiche sur les tableaux d'affichage de l'usine pendant une période de sept (7) jours ouvrables.
- b) Sur tel avis, la Compagnie décrit le travail, le taux horaire et toutes autres conditions relatives à ce travail.
- 10.04 Toutes les demandes sont adressées au Gérant du bureau sur les formules fournies par la Compagnie et la formule est signée par le postulant, par le représentant du Syndicat et par un représentant de la Compagnie. Une copie de cette formule signée est remise au Syndicat.
- 10.05 La Compagnie effectue son choix parmi les employés qui ont postulé, de la façon suivante.
- a) Celui qui dans le département concerné possède le plus d'ancienneté obtient le poste en autant qu'il puisse remplir les exigences pratiques de la tâche.
 - b) Si le poste n'est pas comblé, celui qui possède le plus d'ancienneté d'usine obtient le poste s'il peut remplir les exigences pratiques de la tâche.
 - c) Si aucun employé ne peut remplir les exigences pratiques de la tâche, la Compagnie remplit le poste par une personne de l'extérieur.
 - d) Un employé qui refuse une promotion, retient son droit de postuler pour toute promotion offerte ultérieurement.
- 10.06 La Compagnie avise le Syndicat et le délégué d'atelier et le délégué départemental du nom du postulant choisi conformément au procédé d'affichage des emplois.

ARTICLE 10 - PROMOTION-TRANSFERT-MISE A PIED

- 10.07 Lorsque le poste est accordé, il est comblé dans les sept (7) jours qui suivent la période d'affichage par l'employé choisi selon les dispositions de l'article 10.06.
- 10.08 L'employé auquel un poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de vingt (20) jours de travail. Durant cette période, il doit recevoir un entraînement en rapport avec la tâche exacte à accomplir et le stage d'apprentissage sera tel que stipulé à l'article "QUOTA DES APPRENTIS" Article 32.
- 10.09 L'employé peut revenir à son poste dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent son entrée en fonction à un nouveau poste. Il bénéficie alors de son ancienneté, comme s'il n'avait jamais quitté son poste.
- 10.10 Ancienneté dans le cas de mise à pied
1. Classification
Le déplacement se fait dans la classification par ancienneté de classification.
 2. Départemental
Celui qui est déplacé de sa classification déplace dans le département hors sa classification selon son ancienneté départementale.
 3. Usine
Déplace celui qui a le moins d'ancienneté d'usine que lui.
- 10.11 Lors de mises à pied, les réembauchages se font dans l'ordre inverse des mises à pied.
- 10.12 Dans le but d'éviter des mises à pied, la compagnie peut après entente avec le Syndicat fixer des heures de travail réduites.
- 10.13
- a) Un employé transféré temporairement sur une tâche où un taux inférieur est prévu, garde le taux horaire régulier qu'il possédait, avant d'être transféré, ou si le taux horaire de la classification est supérieure, l'employé bénéficiera du taux horaire supérieur.
 - b) Lorsqu'à sa demande un employé est transféré sur une tâche qui comporte un taux inférieur, il reçoit dès son transfert le nouveau taux.
 - c) Dans le cas où un employé est transféré à un poste comportant un taux inférieur au lieu d'être mise à pied, il maintient son taux horaire pour une période de dix (10) jours ouvrables.

ARTICLE 10 - PROMOTION-TRANSFERT-MISE A PIED (suite)

- 10.13 d) Si un employé est transféré de son poste dû à un manque de travail, lorsque les raisons du transfert disparaissent il revient à son poste. Il bénéficie alors de son ancienneté comme s'il n'avait jamais quitté son ancien poste.
- 10.14 Un employé se présentant au travail à l'heure où son équipe régulière doit normalement prendre la relève, recevra, à moins qu'on lui ait accordé le droit de s'absenter, la paye complète qui lui est généralement accordé selon le taux de base lorsqu'il exécute le travail régulièrement confié à son équipe. Durant la période pour laquelle il est payé, on pourra toutefois lui confier d'autres tâches disponibles dans son département.
- 10.15 La Compagnie donne un avis de cinq (5) jours ouvrables par écrit ou payé à l'employé concerné de son intention de le mettre à pied à cause d'un manque de travail.
- 10.16 Lorsqu'une mise à pied a lieu au sens du Bil 49, (loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main d'oeuvre), la compagnie doit aviser les employés concernés au moyen d'un avis sur les tableaux d'affichage de l'usine et remet copie de l'avis au président du Syndicat local dans les délais prévus par cette loi. L'avis est une copie de l'avis officiel envoyé au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province du Québec.

Terminaison d'emploi

- 10.17 a) Dans le cas de licenciement attribuable à des changements technologiques, à l'automation, au déménagement partiel ou complet des installations de la Compagnie ou cessation partielle ou complète des opérations, l'employé concerné reçoit à titre de compensation pour perte d'emploi:
1. Une semaine d'avis par écrit si sa période d'emploi est de moins d'un (1) an.
 2. Deux semaines d'avis par écrit si sa période d'emploi est de un (1) an ou plus ou moins de cinq (5) ans.
 3. Quatre semaines d'avis par écrit si sa période d'emploi est de cinq (5) ans ou plus, mais moins de dix (10) ans.
 4. Huit semaines d'avis par écrit si sa période d'emploi est de dix (10) ans ou plus.
- b) Les sections 1, 2, 3, et 4 de l'Article 10.17 ne sont pas applicables quand:
1. Une personne est employée pour un terme ou une tâche défini.
 2. Quand un employé est mis-à-pied tel que pourvu dans cette Convention.

ARTICLE 10 - PROMOTION-TRANSFERT-MISE A PIED (suite)

10.17 b) Terminaison d'emploi (suite)

3. Quand un employé est coupable de mauvaise conduite volontaire, désobéissance ou négligence volontaire envers ses devoirs qui ne sont pas excusés par la Compagnie.
 4. Un contrat d'emploi qui est ou est devenu impossible dû au rendement ou est avorté par un événement fortuit ou imprévisible.
- c) Nonobstant ce qui précède, l'emploi d'un employé sera immédiatement terminé lorsque la Compagnie donne à l'employé avis par écrit à cet effet et rémunère l'employé un montant égal au salaire auquel l'employé aurait eu droit pour le travail qui aurait été accompli par lui au taux régulier pour une semaine normale de travail sans surtemps pour la période d'avis prescrite ci-haut.

10.18

Un employé qui applique à un nouveau poste temporaire à la demande de la Compagnie, l'employé reviendra à son ancienne classification comme s'il n'avait jamais quitté son poste.

ARTICLE 11 - TABLEAU D'AFFICHAGE

11.01 La Compagnie met à la disposition du Syndicat un tableau pour lui permettre d'y afficher toute information Syndicale.

ARTICLE 12 - CONGÉS DE MATERNITÉ

- 12.01 Toute employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde, mais pour l'obtenir, elle doit produire un certificat médical attestant de son état et de la date probable de l'accouchement.
- a) L'Employeur doit informer tout le personnel de l'établissement lorsqu'est déclaré un cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger la femme enceinte ou le fœtus. La salariée, en cas de danger, a droit à un congé payé.
 - b) La salariée exposée aux radiations ou autres conditions pouvant mettre en danger la femme enceinte ou le fœtus en raison de son travail, a droit à un congé payé du début jusqu'au troisième mois de la grossesse.
- 12.02 Telle employée peut, sur recommandation de son médecin traitant, cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, mais doit cesser de travailler à compter du début du septième (7ième) mois de grossesse, par exemple quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement. La Compagnie se réserve toutefois le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une employée enceinte si son état est incompatible avec les exigences de son travail.
- 12.03 L'employée doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45ième) jour et le cent cinquantième (105ième) jour suivant l'accouchement et produire alors un certificat médical attestant qu'elle est apte à le reprendre. En cas d'impossibilité de ce faire, elle devra présenter un certificat de son médecin traitant, sans quoi elle perd son emploi. Elle est alors réputée avoir perdu son emploi à la date de son départ.
- a) Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé en dehors de son congé de maternité payé, elle peut bénéficier des dispositions de congés de maladie et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux autres congés de maladie.
- 12.04
- a) L'employée qui bénéficie d'un congé de maternité reprend, quand elle revient au travail, l'emploi qu'elle avait laissé. Elle bénéficie alors de son ancienneté comme si elle n'avait jamais quitté son emploi.
 - b) Dans le cas où il y a mise à pied durant le congé de maternité de l'employé et que celle-ci est affectée, elle revient à son emploi selon les dispositions prévues à l'article 10.11. La Compagnie doit aviser l'employée, par écrit, si elle est affectée par une mise à pied durant son congé de maternité.
- 12.05 Deux (2) jours ouvrables de congé avec solde seront accordés à l'employé à l'occasion de la naissance d'un enfant.

ARTICLE 13 - OBLIGATION DE JURE (CONGES SPECIAUX)

13.01 L'Employeur doit payer à l'employé appelé à servir comme juré, témoin à charge ou témoin assigné, la différence entre ce qu'il reçoit pour le nombre d'heures de travail de son équipe régulière au taux horaire de base et ce qu'il a reçu pour ses services de juré ou de témoin. L'employé devra fournir la preuve de son assignation et de l'allocation reçue.

Lorsqu'un employé est libéré du devoir de Juré pour une demi journée ($\frac{1}{2}$) ou plus, il doit retourner à l'atelier et compléter ses heures régulières.

ARTICLE 14 - PERMIS D'ABSENCE

14.01 La Compagnie accorde à trois (3) membres du Comité de Négociation, sans perte de salaires horaire régulier, le temps requis pour assister et participer aux séances de négociation avec la Compagnie et aussi de conciliation.

14.02 L'Employeur avisera le Syndicat de son intention de modifier le contrat de travail et d'installer du matériel dans les locaux de la Compagnie dans un délai de quatre-vingt-cinq (85) jours avant l'installation.

14.03 Dans le cas où l'Employeur ne démissionnerait pas de son droit de modifier le contrat de travail de procéder de son plein gré à l'installation de matériel dans les locaux de la Compagnie, le taux de salaires devra être établi avec les représentants du Syndicat qui se réuniront à l'installation de l'équipement.

14.04 Les modifications de salaires applicables à une période, dans les cas où l'Employeur ne démissionnerait pas de son droit de procéder de son plein gré à l'installation de matériel, seront établies par le Comité de Négociation.

ARTICLE 15 - NOUVEAUX TAUX-OUTILLAGE OU PROCÉDES-NOUVELLES INSTALLATIONS

- 15.01 Dans le cas de l'installation de toutes nouvelles machines ou de nouveaux procédés pour la production dans les Arts Graphiques (Boîte de Carton), d'un modèle qui n'a jamais été utilisé par l'Employeur, ces nouvelles machines ou procédés doivent être opérés par du personnel Syndiqué gouverné par cette Convention Collective et les conditions et taux de salaire devront être décidés par le Comité de l'Employeur et du Syndicat.
- 15.02 L'Employeur avisera le Syndicat de son intention d'acheter ou de louer et d'installer du nouvel outillage ou nouveaux procédés dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'installation.
- 15.03 Dans le cas où l'Employeur ne donnerait pas l'avis requis, les nouvelles machines ou procédés ne pourront fonctionner. Le taux de salaire devra être établi dans les quarante-cinq (45) jours qui précèdent l'installation et rétroactif, dès la mise en marche de la machine.
- Si les parties ne peuvent arriver à une entente, dans les quarante-cinq (45) jours ci-haut mentionné, ils conviennent de référer la mésentente à un arbitre compétent.
- L'arbitre doit entendre les parties dans les trente (30) jours suivant. Il rend sa sentence dans les trente (30) jours qui suivent l'arbitrage et sa décision est rétroactive à compter de la journée que l'employé a commencé à travailler sur la machine. Après que les parties ont fait les représentations, les pouvoirs de l'arbitre sont de décider du taux horaires à appliquer et les parties sont liées à la décision de l'arbitre.
- 15.04 La Compagnie devra recycler tout employé le désirant ou celui qui pourrait perdre son emploi à cause de cette nouvelle machines, procédés ou outillage.
- 15.05 La Compagnie s'engage à entraîner les employés qui sont appelés à travailler avec une nouvelle machine.

ARTICLE 16 - SECURITE ET SANTE

- 16.01 Un employé blessé au travail est payé pour le reste de la relève. Un employé blessé au travail qui a besoin de soins médicaux supplémentaires les jours suivants ne perd pas de paie en raison de son absence du travail pour recevoir ce traitement. Pour bénéficier de cette dispositions, l'employé doit se présenter au travail avant et après le traitement médical.
- 16.02 Si l'heure du rendez-vous médical empêche l'employé de se présenter au travail avant l'heure où il doit commencer, il avisera son contremaître le jour ouvrable précédant. Si l'employé ne peut pas se présenter au travail après son rendez-vous il prendra contact avec son contremaître pour décider quand il se présentera au travail.
- 16.03 La Compagnie se réserve le droit de limiter ce temps d'absence si elle juge que l'employé prend un temps excessif. Il est convenu que l'employé ne recevra pas de paie pour le temps d'absence s'il reçoit ou a droit de recevoir un paiement de la Commission des Accidents du Travail.
- 16.04 Un employé ne subit aucune perte de salaire s'il est requis par la Compagnie de subir un examen médical.
- 16.05 La Compagnie convient de prendre des mesures raisonnable pour la sécurité et la santé des employés. De plus, elle met à la disposition des employés un département de premiers soins.
Il est convenu que les employés se conformeront aux règlements de sécurité.
- 16.06 Accidents de travail
La Compagnie prête à un employé accidenté le montant que la Commission des Accidents de Travail doit lui verser si après quinze (15) jours l'employé n'a encore rien reçu de la Commission des Accidents du Travail. Le tout, pourvu que la validité de l'accident ne soit pas contestée. Pour être éligible pour recevoir ce prêt, l'employé doit signer une formule S-30-A, fournie par la Compagnie.
- 16.07 Tout employé doit être informé des procédures sécuritaires inhérente à son travail.
- 16.08 a) La Compagnie fournit aux employés, dont la fonction l'exige, une paire de bottine de sécurité par année civile. Les fonctions qui exigent une paire de bottine de sécurité sont discutées par le Syndicat et la Compagnie.
Tout vêtement ou équipement de protection que les employés sont tenus de porter ou d'utiliser par décision du Comité de Sécurité, de la Commission des Accidents du Travail ou de la Compagnie, seront fournis par la Compagnie.

ARTICLE 16 - SECURITE ET SANTE (suite)

- 16.08 b) La Compagnie mettra à la disposition des employés de la maintenance au besoin un habit de travail propre.
- 16.09 a) Un Comité est formé pour étudier les problèmes de sécurité. Ce Comité se compose de deux (2) membres nommés par le Syndicat. Après avoir obtenu la permission de son contremaître, tout membre du Comité de Sécurité peut s'absenter de son travail pour enquêter sur un cas pouvant affecter la sécurité des employés.
- b) Le Comité se réunit une (1) fois par mois avec les représentants de la Compagnie.
- c) Deux (2) membres du comité, nommés par le Syndicat prennent part aux réunions avec les représentants de la Compagnie et ce, sans perte de salaire et inclus le temps supplémentaires et les primes.
- 16.10 Lorsque de nouveaux produits chimiques doivent être utilisés dans l'usine ou dans un département, sans avoir été analysés au préalable et sans avoir obtenu la preuve qu'ils sont sans danger pour les employés, ces produits seront alors soumis, sur demande faite en ce sens, au Conseil des Recherches ou à la Commission des Accidents du Travail, pour y subir des tests de laboratoire et être garantis non dommageables pour le personnel de l'usine ou de département concerné. Il est entendu que les deux parties aux présentes accepteront la confirmation officielle ou toutes recommandations provenant de l'un ou l'autres des organismes précités.
- 16.11 Advenant que, pendant la durée de cette Convention, il survient des conditions de travail mettant en danger la sécurité et la santé des salariés, les parties tiendront sans délai une réunion du Comité de Relations de Travail pour étudier et suggérer les mesures à prendre.
- 16.12 Opération de l'Equipement
- Lorsque l'opération d'une machine comporte un certain risque, un salarié ne sera pas requis de travailler après avoir rencontrer et discuter avec les membres du Comité de Relation du Travail. (8.06)

ARTICLE 17 - TACHES DIVERSES

17.01 Lorsqu'au cours d'une journée de travail, un employé effectue plus d'une tâche ou plus pour lesquelles des taux horaires plus élevés sont prévus, il reçoit pour cette journée le taux horaire le plus élevé.

ARTICLE 18 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 18.01 a) La durée de la semaine régulière de travail de l'employé est de quarante (40) heures.
- b) La durée de la journée régulière de travail est de huit (8) heures, l'équipe de jour se situe entre 07:00 et 18:00 heures.
- c) Les employés affectés aux équipes se remplacent par roulement successifs, sur l'équipe de jour, de soir et de nuit, après entente entre la Compagnie et les employés.
- d) Les heures de travail actuellement en vigueur s'appliquent pour la durée de la Convention Collective, excepté dans le cas où les deux parties sont d'accord pour les modifier.
- 18.02 Tous les employés bénéficient de deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes par journée de travail.
- 18.03 Les employés qui débutent ou qui finissent de travailler en dehors des heures de service d'autobus ont droit à un taxi payé par la Compagnie.
- 18.04 Inscrire les heures de travail de chacun des départements.
- 18.05 Une liste du personnel assigné à chaque équipe particulière sera affichée le lundi et l'on devra s'y conformer sans aucune modification pour le reste de la semaine.
- 18.06 Lorsque plusieurs équipes sont au travail, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute équipe ou équipes supplémentaires seront considérées comme équipes de nuit.

ARTICLE 19 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 19.01 Lorsqu'il sera possible de le faire un avis de vingt-quatre (24) heures sera donné aux employés qui devront faire du travail supplémentaire.
- 19.02 Le temps supplémentaire doit être établi à chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit dans chaque atelier, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.
- 19.03 Si un employé était tenu de travailler sur plus d'une équipe en moins de vingt-quatre (24) heures, il recevra le salaire normal du temps supplémentaire pour le travail accompli sur toute équipe additionnelle. Le commencement de toute période de vingt-quatre (24) heures est le temps normal du commencement de son équipe régulière.
- 19.04 Tout travail exécuté chaque jour, soit avant ou après les heures régulières d'arrivée ou de départ de toute équipe, sera rémunéré au taux et demi (1½) pour les trois (3) premières heures de travail supplémentaires faites chaque jour et au taux double (2) par la suite.
- 19.05 Tout travail exécuté les samedis et les dimanches sera rémunéré au taux double.
- 19.06 L'Employeur s'engage à payer un minimum de quatre (4) heures de paye au taux majoré lorsqu'il demande au personnel de venir au travail les samedis ou dimanches, à moins que l'employé ne quitte de lui-même avant d'avoir complété une demi journée de travail.
- 19.07 Tout travail exécuté les jours de congé sera rémunéré au taux double, plus une allocation de congé dans les cas où elle sera applicable.
- 19.08 L'Employeur s'engage à payer un minimum de quatre (4) heures de paye au taux majoré lorsqu'il demande au personnel de venir au travail les jours de fêtes, à moins que l'employé ne quitte de lui-même avant d'avoir complété une demi journée de travail.
- 19.09 Les employés réguliers d'un atelier ne s'engageront pas pour du travail supplémentaire dans un autre atelier.
- 19.10 Les paiements des heures supplémentaires pour les employés de toute équipe sera basé sur le taux horaire effectivement attribué à l'équipe dont ils font actuellement partie. Ainsi, les employés d'une équipe de nuit recevront un salaire horaire supérieur au taux de jour de quinze pour cent (15%) pour l'équipe de soir et de quinze (15%) pour cent

ARTICLE 19 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES (Suite)

- 19.10 pour l'équipe de nuit selon le cas, et le calcul du salaire pour heures supplémentaires de ces travailleurs de nuit devra tenir compte de ce taux majoré de quinze pour cent (15%) pour l'équipe de soir et de quinze pour cent (15%) pour l'équipe de nuit.
- 19.11 Les employés reconnaissent que les demandes des clients rendent nécessaire le temps supplémentaire et, par la présente, ils consentent après entente mutuelle à faire le temps supplémentaire requis pour satisfaire à ces demandes. Les employés consentent, pour la durée de cette Convention, à ne pas imposer de restriction sur le temps supplémentaire et l'Employeur consent à ne pas imposer de mesures disciplinaires contre un employé qui ne peut pas faire de temps supplémentaire.
- 19.12 a) Il est entendu que les employés rappelés au travail après avoir quitté l'atelier, recevront trois heures de travail au taux applicable selon la Convention.
- b) Par «rappel au travail», il faut entendre toute reprise du travail après cessation de l'horaire normal quotidien.
- c) Les employés ne seront pas tenus de travailler plus de trois (3) heures supplémentaires, à moins qu'un intervalle de (15) quinze minutes ne leur soit alloué pour prendre un repas.
- d) Il est entendu que les employés rappelés au travail, après avoir quitté l'atelier, recevront \$2.00 pour ce rappel, plus le taux des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées.
- 19.13 Aucun employé ne sera tenu de faire des heures supplémentaires dans l'atelier où des employés d'une même classification sont victimes d'une mise à pied, à moins d'urgence et dans un tel cas, le temps supplémentaire se limitera à trois (3) heures par semaine.
- 19.14 Tous les employés affectés à une fonction donnée reçoivent une opportunité égale pour le temps supplémentaire, dans chacune des classifications et cela s'applique par rotation.
- 19.15 Dans le cas où il n'y a pas assez d'employés disponibles dans un département donné, la Compagnie doit offrir le travail payé à temps supplémentaire parmi tous les employés des autres départements, en autant qu'ils soient capables de remplir les exigences pratiques de la tâche.

ARTICLE 20 - FÊTES STATUTAIRES PAYÉES

- 20.01 Les fêtes statutaires payées et chômées seront les suivantes:
- 1 - La veille du Jour de l'An
 - 2 - Le Jour de l'An
 - 3 - Le lendemain du Jour de l'An
 - 4 - Le Vendredi Saint
 - 5 - Le Lundi de Pâques
 - 6 - La Fête de la Reine
 - 7 - Le 1er juillet
 - 8 - La Saint-Jean-Baptiste
 - 9 - La Fête du Travail
 - 10 - L'Action de Grâce
 - 11 - La veille de Noël
 - 12 - Le Jour de Noël
 - 13 - Le lendemain de Noël
- 14 - Un congé mobile annuel sera alloué, sur une base individuelle ou départementale, avec entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé ou la majorité des employés concernés.
- 20.02 a) L'observance d'un jour férié se fait la journée même. Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, il est chômé le vendredi ou le lundi après entente entre les parties.
- b) Lorsqu'un jour férié tombe un mardi ou un mercredi, la fête est observée le lundi précédent et, si le jour férié tombe un jeudi, la fête est observée le vendredi suivant la fête, après entente entre les parties.
- 20.03 Tout travail exécuté un jour férié est payé au taux régulier majoré de 100% en plus du jour férié payé. Cependant, l'employé concerné peut travailler à son taux régulier majoré de 100% et obtenir au lieu du jour férié payé, une journée de congé payée qui doit être prise dans les quatre (4) semaines qui suivent. Ce congé est déterminé par l'employé la journée même où on lui demande de travailler le jour férié, ou à un autre moment sur préavis de cinq (5) jours.
- 20.04 Un employé en vacances, ou en congé de maladie avec certificat médical, ne perd pas son congé férié. Il recevra, pour ses jours fériés, le salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait travaillé.
- 20.05 L'employé malade perdra ses droits aux fêtes statutaires après une absence de douze (12) mois consécutifs.

ARTICLE 21 - VACANCES PAYÉES

21.01 Pour fin de vacances, le calcul des gains annuels se fera le 1er mai de chaque année. D'autre part, la date d'entrée de l'employé pendant l'année civile où sont prises les vacances servira à déterminer son ancienneté pour fin de vacances. Tous les employés régis par la présente Convention sont tenus de prendre leurs congés de vacances.

21.02 Au cours de la période susmentionnée, tous les employés sont tenus de prendre leurs congés de vacances.

21.03 Les employés bénéficieront des périodes et indemnités de vacances suivantes:

Période de service à la date anniversaire d'embauchage

Période de vacances

1 an	2 semaines
5 ans	3 semaines
11 ans	4 semaines
19 ans	5 semaines

À la 30ième année, à la 35ième année, à la 40ième année, à la 45ième année etc... dans la Compagnie, une (1) semaine de vacances payée supplémentaire, à l'année anniversaire seulement.

Note: Moins d'un (1) an, un (1) jour par mois de service ou quatre pour cent (4%), maximum de dix (10) jours.

- 21.04 a) L'employé qui a droit à au moins dix (10) jours ouvrables de vacances, peut prendre, s'il le désire, dix (10) jours consécutifs au cours des mois de juin, juillet ou août.
- b) Dans le cas où un employé ne prend pas de vacances en juin, juillet ou août, ainsi que dans le cas où il lui reste une balance de vacances à prendre, il peut prendre son congé de vacances durant la période prévue à l'Article 21.01. Dans ce cas, l'employé peut prendre, s'il le désire, quinze (15) jours ouvrables consécutifs.
- c) Si plusieurs employés dans un même département choisissent leurs vacances à une même date, on doit procéder par ancienneté départementale pour déterminer le choix de la date des vacances.

21.05 Lorsqu'un jour férié tombe durant la période de vacances d'un employé, celui-ci obtient un jour de congé payé supplémentaire, soit le vendredi précédant son congé de vacances ou le lundi suivant la fin de son congé de vacances.

ARTICLE 21 - VACANCES PAYÉES (Suite)

- 21.06 Lorsqu'un employé quitte la Compagnie, il reçoit un montant d'argent équivalant au nombre de jours de vacances qu'il n'a pas utilisés.
- 21.07 La liste des congés de vacances pour les deux ou les trois premières semaines, selon le cas, est affichée pour le 1er mai.
- 21.08 a) Fermeture partielle de l'usine
- Si la Compagnie décide qu'il y a fermeture partielle de l'usine durant l'été, pour les vacances, elle doit aviser le Syndicat et les employés dès le 1er avril en leur spécifiant la date à laquelle l'usine doit fermer. De plus, dans les départements où il y a trois (3) équipes de travail, à l'exception du département de la maintenance, deux (2) équipes des départements concernés doivent être en vacances durant la fermeture partielle de l'usine.
- b) L'employé qui n'est pas requis de prendre ses vacances durant la fermeture partielle de l'usine et qui a droit à dix (10) jours ouvrables et plus, peut prendre, s'il le désire, dix (10) ou quinze (15) jours consécutifs selon le cas, au cours des mois de juin, juillet ou août.
- 21.09 Pour permettre aux employés de prendre leurs vacances, la Compagnie pourra fermer ses portes pour deux (2) semaines consécutives au cours du mois de juillet de chaque année et aucun employé qui a droit à des vacances, ne peut être tenu de travailler durant cette période. La date de fermeture devra être communiquée aux employés avant le 1er avril de chaque année.
- 21.10 Si la Compagnie demande à un employé de changer sa période de vacances, à trois (3) semaines de préavis tout au plus, de l'une ou l'autre de ces périodes de vacances, cet employé recevra une semaine additionnelle de vacances payée, calculée sur la même base que ses vacances régulières.
- 21.11 Dans le cas où l'usine cesse ou suspend ses activités, les crédits de vacances acquis seront considérés comme du salaire gagné et deviendront payables immédiatement.

ARTICLE 21 - VACANCES PAYÉES (Suite)

- 21.12 Les vacances seront prises à une période qui convient le mieux à l'employé, dont deux (2) semaines consécutives durant les mois de juillet, sauf si la Compagnie et l'employé en ont convenu autrement. La balance de vacances dûes se prendra en période d'au moins une semaine à la fois. Là où les vacances sont réparties en deux (2) ou trois (3) périodes, l'employé recevra un avis de cinq (5) jours. Il pourra aussi demander ses vacances dans les cinq (5) jours et la paie correspondante à ces périodes lui sera remise chaque fois qu'il devra partir en vacances.
- 21.13 Deux (2) semaines consécutives de vacances seront prises entre le 30 juin et le 1er septembre de chaque année, tandis que la troisième, la quatrième et la cinquième seront fixées à une date convenue par l'Employeur et l'employé.
- 21.14 Le «taux de salaire régulier» veut dire, le taux de salaire que l'employé recevrait normalement dans sa classification.
- 21.15 Dans le calcul de la paie de vacances, il doit être tenu compte des absences autorisées pour maladie, réduction du travail, et autres causes justifiées, et de plus, chaque employé recevra dans sa paie de vacances, les primes de soir, de nuit et primes d'équipes.
- 21.16 Tout employé absent pour maladie ou accident de travail a droit au paiement de tout congé férié, vacances, assurance et tous autres bénéfices marginaux. Le paiement est en plus de tout autre montant auquel un salarié peut avoir droit en vertu de son assurance-salaire, assurance-chômage ou autre. Ce paiement est effectué en même temps que la paie qui suit le congé, par chèque donné au salarié s'il est présent au travail, ou envoyé par la courrier recommandé à sa dernière adresse connue, s'il est absent.
- 21.17 L'employé malade perdra ses droits aux vacances payées après une absence de douze (12) mois consécutifs.

ARTICLE 22 - PLAN DE BIEN-ÊTRE

- 22.01 Le Plan de Bien-Être sera le plan régulier #9 des lithographes (Compagnie d'Assurance Excelsior) exclusion faite de l'Assurance-Vie et de l'Assurance Mort et Mutilation Accidentelles, pour les employés et leurs personnes à charge. L'Employeur paiera mensuellement à la Compagnie d'Assurance Excelsior, les primes suivantes:
- Au 1er septembre 1984 - La Compagnie paie la prime pour couvrir le médical et l'indemnité hebdomadaire majorée à \$300.00 par semaine.
- Au 1er janvier 1985 - La Compagnie paie la prime pour couvrir le médical et l'indemnité hebdomadaire majorée à \$350.00 par semaine.
- La Compagnie s'engage à payer l'augmentation des primes.
- 22.02 La Compagnie maintiendra l'Assurance-Vie en cours.
- 22.03 L'employé malade perdra ses droits au Plan de Bien-Être et l'Assurance-Vie après une absence de vingt-quatre (24) mois consécutifs.
- 22.04 Le maximum de l'indemnité hebdomadaire passe de \$251.00 à \$300.00 le 1er septembre 1984, et de \$300.00 à 350.00 au 1er janvier 1985.

ARTICLE 23 - CONGÉ POUR DEUIL

23.01

Un employé contraint de s'absenter de son travail régulier à cause du décès d'un membre de sa famille immédiate, aura droit à un congé payé de cinq (5) jours, pour assister aux funérailles ou régler des questions de succession. Par famille immédiate, il faut entendre: l'époux, l'épouse, le conjoint, la fille et le fils.

Un employé contraint de s'absenter de son travail régulier à cause du décès d'un membre de sa famille, aura droit à un congé payé de trois (3) jours pour assister aux funérailles de sa mère, son père, sa soeur, son frère, sa belle-mère, son beau-père, son grand-père, sa grand-mère, son beau-frère, sa belle-soeur, son gendre, sa bru, sa belle-mère (par remariage du père), son beau-père (par remariage de la mère) ou de tout parent résidant dans le même logis que l'employé.

Si les funérailles ont lieu à 100 milles ou plus de l'île de Montréal, l'employé aura droit à un jour additionnel d'absence, sans perte de salaire, pourvu qu'il assiste aux funérailles.

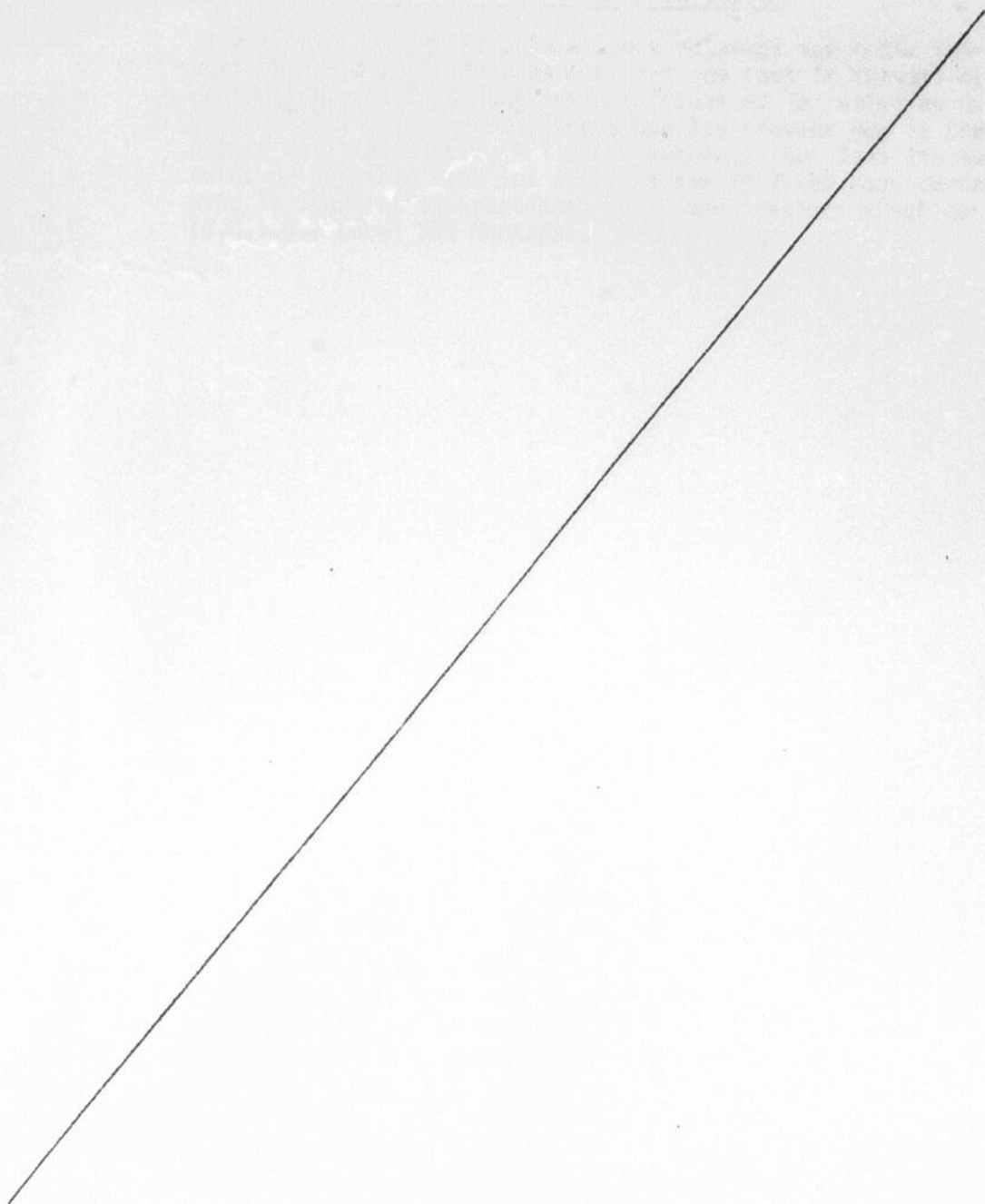
ARTICLE 24 - DISPOSITIONS GENERALES

- 24.01 Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail normalement exécuté par un membre du Syndicat, excepté dans les circonstances suivantes:
- a) dans le cas où l'absence d'un employé empêche l'exécution d'un travail normal ou dans les cas d'urgence;
 - b) pour les fins d'entraînement d'un employé sur une nouvelle machine ou pour l'expérimentation de nouveaux produits.
- 24.02 Les employés sont payés par chèque le JEUDI.
- 24.03 Lorsqu'un jour de paie coïncide avec un congé où les banques sont fermées, les chèques sont distribués le jour précédent.
- 24.04 Aucun travail à forfait n'aura pour effet d'occasionner une mise à pied et la Compagnie convient qu'aucun travail à forfait ne sera exécuté lorsqu'il y a des employés qualifiés à l'emploi de la Compagnie qui peuvent exécuter ledit travail.
- 24.05 Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre quiconque.
- 24.06 Tout 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 neuf (9) mois suivant la date de signification du premier avis.

ARTICLE 25 - GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE

- 25.01 La Compagnie convient que pendant la durée de la Convention il n'y aura aucune fermeture partielle ou complète (contre-grève) ni aucun harcèlement, ou autre forme d'intervention envers les employés. Le Syndicat convient qu'il n'y aura ni grève, ni ralentissement dans le but de limiter la production.
- 25.02 La Compagnie convient qu'aucun employé n'est tenu d'exécuter un travail provenant d'un atelier qui a une Convention avec le S.I.C.G. ou destiné à une usine fabriquant du carton où les employés sont en grève ou victime d'une contre-grève.
- 25.03 Le Syndicat avise la Compagnie de son intention de se prévaloir des dispositions de l'alinéa 25.02 et rencontre la Compagnie afin d'établir les modalités d'application.
- 25.04 Lignes de piquetage
- Nonobstant toute autre clause de la présente Convention Collective, le manquement ou le refus de tout employé de traverser une ligne de piquetage du S.I.C.G. ou de travailler derrière une ligne de piquetage légalement établie par le S.I.C.G. devant l'atelier, ne sera pas considéré comme une violation de la présente Convention et la Compagnie ne pourra ni congédier, ni discipliner ni user de mesures d'exception à l'égard de cet employé.

ARTICLE 26 - INDEXATION



ARTICLE 27 - ATELIER DE SERVICE ET TRAVAUX DE L'EXTÉRIEUR

27.01

Il est entendu par les parties contractantes que cette Convention a été négociée dans l'esprit que tout le travail de production soit fait dans les conditions et les salaires du Syndicat. Il est de plus entendu que les travaux que la Compagnie doit faire faire à l'extérieur le seront dans les mesures du possible dans les ateliers syndiqués et sous contrat avec le Syndicat International des Communications Graphiques (G.C.I.U.) Local 555 Montréal.

ARTICLE 28 - TRAVAIL A LA PIECE ET BONUS

28.01 Aucun travail à la pièce ne sera permis dans l'atelier;
l'Employeur se réserve le droit de payer des primes horai-
res à ses employés. Aucun système de bonus ne sera établi
pour la durée de cette Convention.

ARTICLE 29 - CONFORMITE A LA LOI

29.01

Dans le cas où quelque'article de cette Convention ou acquiessement par l'Employeur ou le Syndicat à quelque'article de cette Convention constitueraient une violation à quelque loi, alors et dans ledit cas, ledit article, dans la seule mesure où il enfreint la loi, sera jugé inopérant, non exécutoire et séparable des autres articles de cette Convention; lesquels autres articles lieront les parties.

ARTICLE 30 - L'INSTITUT CANADIEN DE LITHOGRAPHIE

[Faint, illegible text, possibly crossed out or very faded]

ARTICLE 31 - DEFINITIONS

- 31.01 Un "COMPAGNON" est celui qui a complété les années d'apprentissage requises pour la branche du métier dans laquelle il a été embauché.
- 31.02 Un "APPRENTI" est celui qui est à apprendre son métier. Le nombre d'années d'apprentissage sera stipulé dans l'Article 32 "QUOTA DES APPRENTIS". Un apprenti doit être employé régulièrement dans le département où il fait son stage d'apprentissage.
- 31.03 Un "MARGEUR" est celui qui fournit manuellement la matière aux presses où machine ou celui qui est proposé au fonctionnement du mécanisme qui alimente les presses ou machine.
- 31.04 Si, au cours des négociations, les parties tombent d'accord sur la définition d'une classification, celle-ci viendra s'ajouter au présent article.

ARTICLE 32 - QUOTA DES APPRENTIS

- 32.01 La permission de former un apprenti se fera par consentement mutuel entre l'Employeur et le Syndicat.
- 32.02 a) Les apprentis recevront le crédit du temps travaillé sur la presse ou machine avec la Compagnie.
b) Les compagnons qui sont classifiés sur les presses ou machine, l'ancienneté de la classification débutera à compter du premier jour qu'ils ont opérés la Presse ou machines avec la Compagnie.
- 32.03 A la demande des Employeurs, tout apprenti doit réussir ces cours de perfectionnement de l'Institut Canadien des Arts Graphiques.
- 32.04 Avant l'apprentissage, les employés de tous les départements devront faire un stage de probation de six (6) mois afin de fournir la preuve de leurs aptitudes au travail dans ces départements. Dans le cas où leurs services seraient maintenus, cette période de probation sera créditée au stage d'apprentissage.
- 32.05 En aucun temps, un apprenti ne sera autorisé à travailler sans la présence d'un compagnon de département concerné, toutefois, il ne sera pas porté à son dossier toute erreur technique commise sans surveillance.
- 32.06 Pour les ateliers réguliers comprenant des départements de préparation et presses, le nombre maximum d'apprentis permis pour tous les départements sera comme suit:
1. Pour les trois (3) premiers compagnons employés régulièrement comme tels 1 apprenti
 2. Pour les dix (10) premiers compagnons employés régulièrement comme tels 2 apprentis
 3. Pour chaque cinq (5) compagnons additionnels employés régulièrement comme tels 1 apprenti
- 32.07 Les stages d'apprentissage sont comme suit:
- | | |
|--------------------------------|-------|
| 1. Presses typographiques | 4 ans |
| 2. Coupe et pliage opérateur | 2 ans |
| Coupe et pliage margeur | 2 ans |
| 3. Finition et décollage | 1 an |
| 4. Réception et expédition | 1 an |
| 5. Entretien en Bâtiment | 1 an |
| 6. Maintenance de l'équipement | |
| Machiniste | 4 ans |
| Outilleur | 4 ans |
| 7. Colleuse et window Machine | |
| Opérateur | 2 ans |
| Margeur | 1 an |

ARTICLE 32 - QUOTA DES APPRENTIS (suite)

32.07	8. Presse Plateau Manuelle	
	Opérateur	2 ans
	Margeur	1 an
	9. Coupeur (Guillotine)	1 an
	10. Inspecteur Emballeur	1 an
	11. Opérateur de chariot Empileur	1 an
	12. Aide générale	1 an
	13. Epluchage a	1 an
	14. Presse à Ballots	1 an
	15. V/F Technicien Montage	2 ans
	16. Fabricant de Patron	4 ans

ARTICLE 33 - OUTILLAGE

33.01 La Compagnie devra fournir les outils aux employés pour le bon fonctionnement de la machinerie.

ARTICLE 34 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

34.01

À compter du 1er janvier 1984, la Compagnie versera à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., ci-après appelée «Caisse de Retraite», une cotisation égale à cinq pour cent (5%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse de Retraite établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de Fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but de procurer des prestations de retraite et d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme «salaire de base au taux de jour» employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les absences pour cause de maladie et de mises à pied, tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la Compagnie, mais excluant la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de Retraite et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une Convention Collective avec le SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

À compter du 1er janvier 1985, la contribution de la Compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à six pour cent (6%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention.

34.02

Toutes les cotisations à la Caisse de Retraite seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les Fiduciaires et reconnue par le Ministère du Revenu du Canada, à l'effet de préserver l'enregistrement du Régime. Les cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et transmises mensuellement au bureau de la compagnie de fiducie ou de l'institution bancaire canadienne mentionnée ci-dessus. En même temps que le versement des cotisations, la Compagnie fera parvenir tous rapports que les Fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la Fiducie et aux paiements des prestations. Tous les versements requis de la Compagnie, en vertu de cette Convention, seront dûs et payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations seront exigibles.

ARTICLE 34 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

(suite)

34.03

La Compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse de Retraite susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. La Compagnie convient, en outre, que les premiers Fiduciaires, et ceux qui leurs succéderont, nommés par les employeurs conformément à la Convention et Déclaration de fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les Fiduciaires qui représentent les employeurs.

34.04

Il est convenu que le Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG, tels que définis dans la Convention et Déclaration de Fiducie du SICG passée entre le SICG et les Fiduciaires, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du Syndicat International des Communications Graphiques.

Les nouveaux avantages du Régime prendront effet aux dates qui seront déterminées par le Conseil des Fiduciaires de la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du Syndicat International des Communications Graphiques.

ARTICLE 35 - COTISATIONS AU COMITE PARITAIRE

35.01 Pour tous les employés couvert par cette Convention, l'Employeur paiera les cotisations tel que demandées par le Comité Paritaire.

ARTICLE 36 - CHEF D'EQUIPE

36.01 Définition générale d'un Chef d'Equipe

Employé qui est lié par la présente Convention Collective et est sous la surveillance de son contremaître. Il aide et seconde le contremaître dans son travail; de plus, il le remplace dans ses fonctions selon le besoin. Il contribue à la bonne marche des travaux, distribue le travail aux autres employés du département et peut, lui-même, accomplir certaines tâches.

Cependant, il n'a pas le pouvoir ni l'autorité de congédier, suspendre ou de prendre des mesures disciplinaires contre les employés. Par contre, il est convenu que les employés doivent exécuter les directives du Chef d'Equipe.

36.02 Ce salarié est nommé par l'Employeur à la suite d'un affichage et en respectant les dispositions de l'Article 10.

36.03 Un employé reçoit un montant additionnelle de \$0.50 cents l'heure lorsqu'il agit en qualité de Chef d'Equipe.

36.04 L'Ancienneté d'un employé qui agit comme Chef d'Equipe appartient à la dernière tâche qu'il occupait.

36.05 Un emploué qui est choixi pour agir en qualité de Chef d'Equipe ne veut pas nécessairement laisser croire qu'il laisse un poste vacant derrière lui. Dans ce cas, la Compagnie avisera le Syndicat si oui, ou non, il y a un poste vacant à la suite de la nomination d'un Chef d'Equipe.

ARTICLE 37 - TAUX DE SALAIRES (Suite)

	<u>1er juillet 84</u>	<u>1er juillet 85</u>
M/P Window Machine		
Apprêteur machine cello auto	\$11.00	\$11.55
Bobst Pressman		
Pressier Platine auto à découper	\$11.79	\$12.38
Bobst Feeder		
1ière année - 1 - 6 mois	\$ 9.10	\$ 9.56
Margeur Platine		
2 - 6 mois	\$ 9.36	\$ 9.83
auto à découper		
2ième année 1 - 6 mois	\$ 9.60	\$10.08
par la suite	\$10.11	\$10.62
Stripper		
Décolleur manuel	\$ 9.08	\$ 9.54
Décolleur marteau pneumatique	\$ 9.22	\$ 9.69
Packer Handler		
Emballeur manutenteur	\$ 9.08	\$ 9.54
Toolmaker		
Usineur d'outil	\$13.29	\$13.96
Machiniste première classe	\$14.21	\$14.93
Baler		
Opérateur de presse à ballots	\$ 9.08	\$ 9.54
Platen Die Cut Pressman		
Pressier platine manuelle à découper	\$10.38	\$10.90
Maintenance & Repair		
Préposé entretien général	\$ 9.50	\$ 9.98
Truck Driver		
Chauffeur de camion	\$10.02	\$10.53
Shipper & Receiver		
Commis expédition et réception	\$10.20	\$10.71
Assistant expédition et réception	\$ 9.38	\$ 9.85
Auto Gluer op/staude MR		
Opérateur Colleuse auto/Apprêteur staude	\$11.00	\$11.55
Feeder Gluer		
Margeur sur colleuse	\$ 9.38	\$ 9.85
Cut on Knife 1st class		
Coupeur sur guillotine première classe	\$10.65	\$11.19

ARTICLE 37 - TAUX DE SALAIRES (Suite)

	<u>1er juillet 84</u>	<u>1er juillet 85</u>
Scorer Marqueur	\$10.20	\$10.71
Lift Truck Operator Opérateur de chariot empileur	\$ 9.38	\$ 9.85
Cyl. Pressman Pressier de cylindre	\$12.83	\$13.48
Platen Pressman Pressier de platine	\$11.36	\$11.93
Working Foreman Chef d'équipe		
Packer Tier Emballeur ficelleur	\$ 8.27	\$ 8.69
Inspector/Packer Inspecteur/Emballeur	\$ 8.69	\$ 9.13
Packer Bliss Operator Emballeur Bliss operateur	\$ 8.43	\$ 8.86

ARTICLE 37 - TAUX DE SALAIRES (Suite)

CONTRACT PACKAGING
DÉPARTEMENT DU CONDITIONNEMENT

	<u>1/jui.84</u>	<u>1/jan.85</u>	<u>1/jui.85</u>	<u>1/jan.86</u>
*General helper Aide général	\$ 4.34			
«A» Worker Travailleur classe «A»	\$ 5.69	\$ 5.75	\$ 6.04	\$ 6.11
Machine operator Opérateur de machine (1-6 mois)	\$ 5.93	\$ 5.99	\$ 6.29	\$ 6.36
(2-6 mois)	\$ 6.20	\$ 6.27	\$ 6.59	\$ 6.66
Chef d'équipe	\$ 6.92	\$ 6.99	\$ 7.34	\$ 7.42
Pattern maker Fabricant de patron	\$11.94		\$12.54	
Opérateur de machine à sceller «Noack»	\$12.43		\$13.06	
Présosé aux machines de conditionnement	\$11.94		\$12.54	
Homme de plancher	\$ 9.38		\$ 9.85	

*Un aide général devient automatiquement travailleur Classe «A» après un (1) an de service avec la Compagnie.

ARTICLE 37 - TAUX DE SALAIRES (Suite)

DÉPARTEMENT DU FORMAGE SOUS VIDE

	<u>1/jui.84</u>	<u>1/jan.85</u>	<u>1/jui.85</u>	<u>1/jan.86</u>
Opérateur de machine fromage sou vide	\$ 8.50		\$ 8.93	
Assistant opératuer de machine fromage sous vide	\$ 6.68	\$ 6.75	\$ 7.09	\$ 7.17
Margeur de machine fromage sous vide	\$ 6.20	\$ 6.27	\$ 6.59	\$ 6.66

ARTICLE 38 - DURÉE DE LA CONVENTION

38.01 La présente Convention prendra effet le 1er juillet 1984
pour se terminer le 30 juin 1986.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont apposé leurs
signatures,

Ce 9 jour de Novembre 1984

POUR LA COMPAGNIE
EMBALLAGES AMÉRICAINS INC.,

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTREAL

Martin Topel

Glaudhelode

Jules de Jesari
Justin Dujin
Louis Barbeau

LETTRE D'ENTENTE #1

Pour la durée de cette Convention, la Compagnie et le Syndicat conviennent que la classification de préposé à la machine en train et opérateur de Bobst est une classification unique au taux horaire de:

\$13.34 au 1er juillet 1984

\$14.01 au 1er juillet 1985

Cette classification est attribuée à Monsieur Paul Emile Roussel.

EN FOI DE QUOI, les parties présentes ont apposé leurs signatures,

Ce 9 jour de Novembre 1984

POUR LA COMPAGNIE:
EMBALLAGES AMÉRICAINS INC.,

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTREAL

Martin Topil

Claude Kéledu

Jules de Cesari
Gaston Durr

Louise Bouchard

LETTRE D'ENTENTE #2

CÉDULE DE TRAVAIL RÉGISSANT LE NETTOYEUR:

- 1 - La semaine régulière de travail sera de quarante heures (40), qui seront réparties du lundi au vendredi inclusivement.
 - 2 - Les heures de travail seront de 4.00 p.m. à 12.00 a.m. (minuit)
 - 3 - Le taux horaire sera de: \$9.20 au 1er juillet 1984
et de: \$9.66 au 1er juillet 1985
- le tout incluant la prime de soir.

EN FOI DE QUOI, les parties présentes ont apposé leurs signatures,

ce 9 jour de Novembre 1984

POUR LA COMPAGNIE:

EMBALLAGES AMÉRICAINS INC.,

Martin Topel

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTREAL

Claude Volade

Jules De Cesaire
Gaston Dumas

Louis Barbeau

LETTRE D'ENTENTE #3

Monsieur Jules Decésaré est opérateur combiné sur les presses letterpress et multilith et son taux horaire est de:

\$14.25 au 1er juillet 1984

\$15.00 au 1er juillet 1985

Dans le cas où Monsieur Jules Decésaré perd ou quitte son emploi, il sera remplacé par un pressier couvert par la Convention Collective des Lithographes.

EN FOI DE QUOI, les parties présentes ont apposé leurs signatures,

ce 9 jour de Novembre 1984.

POUR LA COMPAGNIE:

EMBALLAGES AMÉRICAINS INC.,

Martin Lopez

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTREAL

Claude Pelade

Jules De Cesari

Gaston Duro

Louise Duro



DÉPÔT

Dépôt N°: **8, 7 0 2 0 6, 2**

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

6786-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-246-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	87-01-29	87-02-04		86-07-01	87-06-30	48

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des Communications Graphiques, local 555 MtL CTC FTQ CTM Att.: M. Gilbert Héту 8440 boul St-Laurent, suite 301 Montréal, Qué H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant La Corporation d'Emballages Américains 5700 rue Fullum Montréal, Qué H2G 3C4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2860 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	87-02-20

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

RECHERCHE

Du: 1er juillet 1986
Au: 30 juin 1987

246-05

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LA CORPORATION D'EMBALLAGES AMÉRICAINS

5700, Rue Fullum
Montréal, (Québec)
H2G 3C4

ci-après appelé "la compagnie"

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

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

ci-après appelé "le syndicat"

87 FEB -4 14:58

df

Du: 1er juillet 1986
Au: 30 juin 1987

TABLE DES MATIÈRES

<u>NO. D'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	LANGUE DE COMMUNICATION	1
2	BUT GÉNÉRAL	2
3	RECONNAISSANCE	3
4	SÉCURITÉ SYNDICALE	4
5	RETENUE SYNDICALE	5
6	ANCIENNETÉ	6
7	DROITS DE LA DIRECTION	7
8	COMITÉ DE GRIEFS	8
9	PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	9
10	PROMOTION - TRANSFERT - MISE À PIED ET RAPPEL	12
11	TABLEAU D'AFFICHAGE	16
12	CONGÉS DE MATERNITÉ	17
13	OBLIGATION DE JURÉ (CONGÉS SPÉCIAUX)	18
14	PERMIS D'ABSENCE	19
15	NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS	20
16	SÉCURITÉ ET SANTÉ	21
17	TÂCHES DIVERSES	23
18	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	24
19	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	25
20	FÊTES STATUTAIRES PAYÉES	27
21	VACANCES PAYÉES	28
22	PLAN DE BIEN-ÊTRE	31
23	CONGÉS POUR DEUIL	32
24	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	33

TABLE DES MATIÈRES (Suite)

<u>NO. D'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
25	GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE	34
26	PAIE DE SÉPARATION	35
27	ATELIERS DE SERVICE ET TRAVAUX DE L'EXTÉRIEUR	36
28	TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONUS	37
29	CONFORMITÉ À LA LOI	38
30	L'INSTITUT CANADIEN DE LITHOGRAPHIE	39
31	DÉFINITIONS	40
32	QUOTA DES APPRENTIS	41
33	OUTILLAGE	42
34	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.	43
35	CHEF D'ÉQUIPE	45
36	TAUX DE SALAIRES	46
37	DURÉE DE LA CONVENTION	48
	LETTRE D'ENTENTE #1	49

ARTICLE 1: LANGUE DE COMMUNICATION

- 1.01 Cette convention collective est rédigée dans la langue française.
- 1.02 Toute communication ou avis écrit de quelque nature que ce soit de la part de la compagnie à un employé est rédigé en français ou en français et anglais, selon la langue d'usage de l'employé.
- 1.03 Les rencontres, réunions ou assemblées suivantes entre la compagnie et les employés se déroulent dans la langue française: les réunions prévues à la procédure de grief, les négociations et les réunions du comité de sécurité, les réunions pour le travail simplifié. Toutefois, lors d'un arbitrage, les témoins peuvent témoigner dans leur propre langue.
- 1.04 Tout ordre ou directive verbal est donné en français ou en anglais selon la langue d'usage de l'employé.

ARTICLE 2: BUT GÉNÉRAL

2.01 Le but de cette convention est de définir les conditions de travail entre la compagnie et les employés.

ARTICLE 3: RECONNAISSANCE

- 3.01 La compagnie reconnaît le Syndicat international des communications graphiques, Local 555 Montréal, comme unique et seul représentant pouvant conclure une convention collective visant les salaires, les termes, les conditions de travail et d'emploi pour tous les employés nommés par cette convention et tel que stipulé au certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec.
- 3.02 Pour l'application de cette convention, tous les départements présents et à venir seront considérés comme faisant partie de la compagnie.
- 3.03 La compagnie consent à ce que dorénavant, pour la durée de cette convention, et durant les périodes de négociations pour son renouvellement ou son amendement, elle ne signera aucun contrat avec d'autre Syndicat relié aux opérations et procédés définis dans la présente convention.
- 3.04 Le terme "employé" signifie, dans cette convention, aussi bien un employé de sexe masculin que de sexe féminin. Il en est ainsi des autres façons d'identifier un employé à quelqu'occupation que ce soit.

ARTICLE 4: SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 Tout employé qui l'est au sens du mot "employé" dans cette convention, qui, à la date de la mise en vigueur de cette convention, est considéré comme membre du syndicat ou qui peut le devenir pendant la durée de cette convention, conservera, comme conditions d'emploi, son statut de membre pour autant qu'il verse au syndicat les cotisations régulières exigées des membres par celui-ci pour le maintien de leur statut de membre du syndicat. Tout employé qui n'est pas membre du syndicat au moment de la signature de cette convention devra le devenir dans les trente (30) jours qui suivront la signature de cette convention, et maintenir son statut en bonne et due forme pour la durée de cette convention.
- 4.02 L'employeur convient qu'il préviendra le bureau du syndicat lorsqu'il aura besoin de nouveaux employés, sauf pour l'emballage à façon (Contract Packaging). Si un nouvel employé est engagé dans les départements sous juridiction de cette convention et que ce nouvel employé n'est pas membre du syndicat, il devra, dans les trente (30) jours qui suivent sa date d'embauche, faire une demande pour devenir membre. Si le nouvel employé ne se conforme pas à cette clause il sera congédié.
- 4.03 Si un employé, membre du syndicat ou ayant fait application pour le devenir, démissionnait du syndicat, retardait à effectuer le paiement de ses cotisations ou de ses arrérages, ou refusait de payer les frais d'initiation, l'employeur devrait alors congédier un tel employé dans les trente (30) jours suivant l'avis écrit que lui aura écrit le syndicat d'expulser cet employé.
- 4.04 Dès l'engagement d'un nouvel employé, la compagnie avise le syndicat et lui fournit par écrit le nom du nouvel employé, la date de son entrée en service, sa classification d'emploi et son salaire horaire.
- 4.05 Les employés auront droit à tous les bénéfices contractuels après trente (30) jours ouvrables avec la compagnie.

ARTICLE 5: RETENUE SYNDICALE

- 5.01 Sur réception d'une autorisation écrite à cet effet, la compagnie consent à déduire hebdomadairement de la paie de chaque employé, la cotisations syndicale.
- 5.02 La compagnie consent également à déduire de la première paie d'un nouvel employé, le droit d'entrée du syndicat.
- 5.03 La cotisations syndicale et le droit d'entrée ne seront changés qu'après adoption d'une résolution du syndicat et dont copie conforme devra être remise à l'employeur.
- 5.04 La compagnie remet au syndicat les sommes ainsi déduites dans les quinze (15) jours qui suivent la dernière retenue de chaque mois.
- 5.05 La compagnie complète une liste détaillée soumise par le syndicat, montrant le nom de chaque employé.
- 5.06 Si l'employeur néglige de remettre au Local les sommes exigées par cet article, durant une période de plus de trente (30) jours après la date fixée, il sera alors tenu responsable de tous frais légaux, frais de cour et/ou autres encourus pour recouvrement de créances, et il 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 6: ANCIENNETÉ

- 6.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée de service d'un employé avec la compagnie et est déterminée de la manière suivante:
- Advenant le cas où deux (2) ou plusieurs personnes commencent à travailler la même journée, la date de l'application et l'heure à laquelle l'application est remplie serviront pour établir l'ancienneté.
- 6.02 a) L'ancienneté d'un employé lui est accordée après qu'il a complété quarante (40) jours ouvrables d'emploi avec la compagnie et est rétroactive à sa date d'embauchage.
- b) Lorsqu'un employé a complété un (1) mois d'emploi continu et qu'il est mis à pied, si la compagnie le rappelle au travail, elle tient compte des jours qu'il a travaillés antérieurement dans le calcul de sa période d'essai.
- 6.03 Un employé permanent mis à pied doit, lorsqu'il est rappelé au travail, se présenter dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis par lettre recommandée. L'avis lui est posté à sa dernière adresse connue.
- 6.04 Le délégué d'atelier et les délégués de département bénéficieront d'une ancienneté préférentielle dans le cas d'une mise à pied pour la durée de leurs mandats et ne sont pas tenu d'aller travailler sur les deuxième et troisième équipe dans le cas d'une mise à pied.
- 6.05 Le ou avant le 1er mai de chaque année, la compagnie remet au bureau du syndicat une liste indiquant le nom et la dernière adresse connue de chaque employé. Il est entendu que cette liste ne sert au syndicat que pour fins de ses dossiers.
- 6.06 Un employé cesse d'accumuler de l'ancienneté et son emploi se termine pour les raisons suivantes:
- a) S'il quitte volontairement son emploi.
- b) S'il est congédié et non réinstallé après un grief.
- c) Si un employé mis à pied n'est pas rappelé au travail au cours d'une période égale à son ancienneté ou un maximum de douze (12) mois.

ARTICLE 7: DROITS DE LA DIRECTION

7.01 Sous réserve des stipulations contenues dans cette convention, le syndicat reconnaît à la compagnie les droits suivants:

Embaucher, promouvoir, rétrograder, transférer, discipliner et congédier pour une cause juste et suffisante. L'employé qui se croit lésé ou injustement traité formule un grief qui est réglé selon les dispositions prévues dans cette convention.

7.02 De plus, la compagnie a le droit de gérer et d'administrer, choisir les produits à fabriquer, la location des usines, les cédules de production, les méthodes, les procédés et moyens de fabrications et établir les standards de travail. La compagnie a le droit d'établir et changer de temps à autre les règlements que doivent observer les employés. Cependant, la compagnie convient d'exercer ses droits de façon compatible avec la convention et s'engage à traiter ses employés de façon juste et équitable.

ARTICLE 8: COMITÉ DE GRIEFS

- 8.01 Le comité de griefs est composé, jusqu'à concurrence de trois (3) membres choisis parmi les employés.
- 8.02 Dès la signature de cette convention, le syndicat fera parvenir à la compagnie le nom de chacun des membres du comité.
- 8.03 Les membres du comité de griefs, après avoir avisé leur contremaître, ont le droit d'assister aux réunions du comité de griefs avec la compagnie, sans perte de salaire.
- 8.04 Lors de la tenue d'une réunion du comité de griefs avec la compagnie, l'une ou l'autre des parties pourra, si elle le désire, requérir la présence et l'assistance d'un représentant ou conseiller de l'extérieur.

8.05 Comité de Griefs - Comité Conjoint

Le délégué d'atelier et les délégués de départements ainsi que le représentant du syndicat et tout autre membre du comité de griefs, aura accès à tous les départements couverts par la convention, afin d'enquêter sur les griefs soumis au comité.

Dans le cas d'un congédiement, l'employé concerné aura droit d'assister au débat et ce, sans perte de salaire, et de plus doit être accompagné du délégué et du représentant syndical.

Accès à l'atelier

Les représentants officiels du syndicat auront accès à l'atelier de l'employeur après l'avoir avisé.

8.06 Comité de Relations de Travail

- a) Un comité conjoint de relations de travail, composé de pas plus de trois (3) représentants du syndicat et de pas plus de trois (3) représentants de l'employeur, sera formé dans les trente (30) jours de la date de la signature des présentes.
- b) Ce comité a pour objet de discuter toute question que l'employeur ou le syndicat pourra vouloir soumettre à l'autre. Les fonctions de ce comité n'ont aucun rapport avec l'objet et la procédure décrite à la procédure de grief.
- c) Ce comité se réunit selon les besoins et sur demande écrite de l'employeur ou du syndicat, sans perte de salaire ou pendant les heures de travail.

ARTICLE 9: PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 9.01 Pour émettre un grief, la procédure suivante peut être invoquée par un employé seul, un groupe d'employés émettant le même grief, par l'employeur et le Local 555 de Montréal du Syndicat international des communications graphiques.
- 9.02 On entend par grief, toute dispute entre les parties ou toute différence d'interprétation entre les parties concernant l'entente collective.
- 9.03 Les parties reconnaissent qu'il leur est mutuellement avantageux de régler de tels griefs promptement.
- 9.04 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui l'ont provoqué sont survenues plus de trente (30) jours avant l'émission dudit grief.
- 9.05 Les griefs seront réglés de la manière suivante:

Première étape:

Entre l'employé qui a émis le grief et le contremaître du département. L'employé qui a émis le grief peut recevoir l'assistance de son représentant d'atelier, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé en moins de deux (2) jours ouvrables, on peut alors passer à la deuxième étape.

Deuxième étape:

Entre l'employé, le représentant d'atelier et le gérant du département. Si le grief n'est pas réglé en dedans de cinq (5) jours ouvrables, on peut alors passer à la troisième étape.

Troisième étape:

Les documents concernant le point en litige seront soumis au comité des griefs ou au comité conjoint qui procédera selon les provisions de l'Article 8: COMITÉ DE GRIEFS de cette convention. Dans sa tentative de résoudre le conflit, ce comité aura le pouvoir d'exiger un rapport écrit du représentant d'atelier, d'un officiel de la compagnie ou de la section locale du syndicat.

Si après dix (10) jours ouvrables la présente étape de la procédure de griefs n'apporte pas de conclusion mutuellement satisfaisante, le tout sera référé à un arbitre choisi par le comité de griefs ou le comité conjoint.

ARTICLE 9: PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (Suite)Quatrième étape:

Si le comité de griefs ou le comité conjoint ne peut s'entendre sur le choix d'un arbitre au cours des huit (8) jours suivant la décision des deux parties de référer le grief à l'arbitrage, une requête sera immédiatement adressée au Ministère du travail de la province de Québec afin qu'il en désigne un. La décision de l'arbitre sera finale et sans recours pour les deux parties.

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

Chacune des parties partagera conjointement les dépenses encourues par la nomination de l'arbitre.

- 9.06 Il est entendu qu'une rétrogradation, une suspension, un congédiement ou toute autre mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief. Dans de telles circonstances, l'arbitre peut, s'il le juge juste et équitable, annuler, modifier, respecter ou substituer de telles décisions ou ordonner le paiement en entier ou en partie, de toute perte subie par l'employé.
- 9.07 Dans le cas de tout grief affectant un ou des employés à titre individuel ou collectif ou encore le syndicat, les conditions existant avant la date d'entrée en vigueur de la ou des décisions patronales qui a ou qui ont donné naissance au grief sont maintenues aussi longtemps que l'employeur et le comité syndical des griefs n'en sont pas venus à un accord ou, à défaut d'accord, aussi longtemps que la sentence arbitrale n'a pas été rendue.
- 9.08 Les représentants du syndicat ainsi que le délégué d'atelier auront droit, à un endroit convenable, pour ajuster les plaintes et les griefs tel qu'indiqué dans cet article.
- 9.09 Malgré ce qui précède, il y a lieu de s'attendre à ce que la plupart des griefs puissent être réglés par discussion entre l'employé et son supérieur immédiat.
- 9.10 Les parties peuvent, en vertu d'un accord écrit, déroger à la procédure prévue au présent article.

ARTICLE 9: PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (Suite)

- 9.11 Les griefs référés à l'arbitrage seront entendus par ordre de date de dépôt du grief. On dressera une liste à cette fin. Cependant, les griefs ayant pour objet des congédiements, lorsque référés à l'arbitrage, seront automatiquement placés en tête de liste, toujours par ordre de date du dépôt du grief, et seront entendus les premiers.
- 9.12 Dans le cas où une réponse écrite n'est pas donnée dans le délai prévu, le grief est automatiquement référé à l'étape suivante jusqu'au comité de griefs.
- 9.13 Dans le présent article, le mot "jour" signifie "jour ouvrable". Ce terme n'inclut pas les samedis, les dimanches ni les congés statutaires prévus dans cette convention.
- 9.14 Dans le cas d'un grief comportant un remboursement monétaire, la compagnie doit rembourser l'employé concerné dans la semaine qui suit le règlement du grief et la compagnie consent à faire le paiement sur un chèque séparé du chèque de paie.
- 9.15 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours de l'audition.

ARTICLE 10: PROMOTION - TRANSFERT - MISE À PIED

- 10.01 Dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre, l'ancienneté est le facteur déterminant à appliquer pourvu que l'employé concerné puisse remplir les exigences pratiques de la tâche.
- 10.02 Pour fin d'application et d'interprétation de la convention collective, la compagnie reconnaît les départements suivants:
1. Service du conditionnement (emballage à façon)
 2. Montage sous vide
 3. Fabrication de patrons
 4. Outillage et maintenance - équipement
 5. Réception et expédition
 6. Entretien
- 10.03 a) Quand il se présente un poste vacant, la compagnie l'affiche sur les tableaux d'affichage de l'usine pendant une période de sept (7) jours ouvrables.
- b) Sur tel avis, la compagnie décrit le travail, le taux horaire et toutes autres conditions relatives à ce travail.
- 10.04 Toutes les demandes sont adressées au gérant du bureau sur les formules fournies par la compagnie et la formule est signée par le postulant, par le représentant du syndicat et par un représentant de la compagnie. Une copie de cette formule signée est remise au syndicat.
- 10.05 La compagnie effectue son choix parmi les employés qui ont postulé, de la façon suivante:
- a) Celui qui, dans le département concerné, possède le plus d'ancienneté obtient le poste pour autant qu'il puisse remplir les exigences de la tâche.
 - b) Si le poste n'est pas comblé, celui qui possède le plus d'ancienneté d'usine obtient le poste s'il peut remplir les exigences pratiques de la tâche.
 - c) Si aucun employé ne peut remplir les exigences pratiques de la tâche, la compagnie remplit le poste par une personne de l'extérieur.
 - d) Un employé qui refuse une promotion, retient son droit de postuler pour toute promotion offerte ultérieurement.
- 10.06 La compagnie avise le syndicat, le délégué d'atelier et le délégué départemental, du nom du postulant choisi conformément au procédé d'affichage des emplois.

ARTICLE 10: PROMOTION - TRANSFERT - MISE À PIED (Suite)

- 10.07 Lorsque le poste est accordé, il est comblé dans les sept (7) jours qui suivent la période d'affichage par l'employé choisi selon les dispositions du paragraphe 10.06 de cet Article.
- 10.08 L'employé auquel un poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de vingt (20) jours de travail. Durant cette période, il doit recevoir un entraînement en rapport avec la tâche exacte à accomplir et le stage d'apprentissage sera tel que stipulé à l'Article 32: QUOTA DES APPRENTIS.
- 10.09 L'employé peut revenir à son poste dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent son entrée en fonction à un nouveau poste. Il bénéficie alors de son ancienneté comme s'il n'avait jamais quitté son poste.
- 10.10 Ancienneté dans le cas de mise à pied
- 1) Classification

Le déplacement se fait dans la classification par ancienneté de classification.
 - 2) Département

Celui qui est déplacé de sa classification, déplace dans le département hors sa classification, selon son ancienneté départementale.
 - 3) Usine

Déplace celui qui a le moins d'ancienneté d'usine que lui.
- 10.11 Lors de mises à pied, les réembauchages se font dans l'ordre inverse des mises à pied.
- 10.12 Dans le but d'éviter des mises à pied, la compagnie peut, après entente avec le syndicat, fixer des heures de travail réduites.
- 10.13
- a) Un employé transféré temporairement sur une tâche où un taux inférieur est prévu, garde le taux horaire régulier qu'il possédait, avant d'être transféré, ou si le taux horaire de la classification est supérieur, l'employé bénéficiera du taux horaire supérieur.
 - b) Lorsqu'à sa demande un employé est transféré sur une tâche qui comporte un taux inférieur, il reçoit le nouveau taux dès son transfert.
 - c) Dans le cas où un employé est transféré à un poste comportant un taux inférieur au lieu d'être mis à pied, il maintient son taux horaire pour une période de dix (10) jours ouvrables.

ARTICLE 10: PROMOTION - TRANSFERT - MISE À PIED (Suite)

- d) Si un employé est transféré de son poste à cause d'un manque de travail, lorsque les raisons du transfert disparaissent il revient à son poste. Il bénéficie alors de son ancienneté comme s'il n'avait jamais quitté son ancien poste.
- 10.14 Un employé se présentant au travail à l'heure où son équipe régulière doit normalement prendre la relève, recevra, à moins qu'on lui ait accordé le droit de s'absenter, la paie complète qui lui est généralement accordée selon le taux de base lorsqu'il exécute le travail régulièrement confié à son équipe. Durant la période pour laquelle il est payé, on pourra toutefois lui confié d'autres tâches disponibles dans son département.
- 10.15 La compagnie donne un préavis de cinq (5) jours ouvrables par écrit, ou cinq (5) jours de paie pour en tenir lieu, à l'employé concerné, lors de son intention de le mettre à pied à cause d'un manque de travail.
- 10.16 Lorsqu'une mise à pied a lieu au sens de la Loi 49 (Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre), la compagnie doit aviser les employés concernés au moyen d'un avis sur les tableaux d'affichage de l'usine et remet une copie de l'avis au président du syndical local dans les délais prévus par cette loi. L'avis est une copie de l'avis officiel envoyé au Ministère du travail et de la main-d'oeuvre de la province du Québec.
- 10.17 Terminaison d'emploi
- a) Dans un cas de licenciement attribuable à des changements technologiques, à l'automation, au déménagement partiel ou complet des installations de la compagnie ou cessation partielle ou complète des opérations, l'employé concerné reçoit, à titre de compensation pour perte d'emploi:
- 1) Une semaine (1) de préavis par écrit, si sa période d'emploi est de moins d'un (1) an.
 - 2) Deux (2) semaines de préavis par écrit, si sa période d'emploi est d'un (1) an ou plus mais moins de cinq (5) ans.
 - 3) Quatre (4) semaines de préavis par écrit, si sa période d'emploi est de cinq (5) ans ou plus, mais moins de dix (10) ans.
 - 4) Huit (8) semaines de préavis par écrit, si sa période d'emploi est de dix (10) ans ou plus.
- b) Les sections 1), 2), 3) et 4) ci-dessus ne sont pas applicables quand:
- 1) Une personne est employée pour un terme ou une tâche défini.
 - 2) Quand un employé est mis à pied, tel que prévu dans cette convention.

ARTICLE 10: PROMOTION - TRANSFERT - MISE À PIED (Suite)

- 3) Quand un employé est coupable de mauvaise conduite volontaire, désobéissance ou négligence volontaire envers ses devoirs, qui ne sont pas excusés par la compagnie.
- 4) Quand un contrat d'emploi est ou devient impossible dû au rendement ou est avorté par un événement fortuit ou imprévisible.
- c) Nonobstant ce qui précède, l'emploi d'un employé sera immédiatement terminé lorsque la compagnie donne à l'employé un préavis écrit à cet effet et rémunère l'employé d'un montant égal au salaire auquel l'employé aurait eu droit pour le travail qui aurait été accompli par lui, au taux régulier pour une semaine normale de travail sans temps supplémentaire, pour la période de préavis prescrite ci-dessus.

10.18

Un employé qui postule pour un nouveau poste temporaire à la demande de la compagnie, reviendra à son ancienne classification, comme s'il n'avait jamais quitté son poste.

ARTICLE 11: TABLEAU D'AFFICHAGE

11.01 La compagnie met à la disposition du syndicat un tableau pour lui permettre d'y afficher toute information syndicale.

ARTICLE 12: CONGÉS DE MATERNITÉ

- 12.01 a) Toute employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde, mais pour l'obtenir, elle doit produire un certificat médical attestant de son état et de la date probable de l'accouchement.
- b) L'employeur doit informer tout le personnel de l'établissement lorsqu'est déclaré un cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger la femme enceinte ou le fœtus. La salariée, en cas de danger, a droit à un congé payé.
- c) La salariée enceinte, exposée aux radiations ou autres conditions pouvant la mettre en danger, elle ou son fœtus, en raison de son travail, a droit à un congé payé, du début jusqu'au troisième mois de sa grossesse.
- 12.02 Telle employée peut, sur recommandation de son médecin traitant, cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, mais doit cesser de travailler à compter du début du septième (7e) mois de sa grossesse, soit quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement. Toutefois, la compagnie se réserve le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une employée enceinte si son état est incompatible avec les exigences de son travail.
- 12.03 a) L'employée doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45e) jour et le cent-cinquième (105e) jour suivant l'accouchement et produire alors un certificat médical attestant qu'elle est apte à le reprendre. En cas d'impossibilité de ce faire, elle devra présenter un certificat de son médecin traitant, sans quoi elle perd son emploi. Elle est alors réputée avoir perdu son emploi à la date de son départ.
- b) Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé en dehors de son congé de maternité payé, elle peut bénéficier des dispositions de congés de maladie et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux autres congés de maladie.
- 12.04 a) L'employée qui bénéficie d'un congé de maternité reprend, quand elle revient au travail, l'emploi qu'elle avait laissé. Elle bénéficie alors de son ancienneté comme si elle n'avait jamais quitté son emploi.
- b) Dans le cas où il y a mise à pied durant le congé de maternité de l'employée et que celle-ci est affectée, elle revient à son emploi selon les dispositions prévues au paragraphe 10.11 de l'Article 10: PROMOTION - TRANSFERT - MISE À PIED. La compagnie doit aviser l'employée, par écrit, si elle est affectée par une mise à pied durant son congé de maternité.
- 12.05 Deux (2) jours ouvrables de congé payés seront accordés à l'employé à l'occasion de la naissance d'un enfant.

ARTICLE 13: OBLIGATION DE JURÉ (CONGÉS SPÉCIAUX)

- 13.01 a) L'employeur doit payer à l'employé appelé à servir comme juré, témoin à charge ou témoin assigné, la différence entre ce qu'il reçoit pour le nombre d'heures de travail de son équipe régulière au taux horaire de base et ce qu'il a reçu pour ses services de juré ou de témoin. L'employé devra fournir la preuve de son assignation et de l'allocation reçue.
- b) Lorsqu'un employé est libéré du devoir de juré pour une demi-journée ou plus, il doit retourner à l'atelier et compléter ses heures régulières.

ARTICLE 14: PERMIS D'ABSENCE

14.01 La compagnie accorde, jusqu'à concurrence de trois (3) membres du comité de négociations, sans perte de salaire horaire régulier, le temps requis pour assister et participer aux séances de négociations avec la compagnie et aussi de conciliation.

ARTICLE 15: NOUVEAUX TAUX, OUTILLAGE OU PROCÉDÉS, NOUVELLES INSTALLATIONS

- 15.01 Dans le cas de l'installation de toutes nouvelles machines ou de nouveaux procédés pour la production, d'un modèle qui n'a jamais été utilisé par l'employeur, ces nouvelles machines procédés doivent être opérés par du personnel syndiqué gouverné par cette convention collective et les conditions et taux de salaire devront être décidés par le comité de l'employeur et du syndicat.
- 15.02 L'employeur avisera le syndicat de son intention d'acheter ou de louer et d'installer du nouvel outillage ou nouveaux procédés dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'installation.
- 15.03 a) Dans le cas où l'employeur ne donnerait pas le préavis requis, les nouvelles machines ou procédés ne pourront fonctionner. Le taux de salaire devra être établi dans les quarante-cinq (45) jours qui précèdent l'installation et rétroactif à la date de mise en marche de la machine.
- b) Si les parties ne peuvent arriver à une entente dans les quarante-cinq (45) jours ci-dessus mentionnés, elles conviennent de référer la mésentente à un arbitre compétent.
- c) L'arbitre doit entendre les parties dans les trente (30) jours suivants. Il rend sa sentence dans les trente (30) jours qui suivent l'arbitrage et sa décision est rétroactive à compter de la journée où l'employé a commencé à travailler sur la machine. Après que les parties ont fait les représentations, les pouvoirs de l'arbitre sont de décider du taux horaire à appliquer et les parties sont liées à la décision de l'arbitre.
- 15.04 La compagnie devra recycler tout employé le désirant ou celui qui pourrait perdre son emploi à cause de cette nouvelle machine, procédé ou outillage.
- 15.05 La compagnie s'engage à entraîner les employés qui sont appelés à travailler avec une nouvelle machine.

ARTICLE 16: SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 16.01 Un employé blessé au travail est payé pour le reste de la relève. Un employé blessé au travail qui a besoin de soins médicaux supplémentaires les jours suivants ne perd pas de paie en raison de son absence du travail pour recevoir ce traitement. Pour bénéficier de cette disposition, l'employé doit se présenter au travail avant et après le traitement médical.
- 16.02 Si l'heure du rendez-vous médical empêche l'employé de se présenter au travail avant l'heure où il doit commencer, il avisera son contremaître le jour ouvrable précédant. Si l'employé ne peut pas se présenter au travail après son rendez-vous, il prendra contact avec son contremaître pour décider quand il se présentera au travail.
- 16.03 La compagnie se réserve le droit de limiter ce temps d'absence si elle juge que l'employé prend un temps excessif. Il est convenu que l'employé ne recevra pas de paie pour le temps d'absence s'il reçoit ou a droit de recevoir un paiement de la Commission de la santé et sécurité au travail.
- 16.04 Un employé ne subit aucune perte de salaire s'il est requis, par la compagnie, de subir un examen médical.
- 16.05 La compagnie convient de prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé des employés. De plus, elle met à la disposition des employés, un département de premiers soins.
- Il est convenu que les employés se conformeront aux règlements de sécurité.
- 16.06 Accidents de travail
- La compagnie prête à un employé accidenté le montant que la Commission de la santé et sécurité au travail doit lui verser si après quinze (15) jours l'employé n'a encore rien reçu de la Commission de la santé et sécurité au travail. Le tout, pourvu que la validité de l'accident ne soit pas contestée. Pour être éligible pour recevoir ce prêt, l'employé doit signer une formule S-30-A, fournie par la compagnie.
- 16.07 Tout employé doit être informé des procédures sécuritaires inhérentes à son travail.
- 16.08 a) La compagnie fournit aux employés dont la fonction l'exige, une paire de bottines de sécurité par année civile. Les fonctions qui exigent une paire de bottines de sécurité sont discutées par le syndicat et la compagnie.
- b) Tout vêtement ou équipement de protection que les employés sont tenus de porter ou d'utiliser par décision du Comité de sécurité, de la Commission de la santé et sécurité au travail, ou de la compagnie, seront fournis par la compagnie.

ARTICLE 16: SÉCURITÉ ET SANTÉ (Suite)

- c) La compagnie mettra à la disposition des employés de la maintenance, un habit de travail, propre, au besoin.
- 16.09 a) Un comité est formé pour étudier les problèmes de sécurité. Ce comité se compose de deux (2) membres nommés par le syndicat. Après avoir obtenu la permission de son contremaître, tout membre du Comité de sécurité peut s'absenter de son travail pour enquêter sur un cas pouvant affecter la sécurité des employés.
- b) Le comité se réunit une (1) fois par mois avec les représentants de la compagnie.
- c) Deux (2) membres du comité, nommés par le syndicat prennent part aux réunions avec les représentants de la compagnie et ce, sans perte de salaire et inclus le temps supplémentaire et les primes.
- 16.10 Lorsque de nouveaux produits chimiques doivent être utilisés dans l'usine ou dans un département, sans avoir été analysés au préalable et sans avoir obtenu la preuve qu'ils sont sans danger pour les employés, ces produits seront alors soumis, sur demande faite en ce sens, au Conseil des recherches ou à la Commission de la santé et sécurité au travail, pour y subir des tests de laboratoire et être garantis non dommageables pour le personnel de l'usine ou de département concerné. Il est entendu que les deux parties aux présentes accepteront la confirmation officielle ou toutes recommandations provenant de l'un ou l'autre des organismes précités.
- 16.11 Advenant que, pendant la durée de cette convention, surviennent des conditions de travail mettant en danger la sécurité et la santé des salariés, les parties tiendront sans délai une réunion du Comité de relations de travail pour étudier et suggérer les mesures à prendre.
- 16.12 Opération de l'équipement
- Lorsque l'opération d'une machine comporte un certain risque, un salarié ne sera pas requis de travailler après avoir rencontré et discuter avec les membres du Comité de Relations de Travail (Voir paragra 8.06 de l'Article 8).

ARTICLE 17: TÂCHES DIVERSES

17.01 Lorsqu'au cours d'une journée de travail, un employé effectue plus d'une tâche, pour lesquelles des taux horaires plus élevés sont prévus, il reçoit pour cette journée, le taux horaire le plus élevé.

ARTICLE 18: SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 18.01 a) La durée de la semaine régulière de travail de l'employé est de quarante (40) heures.
- b) La durée de la journée régulière de travail est de huit (8) heures. L'équipe de jour se situe entre 07.00 heures et 18.00 heures.
- c) Les employés affectés aux équipes se remplacent par roulement successifs sur l'équipe de jour, de soir et de nuit, après entente entre la compagnie et les employés.
- d) Les heures de travail actuellement en vigueur s'appliquent pour la durée de la convention collective, excepté dans le cas où les deux parties sont d'accord pour les modifier.
- 18.02 Tous les employés bénéficient de deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes par journée de travail.
- 18.03 Les employés qui débutent ou qui finissent de travailler en dehors des heures de service d'autobus ont droit à un taxi payé par la compagnie.
- 18.04 Inscrire les heures de travail de chacun des départements.
- 18.05 Une liste du personnel assigné à chaque équipe particulière sera affichée le lundi et l'on devra s'y conformer sans aucune modification pour le reste de la semaine.
- 18.06 Lorsque plusieurs équipes sont au travail, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute équipe ou équipes supplémentaires seront considérées comme équipes de nuit.

ARTICLE 19: HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 19.01 Lorsqu'il sera possible de le faire, un préavis de vingt-quatre (24) heures sera donné aux employés qui devront faire du travail supplémentaire.
- 19.02 Le temps supplémentaire doit être établi chaque jour en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit dans chaque atelier, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.
- 19.03 Si un employé était tenu de travailler sur plus d'une équipe en moins de vingt-quatre (24) heures, il recevra le salaire normal du temps supplémentaire pour le travail accompli sur toute équipe additionnelle. Le commencement de toute période de vingt-quatre (24) heures est le temps normal du commencement de son équipe régulière.
- 19.04 Tout travail exécuté chaque jour, soit avant ou après les heures régulières d'arrivée ou de départ de toute équipe, sera rémunéré au taux et demi (1½) pour les trois (3) premières heures de travail supplémentaires faites chaque jour et au taux double (2) par la suite.
- 19.05 Tout travail exécuté les samedis et les dimanches sera rémunéré au taux double.
- 19.06 L'employeur s'engage à payer un minimum de quatre (4) heures de paie au taux majoré lorsqu'il demande au personnel de venir au travail les samedis ou dimanches, à moins que l'employé ne quitte de lui-même avant d'avoir complété une demi-journée de travail.
- 19.07 Tout travail exécuté les jours de congés sera rémunéré au taux double, plus une allocation de congé dans les cas où elle sera applicable.
- 19.08 L'employeur s'engage à payer un minimum de quatre (4) heures de paie au taux majoré lorsqu'il demande au personnel de venir au travail les jours de fête, à moins que l'employé ne quitte de lui-même avant d'avoir complété une demi-journée de travail.
- 19.09 Les employés réguliers d'un atelier ne s'engageront pas pour du travail supplémentaire dans un autre atelier.
- 19.10 Le paiement des heures supplémentaires pour les employés de toute équipe sera basé sur le taux horaire effectivement attribué à l'équipe dont il font actuellement partie. Ainsi, les employés d'une équipe de nuit recevront un salaire horaire supérieur au taux de jour, de quinze pour cent (15%) pour l'équipe de soir et de quinze pour cent (15%) pour l'équipe de nuit, selon le cas, et le calcul du salaire pour heures supplémentaires de ces travailleurs de nuit devra tenir compte de ce taux majoré de quinze pour cent (15%) pour l'équipe de soir et de quinze pour cent (15%) pour l'équipe de nuit.

ARTICLE 19: HEURES SUPPLÉMENTAIRES (Suite)

- 19.11 Les employés reconnaissent que les demandes des clients rendent nécessaire le temps supplémentaire et, par la présente, ils consentent après entente mutuelle à faire le temps supplémentaire requis pour satisfaire à ces demandes. Les employés consentent, pour la durée de cette convention, à ne pas imposer de restriction sur le temps supplémentaire et l'employeur consent à ne pas imposer de mesures disciplinaires contre un employé qui ne peut pas faire de temps supplémentaire.
- 19.12 a) Il est entendu que les employés rappelés au travail après avoir quitté l'atelier, recevront trois heures de travail, au taux applicable selon la convention.
- b) Par "rappel au travail", il faut entendre toute reprise du travail après cessation de l'horaire normal quotidien.
- c) Les employés ne seront pas tenus de travailler plus de trois (3) heures supplémentaires, à moins qu'un intervalle de quinze (15) minutes ne leur soit alloué pour prendre un repas.
- d) Il est entendu que les employés rappelés au travail, après avoir quitté l'atelier, recevront deux dollars (\$2.00) pour ce rappel, plus de taux des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées.
- 19.13 Aucun employé ne sera tenu de faire des heures supplémentaires dans l'atelier où des employés d'une même classification sont victimes d'une mise à pied, à moins d'urgence et dans un tel cas, le temps supplémentaire se limitera à trois (3) heures par semaine.
- 19.14 Tous les employés affectés à une fonction donnée reçoivent une opportunité égale pour le temps supplémentaire, dans chacune des classifications et cela s'applique par rotation.
- 19.15 Dans le cas où il n'y a pas assez d'employés disponibles dans un département donné, la compagnie doit offrir le travail payé à temps supplémentaire parmi tous les employés des autres départements, pour autant qu'ils soient capables de remplir les exigences pratiques de la tâche.

ARTICLE 20: FÊTES STATUTAIRES PAYÉES

20.01 Les fêtes statutaires payées et chômées seront les suivantes:

- 1 - La Veille du Jour de l'An
- 2 - Le Jour du l'An
- 3 - Le Lendemain du Jour de l'An
- 4 - Le Vendredi Saint
- 5 - Le Lundi de Pâques
- 6 - La Fête de la Reine
- 7 - Le 1er Juillet
- 8 - La Saint-Jean-Baptiste
- 9 - La Fête du Travail
- 10 - La Fête de l'Action de Grâces
- 11 - La Veille de Noël
- 12 - Le Jour de Noël
- 13 - Le Lendemain de Noël
- 14 - *Un congé mobile annuel

*Le congé mobile annuel sera alloué sur une base individuelle ou départementale, avec entente mutuelle entre l'employeur et l'employé ou la majorité des employés concernés.

20.02 a) L'observance d'un jour férié se fait la journée même. Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, il est chômé le vendredi ou le lundi, après entente entre les parties.

b) Lorsqu'un jour férié tombe un mardi ou un mercredi, la fête est observée le lundi précédent et, si le jour férié tombe un jeudi, la fête est observée le vendredi suivant la fête, après entente entre les parties.

20.03 Tout travail exécuté un jour férié est payé au taux régulier majoré de cent pour cent (100%) en plus du jour férié payé. Cependant, l'employé concerné peut travailler à son taux régulier majoré de cent pour cent (100%) et obtenir, au lieu du jour férié payé, une journée de congé payée qui doit être prise dans les quatre (4) semaines qui suivent. Ce congé est déterminé par l'employé la journée même où on lui demande de travailler le jour férié, ou à un autre moment sur préavis de cinq (5) jours.

20.04 Un employé en vacances ou en congé de maladie avec certificat médical, ne perd pas son congé férié. Il recevra, pour ses jours fériés, le salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait travaillé.

20.05 L'employé malade perdra ses droits aux fêtes statutaires après une absence de douze (12) mois consécutifs.

ARTICLE 21: VACANCES PAYÉES

21.01 Pour fin de vacances, le calcul des gains annuels se fera le 1er mai de chaque année. D'autre part, la date d'entrée de l'employé pendant l'année civile où sont prises les vacances servira à déterminer son ancienneté pour fin de vacances. Tous les employés régis par la présente convention sont tenus de prendre leurs congés de vacances.

21.02 Au cours de la période susmentionnée, tous les employés sont tenus de prendre leurs congés de vacances.

21.03 Les employés bénéficieront des périodes et indemnités de vacances suivantes:

<u>Période de service à la date anniversaire d'embauchage</u>	<u>Période de vacances</u>
1 an	2 semaines
4 ans	3 semaines
10 ans	4 semaines
18 ans	5 semaines

À la 30ième année, à la 35ième année, à la 40ième année, à la 45ième année etc... dans la compagnie, une (1) semaine de vacances payée supplémentaire, à l'année anniversaire seulement.

Note: Moins d'un (1) an, un (1) jour par mois de service ou quatre pour cent (4%), maximum de dix (10) jours.

- 21.04 a) L'employé qui a droit à au moins dix (10) jours ouvrables de vacances, peut prendre, s'il le désire, dix (10) jours consécutifs au cours des mois de juin, juillet ou août.
- b) Dans le cas où un employé ne prend pas de vacances en juin, juillet ou août, ainsi que dans le cas où il lui reste une balance de vacances à prendre, il peut prendre son congé de vacances durant la période prévue au paragraphe 21.01 ci-dessus. Dans ce cas, l'employé peut prendre, s'il le désire, quinze (15) jours ouvrables consécutifs.
- c) Si plusieurs employés dans un même département choisissent leurs vacances à une même date, on doit procéder par ancienneté départementale pour déterminer le choix de la date des vacances.
- 21.05 Lorsqu'un jour férié tombe durant la période de vacances d'un employé, celui-ci obtient un jour de congé payé supplémentaire, soit le vendredi précédant son congé de vacances ou le lundi suivant la fin de son congé de vacances.

ARTICLE 21: VACANCES PAYÉES (Suite)

- 21.06 Lorsqu'un employé quitte la compagnie, il reçoit un montant d'argent équivalant au nombre de jours de vacances qu'il n'a pas utilisés.
- 21.07 La liste des congés de vacances pour les deux ou les trois premières semaines, selon le cas, est affichée pour le 1er mai.
- 21.08 a) Fermeture partielle de l'usine
- Si la compagnie décide qu'il y a fermeture partielle de l'usine durant l'été, pour les vacances, elle doit aviser le syndicat et les employés dès le 1er avril en leur spécifiant la date à laquelle l'usine doit fermer. De plus, dans les départements où il y a trois (3) équipes de travail, à l'exception du département de la maintenance, deux (2) équipes des départements concernés doivent être en vacances durant la fermeture partielle de l'usine.
- b) L'employé qui n'est pas requis de prendre ses vacances durant la fermeture partielle de l'usine et qui a droit à dix (10) jours ouvrables et plus, peut prendre, s'il le désire, dix (10) ou quinze (15) jours consécutifs selon le cas, au cours des mois de juin, juillet ou août.
- 21.09 Pour permettre aux employés de prendre leurs vacances, la compagnie pourra fermer ses portes pour deux (2) semaines consécutives au cours du mois de juillet de chaque année et aucun employé qui a droit à des vacances, ne peut être tenu de travailler durant cette période. La date de fermeture devra être communiquée aux employés avant le 1er avril de chaque année.
- 21.10 Si la compagnie demande à un employé de changer sa période de vacances, à trois (3) semaines de préavis tout au plus, de l'une ou l'autre de ces périodes de vacances, cet employé recevra une semaine additionnelle de vacances payée, calculée sur la même base que ses vacances régulières.
- 21.11 Dans le cas où l'usine cesse ou suspend ses activités, les crédits de vacances acquis seront considérés comme du salaire gagné et deviendront payables immédiatement.
- 21.12 Les vacances seront prises à une période qui convient le mieux à l'employé, dont deux (2) semaines consécutives durant le mois de juillet, sauf si la compagnie et l'employé en ont convenu autrement. La balance de vacances dûes se prendra en période d'au moins une semaine à la fois. Là où les vacances sont réparties en deux (2) ou trois (3) périodes, l'employé recevra un préavis de cinq (5) jours. Il pourra aussi demander ses vacances dans les cinq (5) jours et la paie correspondante à ces périodes lui sera remise chaque fois qu'il devra partir en vacances.

ARTICLE 21: VACANCES PAYÉES (Suite)

- 21.13 Deux (2) semaines consécutives de vacances seront prises entre le 30 juin et le 1er septembre de chaque année, tandis que la troisième, la quatrième et la cinquième seront fixées à une date convenue par l'employeur et l'employé.
- 21.14 Le "taux de salaire régulier" veut dire, le taux de salaire que l'employé recevrait normalement dans sa classification.
- 21.15 Dans le calcul de la paie de vacances, il doit être tenu compte des absences autorisées pour maladie, réduction du travail et autres causes justifiées, et de plus, chaque employé recevra dans sa paie de vacances, les primes de soir, de nuit et les primes d'équipes.
- 21.16 Tout employé absent pour maladie ou accident de travail a droit au paiement de tout congé férié, vacances, assurance et tous autres bénéfices marginaux. Le paiement est en plus de tout autre montant auquel un salarié peut avoir droit en vertu de son assurance-salaire, assurance-chômage ou autre. Ce paiement est effectué en même temps que la paie qui suit le congé, par chèque donné au salarié s'il est présent au travail, ou envoyé par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, s'il est absent.
- 21.17 L'employé malade perdra ses droits aux vacances payées après une absence de douze (12) mois consécutifs.

ARTICLE 22: PLAN DE BIEN-ÊTRE

22.01 Le plan de bien-être sera le plan régulier #15(9) des lithographes (compagnie Excelsior), dont l'employeur paiera en entier la prime mensuelle, et le maximum de l'indemnité hebdomadaire passe à \$400.00.

Au 1er janvier 1987 - La compagnie paie en entier la prime pour couvrir ce Régime d'assurance-groupe.

La compagnie s'engage à payer l'augmentation des primes.

22.02 La compagnie maintiendra l'assurance-vie en cours.

22.03 L'employé malade perdra ses droits au plan de bien-être et l'assurance-vie après une absence de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

ARTICLE 23: CONGÉ POUR DEUIL

- 23.01 a) Un employé contraint de s'absenter de son travail régulier à cause du décès d'un membre de sa famille immédiate, aura droit à un congé payé de cinq (5) jours pour assister aux funérailles ou régler des questions de succession. Par famille immédiate, il faut entendre: l'époux, l'épouse, le conjoint, le fils et la fille.
- b) Un employé contraint de s'absenter de son travail régulier à cause du décès d'un membre de sa famille, aura droit à un congé payé de trois (3) jours pour assister aux funérailles de sa mère, son père, sa soeur, son frère, sa belle-mère, son beau-père, sa grand-mère, son grand-père, sa belle-soeur, son beau-frère, son gendre, sa bru, son beau-père (par remariage de la mère), sa belle-mère (par remariage du père), ou de tout parent résidant dans le même logis que l'employé.
- c) Si les funérailles ont lieu à 100 milles ou plus de l'Ile de Montréal, l'employé aura droit à un jour additionnel d'absence, sans perte de salaire, pourvu qu'il assiste aux funérailles.

ARTICLE 24: DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 24.01 Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail normalement exécuté par un membre du syndicat, excepté dans les circonstances suivantes:
- 1) Dans le cas où l'absence d'un employé empêche l'exécution d'un travail normal ou dans les cas d'urgence.
 - 2) Pour les fins d'entraînement d'un employé sur une nouvelle machine ou pour l'expérimentation de nouveaux produits.
- 24.02 Les employés sont payés par chèque le mercredi.
- 24.03 Lorsqu'un jour de paie coïncide avec un congé où les banques sont fermées, les chèques sont distribués le jour précédent.
- 24.04 Aucun travail à forfait n'aura pour effet d'occasionner une mise à pied et la compagnie convient qu'aucun travail à forfait ne sera exécuté lorsqu'il y a des employés qualifiés à l'emploi de la compagnie, qui peuvent exécuter ledit travail.
- 24.05 Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre quiconque.
- 24.06 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 neuf (9) mois, suivant la date de signification du premier avis.

ARTICLE 25: GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE

25.01 La compagnie convient que pendant la durée de la convention il n'y aura aucune fermeture partielle ou complète (contre-grève), ni aucun harcèlement ou autre forme d'intervention envers les employés. Le syndicat convient qu'il n'y aura ni grève ni ralentissement dans le but de limiter la production.

25.02 La compagnie convient qu'aucun employé n'est tenu d'exécuter un travail provenant d'un atelier qui a une convention avec le S.I.C.G. ou destiné à une usine fabriquant du carton, où les employés sont en grève ou victime d'une contre-grève.

25.03 Le syndicat avise la compagnie de son intention de se prévaloir des dispositions du paragraphe 25.02 ci-dessus, et rencontre la compagnie afin d'établir les modalités d'application.

25.04 Lignes de piquetage

Nonobstant toute autre clause de la présente convention collective, le manquement ou le refus de tout employé de traverser une ligne de piquetage du S.I.C.G. ou de travailler derrière une ligne de piquetage légalement établie par le S.I.C.G. devant l'atelier, ne sera pas considéré comme une violation de la présente convention et la compagnie ne pourra ni congédier, ni discipliner, ni user de mesures d'exception à l'égard de cet employé.

ARTICLE 26: PAIE DE SÉPARATION

- 26.01 En cas de fermeture de la compagnie ou de cessation de ses opérations, les exigences des normes du travail seront observées pour tous les employés terminés, selon le paragraphe 10.17 de l'Article 10: PROMOTION, TRANSFERT, MISE À PIED, de cette convention.
- 26.02 Les employés terminés ayant plus de 5 années d'ancienneté recevront une compensation monétaire équivalant à une semaine de salaire par année de service.
- 26.03 La compagnie paiera des cours de recyclage aux employés qui en feront la demande.

ARTICLE 27: ATELIERS DE SERVICE ET TRAVAUX DE L'EXTÉRIEUR

27.01 Il est entendu par les parties contractantes que cette convention a été négociée dans l'esprit que tout le travail de production soit fait dans les conditions et les salaires du syndicat. Il est de plus entendu que les travaux que la compagnie doit faire faire à l'extérieur le seront, dans la mesure du possible, dans les ateliers syndiqués et sous contrat avec le Syndicat international des communications graphiques, Local 555 Montréal.

ARTICLE 28: TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONUS

28.01 Aucun travail à la pièce ne sera permis dans l'atelier. L'employeur se réserve le droit de payer des primes horaires à ses employés. Aucun système de bonus ne sera établi pour la durée de cette convention.

ARTICLE 29: CONFORMITÉ À LA LOI

29.01

Dans le cas où quelqu'article de cette convention ou acquiessement par l'employeur ou le syndicat à quelqu'article de cette convention constituerait une violation à quelque loi, alors et dans ledit cas, ledit article, dans la seule mesure où il enfreint la loi, sera jugé inopérant, non-exécutoire et séparable des autres articles de cette convention, lesquels autres articles lieront les parties.

ARTICLE 30: L'INSTITUT CANADIEN DE LITHOGRAPHIE

ARTICLE 31: DÉFINITIONS

- 31.01 Un "compagnon" est celui qui a complété les années d'apprentissage requises pour la branche du métier dans laquelle il a été embauché.
- 31.02 Un "apprenti" est celui qui est à apprendre son métier. Le nombre d'années d'apprentissage sera stipulé à l'Article 32: QUOTA DES APPRENTIS. Un apprenti doit être employé régulièrement dans le département où il fait son stage d'apprentissage.
- 31.03 Si, au cours des négociations, les parties tombent d'accord sur la définition d'une classification, celle-ci viendra s'ajouter au présent Article.

ARTICLE 32: QUOTA DES APPRENTIS

- 32.01 La permission de former un apprenti se fera par consentement mutuel entre l'employeur et le syndicat.
- 32.01 a) Les apprentis recevront le crédit du temps travaillé sur la machine avec la compagnie.
- b) Pour les compagnons qui sont classifiés sur les machines, l'ancienneté de la classification débutera à compter du premier jour où ils ont opéré la machine avec la compagnie.
- 32.03 Avant l'apprentissage, les employés de tous les départements devront faire un stage de probation de six (6) mois afin de fournir la preuve de leurs aptitudes au travail dans ces départements. Dans le cas où leurs service seraient maintenus, cette période de probation sera créditée au stage d'apprentissage.
- 32.04 En aucun temps, un apprenti ne sera autorisé à travailler sans la présence d'un compagnon de département concerné, toutefois, aucune erreur technique commise sans surveillance ne sera portée à son dossier.
- 32.05 Le nombre maximum d'apprentis permis pour tous les départements sera comme suit:
- Pour les trois (3) premiers compagnons employés
régulièrement comme tel..... 1 apprenti
 - Pour les dix (10) premiers compagnons employés
régulièrement comme tel..... 2 apprentis
 - Pour chaque cinq (5) compagnons additionnels
employés régulièrement comme tel..... 1 apprenti
- 32.06 Les stages d'apprentissage sont comme suit:
1. Fabricant de patrons..... 4 ans
 2. Technicien montage sous vide..... 2 ans
 3. Opérateur de machine (pression)..... 2 an
 4. Maintenance et l'équipement (machiniste, outilleur)..... 4 ans
 5. Réception & expédition..... 1 an

ARTICLE 33: OUTILLAGE

33.01 La compagnie devra fournir les outils aux employés pour le bon fonctionnement de la machinerie.

ARTICLE 34: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

34.01 À compter du 1er janvier 1986, la compagnie versera à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., ci-après appelée "Caisse de retraite", une cotisation égale à six pour cent (6%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette convention. Cette Caisse de retraite établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat, a pour but de procurer des prestations de retraite et d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme "salaire de base au taux de jour" employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les absences pour cause de maladie et de mises à pied, tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la compagnie, mais excluant la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de retraite et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une convention collective avec le S.I.C.G., aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat international ou de n'importe laquelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

34.02 Toutes les cotisations à la Caisse de retraite seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les Fiduciaires et reconnue par le Ministère du Revenu du Canada, à l'effet de préserver l'enregistrement du Régime. Les cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G. et transmises mensuellement au bureau de la compagnie de fiducie ou de l'institution bancaire canadienne mentionnée ci-dessus. En même temps que le versement des cotisations, la compagnie fera parvenir tous rapports que les Fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la Fiducie et aux paiements des prestations. Tous les versements requis de la compagnie, en vertu de cette convention, seront dûs et payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations seront exigibles.

ARTICLE 34: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G. (Suite)

34.03 La compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse de retraite susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. La compagnie convient, en outre, que les premiers fiduciaires, et ceux qui leur succéderont, nommés par les employeurs conformément à la Convention et Déclaration de fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les Fiduciaires qui représentent les employeurs.

34.04 Il est convenu que le Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G. et la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., tels que définis dans la Convention et Déclaration de fiducie du S.I.C.G., passée entre le S.I.C.G. et les Fiduciaires, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du Syndicat international des communications graphiques.

Les nouveaux avantages du Régime prendront effet aux dates qui seront déterminées par le Conseil des fiduciaires de la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du Syndicat international des communications graphiques.

ARTICLE 35: CHEF D'ÉQUIPE

35.01 Définition générale d'un chef d'équipe

- a) Employé qui est lié par la présente convention collective et est sous la surveillance de son contremaître. Il aide et seconde le contremaître dans son travail; de plus, il le remplace dans ses fonctions selon le besoin. Il contribue à la bonne marche des travaux, distribue le travail aux autres employés du département et peut, lui-même, accomplir certaines tâches.
- b) Cependant, il n'a pas le pouvoir ni l'autorité de congédier, suspendre ou prendre des mesures disciplinaires contre les employés. Par contre, il est convenu que les employés doivent exécuter les directives du chef d'équipe.

35.02 Ce salarié est nommé par l'employeur à la suite d'un affichage et en respectant les dispositions de l'Article 10: PROMOTION - TRANSFERT - MISE À PIED.

35.03 Un employé reçoit un montant additionnelle de .50¢ l'heure lorsqu'il agit en qualité de chef d'équipe.

35.04 L'ancienneté d'un employé qui agit comme chef d'équipe appartient à la dernière tâche qu'il occupait.

35.05 Un employé qui est choisi pour agir en qualité de chef d'équipe ne veut pas nécessairement laisser croire qu'il laisse un poste vacant derrière lui. Dans ce cas, la compagnie avisera le syndicat si ou non il y a un poste vacant à la suite de la nomination d'un chef d'équipe.

ARTICLE 36: TAUX DE SALAIRES

- 36.01 Les salaires de base de tous les employés régis par cette convention seront tels que ci-après stipulés.
- 36.02 Les primes seront maintenues.
- 36.03 Tous les employés travaillant sur les deuxièmes et troisièmes équipes seront payés à un taux de quinze pour cent (15%) supérieur au taux horaire actuellement payé pour le travail de jour (tel que stipulé au paragraphe 19.10 de l'Article 19: HEURES SUPPLEMENTAIRES).

<u>ARTICLE 36: TAUX DE SALAIRES (Suite)</u>	<u>1 juil. 86</u>	<u>1 oct. 86</u>	<u>1 déc. 86</u>
Usineur	\$14.80		
Machiniste première classe	\$15.83		
Commis expédition/réception	\$11.36		
"Bliss" opérateur	\$ 9.40		
Aide général	\$ 4.34	\$ 4.69	
- 1er 6 mois complétés			\$ 5.58
- 2e 6 mois complétés (Classe A)	\$ 6.48		
Opérateur de machine			
- 1er 6 mois complétés	\$ 6.75		
- 2e 6 mois complétés	\$ 7.06		
Chef d'équipe	\$ 7.87		
Fabricant de patrons	\$13.30		
Opérateur de machine à sceller "Noak"	\$13.85		
Préposé aux machines de conditionnement	\$13.30		
Homme de plancher	\$10.45		
Machine format sous vide - Opérateur	\$ 9.47		
Machine format sous vide - Assist. opérateur	\$ 7.60		
Machine format sous vide - Margeur	\$ 7.06		
Nettoyeur (voir lettre d'entente #1)	\$10.45		

ARTICLE 37: DURÉE DE LA CONVENTION

37.01 La présente convention collective prendra effet le 1er juillet 1986 pour se terminer le 30 juin 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont apposé leurs signatures;

ce 29 jour de janvier 1987

POUR LA COMPAGNIE:
LA CORPORATION
D'EMBALLAGES AMÉRICAINS

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTREAL

Martin Tipl

Chabodé Président
Jules De Casari
Louise Gagnon

LETRE D'ENTENTE #1

CÉDULE DE TRAVAIL RÉGISSANT LE NETTOYEUR

- 1 - La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures, qui seront réparties du lundi au vendredi inclusivement.
- 2 - Les heures de travail seront de 4.00 p.m. à 12.00 a.m. (minuit)
- 3 - Le taux horaire sera de: \$10.45 au 1er juillet 1986.

le tout incluant la prime de soir.

EN FOI DE QUOI, les parties présentes ont apposé leurs signatures,

ce 29 jour de janvier 1987

POUR LA COMPAGNIE:
LA CORPORATION
D'EMBALLAGES AMÉRICAINS

Walter Lopez

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 55 MONTRÉAL

Chalade Président
Jules De Cesare
Louise Gasson

LETTRE D'ENTENTE #2RE: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

En ce qui concerne l'Article 34: Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., il est convenu entre les parties que seuls les employés ci-dessous mentionnés sont couverts par ce régime:

CHISHTY,	Ahmed
COCO,	Simone
DE CESARE,	Jules
GRIGORESCO,	Nicolas
LECLERC,	Roger
PHILIPPE,	André
VIEN,	Gaston

Ces employés étaient au paravant, les seuls couverts, sous ce régime, par LES EMBALLAGES AMÉRICAINS INC., et les contributions continuent pour eux sous la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties présentes ont apposé leurs signatures,

ce 3 jour de FÉVRIER 19 87

POUR LA COMPAGNIE:
LA CORPORATION
D'EMBALLAGES AMÉRICAINS

Martin Lopez

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 55 MONTRÉAL

Alfred

Jules De Cesare
Louise Garsau



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

DÉPÔT

06786-8

Dépôt N°: 8 4 1 1 2 3 6

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-246-05
Date	Signature 84-11-09	Reception 84-11-16	Durée	Du 84-07-01	Au 86-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 52

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat International des communications graphiques, Local 555 Montréal CTO FTQ CTM 8440 Boul. St-Laurent ste 301 Montréal, Québec H2P 2M5 Att: Gilbert Hétu	<input type="checkbox"/> Déposant Emballages Américains Inc. 5700 rue Fullum Montréal, Québec H2G 3C4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2860(5)</u> Affiliation <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature Pierrette David /ms	Date 84-11-27
---	-------------------------

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

003 (113)

RECHERCHE

DU: 1ER JUILLET 1984

AU: 30 JUIN 1986

246-05

ARTICLE 1
 2
 3
 4 CONVENTION COLLECTIVE
 5
 6 ENTRE
 7
 8 EMBALLAGES AMERICAINS INC.,
 9 5700, RUE FULLUM
 10 MONTRÉAL (QUÉBEC)
 11 H2G 3C4
 12 (CI-APRÈS APPELÉE LA COMPAGNIE)
 13
 14
 15 ET LE
 16
 17

Handwritten signature
 SOCIÉTÉ
 MONTREAL
 MESSAGER

84 NOV 16 13:29

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

DU: 1ER JUILLET 1984
 AU: 30 JUIN 1986

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>
1	LANGUE DE COMMUNICATION
2	BUT GÉNÉRAL
3	RECONNAISSANCE
4	SÉCURITÉ SYNDICALE
5	RETENUE SYNDICALE
6	ANCIENNETÉ
7	DROITS DE LA DIRECTION
8	COMITÉ DE GRIEFS
9	PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE
10	PROMOTION, TRANSFERT, MISE À PIED
11	TABLEAU D'AFFICHAGE
12	CONGÉS DE MATERNITÉ
13	OBLIGATION DE JURÉ (CONGÉS SPÉCIAUX)
14	PERMIS D'ABSENCE
15	NOUVEAUX TAUX, OUTILLAGE OU PROCÉDÉS, NOUVELLES INSTALLATIONS
16	SÉCURITÉ ET SANTÉ
17	TÂCHES DIVERSES
18	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL
19	HEURES SUPPLÉMENTAIRES
20	FÊTES STATUTAIRES PAYÉES
21	VACANCES PAYÉES
22	PLAN DE BIEN-ÊTRE
23	CONGÉS POUR DEUIL
24	DISPOSITIONS GÉNÉRALES
25	GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE
26	
27	ATELIER DE SERVICE ET TRAVAUX DE L'EXTÉRIEUR
28	TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONUS
29	CONFORMITÉ À LA LOI
30	

- 31 DÉFINITIONS
- 32 QUOTA DES APPRENTIS
- 33 OUTILLAGE
- 34 RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.
- 35 COTISATIONS AU COMITÉ PARITAIRE
- 36 CHEF D'ÉQUIPE
- 37 TAUX DE SALAIRES
- 38 DURÉE DE LA CONVENTION

LETTRE D'ENTENTE No.1

LETTRE D'ENTENTE No.2

LETTRE D'ENTENTE No.3

ARTICLE 1 - LANGUE DE COMMUNICATIONS

- 1.01 Cette Convention Collective est rédigée dans la langue française et dans la langue anglaise. Cependant, le texte français est une traduction du texte français qui est le texte officiel.
- 1.02 Toute communication ou avis écrit de quelque nature que ce soit de la part de la Compagnie à un employé est rédigée en français ou en français et anglais, selon la langue d'usage de l'employé.
- 1.03 Les rencontres, réunions ou assemblées suivantes entre la Compagnie et les employés se déroulent dans la langue française: les réunions prévues à la procédure de grief, les négociations et les réunions du comité de sécurité, les réunions pour le travail simplifié. Toutefois, lors d'un arbitrage, les témoins peuvent témoigner dans leur propre langue.
- 1.04 Tout ordre ou directive verbal est donné en français ou en anglais selon la langue d'usage de l'employé.

ARTICLE 2 - BUT GENERAL

2.01 Le but de cette Convention est de définir les conditions de travail entre la Compagnie et les employés.

2.02

2.03

2.04

2.05

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

- 3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555 Montréal, comme unique et seul représentant pouvant conclure une Convention Collective visant les salaires, les termes, les conditions de travail et d'emploi pour tous les employés nommés par cette Convention et tel que stipulé au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.
- 3.02 Pour l'application de cette Convention, tous les départements présents et à venir seront considérés comme faisant partie de la Compagnie.
- 3.03 La Compagnie consent à ce que, dorénavant, et pour la durée de cette Convention, et durant les périodes de négociations pour son renouvellement ou son amendement, il ne signera aucun contrat avec d'autre Syndicat relié aux opérations et procédés définis dans la présente Convention.
- 3.04 Le terme «employé» signifie, dans cette Convention, aussi bien un employé de sexe masculin que de sexe féminin. Il en est ainsi des autres façons d'identifier un employé à quelque occupation que ce soit.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tout employé qui l'est au sens du mot "EMPLOYE" dans cette Convention, qui, à la date de la mise en vigueur de cette Convention, est considéré comme membre du Syndicat ou qui peut le devenir pendant la durée de cette Convention, conservera, comme conditions d'emploi, son statut de membre en autant qu'il verse au Syndicat les cotisations régulières exigées des membres par celui-ci pour le maintien de leur statut de membre du Syndicat. Tout employé qui n'est pas membre du Syndicat au moment de la signature de cette Convention devra le devenir dans les trente (30) jours qui suivront la signature de cette Convention, et maintenir son statut en bonne et due forme pour la durée de cette Convention.
- 4.02 L'Employeur convient qu'il préviendra le bureau du Syndicat lorsqu'il aura besoin de nouveaux employés, sauf pour l'emballage à façon (Contract Packaging). Si un nouvel employé est engagé dans les départements sous juridiction de cette Convention et que ce nouvel employé n'est pas membre du Syndicat, il devra, dans les trente (30) jours qui suivent sa date d'embauchage, faire une demande pour devenir membre. Si le nouvel employé ne se conforme pas à cette clause il sera congédié.
- 4.03 Si un employé, membre du Syndicat ou ayant faite application pour le devenir, démissionnait du Syndicat, retardait à effectuer le paiement de ses cotisations, de ses arrérages ou refusait de payer les frais d'initiation, l'Employeur devrait alors congédier un tel employé dans les trente (30) jours suivant l'avis écrit que lui aura écrit le Syndicat d'expulser cet employé.
- 4.04 Dès l'engagement d'un nouvel employé, la Compagnie avise le Syndicat et lui fournit par écrit le nom du nouvel employé, la date de son entrée en service, sa classification d'emploi et son salaire horaire.
- 4.05 Les employés auront droit à tous les bénéfices contractuelles après trente (30) jours ouvrables avec la Compagnie.

ARTICLE 5 - RETENUE SYNDICALE

- 5.01 Sur réception d'une autorisation écrite à cet effet, la Compagnie consent à déduire hebdomadairement de la paye de chaque employé la cotisation syndicale.
- 5.02 La Compagnie consent également à déduire de la première paye d'un nouvel employé le droit d'entrée du Syndicat.
- 5.03 La cotisation syndicale et le droit d'entrée ne seront changés qu'après adoption d'une résolution du Syndicat et dont copie conforme devra être remise à l'Employeur.
- 5.04 La Compagnie remet au Syndicat les sommes ainsi déduites dans les quinze (15) jours qui suivent la dernière retenue de chaque mois.
- 5.05 La Compagnie complète une liste détaillée soumise par le Syndicat montrant le nom de chaque employé.
- 5.06 Si l'Employeur néglige de remettre au local les sommes exigées par cet article, durant une période de plus de trente (30) jours après la date fixée, il sera alors tenu responsable de tous frais légaux, frais de cour et/ou autres encourus pour recouvrement de créances, et il 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 6 - ANCIENNETE

- 6.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée de service d'un employé avec la Compagnie et est déterminé de la manière suivante:
Advenant le cas que deux (2) ou plusieurs personnes commencent à travailler la même journée, la date de l'application et l'heure que l'application est remplie qui servira pour établir l'ancienneté.
- 6.02 a) L'ancienneté d'un employé lui est accordé après qu'il a complété quarante (40) jours ouvrables d'emploi avec la Compagnie et est rétroactive à sa date d'embauchage.
b) Lorsqu'un employé a complété un (1) mois d'emploi continue et qu'il est mis-à-pied, si la Compagnie le rappelle au travail, elle tient compte des jours qu'il a travaillés antérieurement dans le calcul de sa période d'essai.
- 6.03 Un employé permanent mis-à-pied doit, lorsqu'il est rappelé au travail, se présenter dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis par lettre recommandée. L'Avis lui est posté à sa dernière adresse connue.
- 6.04 Le délégué d'atelier et les délégués départemental bénéficieront d'une ancienneté préférentielle dans le cas d'une mise à pied pour la durée de leurs mandats et ne sont pas tenu d'aller travailler sur les deuxième et troisième équipe dans le cas d'une mise à pied.
- 6.05 Le ou avant le 1er MAI de chaque année, la Compagnie remet au bureau du Syndicat une liste indiquant le nom et la dernière adresse connu de chaque employé. Il est entendu que cette liste ne sert au Syndicat que pour fins de ses dossiers.
- 6.06 Un employé cesse d'accumuler de l'ancienneté et son emploi se termine pour les raisons suivantes: -
a) S'il quitte son emploi volontairement.
b) S'il est congédié et non réinstallé après un grief.
c) Si un employé mis-à-pied n'est pas rappelé au travail au cours d'une période égale à son ancienneté ou un maximum de douze (12) mois.

ARTICLE 7 - DROITS DE LA DIRECTION

- 7.01 Sous réserve des stipulations contenues dans cette Convention, le Syndicat reconnaît à la Compagnie les droits suivants:
- embaucher, promouvoir, rétrograder, transférer, discipliner et congédier pour une cause juste et suffisante. L'employé qui se croit lésé ou injustement traité formule un grief qui est réglé selon les dispositions prévues dans cette Convention.
- 7.02 De plus, la Compagnie a le droit de gérer et d'administrer, choisir les produits à fabriquer, la location des usines, les cédules de production, les méthodes, les procédés et moyens de fabrications et établir les standards de travail. La Compagnie a le droit d'établir et changer de temps à autres les règlements que doivent observer les employés. Cependant, la Compagnie convient d'exercer ses droits de façon compatible avec la Convention et s'engage à traiter ses employés de façon juste et équitable.

ARTICLE 8 - COMITE DE GRIEFS

- 8.01 Le Comité de Griefs est composé de trois (3) membres choisis parmi les employés.
- 8.02 Dès la signature de cette Convention, le Syndicat fera parvenir à la Compagnie le nom de chacun des membres du Comité.
- 8.03 Les membres du Comité de Griefs, après avoir avisé leur Contremaître, ont le droit d'assister aux réunions du Comité de Griefs avec la Compagnie, sans perte de salaire.
- 8.04 Lors de la tenue d'une réunion du Comité de Griefs avec la Compagnie, l'une ou l'autre des parties pourra, si elle le désire, requérir la présence et l'assistance d'un représentant ou conseiller de l'extérieur.
- 8.05 Comité de Griefs - Comité Conjoint

Le délégués d'atelier et les délégués départemental ainsi que le représentant du Syndicat et tout autre membre du Comité de Grief, aura accès à tous les départements couverts par la Convention, afin d'enquêter sur les griefs soumis au Comité.

Dans le cas d'un congédiement l'employé concerné aura droit d'assister au débat, et ce sans perte de salaire, et de plus doit être accompagné du délégué et du représentant syndicat.

Accès à l'atelier

Les représentants officiels du Syndicat auront accès à l'atelier de l'Employeur après l'avoir avisé.

- 8.06 Comité de Relations de Travail
- a) Un Comité Conjoint de relations de travail, composé de pas plus de trois (3) représentants du Syndicat et de pas plus de trois (3) représentants de l'Employeur, sera formé dans les trente (30) jours de la date de la signature des présentes.
 - b) Ce Comité a pour objet de discuter toute question que l'Employeur ou le Syndicat pourra vouloir soumettre à l'autre. Les fonctions de ce Comité n'ont aucun rapport avec l'objet et la procédure décrite à la procédure de grief.
 - c) Ce Comité se réunit selon les besoins et sur demande écrite de l'Employeur ou du Syndicat, sans perte de salaire ou pendant les heures de travail.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 9.01 Pour émettre un grief, la procédure suivante peut être invoquée par un employé seul, un groupe d'employés émettant le même grief, par l'Employeur et le Local 555 de Montréal du Syndicat International des Communications Graphiques.
- 9.02 On entend par grief, toute dispute entre les parties ou toute différence d'interprétation entre les parties concernant l'entente collective.
- 9.03 Les parties reconnaissent qu'il leur est mutuellement avantageux de régler de tels griefs promptement.
- 9.04 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui l'ont provoqué sont survenues plus de trente (30) jours avant l'émission dudit grief.
- 9.05 Les griefs seront réglés de la manière suivante:
1. Entre l'employé qui a émis le grief et le contremaître du département: l'employé qui a émis le grief peut recevoir l'assistance de son représentant d'atelier, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé en moins de deux (2) jours ouvrables, on peut alors passer à la deuxième étape.
 2. Entre l'employé, le représentant d'atelier et le gérant du département. Si le grief n'est pas réglé en dedans de cinq (5) jours ouvrables, on peut alors passer à la troisième étape.
 3. Les documents concernant le point en litige seront soumis au Comité des Griefs ou au Comité Conjoint qui procédera selon les provisions de l'Article 8 de cette Convention. Dans sa tentative de résoudre le conflit, ce Comité aura le pouvoir d'exiger un rapport écrit du représentant d'atelier, d'un officiel de la Compagnie ou de la section locale du Syndicat.
Si après dix (10) jours ouvrables la présente étape de la procédure de griefs n'apporte pas de conclusion mutuellement satisfaisante, le tout sera référé à un arbitre choisi par le Comité de Grief ou le Comité Conjoint.
 4. Si le Comité de Grief ou Comité Conjoint ne peut s'entendre sur le choix d'un arbitre au cours des huit (8) jours suivant la décision des deux parties de référer le grief à l'arbitrage, une requête sera immédiatement adressée au Ministère du Travail de la Province de Québec afin qu'il en désigne un. La décision de l'arbitre sera finale et sans recours pour les deux parties.

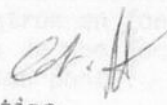
ARTICLE 9 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (suite)

- 9.05 4. Suite
- Les deux parties consentent à ce que l'Arbitre n'ait pas l'autorité ou la juridiction nécessaire pour altérer les termes de cette Convention ou pour substituer toute nouvelle provision ou pour prendre des décisions incompatibles avec les termes et provisions de cette entente, ou encore pour s'occuper de choses qui ne font pas l'objet du grief tel que défini par cette Convention. Chacune des parties partagera conjointement les dépenses encourues par la nomination de l'Arbitre.
- 9.06 Il est entendu qu'une rétrogradation, une suspension, un congédiement ou toute autre mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief. Dans de telles circonstances, l'Arbitre peut, s'il le juge juste et équitable, annuler, modifier, respecter ou substituer de telles décisions ou ordonner le paiement en entier ou en partie de toute perte subie par l'employé.
- 9.07 Dans le cas de tout grief affectant un ou des employés à titre individuel ou collectif ou encore le Syndicat, les conditions existant avant la date d'entrée en vigueur de la ou des décisions patronales qui a ou qui ont donné naissance au grief sont maintenues aussi longtemps que l'Employeur et le Comité Syndical des griefs n'en sont pas venus à un accord ou, à défaut d'accord, aussi longtemps que la sentence arbitrale n'a pas été rendue.
- 9.08 Les représentants du Syndicat ainsi que le délégué d'atelier auront droit, dans un endroit convenable, pour ajuster les plaintes et les griefs tel qu'indiqué dans cet article.
- 9.09 Malgré ce qui précède, il y a lieu de s'attendre à ce que la plupart des griefs peuvent être réglés par discussion entre l'employé et son supérieur immédiat.
- 9.10 Les parties peuvent, en vertu d'un accord écrit, déroger à la procédure prévue au présent article.
- 9.11 Les griefs référés à l'Arbitrage seront entendus par ordre de date de dépôt du grief; on dressera une liste à cette fin. Cependant, les griefs ayant pour objet des congédiements, lorsque référés à l'Arbitrage seront automatiquement placés en tête de liste, toujours par ordre de date du dépôt du grief, et seront entendus les premiers.
- 9.12 Dans le cas où une réponse écrite n'est pas donnée dans le délai prévu, le grief est automatiquement référé à l'étape suivante jusqu'au Comité de Griefs.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

- 9.13 Dans le présent article, le mot "JOUR" signifie jour ouvrable. Ce terme n'inclut pas les samedis, les dimanches, ni les congés statutaire prévus dans cette Convention.
- 9.14 Dans le cas d'un grief comportant un remboursement monétaire la Compagnie doit rembourser l'employé concerné dans la semaine qui suit le règlement du grief et la Compagnie consent à faire le paiement sur un chèque séparé du chèque de paie.
- 9.15 L'Arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours de l'audition.

ARTICLE 10 - PROMOTION-TRANSFERT-MISE A PIED

- 10.01 Dans tous les cas de mouvement de main d'oeuvre, l'ancienneté est le facteur déterminant à appliquer pourvu que l'employé concerné puisse remplir les exigences pratiques de la tâche.
- 10.02 Pour fin d'application et d'interprétation de la convention collective, la Compagnie reconnaît les départements suivants:
1. Dept. des colleuses et inspection
 2. Epluchage et presse à balles
 3. Coupage et pliage
 4. Entretien et Sécurité
 5. Réception et Chariot Mécanisé
 6. Expédition et Camionneur
 7. Montage (Blister) *sous vide* 
 8. Presse typographique et guillotine
 9. Emballage à façon (Contract Packaging)
- 10.03 a) Quand il se présente un poste vacant, la Compagnie l'affiche sur les tableaux d'affichage de l'usine pendant une période de sept (7) jours ouvrables.
- b) Sur tel avis, la Compagnie décrit le travail, le taux horaire et toutes autres conditions relatives à ce travail.
- 10.04 Toutes les demandes sont adressées au Gérant du bureau sur les formules fournies par la Compagnie et la formule est signée par le postulant, par le représentant du Syndicat et par un représentant de la Compagnie. Une copie de cette formule signée est remise au Syndicat.
- 10.05 La Compagnie effectue son choix parmi les employés qui ont postulé, de la façon suivante.
- a) Celui qui dans le département concerné possède le plus d'ancienneté obtient le poste en autant qu'il puisse remplir les exigences pratiques de la tâche.
 - b) Si le poste n'est pas comblé, celui qui possède le plus d'ancienneté d'usine obtient le poste s'il peut remplir les exigences pratiques de la tâche.
 - c) Si aucun employé ne peut remplir les exigences pratiques de la tâche, la Compagnie remplit le poste par une personne de l'extérieur.
 - d) Un employé qui refuse une promotion, retient son droit de postuler pour toute promotion offerte ultérieurement.
- 10.06 La Compagnie avise le Syndicat et le délégué d'atelier et le délégué départemental du nom du postulant choisi conformément au procédé d'affichage des emplois.

ARTICLE 10 - PROMOTION-TRANSFERT-MISE A PIED

- 10.07 Lorsque le poste est accordé, il est comblé dans les sept (7) jours qui suivent la période d'affichage par l'employé choisi selon les dispositions de l'article 10.06.
- 10.08 L'employé auquel un poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de vingt (20) jours de travail. Durant cette période, il doit recevoir un entraînement en rapport avec la tâche exacte à accomplir et le stage d'apprentissage sera tel que stipulé à l'article "QUOTA DES APPRENTIS" Article 32.
- 10.09 L'employé peut revenir à son poste dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent son entrée en fonction à un nouveau poste. Il bénéficie alors de son ancienneté, comme s'il n'avait jamais quitté son poste.
- 10.10 Ancienneté dans le cas de mise à pied
1. Classification
Le déplacement se fait dans la classification par ancienneté de classification.
 2. Départemental
Celui qui est déplacé de sa classification déplace dans le département hors sa classification selon son ancienneté départementale.
 3. Usine
Déplace celui qui a le moins d'ancienneté d'usine que lui.
- 10.11 Lors de mises à pied, les réembauchages se font dans l'ordre inverse des mises à pied.
- 10.12 Dans le but d'éviter des mises à pied, la compagnie peut après entente avec le Syndicat fixer des heures de travail réduites.
- 10.13
- a) Un employé transféré temporairement sur une tâche où un taux inférieur est prévu, garde le taux horaire régulier qu'il possédait, avant d'être transféré, ou si le taux horaire de la classification est supérieure, l'employé bénéficiera du taux horaire supérieur.
 - b) Lorsqu'à sa demande un employé est transféré sur une tâche qui comporte un taux inférieur, il reçoit dès son transfert le nouveau taux.
 - c) Dans le cas où un employé est transféré à un poste comportant un taux inférieur au lieu d'être mise à pied, il maintient son taux horaire pour une période de dix (10) jours ouvrables.

ARTICLE 10 - PROMOTION-TRANSFERT-MISE A PIED (suite)

- 10.13 d) Si un employé est transféré de son poste dû à un manque de travail, lorsque les raisons du transfert disparaissent il revient à son poste. Il bénéficie alors de son ancienneté comme s'il n'avait jamais quitté son ancien poste.
- 10.14 Un employé se présentant au travail à l'heure où son équipe régulière doit normalement prendre la relève, recevra, à moins qu'on lui ait accordé le droit de s'absenter, la paye complète qui lui est généralement accordé selon le taux de base lorsqu'il exécute le travail régulièrement confié à son équipe. Durant la période pour laquelle il est payé, on pourra toutefois lui confier d'autres tâches disponibles dans son département.
- 10.15 La Compagnie donne un avis de cinq (5) jours ouvrables par écrit ou payé à l'employé concerné de son intention de le mettre à pied à cause d'un manque de travail.
- 10.16 Lorsqu'une mise à pied a lieu au sens du Bil 49, (loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main d'oeuvre), la compagnie doit aviser les employés concernés au moyen d'un avis sur les tableaux d'affichage de l'usine et remet copie de l'avis au président du Syndicat local dans les délais prévus par cette loi. L'avis est une copie de l'avis officiel envoyé au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province du Québec.

Terminaison d'emploi

- 10.17 a) Dans le cas de licenciement attribuable à des changements technologiques, à l'automation, au déménagement partiel ou complet des installations de la Compagnie ou cessation partielle ou complète des opérations, l'employé concerné reçoit à titre de compensation pour perte d'emploi:
1. Une semaine d'avis par écrit si sa période d'emploi est de moins d'un (1) an.
 2. Deux semaines d'avis par écrit si sa période d'emploi est de un (1) an ou plus ou moins de cinq (5) ans.
 3. Quatre semaines d'avis par écrit si sa période d'emploi est de cinq (5) ans ou plus, mais moins de dix (10) ans.
 4. Huit semaines d'avis par écrit si sa période d'emploi est de dix (10) ans ou plus.
- b) Les sections 1, 2, 3, et 4 de l'Article 10.17 ne sont pas applicables quand:
1. Une personne est employée pour un terme ou une tâche défini.
 2. Quand un employé est mis-à-pied tel que pourvu dans cette Convention.

ARTICLE 10 - PROMOTION-TRANSFERT-MISE A PIED (suite)

10.17 b) Terminaison d'emploi (suite)

3. Quand un employé est coupable de mauvaise conduite volontaire, désobéissance ou négligence volontaire envers ses devoirs qui ne sont pas excusés par la Compagnie.
 4. Un contrat d'emploi qui est ou est devenu impossible dû au rendement ou est avorté par un événement fortuit ou imprévisible.
- c) Nonobstant ce qui précède, l'emploi d'un employé sera immédiatement terminé lorsque la Compagnie donne à l'employé avis par écrit à cet effet et rémunère l'employé un montant égal au salaire auquel l'employé aurait eu droit pour le travail qui aurait été accompli par lui au taux régulier pour une semaine normale de travail sans surtemps pour la période d'avis prescrite ci-haut.

10.18

Un employé qui applique à un nouveau poste temporaire à la demande de la Compagnie, l'employé reviendra à son ancienne classification comme s'il n'avait jamais quitté son poste.

ARTICLE 11 - TABLEAU D'AFFICHAGE

11.01 La Compagnie met à la disposition du Syndicat un tableau pour lui permettre d'y afficher toute information Syndicale.

ARTICLE 12 - CONGÉS DE MATERNITÉ

- 12.01 Toute employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde, mais pour l'obtenir, elle doit produire un certificat médical attestant de son état et de la date probable de l'accouchement.
- a) L'Employeur doit informer tout le personnel de l'établissement lorsqu'est déclaré un cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger la femme enceinte ou le fœtus. La salariée, en cas de danger, a droit à un congé payé.
 - b) La salariée exposée aux radiations ou autres conditions pouvant mettre en danger la femme enceinte ou le fœtus en raison de son travail, a droit à un congé payé du début jusqu'au troisième mois de la grossesse.
- 12.02 Telle employée peut, sur recommandation de son médecin traitant, cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, mais doit cesser de travailler à compter du début du septième (7ième) mois de grossesse, par exemple quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement. La Compagnie se réserve toutefois le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une employée enceinte si son état est incompatible avec les exigences de son travail.
- 12.03 L'employée doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45ième) jour et le cent cinquième (105ième) jour suivant l'accouchement et produire alors un certificat médical attestant qu'elle est apte à le reprendre. En cas d'impossibilité de ce faire, elle devra présenter un certificat de son médecin traitant, sans quoi elle perd son emploi. Elle est alors réputée avoir perdu son emploi à la date de son départ.
- a) Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé en dehors de son congé de maternité payé, elle peut bénéficier des dispositions de congés de maladie et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux autres congés de maladie.
- 12.04
- a) L'employée qui bénéficie d'un congé de maternité reprend, quand elle revient au travail, l'emploi qu'elle avait laissé. Elle bénéficie alors de son ancienneté comme si elle n'avait jamais quitté son emploi.
 - b) Dans le cas où il y a mise à pied durant le congé de maternité de l'employé et que celle-ci est affectée, elle revient à son emploi selon les dispositions prévues à l'article 10.11. La Compagnie doit aviser l'employée, par écrit, si elle est affectée par une mise à pied durant son congé de maternité.
- 12.05 Deux (2) jours ouvrables de congé avec solde seront accordés à l'employé à l'occasion de la naissance d'un enfant.

ARTICLE 13 - OBLIGATION DE JURE (CONGES SPECIAUX)

13.01 L'Employeur doit payer à l'employé appelé à servir comme juré, témoin à charge ou témoin assigné, la différence entre ce qu'il reçoit pour le nombre d'heures de travail de son équipe régulière au taux horaire de base et ce qu'il a reçu pour ses services de juré ou de témoin. L'employé devra fournir la preuve de son assignation et de l'allocation reçue.

Lorsqu'un employé est libéré du devoir de Juré pour une demi journée ($\frac{1}{2}$) ou plus, il doit retourner à l'atelier et compléter ses heures régulières.

ARTICLE 14 - PERMIS D'ABSENCE

14.01 La Compagnie accorde à trois (3) membres du Comité de Négociation, sans perte de salaires horaire régulier, le temps requis pour assister et participer aux séances de négociation avec la Compagnie et aussi de conciliation.

14.02 L'Employeur avisera le Syndicat de son intention de modifier le contrat de travail et d'installer du matériel dans les locaux de la Compagnie dans un délai de quatre-vingt-cinq (85) jours avant l'installation.

14.03 Dans le cas où l'Employeur ne démissionnerait pas de son droit de modifier le contrat de travail de procéder de son plein gré à l'installation de matériel dans les locaux de la Compagnie, le taux de salaires devra être établi avec les représentants du Syndicat qui confédèrent à l'installation de matériel. Le taux de salaires de la machine.

14.04 Les modifications de salaires applicables à une machine, dans les locaux de la Compagnie, seront établies avec le Syndicat.

ARTICLE 15 - NOUVEAUX TAUX-OUTILLAGE OU PROCÉDES-NOUVELLES INSTALLATIONS

- 15.01 Dans le cas de l'installation de toutes nouvelles machines ou de nouveaux procédés pour la production dans les Arts Graphiques (Boîte de Carton), d'un modèle qui n'a jamais été utilisé par l'Employeur, ces nouvelles machines ou procédés doivent être opérés par du personnel Syndiqué gouverné par cette Convention Collective et les conditions et taux de salaire devront être décidés par le Comité de l'Employeur et du Syndicat.
- 15.02 L'Employeur avisera le Syndicat de son intention d'acheter ou de louer et d'installer du nouvel outillage ou nouveaux procédés dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'installation.
- 15.03 Dans le cas où l'Employeur ne donnerait pas l'avis requis, les nouvelles machines ou procédés ne pourront fonctionner. Le taux de salaire devra être établi dans les quarante-cinq (45) jours qui précèdent l'installation et rétroactif, dès la mise en marche de la machine.
- Si les parties ne peuvent arriver à une entente, dans les quarante-cinq (45) jours ci-haut mentionné, ils conviennent de référer la mésentente à un arbitre compétent.
- L'arbitre doit entendre les parties dans les trente (30) jours suivant. Il rend sa sentence dans les trente (30) jours qui suivent l'arbitrage et sa décision est rétroactive à compter de la journée que l'employé a commencé à travailler sur la machine. Après que les parties ont fait les représentations, les pouvoirs de l'arbitre sont de décider du taux horaires à appliquer et les parties sont liées à la décision de l'arbitre.
- 15.04 La Compagnie devra recycler tout employé le désirant ou celui qui pourrait perdre son emploi à cause de cette nouvelle machines, procédés ou outillage.
- 15.05 La Compagnie s'engage à entraîner les employés qui sont appelés à travailler avec une nouvelle machine.

ARTICLE 16 - SECURITE ET SANTE

- 16.01 Un employé blessé au travail est payé pour le reste de la relève. Un employé blessé au travail qui a besoin de soins médicaux supplémentaires les jours suivants ne perd pas de paie en raison de son absence du travail pour recevoir ce traitement. Pour bénéficier de cette dispositions, l'employé doit se présenter au travail avant et après le traitement médical.
- 16.02 Si l'heure du rendez-vous médical empêche l'employé de se présenter au travail avant l'heure où il doit commencer, il avisera son contremaître le jour ouvrable précédant. Si l'employé ne peut pas se présenter au travail après son rendez-vous il prendra contact avec son contremaître pour décider quand il se présentera au travail.
- 16.03 La Compagnie se réserve le droit de limiter ce temps d'absence si elle juge que l'employé prend un temps excessif. Il est convenu que l'employé ne recevra pas de paie pour le temps d'absence s'il reçoit ou a droit de recevoir un paiement de la Commission des Accidents du Travail.
- 16.04 Un employé ne subit aucune perte de salaire s'il est requis par la Compagnie de subir un examen médical.
- 16.05 La Compagnie convient de prendre des mesures raisonnable pour la sécurité et la santé des employés. De plus, elle met à la disposition des employés un département de premiers soins.
Il est convenu que les employés se conformeront aux règlements de sécurité.
- 16.06 Accidents de travail
La Compagnie prête à un employé accidenté le montant que la Commission des Accidents de Travail doit lui verser si après quinze (15) jours l'employé n'a encore rien reçu de la Commission des Accidents du Travail. Le tout, pourvu que la validité de l'accident ne soit pas contestée. Pour être éligible pour recevoir ce prêt, l'employé doit signer une formule S-30-A, fournie par la Compagnie.
- 16.07 Tout employé doit être informé des procédures sécuritaires inhérente à son travail.
- 16.08 a) La Compagnie fournit aux employés, dont la fonction l'exige, une paire de bottine de sécurité par année civile. Les fonctions qui exigent une paire de bottine de sécurité sont discutées par le Syndicat et la Compagnie.
Tout vêtement ou équipement de protection que les employés sont tenus de porter ou d'utiliser par décision du Comité de Sécurité, de la Commission des Accidents du Travail ou de la Compagnie, seront fournis par la Compagnie.

ARTICLE 16 - SECURITE ET SANTE (suite)

- 16.08 b) La Compagnie mettra à la disposition des employés de la maintenance au besoin un habit de travail propre.
- 16.09 a) Un Comité est formé pour étudier les problèmes de sécurité. Ce Comité se compose de deux (2) membres nommés par le Syndicat. Après avoir obtenu la permission de son contremaître, tout membre du Comité de Sécurité peut s'absenter de son travail pour enquêter sur un cas pouvant affecter la sécurité des employés.
- b) Le Comité se réunit une (1) fois par mois avec les représentants de la Compagnie.
- c) Deux (2) membres du comité, nommés par le Syndicat prennent part aux réunions avec les représentants de la Compagnie et ce, sans perte de salaire et inclus le temps supplémentaires et les primes.
- 16.10 Lorsque de nouveaux produits chimiques doivent être utilisés dans l'usine ou dans un département, sans avoir été analysés au préalable et sans avoir obtenu la preuve qu'ils sont sans danger pour les employés, ces produits seront alors soumis, sur demande faite en ce sens, au Conseil des Recherches ou à la Commission des Accidents du Travail, pour y subir des tests de laboratoire et être garantis non dommageables pour le personnel de l'usine ou de département concerné. Il est entendu que les deux parties aux présentes accepteront la confirmation officielle ou toutes recommandations provenant de l'un ou l'autres des organismes précités.
- 16.11 Advenant que, pendant la durée de cette Convention, il survient des conditions de travail mettant en danger la sécurité et la santé des salariés, les parties tiendront sans délai une réunion du Comité de Relations de Travail pour étudier et suggérer les mesures à prendre.
- 16.12 Opération de l'Equipement
- Lorsque l'opération d'une machine comporte un certain risque, un salarié ne sera pas requis de travailler après avoir rencontrer et discuter avec les membres du Comité de Relation du Travail. (8.06)

ARTICLE 17 - TACHES DIVERSES

17.01 Lorsqu'au cours d'une journée de travail, un employé effectue plus d'une tâche ou plus pour lesquelles des taux horaires plus élevés sont prévus, il reçoit pour cette journée le taux horaire le plus élevé.

ARTICLE 18 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 18.01 a) La durée de la semaine régulière de travail de l'employé est de quarante (40) heures.
- b) La durée de la journée régulière de travail est de huit (8) heures, l'équipe de jour se situe entre 07:00 et 18:00 heures.
- c) Les employés affectés aux équipes se remplacent par roulement successifs, sur l'équipe de jour, de soir et de nuit, après entente entre la Compagnie et les employés.
- d) Les heures de travail actuellement en vigueur s'appliquent pour la durée de la Convention Collective, excepté dans le cas où les deux parties sont d'accord pour les modifier.
- 18.02 Tous les employés bénéficient de deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes par journée de travail.
- 18.03 Les employés qui débutent ou qui finissent de travailler en dehors des heures de service d'autobus ont droit à un taxi payé par la Compagnie.
- 18.04 Inscrire les heures de travail de chacun des départements.
- 18.05 Une liste du personnel assigné à chaque équipe particulière sera affichée le lundi et l'on devra s'y conformer sans aucune modification pour le reste de la semaine.
- 18.06 Lorsque plusieurs équipes sont au travail, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute équipe ou équipes supplémentaires seront considérées comme équipes de nuit.

ARTICLE 19 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 19.01 Lorsqu'il sera possible de le faire un avis de vingt-quatre (24) heures sera donné aux employés qui devront faire du travail supplémentaire.
- 19.02 Le temps supplémentaire doit être établi à chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit dans chaque atelier, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.
- 19.03 Si un employé était tenu de travailler sur plus d'une équipe en moins de vingt-quatre (24) heures, il recevra le salaire normal du temps supplémentaire pour le travail accompli sur toute équipe additionnelle. Le commencement de toute période de vingt-quatre (24) heures est le temps normal du commencement de son équipe régulière.
- 19.04 Tout travail exécuté chaque jour, soit avant ou après les heures régulières d'arrivée ou de départ de toute équipe, sera rémunéré au taux et demi (1½) pour les trois (3) premières heures de travail supplémentaires faites chaque jour et au taux double (2) par la suite.
- 19.05 Tout travail exécuté les samedis et les dimanches sera rémunéré au taux double.
- 19.06 L'Employeur s'engage à payer un minimum de quatre (4) heures de paye au taux majoré lorsqu'il demande au personnel de venir au travail les samedis ou dimanches, à moins que l'employé ne quitte de lui-même avant d'avoir complété une demi journée de travail.
- 19.07 Tout travail exécuté les jours de congé sera rémunéré au taux double, plus une allocation de congé dans les cas où elle sera applicable.
- 19.08 L'Employeur s'engage à payer un minimum de quatre (4) heures de paye au taux majoré lorsqu'il demande au personnel de venir au travail les jours de fêtes, à moins que l'employé ne quitte de lui-même avant d'avoir complété une demi journée de travail.
- 19.09 Les employés réguliers d'un atelier ne s'engageront pas pour du travail supplémentaire dans un autre atelier.
- 19.10 Les paiements des heures supplémentaires pour les employés de toute équipe sera basé sur le taux horaire effectivement attribué à l'équipe dont ils font actuellement partie. Ainsi, les employés d'une équipe de nuit recevront un salaire horaire supérieur au taux de jour de quinze pour cent (15%) pour l'équipe de soir et de quinze (15%) pour cent

ARTICLE 19 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES (Suite)

- 19.10 pour l'équipe de nuit selon le cas, et le calcul du salaire pour heures supplémentaires de ces travailleurs de nuit devra tenir compte de ce taux majoré de quinze pour cent (15%) pour l'équipe de soir et de quinze pour cent (15%) pour l'équipe de nuit.
- 19.11 Les employés reconnaissent que les demandes des clients rendent nécessaire le temps supplémentaire et, par la présente, ils consentent après entente mutuelle à faire le temps supplémentaire requis pour satisfaire à ces demandes. Les employés consentent, pour la durée de cette Convention, à ne pas imposer de restriction sur le temps supplémentaire et l'Employeur consent à ne pas imposer de mesures disciplinaires contre un employé qui ne peut pas faire de temps supplémentaire.
- 19.12 a) Il est entendu que les employés rappelés au travail après avoir quitté l'atelier, recevront trois heures de travail au taux applicable selon la Convention.
- b) Par «rappel au travail», il faut entendre toute reprise du travail après cessation de l'horaire normal quotidien.
- c) Les employés ne seront pas tenus de travailler plus de trois (3) heures supplémentaires, à moins qu'un intervalle de (15) quinze minutes ne leur soit alloué pour prendre un repas.
- d) Il est entendu que les employés rappelés au travail, après avoir quitté l'atelier, recevront \$2.00 pour ce rappel, plus le taux des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées.
- 19.13 Aucun employé ne sera tenu de faire des heures supplémentaires dans l'atelier où des employés d'une même classification sont victimes d'une mise à pied, à moins d'urgence et dans un tel cas, le temps supplémentaire se limitera à trois (3) heures par semaine.
- 19.14 Tous les employés affectés à une fonction donnée reçoivent une opportunité égale pour le temps supplémentaire, dans chacune des classifications et cela s'applique par rotation.
- 19.15 Dans le cas où il n'y a pas assez d'employés disponibles dans un département donné, la Compagnie doit offrir le travail payé à temps supplémentaire parmi tous les employés des autres départements, en autant qu'ils soient capables de remplir les exigences pratiques de la tâche.

ARTICLE 20 - FÊTES STATUTAIRES PAYÉES

- 20.01 Les fêtes statutaires payées et chômées seront les suivantes:
- 1 - La veille du Jour de l'An
 - 2 - Le Jour de l'An
 - 3 - Le lendemain du Jour de l'An
 - 4 - Le Vendredi Saint
 - 5 - Le Lundi de Pâques
 - 6 - La Fête de la Reine
 - 7 - Le 1er juillet
 - 8 - La Saint-Jean-Baptiste
 - 9 - La Fête du Travail
 - 10 - L'Action de Grâces
 - 11 - La veille de Noël
 - 12 - Le Jour de Noël
 - 13 - Le lendemain de Noël
- 14 - Un congé mobile annuel sera alloué, sur une base individuelle ou départementale, avec entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé ou la majorité des employés concernés.
- 20.02 a) L'observance d'un jour férié se fait la journée même. Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, il est chômé le vendredi ou le lundi après entente entre les parties.
- b) Lorsqu'un jour férié tombe un mardi ou un mercredi, la fête est observée le lundi précédent et, si le jour férié tombe un jeudi, la fête est observée le vendredi suivant la fête, après entente entre les parties.
- 20.03 Tout travail exécuté un jour férié est payé au taux régulier majoré de 100% en plus du jour férié payé. Cependant, l'employé concerné peut travailler à son taux régulier majoré de 100% et obtenir au lieu du jour férié payé, une journée de congé payée qui doit être prise dans les quatre (4) semaines qui suivent. Ce congé est déterminé par l'employé la journée même où on lui demande de travailler le jour férié, ou à un autre moment sur préavis de cinq (5) jours.
- 20.04 Un employé en vacances, ou en congé de maladie avec certificat médical, ne perd pas son congé férié. Il recevra, pour ses jours fériés, le salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait travaillé.
- 20.05 L'employé malade perdra ses droits aux fêtes statutaires après une absence de douze (12) mois consécutifs.

ARTICLE 21 - VACANCES PAYÉES

21.01 Pour fin de vacances, le calcul des gains annuels se fera le 1er mai de chaque année. D'autre part, la date d'entrée de l'employé pendant l'année civile où sont prises les vacances servira à déterminer son ancienneté pour fin de vacances. Tous les employés régis par la présente Convention sont tenus de prendre leurs congés de vacances.

21.02 Au cours de la période susmentionnée, tous les employés sont tenus de prendre leurs congés de vacances.

21.03 Les employés bénéficieront des périodes et indemnités de vacances suivantes:

Période de service à la date anniversaire d'embauchage

Période de vacances

1 an	2 semaines
5 ans	3 semaines
11 ans	4 semaines
19 ans	5 semaines

À la 30^{ième} année, à la 35^{ième} année, à la 40^{ième} année, à la 45^{ième} année etc... dans la Compagnie, une (1) semaine de vacances payée supplémentaire, à l'année anniversaire seulement.

Note: Moins d'un (1) an, un (1) jour par mois de service ou quatre pour cent (4%), maximum de dix (10) jours.

- 21.04 a) L'employé qui a droit à au moins dix (10) jours ouvrables de vacances, peut prendre, s'il le désire, dix (10) jours consécutifs au cours des mois de juin, juillet ou août.
- b) Dans le cas où un employé ne prend pas de vacances en juin, juillet ou août, ainsi que dans le cas où il lui reste une balance de vacances à prendre, il peut prendre son congé de vacances durant la période prévue à l'Article 21.01. Dans ce cas, l'employé peut prendre, s'il le désire, quinze (15) jours ouvrables consécutifs.
- c) Si plusieurs employés dans un même département choisissent leurs vacances à une même date, on doit procéder par ancienneté départementale pour déterminer le choix de la date des vacances.

21.05 Lorsqu'un jour férié tombe durant la période de vacances d'un employé, celui-ci obtient un jour de congé payé supplémentaire, soit le vendredi précédant son congé de vacances ou le lundi suivant la fin de son congé de vacances.

ARTICLE 21 - VACANCES PAYÉES (Suite)

- 21.06 Lorsqu'un employé quitte la Compagnie, il reçoit un montant d'argent équivalant au nombre de jours de vacances qu'il n'a pas utilisés.
- 21.07 La liste des congés de vacances pour les deux ou les trois premières semaines, selon le cas, est affichée pour le 1er mai.
- 21.08 a) Fermeture partielle de l'usine
- Si la Compagnie décide qu'il y a fermeture partielle de l'usine durant l'été, pour les vacances, elle doit aviser le Syndicat et les employés dès le 1er avril en leur spécifiant la date à laquelle l'usine doit fermer. De plus, dans les départements où il y a trois (3) équipes de travail, à l'exception du département de la maintenance, deux (2) équipes des départements concernés doivent être en vacances durant la fermeture partielle de l'usine.
- b) L'employé qui n'est pas requis de prendre ses vacances durant la fermeture partielle de l'usine et qui a droit à dix (10) jours ouvrables et plus, peut prendre, s'il le désire, dix (10) ou quinze (15) jours consécutifs selon le cas, au cours des mois de juin, juillet ou août.
- 21.09 Pour permettre aux employés de prendre leurs vacances, la Compagnie pourra fermer ses portes pour deux (2) semaines consécutives au cours du mois de juillet de chaque année et aucun employé qui a droit à des vacances, ne peut être tenu de travailler durant cette période. La date de fermeture devra être communiquée aux employés avant le 1er avril de chaque année.
- 21.10 Si la Compagnie demande à un employé de changer sa période de vacances, à trois (3) semaines de préavis tout au plus, de l'une ou l'autre de ces périodes de vacances, cet employé recevra une semaine additionnelle de vacances payée, calculée sur la même base que ses vacances régulières.
- 21.11 Dans le cas où l'usine cesse ou suspend ses activités, les crédits de vacances acquis seront considérés comme du salaire gagné et deviendront payables immédiatement.

ARTICLE 21 - VACANCES PAYÉES (Suite)

- 21.12 Les vacances seront prises à une période qui convient le mieux à l'employé, dont deux (2) semaines consécutives durant les mois de juillet, sauf si la Compagnie et l'employé en ont convenu autrement. La balance de vacances dûes se prendra en période d'au moins une semaine à la fois. Là où les vacances sont réparties en deux (2) ou trois (3) périodes, l'employé recevra un avis de cinq (5) jours. Il pourra aussi demander ses vacances dans les cinq (5) jours et la paie correspondante à ces périodes lui sera remise chaque fois qu'il devra partir en vacances.
- 21.13 Deux (2) semaines consécutives de vacances seront prises entre le 30 juin et le 1er septembre de chaque année, tandis que la troisième, la quatrième et la cinquième seront fixées à une date convenue par l'Employeur et l'employé.
- 21.14 Le «taux de salaire régulier» veut dire, le taux de salaire que l'employé recevrait normalement dans sa classification.
- 21.15 Dans le calcul de la paie de vacances, il doit être tenu compte des absences autorisées pour maladie, réduction du travail, et autres causes justifiées, et de plus, chaque employé recevra dans sa paie de vacances, les primes de soir, de nuit et primes d'équipes.
- 21.16 Tout employé absent pour maladie ou accident de travail a droit au paiement de tout congé férié, vacances, assurance et tous autres bénéfices marginaux. Le paiement est en plus de tout autre montant auquel un salarié peut avoir droit en vertu de son assurance-salaire, assurance-chômage ou autre. Ce paiement est effectué en même temps que la paie qui suit le congé, par chèque donné au salarié s'il est présent au travail, ou envoyé par la courrier recommandé à sa dernière adresse connue, s'il est absent.
- 21.17 L'employé malade perdra ses droits aux vacances payées après une absence de douze (12) mois consécutifs.

ARTICLE 22 - PLAN DE BIEN-ÊTRE

- 22.01 Le Plan de Bien-Être sera le plan régulier #9 des lithographes (Compagnie d'Assurance Excelsior) exclusion faite de l'Assurance-Vie et de l'Assurance Mort et Mutilation Accidentelles, pour les employés et leurs personnes à charge. L'Employeur paiera mensuellement à la Compagnie d'Assurance Excelsior, les primes suivantes:
- Au 1er septembre 1984 - La Compagnie paie la prime pour couvrir le médical et l'indemnité hebdomadaire majorée à \$300.00 par semaine.
- Au 1er janvier 1985 - La Compagnie paie la prime pour couvrir le médical et l'indemnité hebdomadaire majorée à \$350.00 par semaine.
- La Compagnie s'engage à payer l'augmentation des primes.
- 22.02 La Compagnie maintiendra l'Assurance-Vie en cours.
- 22.03 L'employé malade perdra ses droits au Plan de Bien-Être et l'Assurance-Vie après une absence de vingt-quatre (24) mois consécutifs.
- 22.04 Le maximum de l'indemnité hebdomadaire passe de \$251.00 à \$300.00 le 1er septembre 1984, et de \$300.00 à 350.00 au 1er janvier 1985.

ARTICLE 23 - CONGÉ POUR DEUIL

23.01

Un employé contraint de s'absenter de son travail régulier à cause du décès d'un membre de sa famille immédiate, aura droit à un congé payé de cinq (5) jours, pour assister aux funérailles ou régler des questions de succession. Par famille immédiate, il faut entendre: l'époux, l'épouse, le conjoint, la fille et le fils.

Un employé contraint de s'absenter de son travail régulier à cause du décès d'un membre de sa famille, aura droit à un congé payé de trois (3) jours pour assister aux funérailles de sa mère, son père, sa soeur, son frère, sa belle-mère, son beau-père, son grand-père, sa grand-mère, son beau-frère, sa belle-soeur, son gendre, sa bru, sa belle-mère (par remariage du père), son beau-père (par remariage de la mère) ou de tout parent résidant dans le même logis que l'employé.

Si les funérailles ont lieu à 100 milles ou plus de l'île de Montréal, l'employé aura droit à un jour additionnel d'absence, sans perte de salaire, pourvu qu'il assiste aux funérailles.

ARTICLE 24 - DISPOSITIONS GENERALES

- 24.01 Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail normalement exécuté par un membre du Syndicat, excepté dans les circonstances suivantes:
- a) dans le cas où l'absence d'un employé empêche l'exécution d'un travail normal ou dans les cas d'urgence;
 - b) pour les fins d'entraînement d'un employé sur une nouvelle machine ou pour l'expérimentation de nouveaux produits.
- 24.02 Les employés sont payés par chèque le JEUDI.
- 24.03 Lorsqu'un jour de paie coïncide avec un congé où les banques sont fermées, les chèques sont distribués le jour précédent.
- 24.04 Aucun travail à forfait n'aura pour effet d'occasionner une mise à pied et la Compagnie convient qu'aucun travail à forfait ne sera exécuté lorsqu'il y a des employés qualifiés à l'emploi de la Compagnie qui peuvent exécuter ledit travail.
- 24.05 Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre quiconque.
- 24.06 Tout 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 neuf (9) mois suivant la date de signification du premier avis.

ARTICLE 25 - GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE

- 25.01 La Compagnie convient que pendant la durée de la Convention il n'y aura aucune fermeture partielle ou complète (contre-grève) ni aucun harcèlement, ou autre forme d'intervention envers les employés. Le Syndicat convient qu'il n'y aura ni grève, ni ralentissement dans le but de limiter la production.
- 25.02 La Compagnie convient qu'aucun employé n'est tenu d'exécuter un travail provenant d'un atelier qui a une Convention avec le S.I.C.G. ou destiné à une usine fabriquant du carton où les employés sont en grève ou victime d'une contre-grève.
- 25.03 Le Syndicat avise la Compagnie de son intention de se prévaloir des dispositions de l'alinéa 25.02 et rencontre la Compagnie afin d'établir les modalités d'application.
- 25.04 Lignes de piquetage
- Nonobstant toute autre clause de la présente Convention Collective, le manquement ou le refus de tout employé de traverser une ligne de piquetage du S.I.C.G. ou de travailler derrière une ligne de piquetage légalement établie par le S.I.C.G. devant l'atelier, ne sera pas considéré comme une violation de la présente Convention et la Compagnie ne pourra ni congédier, ni discipliner ni user de mesures d'exception à l'égard de cet employé.

ARTICLE 26 - INDEXATION



ARTICLE 27 - ATELIER DE SERVICE ET TRAVAUX DE L'EXTÉRIEUR

27.01

Il est entendu par les parties contractantes que cette Convention a été négociée dans l'esprit que tout le travail de production soit fait dans les conditions et les salaires du Syndicat. Il est de plus entendu que les travaux que la Compagnie doit faire faire à l'extérieur le seront dans les mesures du possible dans les ateliers syndiqués et sous contrat avec le Syndicat International des Communications Graphiques (G.C.I.U.) Local 555 Montréal.

ARTICLE 28 - TRAVAIL A LA PIECE ET BONUS

28.01 Aucun travail à la pièce ne sera permis dans l'atelier;
l'Employeur se réserve le droit de payer des primes horai-
res à ses employés. Aucun système de bonus ne sera établi
pour la durée de cette Convention.

ARTICLE 29 - CONFORMITE A LA LOI

29.01 Dans le cas où quelque'article de cette Convention ou acquiessement par l'Employeur ou le Syndicat à quelque'article de cette Convention constitueraient une violation à quelque loi, alors et dans ledit cas, ledit article, dans la seule mesure où il enfreint la loi, sera jugé inopérant, non exécutoire et séparable des autres articles de cette Convention; lesquels autres articles lieront les parties.

ARTICLE 30 - L'INSTITUT CANADIEN DE LITHOGRAPHIE

[Faint, illegible text, possibly crossed out or very faded]

ARTICLE 31 - DEFINITIONS

- 31.01 Un "COMPAGNON" est celui qui a complété les années d'apprentissage requises pour la branche du métier dans laquelle il a été embauché.
- 31.02 Un "APPRENTI" est celui qui est à apprendre son métier. Le nombre d'années d'apprentissage sera stipulé dans l'Article 32 "QUOTA DES APPRENTIS". Un apprenti doit être employé régulièrement dans le département où il fait son stage d'apprentissage.
- 31.03 Un "MARGEUR" est celui qui fournit manuellement la matière aux presses où machine ou celui qui est proposé au fonctionnement du mécanisme qui alimente les presses ou machine.
- 31.04 Si, au cours des négociations, les parties tombent d'accord sur la définition d'une classification, celle-ci viendra s'ajouter au présent article.

ARTICLE 32 - QUOTA DES APPRENTIS

- 32.01 La permission de former un apprenti se fera par consentement mutuel entre l'Employeur et le Syndicat.
- 32.02 a) Les apprentis recevront le crédit du temps travaillé sur la presse ou machine avec la Compagnie.
b) Les compagnons qui sont classifiés sur les presses ou machine, l'ancienneté de la classification débutera à compter du premier jour qu'ils ont opérés la Presse ou machines avec la Compagnie.
- 32.03 A la demande des Employeurs, tout apprenti doit réussir ces cours de perfectionnement de l'Institut Canadien des Arts Graphiques.
- 32.04 Avant l'apprentissage, les employés de tous les départements devront faire un stage de probation de six (6) mois afin de fournir la preuve de leurs aptitudes au travail dans ces départements. Dans le cas où leurs services seraient maintenus, cette période de probation sera créditée au stage d'apprentissage.
- 32.05 En aucun temps, un apprenti ne sera autorisé à travailler sans la présence d'un compagnon de département concerné, toutefois, il ne sera pas porté à son dossier toute erreur technique commise sans surveillance.
- 32.06 Pour les ateliers réguliers comprenant des départements de préparation et presses, le nombre maximum d'apprentis permis pour tous les départements sera comme suit:
1. Pour les trois (3) premiers compagnons employés régulièrement comme tels 1 apprenti
 2. Pour les dix (10) premiers compagnons employés régulièrement comme tels 2 apprentis
 3. Pour chaque cinq (5) compagnons additionnels employés régulièrement comme tels 1 apprenti
- 32.07 Les stages d'apprentissage sont comme suit:
- | | |
|--------------------------------|-------|
| 1. Presses typographiques | 4 ans |
| 2. Coupe et pliage opérateur | 2 ans |
| Coupe et pliage margeur | 2 ans |
| 3. Finition et décollage | 1 an |
| 4. Réception et expédition | 1 an |
| 5. Entretien en Bâtiment | 1 an |
| 6. Maintenance de l'équipement | |
| Machiniste | 4 ans |
| Outilleur | 4 ans |
| 7. Colleuse et window Machine | |
| Opérateur | 2 ans |
| Margeur | 1 an |

ARTICLE 32 - QUOTA DES APPRENTIS (suite)

32.07	8. Presse Plateau Manuelle	
	Opérateur	2 ans
	Margeur	1 an
	9. Coupeur (Guillotine)	1 an
	10. Inspecteur Emballeur	1 an
	11. Opérateur de chariot Empileur	1 an
	12. Aide générale	1 an
	13. Epluchage a	1 an
	14. Presse à Ballots	1 an
	15. V/F Technicien Montage	2 ans
	16. Fabricant de Patron	4 ans

ARTICLE 33 - OUTILLAGE

33.01 La Compagnie devra fournir les outils aux employés pour le bon fonctionnement de la machinerie.

ARTICLE 34 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

34.01

À compter du 1er janvier 1984, la Compagnie versera à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., ci-après appelée «Caisse de Retraite», une cotisation égale à cinq pour cent (5%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse de Retraite établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de Fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but de procurer des prestations de retraite et d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme «salaire de base au taux de jour» employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les absences pour cause de maladie et de mises à pied, tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la Compagnie, mais excluant la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de Retraite et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une Convention Collective avec le SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

À compter du 1er janvier 1985, la contribution de la Compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à six pour cent (6%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention.

34.02

Toutes les cotisations à la Caisse de Retraite seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les Fiduciaires et reconnue par le Ministère du Revenu du Canada, à l'effet de préserver l'enregistrement du Régime. Les cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et transmises mensuellement au bureau de la compagnie de fiducie ou de l'institution bancaire canadienne mentionnée ci-dessus. En même temps que le versement des cotisations, la Compagnie fera parvenir tous rapports que les Fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la Fiducie et aux paiements des prestations. Tous les versements requis de la Compagnie, en vertu de cette Convention, seront dûs et payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations seront exigibles.

ARTICLE 34 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

(suite)

34.03

La Compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse de Retraite susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. La Compagnie convient, en outre, que les premiers Fiduciaires, et ceux qui leurs succéderont, nommés par les employeurs conformément à la Convention et Déclaration de fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les Fiduciaires qui représentent les employeurs.

34.04

Il est convenu que le Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG, tels que définis dans la Convention et Déclaration de Fiducie du SICG passée entre le SICG et les Fiduciaires, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du Syndicat International des Communications Graphiques.

Les nouveaux avantages du Régime prendront effet aux dates qui seront déterminées par le Conseil des Fiduciaires de la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du Syndicat International des Communications Graphiques.

ARTICLE 35 - COTISATIONS AU COMITE PARITAIRE

35.01 Pour tous les employés couvert par cette Convention, l'Employeur paiera les cotisations tel que demandées par le Comité Paritaire.

ARTICLE 36 - CHEF D'EQUIPE

36.01 Définition générale d'un Chef d'Equipe

Employé qui est lié par la présente Convention Collective et est sous la surveillance de son contremaître. Il aide et seconde le contremaître dans son travail; de plus, il le remplace dans ses fonctions selon le besoin. Il contribue à la bonne marche des travaux, distribue le travail aux autres employés du département et peut, lui-même, accomplir certaines tâches.

Cependant, il n'a pas le pouvoir ni l'autorité de congédier, suspendre ou de prendre des mesures disciplinaires contre les employés. Par contre, il est convenu que les employés doivent exécuter les directives du Chef d'Equipe.

36.02 Ce salarié est nommé par l'Employeur à la suite d'un affichage et en respectant les dispositions de l'Article 10.

36.03 Un employé reçoit un montant additionnelle de \$0.50 cents l'heure lorsqu'il agit en qualité de Chef d'Equipe.

36.04 L'Ancienneté d'un employé qui agit comme Chef d'Equipe appartient à la dernière tâche qu'il occupait.

36.05 Un employé qui est choisi pour agir en qualité de Chef d'Equipe ne veut pas nécessairement laisser croire qu'il laisse un poste vacant derrière lui. Dans ce cas, la Compagnie avisera le Syndicat si oui, ou non, il y a un poste vacant à la suite de la nomination d'un Chef d'Equipe.

ARTICLE 37 - TAUX DE SALAIRES

- 37.01 Les salaires de base de tous les employés régis par cette Convention seront tels que ci-après stipulés.
- 37.02 Les primes seront maintenues.
- 37.03 Tous les employés travaillant sur les deuxièmes et troisièmes équipes seront payés à un taux de quinze pour cent (15%) supérieur au taux horaire actuellement payé pour le travail de jour (tel que stipulé à l'Article 19.10).

Poste	Taux	Taux
Surveillant	\$ 9.30	\$ 10.79
Surveillant adjoint	\$ 8.80	\$ 10.12
Surveillant adjoint	\$ 8.30	\$ 9.55
Surveillant adjoint	\$ 7.80	\$ 9.08
Surveillant adjoint	\$ 7.30	\$ 8.51
Surveillant adjoint	\$ 6.80	\$ 7.94
Surveillant adjoint	\$ 6.30	\$ 7.37
Surveillant adjoint	\$ 5.80	\$ 6.80
Surveillant adjoint	\$ 5.30	\$ 6.23
Surveillant adjoint	\$ 4.80	\$ 5.66
Surveillant adjoint	\$ 4.30	\$ 5.09
Surveillant adjoint	\$ 3.80	\$ 4.52
Surveillant adjoint	\$ 3.30	\$ 3.95
Surveillant adjoint	\$ 2.80	\$ 3.38
Surveillant adjoint	\$ 2.30	\$ 2.81
Surveillant adjoint	\$ 1.80	\$ 2.24
Surveillant adjoint	\$ 1.30	\$ 1.67
Surveillant adjoint	\$ 0.80	\$ 1.10
Surveillant adjoint	\$ 0.30	\$ 0.53

ARTICLE 37 - TAUX DE SALAIRES (Suite)

	<u>1er juillet 84</u>	<u>1er juillet 85</u>
M/P Window Machine		
Apprêteur machine cello auto	\$11.00	\$11.55
Bobst Pressman		
Pressier Platine auto à découper	\$11.79	\$12.38
Bobst Feeder		
1ière année - 1 - 6 mois	\$ 9.10	\$ 9.56
Margeur Platine		
2 - 6 mois	\$ 9.36	\$ 9.83
auto à découper		
2ième année 1 - 6 mois	\$ 9.60	\$10.08
par la suite	\$10.11	\$10.62
Stripper		
Décolleur manuel	\$ 9.08	\$ 9.54
Décolleur marteau pneumatique	\$ 9.22	\$ 9.69
Packer Handler		
Emballeur manutenteur	\$ 9.08	\$ 9.54
Toolmaker		
Usineur d'outil	\$13.29	\$13.96
Machiniste première classe	\$14.21	\$14.93
Baler		
Opérateur de presse à ballots	\$ 9.08	\$ 9.54
Platen Die Cut Pressman		
Pressier platine manuelle à découper	\$10.38	\$10.90
Maintenance & Repair		
Préposé entretien général	\$ 9.50	\$ 9.98
Truck Driver		
Chauffeur de camion	\$10.02	\$10.53
Shipper & Receiver		
Commis expédition et réception	\$10.20	\$10.71
Assistant expédition et réception	\$ 9.38	\$ 9.85
Auto Gluer op/staude MR		
Opérateur Colleuse auto/Apprêteur staude	\$11.00	\$11.55
Feeder Gluer		
Margeur sur colleuse	\$ 9.38	\$ 9.85
Cut on Knife 1st class		
Coupeur sur guillotine première classe	\$10.65	\$11.19

ARTICLE 37 - TAUX DE SALAIRES (Suite)

	<u>1er juillet 84</u>	<u>1er juillet 85</u>
Scorer Marqueur	\$10.20	\$10.71
Lift Truck Operator Opérateur de chariot empileur	\$ 9.38	\$ 9.85
Cyl. Pressman Pressier de cylindre	\$12.83	\$13.48
Platen Pressman Pressier de platine	\$11.36	\$11.93
Working Foreman Chef d'équipe		
Packer Tier Emballeur ficeleur	\$ 8.27	\$ 8.69
Inspector/Packer Inspecteur/Emballeur	\$ 8.69	\$ 9.13
Packer Bliss Operator Emballeur Bliss operateur	\$ 8.43	\$ 8.86

ARTICLE 37 - TAUX DE SALAIRES (Suite)

CONTRACT PACKAGING
DÉPARTEMENT DU CONDITIONNEMENT

	<u>1/jui.84</u>	<u>1/jan.85</u>	<u>1/jui.85</u>	<u>1/jan.86</u>
*General helper Aide général	\$ 4.34			
«A» Worker Travailleur classe «A»	\$ 5.69	\$ 5.75	\$ 6.04	\$ 6.11
Machine operator Opérateur de machine (1-6 mois)	\$ 5.93	\$ 5.99	\$ 6.29	\$ 6.36
(2-6 mois)	\$ 6.20	\$ 6.27	\$ 6.59	\$ 6.66
Chef d'équipe	\$ 6.92	\$ 6.99	\$ 7.34	\$ 7.42
Pattern maker Fabricant de patron	\$11.94		\$12.54	
Opérateur de machine à sceller «Noack»	\$12.43		\$13.06	
Présosé aux machines de conditionnement	\$11.94		\$12.54	
Homme de plancher	\$ 9.38		\$ 9.85	

*Un aide général devient automatiquement travailleur Classe «A» après un (1) an de service avec la Compagnie.

ARTICLE 37 - TAUX DE SALAIRES (Suite)

DÉPARTEMENT DU FORMAGE SOUS VIDE

	<u>1/jui.84</u>	<u>1/jan.85</u>	<u>1/jui.85</u>	<u>1/jan.86</u>
Opérateur de machine fromage sou vide	\$ 8.50		\$ 8.93	
Assistant opératuer de machine fromage sous vide	\$ 6.68	\$ 6.75	\$ 7.09	\$ 7.17
Margeur de machine fromage sous vide	\$ 6.20	\$ 6.27	\$ 6.59	\$ 6.66

ARTICLE 38 - DURÉE DE LA CONVENTION

38.01 La présente Convention prendra effet le 1er juillet 1984 pour se terminer le 30 juin 1986.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont apposé leurs signatures,

Ce 9 jour de Novembre 1984

POUR LA COMPAGNIE
EMBALLAGES AMÉRICAINS INC.,

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTREAL

Martin Topel

Claude Holod

Jules de Jesari
Justin Dujin
Louis Barbeau

LETTRE D'ENTENTE #1

Pour la durée de cette Convention, la Compagnie et le Syndicat conviennent que la classification de préposé à la machine en train et opérateur de Bobst est une classification unique au taux horaire de:

\$13.34 au 1er juillet 1984

\$14.01 au 1er juillet 1985

Cette classification est attribuée à Monsieur Paul Emile Roussel.

EN FOI DE QUOI, les parties présentes ont apposé leurs signatures,

Ce 9 jour de Novembre 1984

POUR LA COMPAGNIE:
EMBALLAGES AMÉRICAINS INC.,

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTREAL

Martin Topil

Claude Kéledu

Jules de Cesari
Gaston Durr

Louise Bouchard

LETTRE D'ENTENTE #2

CÉDULE DE TRAVAIL RÉGISSANT LE NETTOYEUR:

- 1 - La semaine régulière de travail sera de quarante heures (40), qui seront réparties du lundi au vendredi inclusivement.
 - 2 - Les heures de travail seront de 4.00 p.m. à 12.00 a.m. (minuit)
 - 3 - Le taux horaire sera de: \$9.20 au 1er juillet 1984
et de: \$9.66 au 1er juillet 1985
- le tout incluant la prime de soir.

EN FOI DE QUOI, les parties présentes ont apposé leurs signatures,

ce 9 jour de Novembre 1984

POUR LA COMPAGNIE:

EMBALLAGES AMÉRICAINS INC.,

Martin Topel

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTREAL

Claude Volade

Jules De Cesaire
Gaston Duro

Louis Barbeau

LETTRE D'ENTENTE #3

Monsieur Jules Decésaré est opérateur combiné sur les presses letterpress et multilith et son taux horaire est de:

\$14.25 au 1er juillet 1984

\$15.00 au 1er juillet 1985

Dans le cas où Monsieur Jules Decésaré perd ou quitte son emploi, il sera remplacé par un pressier couvert par la Convention Collective des Lithographes.

EN FOI DE QUOI, les parties présentes ont apposé leurs signatures,

ce 9 jour de Novembre 1984.

POUR LA COMPAGNIE:

EMBALLAGES AMÉRICAINS INC.,

Martin Lopez

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTREAL

Claude Pelade

Jules De Cesari

Gaston Duro

Louise Duro



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

6786-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-246-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	87-01-29	87-02-04		86-07-01	87-06-30	48

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des Communications Graphiques, local 555 MtL CTC FTQ CTM Att.: M. Gilbert Héту 8440 boul St-Laurent, suite 301 Montréal, Qué H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant La Corporation d'Emballages Américains 5700 rue Fullum Montréal, Qué H2G 3C4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2860 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	87-02-20

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

Du: 1er juillet 1986
Au: 30 juin 1987

246-05

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LA CORPORATION D'EMBALLAGES AMÉRICAINS

5700, Rue Fullum
Montréal, (Québec)
H2G 3C4

ci-après appelé "la compagnie"

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

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

ci-après appelé "le syndicat"

87 FEB -4 14:58

df

Du: 1er juillet 1986
Au: 30 juin 1987

TABLE DES MATIÈRES

<u>NO. D'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	LANGUE DE COMMUNICATION	1
2	BUT GÉNÉRAL	2
3	RECONNAISSANCE	3
4	SÉCURITÉ SYNDICALE	4
5	RETENUE SYNDICALE	5
6	ANCIENNETÉ	6
7	DROITS DE LA DIRECTION	7
8	COMITÉ DE GRIEFS	8
9	PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	9
10	PROMOTION - TRANSFERT - MISE À PIED ET RAPPEL	12
11	TABLEAU D'AFFICHAGE	16
12	CONGÉS DE MATERNITÉ	17
13	OBLIGATION DE JURÉ (CONGÉS SPÉCIAUX)	18
14	PERMIS D'ABSENCE	19
15	NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS	20
16	SÉCURITÉ ET SANTÉ	21
17	TÂCHES DIVERSES	23
18	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	24
19	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	25
20	FÊTES STATUTAIRES PAYÉES	27
21	VACANCES PAYÉES	28
22	PLAN DE BIEN-ÊTRE	31
23	CONGÉS POUR DEUIL	32
24	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	33

TABLE DES MATIÈRES (Suite)

<u>NO. D'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
25	GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE	34
26	PAIE DE SÉPARATION	35
27	ATELIERS DE SERVICE ET TRAVAUX DE L'EXTÉRIEUR	36
28	TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONUS	37
29	CONFORMITÉ À LA LOI	38
30	L'INSTITUT CANADIEN DE LITHOGRAPHIE	39
31	DÉFINITIONS	40
32	QUOTA DES APPRENTIS	41
33	OUTILLAGE	42
34	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.	43
35	CHEF D'ÉQUIPE	45
36	TAUX DE SALAIRES	46
37	DURÉE DE LA CONVENTION	48
	LETTRE D'ENTENTE #1	49

ARTICLE 1: LANGUE DE COMMUNICATION

- 1.01 Cette convention collective est rédigée dans la langue française.
- 1.02 Toute communication ou avis écrit de quelque nature que ce soit de la part de la compagnie à un employé est rédigé en français ou en français et anglais, selon la langue d'usage de l'employé.
- 1.03 Les rencontres, réunions ou assemblées suivantes entre la compagnie et les employés se déroulent dans la langue française: les réunions prévues à la procédure de grief, les négociations et les réunions du comité de sécurité, les réunions pour le travail simplifié. Toutefois, lors d'un arbitrage, les témoins peuvent témoigner dans leur propre langue.
- 1.04 Tout ordre ou directive verbal est donné en français ou en anglais selon la langue d'usage de l'employé.

ARTICLE 2: BUT GÉNÉRAL

2.01 Le but de cette convention est de définir les conditions de travail entre la compagnie et les employés.

ARTICLE 3: RECONNAISSANCE

- 3.01 La compagnie reconnaît le Syndicat international des communications graphiques, Local 555 Montréal, comme unique et seul représentant pouvant conclure une convention collective visant les salaires, les termes, les conditions de travail et d'emploi pour tous les employés nommés par cette convention et tel que stipulé au certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec.
- 3.02 Pour l'application de cette convention, tous les départements présents et à venir seront considérés comme faisant partie de la compagnie.
- 3.03 La compagnie consent à ce que dorénavant, pour la durée de cette convention, et durant les périodes de négociations pour son renouvellement ou son amendement, elle ne signera aucun contrat avec d'autre Syndicat relié aux opérations et procédés définis dans la présente convention.
- 3.04 Le terme "employé" signifie, dans cette convention, aussi bien un employé de sexe masculin que de sexe féminin. Il en est ainsi des autres façons d'identifier un employé à quelqu'occupation que ce soit.

ARTICLE 4: SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 Tout employé qui l'est au sens du mot "employé" dans cette convention, qui, à la date de la mise en vigueur de cette convention, est considéré comme membre du syndicat ou qui peut le devenir pendant la durée de cette convention, conservera, comme conditions d'emploi, son statut de membre pour autant qu'il verse au syndicat les cotisations régulières exigées des membres par celui-ci pour le maintien de leur statut de membre du syndicat. Tout employé qui n'est pas membre du syndicat au moment de la signature de cette convention devra le devenir dans les trente (30) jours qui suivront la signature de cette convention, et maintenir son statut en bonne et due forme pour la durée de cette convention.
- 4.02 L'employeur convient qu'il préviendra le bureau du syndicat lorsqu'il aura besoin de nouveaux employés, sauf pour l'emballage à façon (Contract Packaging). Si un nouvel employé est engagé dans les départements sous juridiction de cette convention et que ce nouvel employé n'est pas membre du syndicat, il devra, dans les trente (30) jours qui suivent sa date d'embauche, faire une demande pour devenir membre. Si le nouvel employé ne se conforme pas à cette clause il sera congédié.
- 4.03 Si un employé, membre du syndicat ou ayant fait application pour le devenir, démissionnait du syndicat, retardait à effectuer le paiement de ses cotisations ou de ses arrérages, ou refusait de payer les frais d'initiation, l'employeur devrait alors congédier un tel employé dans les trente (30) jours suivant l'avis écrit que lui aura écrit le syndicat d'expulser cet employé.
- 4.04 Dès l'engagement d'un nouvel employé, la compagnie avise le syndicat et lui fournit par écrit le nom du nouvel employé, la date de son entrée en service, sa classification d'emploi et son salaire horaire.
- 4.05 Les employés auront droit à tous les bénéfices contractuels après trente (30) jours ouvrables avec la compagnie.

ARTICLE 5: RETENUE SYNDICALE

- 5.01 Sur réception d'une autorisation écrite à cet effet, la compagnie consent à déduire hebdomadairement de la paie de chaque employé, la cotisations syndicale.
- 5.02 La compagnie consent également à déduire de la première paie d'un nouvel employé, le droit d'entrée du syndicat.
- 5.03 La cotisations syndicale et le droit d'entrée ne seront changés qu'après adoption d'une résolution du syndicat et dont copie conforme devra être remise à l'employeur.
- 5.04 La compagnie remet au syndicat les sommes ainsi déduites dans les quinze (15) jours qui suivent la dernière retenue de chaque mois.
- 5.05 La compagnie complète une liste détaillée soumise par le syndicat, montrant le nom de chaque employé.
- 5.06 Si l'employeur néglige de remettre au Local les sommes exigées par cet article, durant une période de plus de trente (30) jours après la date fixée, il sera alors tenu responsable de tous frais légaux, frais de cour et/ou autres encourus pour recouvrement de créances, et il 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 6: ANCIENNETÉ

- 6.01 L'ancienneté signifie et comprend la durée de service d'un employé avec la compagnie et est déterminée de la manière suivante:
- Advenant le cas où deux (2) ou plusieurs personnes commencent à travailler la même journée, la date de l'application et l'heure à laquelle l'application est remplie serviront pour établir l'ancienneté.
- 6.02 a) L'ancienneté d'un employé lui est accordée après qu'il a complété quarante (40) jours ouvrables d'emploi avec la compagnie et est rétroactive à sa date d'embauchage.
- b) Lorsqu'un employé a complété un (1) mois d'emploi continu et qu'il est mis à pied, si la compagnie le rappelle au travail, elle tient compte des jours qu'il a travaillés antérieurement dans le calcul de sa période d'essai.
- 6.03 Un employé permanent mis à pied doit, lorsqu'il est rappelé au travail, se présenter dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis par lettre recommandée. L'avis lui est posté à sa dernière adresse connue.
- 6.04 Le délégué d'atelier et les délégués de département bénéficieront d'une ancienneté préférentielle dans le cas d'une mise à pied pour la durée de leurs mandats et ne sont pas tenu d'aller travailler sur les deuxième et troisième équipe dans le cas d'une mise à pied.
- 6.05 Le ou avant le 1er mai de chaque année, la compagnie remet au bureau du syndicat une liste indiquant le nom et la dernière adresse connue de chaque employé. Il est entendu que cette liste ne sert au syndicat que pour fins de ses dossiers.
- 6.06 Un employé cesse d'accumuler de l'ancienneté et son emploi se termine pour les raisons suivantes:
- a) S'il quitte volontairement son emploi.
- b) S'il est congédié et non réinstallé après un grief.
- c) Si un employé mis à pied n'est pas rappelé au travail au cours d'une période égale à son ancienneté ou un maximum de douze (12) mois.

ARTICLE 7: DROITS DE LA DIRECTION

7.01 Sous réserve des stipulations contenues dans cette convention, le syndicat reconnaît à la compagnie les droits suivants:

Embaucher, promouvoir, rétrograder, transférer, discipliner et congédier pour une cause juste et suffisante. L'employé qui se croit lésé ou injustement traité formule un grief qui est réglé selon les dispositions prévues dans cette convention.

7.02 De plus, la compagnie a le droit de gérer et d'administrer, choisir les produits à fabriquer, la location des usines, les cédules de production, les méthodes, les procédés et moyens de fabrications et établir les standards de travail. La compagnie a le droit d'établir et changer de temps à autre les règlements que doivent observer les employés. Cependant, la compagnie convient d'exercer ses droits de façon compatible avec la convention et s'engage à traiter ses employés de façon juste et équitable.

ARTICLE 8: COMITÉ DE GRIEFS

- 8.01 Le comité de griefs est composé, jusqu'à concurrence de trois (3) membres choisis parmi les employés.
- 8.02 Dès la signature de cette convention, le syndicat fera parvenir à la compagnie le nom de chacun des membres du comité.
- 8.03 Les membres du comité de griefs, après avoir avisé leur contremaître, ont le droit d'assister aux réunions du comité de griefs avec la compagnie, sans perte de salaire.
- 8.04 Lors de la tenue d'une réunion du comité de griefs avec la compagnie, l'une ou l'autre des parties pourra, si elle le désire, requérir la présence et l'assistance d'un représentant ou conseiller de l'extérieur.

8.05 Comité de Griefs - Comité Conjoint

Le délégué d'atelier et les délégués de départements ainsi que le représentant du syndicat et tout autre membre du comité de griefs, aura accès à tous les départements couverts par la convention, afin d'enquêter sur les griefs soumis au comité.

Dans le cas d'un congédiement, l'employé concerné aura droit d'assister au débat et ce, sans perte de salaire, et de plus doit être accompagné du délégué et du représentant syndical.

Accès à l'atelier

Les représentants officiels du syndicat auront accès à l'atelier de l'employeur après l'avoir avisé.

8.06 Comité de Relations de Travail

- a) Un comité conjoint de relations de travail, composé de pas plus de trois (3) représentants du syndicat et de pas plus de trois (3) représentants de l'employeur, sera formé dans les trente (30) jours de la date de la signature des présentes.
- b) Ce comité a pour objet de discuter toute question que l'employeur ou le syndicat pourra vouloir soumettre à l'autre. Les fonctions de ce comité n'ont aucun rapport avec l'objet et la procédure décrite à la procédure de grief.
- c) Ce comité se réunit selon les besoins et sur demande écrite de l'employeur ou du syndicat, sans perte de salaire ou pendant les heures de travail.

ARTICLE 9: PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 9.01 Pour émettre un grief, la procédure suivante peut être invoquée par un employé seul, un groupe d'employés émettant le même grief, par l'employeur et le Local 555 de Montréal du Syndicat international des communications graphiques.
- 9.02 On entend par grief, toute dispute entre les parties ou toute différence d'interprétation entre les parties concernant l'entente collective.
- 9.03 Les parties reconnaissent qu'il leur est mutuellement avantageux de régler de tels griefs promptement.
- 9.04 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui l'ont provoqué sont survenues plus de trente (30) jours avant l'émission dudit grief.
- 9.05 Les griefs seront réglés de la manière suivante:

Première étape:

Entre l'employé qui a émis le grief et le contremaître du département. L'employé qui a émis le grief peut recevoir l'assistance de son représentant d'atelier, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé en moins de deux (2) jours ouvrables, on peut alors passer à la deuxième étape.

Deuxième étape:

Entre l'employé, le représentant d'atelier et le gérant du département. Si le grief n'est pas réglé en dedans de cinq (5) jours ouvrables, on peut alors passer à la troisième étape.

Troisième étape:

Les documents concernant le point en litige seront soumis au comité des griefs ou au comité conjoint qui procédera selon les provisions de l'Article 8: COMITÉ DE GRIEFS de cette convention. Dans sa tentative de résoudre le conflit, ce comité aura le pouvoir d'exiger un rapport écrit du représentant d'atelier, d'un officiel de la compagnie ou de la section locale du syndicat.

Si après dix (10) jours ouvrables la présente étape de la procédure de griefs n'apporte pas de conclusion mutuellement satisfaisante, le tout sera référé à un arbitre choisi par le comité de griefs ou le comité conjoint.

ARTICLE 9: PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (Suite)Quatrième étape:

Si le comité de griefs ou le comité conjoint ne peut s'entendre sur le choix d'un arbitre au cours des huit (8) jours suivant la décision des deux parties de référer le grief à l'arbitrage, une requête sera immédiatement adressée au Ministère du travail de la province de Québec afin qu'il en désigne un. La décision de l'arbitre sera finale et sans recours pour les deux parties.

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

Chacune des parties partagera conjointement les dépenses encourues par la nomination de l'arbitre.

- 9.06 Il est entendu qu'une rétrogradation, une suspension, un congédiement ou toute autre mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief. Dans de telles circonstances, l'arbitre peut, s'il le juge juste et équitable, annuler, modifier, respecter ou substituer de telles décisions ou ordonner le paiement en entier ou en partie, de toute perte subie par l'employé.
- 9.07 Dans le cas de tout grief affectant un ou des employés à titre individuel ou collectif ou encore le syndicat, les conditions existant avant la date d'entrée en vigueur de la ou des décisions patronales qui a ou qui ont donné naissance au grief sont maintenues aussi longtemps que l'employeur et le comité syndical des griefs n'en sont pas venus à un accord ou, à défaut d'accord, aussi longtemps que la sentence arbitrale n'a pas été rendue.
- 9.08 Les représentants du syndicat ainsi que le délégué d'atelier auront droit, à un endroit convenable, pour ajuster les plaintes et les griefs tel qu'indiqué dans cet article.
- 9.09 Malgré ce qui précède, il y a lieu de s'attendre à ce que la plupart des griefs puissent être réglés par discussion entre l'employé et son supérieur immédiat.
- 9.10 Les parties peuvent, en vertu d'un accord écrit, déroger à la procédure prévue au présent article.

ARTICLE 9: PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (Suite)

- 9.11 Les griefs référés à l'arbitrage seront entendus par ordre de date de dépôt du grief. On dressera une liste à cette fin. Cependant, les griefs ayant pour objet des congédiements, lorsque référés à l'arbitrage, seront automatiquement placés en tête de liste, toujours par ordre de date du dépôt du grief, et seront entendus les premiers.
- 9.12 Dans le cas où une réponse écrite n'est pas donnée dans le délai prévu, le grief est automatiquement référé à l'étape suivante jusqu'au comité de griefs.
- 9.13 Dans le présent article, le mot "jour" signifie "jour ouvrable". Ce terme n'inclut pas les samedis, les dimanches ni les congés statutaires prévus dans cette convention.
- 9.14 Dans le cas d'un grief comportant un remboursement monétaire, la compagnie doit rembourser l'employé concerné dans la semaine qui suit le règlement du grief et la compagnie consent à faire le paiement sur un chèque séparé du chèque de paie.
- 9.15 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours de l'audition.

ARTICLE 10: PROMOTION - TRANSFERT - MISE À PIED

- 10.01 Dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre, l'ancienneté est le facteur déterminant à appliquer pourvu que l'employé concerné puisse remplir les exigences pratiques de la tâche.
- 10.02 Pour fin d'application et d'interprétation de la convention collective, la compagnie reconnaît les départements suivants:
1. Service du conditionnement (emballage à façon)
 2. Montage sous vide
 3. Fabrication de patrons
 4. Outillage et maintenance - équipement
 5. Réception et expédition
 6. Entretien
- 10.03 a) Quand il se présente un poste vacant, la compagnie l'affiche sur les tableaux d'affichage de l'usine pendant une période de sept (7) jours ouvrables.
- b) Sur tel avis, la compagnie décrit le travail, le taux horaire et toutes autres conditions relatives à ce travail.
- 10.04 Toutes les demandes sont adressées au gérant du bureau sur les formules fournies par la compagnie et la formule est signée par le postulant, par le représentant du syndicat et par un représentant de la compagnie. Une copie de cette formule signée est remise au syndicat.
- 10.05 La compagnie effectue son choix parmi les employés qui ont postulé, de la façon suivante:
- a) Celui qui, dans le département concerné, possède le plus d'ancienneté obtient le poste pour autant qu'il puisse remplir les exigences de la tâche.
 - b) Si le poste n'est pas comblé, celui qui possède le plus d'ancienneté d'usine obtient le poste s'il peut remplir les exigences pratiques de la tâche.
 - c) Si aucun employé ne peut remplir les exigences pratiques de la tâche, la compagnie remplit le poste par une personne de l'extérieur.
 - d) Un employé qui refuse une promotion, retient son droit de postuler pour toute promotion offerte ultérieurement.
- 10.06 La compagnie avise le syndicat, le délégué d'atelier et le délégué départemental, du nom du postulant choisi conformément au procédé d'affichage des emplois.

ARTICLE 10: PROMOTION - TRANSFERT - MISE À PIED (Suite)

- 10.07 Lorsque le poste est accordé, il est comblé dans les sept (7) jours qui suivent la période d'affichage par l'employé choisi selon les dispositions du paragraphe 10.06 de cet Article.
- 10.08 L'employé auquel un poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de vingt (20) jours de travail. Durant cette période, il doit recevoir un entraînement en rapport avec la tâche exacte à accomplir et le stage d'apprentissage sera tel que stipulé à l'Article 32: QUOTA DES APPRENTIS.
- 10.09 L'employé peut revenir à son poste dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent son entrée en fonction à un nouveau poste. Il bénéficie alors de son ancienneté comme s'il n'avait jamais quitté son poste.
- 10.10 Ancienneté dans le cas de mise à pied
- 1) Classification
Le déplacement se fait dans la classification par ancienneté de classification.
 - 2) Département
Celui qui est déplacé de sa classification, déplace dans le département hors sa classification, selon son ancienneté départementale.
 - 3) Usine
Déplace celui qui a le moins d'ancienneté d'usine que lui.
- 10.11 Lors de mises à pied, les réembauchages se font dans l'ordre inverse des mises à pied.
- 10.12 Dans le but d'éviter des mises à pied, la compagnie peut, après entente avec le syndicat, fixer des heures de travail réduites.
- 10.13
- a) Un employé transféré temporairement sur une tâche où un taux inférieur est prévu, garde le taux horaire régulier qu'il possédait, avant d'être transféré, ou si le taux horaire de la classification est supérieur, l'employé bénéficiera du taux horaire supérieur.
 - b) Lorsqu'à sa demande un employé est transféré sur une tâche qui comporte un taux inférieur, il reçoit le nouveau taux dès son transfert.
 - c) Dans le cas où un employé est transféré à un poste comportant un taux inférieur au lieu d'être mis à pied, il maintient son taux horaire pour une période de dix (10) jours ouvrables.

ARTICLE 10: PROMOTION - TRANSFERT - MISE À PIED (Suite)

- d) Si un employé est transféré de son poste à cause d'un manque de travail, lorsque les raisons du transfert disparaissent il revient à son poste. Il bénéficie alors de son ancienneté comme s'il n'avait jamais quitté son ancien poste.
- 10.14 Un employé se présentant au travail à l'heure où son équipe régulière doit normalement prendre la relève, recevra, à moins qu'on lui ait accordé le droit de s'absenter, la paie complète qui lui est généralement accordée selon le taux de base lorsqu'il exécute le travail régulièrement confié à son équipe. Durant la période pour laquelle il est payé, on pourra toutefois lui confié d'autres tâches disponibles dans son département.
- 10.15 La compagnie donne un préavis de cinq (5) jours ouvrables par écrit, ou cinq (5) jours de paie pour en tenir lieu, à l'employé concerné, lors de son intention de le mettre à pied à cause d'un manque de travail.
- 10.16 Lorsqu'une mise à pied a lieu au sens de la Loi 49 (Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre), la compagnie doit aviser les employés concernés au moyen d'un avis sur les tableaux d'affichage de l'usine et remet une copie de l'avis au président du syndical local dans les délais prévus par cette loi. L'avis est une copie de l'avis officiel envoyé au Ministère du travail et de la main-d'oeuvre de la province du Québec.
- 10.17 Terminaison d'emploi
- a) Dans un cas de licenciement attribuable à des changements technologiques, à l'automation, au déménagement partiel ou complet des installations de la compagnie ou cessation partielle ou complète des opérations, l'employé concerné reçoit, à titre de compensation pour perte d'emploi:
- 1) Une semaine (1) de préavis par écrit, si sa période d'emploi est de moins d'un (1) an.
 - 2) Deux (2) semaines de préavis par écrit, si sa période d'emploi est d'un (1) an ou plus mais moins de cinq (5) ans.
 - 3) Quatre (4) semaines de préavis par écrit, si sa période d'emploi est de cinq (5) ans ou plus, mais moins de dix (10) ans.
 - 4) Huit (8) semaines de préavis par écrit, si sa période d'emploi est de dix (10) ans ou plus.
- b) Les sections 1), 2), 3) et 4) ci-dessus ne sont pas applicables quand:
- 1) Une personne est employée pour un terme ou une tâche défini.
 - 2) Quand un employé est mis à pied, tel que prévu dans cette convention.

ARTICLE 10: PROMOTION - TRANSFERT - MISE À PIED (Suite)

- 3) Quand un employé est coupable de mauvaise conduite volontaire, désobéissance ou négligence volontaire envers ses devoirs, qui ne sont pas excusés par la compagnie.
- 4) Quand un contrat d'emploi est ou devient impossible dû au rendement ou est avorté par un événement fortuit ou imprévisible.
- c) Nonobstant ce qui précède, l'emploi d'un employé sera immédiatement terminé lorsque la compagnie donne à l'employé un préavis écrit à cet effet et rémunère l'employé d'un montant égal au salaire auquel l'employé aurait eu droit pour le travail qui aurait été accompli par lui, au taux régulier pour une semaine normale de travail sans temps supplémentaire, pour la période de préavis prescrite ci-dessus.

10.18

Un employé qui postule pour un nouveau poste temporaire à la demande de la compagnie, reviendra à son ancienne classification, comme s'il n'avait jamais quitté son poste.

ARTICLE 11: TABLEAU D'AFFICHAGE

11.01 La compagnie met à la disposition du syndicat un tableau pour lui permettre d'y afficher toute information syndicale.

ARTICLE 12: CONGÉS DE MATERNITÉ

- 12.01 a) Toute employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde, mais pour l'obtenir, elle doit produire un certificat médical attestant de son état et de la date probable de l'accouchement.
- b) L'employeur doit informer tout le personnel de l'établissement lorsqu'est déclaré un cas de maladie infectieuse pouvant mettre en danger la femme enceinte ou le fœtus. La salariée, en cas de danger, a droit à un congé payé.
- c) La salariée enceinte, exposée aux radiations ou autres conditions pouvant la mettre en danger, elle ou son fœtus, en raison de son travail, a droit à un congé payé, du début jusqu'au troisième mois de sa grossesse.
- 12.02 Telle employée peut, sur recommandation de son médecin traitant, cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, mais doit cesser de travailler à compter du début du septième (7e) mois de sa grossesse, soit quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement. Toutefois, la compagnie se réserve le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une employée enceinte si son état est incompatible avec les exigences de son travail.
- 12.03 a) L'employée doit reprendre son travail entre le quarante-cinquième (45e) jour et le cent-cinquième (105e) jour suivant l'accouchement et produire alors un certificat médical attestant qu'elle est apte à le reprendre. En cas d'impossibilité de ce faire, elle devra présenter un certificat de son médecin traitant, sans quoi elle perd son emploi. Elle est alors réputée avoir perdu son emploi à la date de son départ.
- b) Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé en dehors de son congé de maternité payé, elle peut bénéficier des dispositions de congés de maladie et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux autres congés de maladie.
- 12.04 a) L'employée qui bénéficie d'un congé de maternité reprend, quand elle revient au travail, l'emploi qu'elle avait laissé. Elle bénéficie alors de son ancienneté comme si elle n'avait jamais quitté son emploi.
- b) Dans le cas où il y a mise à pied durant le congé de maternité de l'employée et que celle-ci est affectée, elle revient à son emploi selon les dispositions prévues au paragraphe 10.11 de l'Article 10: PROMOTION - TRANSFERT - MISE À PIED. La compagnie doit aviser l'employée, par écrit, si elle est affectée par une mise à pied durant son congé de maternité.
- 12.05 Deux (2) jours ouvrables de congé payés seront accordés à l'employé à l'occasion de la naissance d'un enfant.

ARTICLE 13: OBLIGATION DE JURÉ (CONGÉS SPÉCIAUX)

- 13.01 a) L'employeur doit payer à l'employé appelé à servir comme juré, témoin à charge ou témoin assigné, la différence entre ce qu'il reçoit pour le nombre d'heures de travail de son équipe régulière au taux horaire de base et ce qu'il a reçu pour ses services de juré ou de témoin. L'employé devra fournir la preuve de son assignation et de l'allocation reçue.
- b) Lorsqu'un employé est libéré du devoir de juré pour une demi-journée ou plus, il doit retourner à l'atelier et compléter ses heures régulières.

ARTICLE 14: PERMIS D'ABSENCE

14.01 La compagnie accorde, jusqu'à concurrence de trois (3) membres du comité de négociations, sans perte de salaire horaire régulier, le temps requis pour assister et participer aux séances de négociations avec la compagnie et aussi de conciliation.

ARTICLE 15: NOUVEAUX TAUX, OUTILLAGE OU PROCÉDÉS, NOUVELLES INSTALLATIONS

- 15.01 Dans le cas de l'installation de toutes nouvelles machines ou de nouveaux procédés pour la production, d'un modèle qui n'a jamais été utilisé par l'employeur, ces nouvelles machines procédés doivent être opérés par du personnel syndiqué gouverné par cette convention collective et les conditions et taux de salaire devront être décidés par le comité de l'employeur et du syndicat.
- 15.02 L'employeur avisera le syndicat de son intention d'acheter ou de louer et d'installer du nouvel outillage ou nouveaux procédés dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'installation.
- 15.03 a) Dans le cas où l'employeur ne donnerait pas le préavis requis, les nouvelles machines ou procédés ne pourront fonctionner. Le taux de salaire devra être établi dans les quarante-cinq (45) jours qui précèdent l'installation et rétroactif à la date de mise en marche de la machine.
- b) Si les parties ne peuvent arriver à une entente dans les quarante-cinq (45) jours ci-dessus mentionnés, elles conviennent de référer la mésentente à un arbitre compétent.
- c) L'arbitre doit entendre les parties dans les trente (30) jours suivants. Il rend sa sentence dans les trente (30) jours qui suivent l'arbitrage et sa décision est rétroactive à compter de la journée où l'employé a commencé à travailler sur la machine. Après que les parties ont fait les représentations, les pouvoirs de l'arbitre sont de décider du taux horaire à appliquer et les parties sont liées à la décision de l'arbitre.
- 15.04 La compagnie devra recycler tout employé le désirant ou celui qui pourrait perdre son emploi à cause de cette nouvelle machine, procédé ou outillage.
- 15.05 La compagnie s'engage à entraîner les employés qui sont appelés à travailler avec une nouvelle machine.

ARTICLE 16: SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 16.01 Un employé blessé au travail est payé pour le reste de la relève. Un employé blessé au travail qui a besoin de soins médicaux supplémentaires les jours suivants ne perd pas de paie en raison de son absence du travail pour recevoir ce traitement. Pour bénéficier de cette disposition, l'employé doit se présenter au travail avant et après le traitement médical.
- 16.02 Si l'heure du rendez-vous médical empêche l'employé de se présenter au travail avant l'heure où il doit commencer, il avisera son contremaître le jour ouvrable précédant. Si l'employé ne peut pas se présenter au travail après son rendez-vous, il prendra contact avec son contremaître pour décider quand il se présentera au travail.
- 16.03 La compagnie se réserve le droit de limiter ce temps d'absence si elle juge que l'employé prend un temps excessif. Il est convenu que l'employé ne recevra pas de paie pour le temps d'absence s'il reçoit ou a droit de recevoir un paiement de la Commission de la santé et sécurité au travail.
- 16.04 Un employé ne subit aucune perte de salaire s'il est requis, par la compagnie, de subir un examen médical.
- 16.05 La compagnie convient de prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé des employés. De plus, elle met à la disposition des employés, un département de premiers soins.
- Il est convenu que les employés se conformeront aux règlements de sécurité.
- 16.06 Accidents de travail
- La compagnie prête à un employé accidenté le montant que la Commission de la santé et sécurité au travail doit lui verser si après quinze (15) jours l'employé n'a encore rien reçu de la Commission de la santé et sécurité au travail. Le tout, pourvu que la validité de l'accident ne soit pas contestée. Pour être éligible pour recevoir ce prêt, l'employé doit signer une formule S-30-A, fournie par la compagnie.
- 16.07 Tout employé doit être informé des procédures sécuritaires inhérentes à son travail.
- 16.08 a) La compagnie fournit aux employés dont la fonction l'exige, une paire de bottines de sécurité par année civile. Les fonctions qui exigent une paire de bottines de sécurité sont discutées par le syndicat et la compagnie.
- b) Tout vêtement ou équipement de protection que les employés sont tenus de porter ou d'utiliser par décision du Comité de sécurité, de la Commission de la santé et sécurité au travail, ou de la compagnie, seront fournis par la compagnie.

ARTICLE 16: SÉCURITÉ ET SANTÉ (Suite)

- c) La compagnie mettra à la disposition des employés de la maintenance, un habit de travail, propre, au besoin.
- 16.09 a) Un comité est formé pour étudier les problèmes de sécurité. Ce comité se compose de deux (2) membres nommés par le syndicat. Après avoir obtenu la permission de son contremaître, tout membre du Comité de sécurité peut s'absenter de son travail pour enquêter sur un cas pouvant affecter la sécurité des employés.
- b) Le comité se réunit une (1) fois par mois avec les représentants de la compagnie.
- c) Deux (2) membres du comité, nommés par le syndicat prennent part aux réunions avec les représentants de la compagnie et ce, sans perte de salaire et inclus le temps supplémentaire et les primes.
- 16.10 Lorsque de nouveaux produits chimiques doivent être utilisés dans l'usine ou dans un département, sans avoir été analysés au préalable et sans avoir obtenu la preuve qu'ils sont sans danger pour les employés, ces produits seront alors soumis, sur demande faite en ce sens, au Conseil des recherches ou à la Commission de la santé et sécurité au travail, pour y subir des tests de laboratoire et être garantis non dommageables pour le personnel de l'usine ou de département concerné. Il est entendu que les deux parties aux présentes accepteront la confirmation officielle ou toutes recommandations provenant de l'un ou l'autre des organismes précités.
- 16.11 Advenant que, pendant la durée de cette convention, surviennent des conditions de travail mettant en danger la sécurité et la santé des salariés, les parties tiendront sans délai une réunion du Comité de relations de travail pour étudier et suggérer les mesures à prendre.
- 16.12 Opération de l'équipement
- Lorsque l'opération d'une machine comporte un certain risque, un salarié ne sera pas requis de travailler après avoir rencontré et discuter avec les membres du Comité de Relations de Travail (Voir paragra 8.06 de l'Article 8).

ARTICLE 17: TÂCHES DIVERSES

17.01 Lorsqu'au cours d'une journée de travail, un employé effectue plus d'une tâche, pour lesquelles des taux horaires plus élevés sont prévus, il reçoit pour cette journée, le taux horaire le plus élevé.

ARTICLE 18: SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 18.01 a) La durée de la semaine régulière de travail de l'employé est de quarante (40) heures.
- b) La durée de la journée régulière de travail est de huit (8) heures. L'équipe de jour se situe entre 07.00 heures et 18.00 heures.
- c) Les employés affectés aux équipes se remplacent par roulement successifs sur l'équipe de jour, de soir et de nuit, après entente entre la compagnie et les employés.
- d) Les heures de travail actuellement en vigueur s'appliquent pour la durée de la convention collective, excepté dans le cas où les deux parties sont d'accord pour les modifier.
- 18.02 Tous les employés bénéficient de deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes par journée de travail.
- 18.03 Les employés qui débutent ou qui finissent de travailler en dehors des heures de service d'autobus ont droit à un taxi payé par la compagnie.
- 18.04 Inscrire les heures de travail de chacun des départements.
- 18.05 Une liste du personnel assigné à chaque équipe particulière sera affichée le lundi et l'on devra s'y conformer sans aucune modification pour le reste de la semaine.
- 18.06 Lorsque plusieurs équipes sont au travail, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute équipe ou équipes supplémentaires seront considérées comme équipes de nuit.

ARTICLE 19: HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 19.01 Lorsqu'il sera possible de le faire, un préavis de vingt-quatre (24) heures sera donné aux employés qui devront faire du travail supplémentaire.
- 19.02 Le temps supplémentaire doit être établi chaque jour en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit dans chaque atelier, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.
- 19.03 Si un employé était tenu de travailler sur plus d'une équipe en moins de vingt-quatre (24) heures, il recevra le salaire normal du temps supplémentaire pour le travail accompli sur toute équipe additionnelle. Le commencement de toute période de vingt-quatre (24) heures est le temps normal du commencement de son équipe régulière.
- 19.04 Tout travail exécuté chaque jour, soit avant ou après les heures régulières d'arrivée ou de départ de toute équipe, sera rémunéré au taux et demi (1½) pour les trois (3) premières heures de travail supplémentaires faites chaque jour et au taux double (2) par la suite.
- 19.05 Tout travail exécuté les samedis et les dimanches sera rémunéré au taux double.
- 19.06 L'employeur s'engage à payer un minimum de quatre (4) heures de paie au taux majoré lorsqu'il demande au personnel de venir au travail les samedis ou dimanches, à moins que l'employé ne quitte de lui-même avant d'avoir complété une demi-journée de travail.
- 19.07 Tout travail exécuté les jours de congés sera rémunéré au taux double, plus une allocation de congé dans les cas où elle sera applicable.
- 19.08 L'employeur s'engage à payer un minimum de quatre (4) heures de paie au taux majoré lorsqu'il demande au personnel de venir au travail les jours de fête, à moins que l'employé ne quitte de lui-même avant d'avoir complété une demi-journée de travail.
- 19.09 Les employés réguliers d'un atelier ne s'engageront pas pour du travail supplémentaire dans un autre atelier.
- 19.10 Le paiement des heures supplémentaires pour les employés de toute équipe sera basé sur le taux horaire effectivement attribué à l'équipe dont il font actuellement partie. Ainsi, les employés d'une équipe de nuit recevront un salaire horaire supérieur au taux de jour, de quinze pour cent (15%) pour l'équipe de soir et de quinze pour cent (15%) pour l'équipe de nuit, selon le cas, et le calcul du salaire pour heures supplémentaires de ces travailleurs de nuit devra tenir compte de ce taux majoré de quinze pour cent (15%) pour l'équipe de soir et de quinze pour cent (15%) pour l'équipe de nuit.

ARTICLE 19: HEURES SUPPLÉMENTAIRES (Suite)

- 19.11 Les employés reconnaissent que les demandes des clients rendent nécessaire le temps supplémentaire et, par la présente, ils consentent après entente mutuelle à faire le temps supplémentaire requis pour satisfaire à ces demandes. Les employés consentent, pour la durée de cette convention, à ne pas imposer de restriction sur le temps supplémentaire et l'employeur consent à ne pas imposer de mesures disciplinaires contre un employé qui ne peut pas faire de temps supplémentaire.
- 19.12 a) Il est entendu que les employés rappelés au travail après avoir quitté l'atelier, recevront trois heures de travail, au taux applicable selon la convention.
- b) Par "rappel au travail", il faut entendre toute reprise du travail après cessation de l'horaire normal quotidien.
- c) Les employés ne seront pas tenus de travailler plus de trois (3) heures supplémentaires, à moins qu'un intervalle de quinze (15) minutes ne leur soit alloué pour prendre un repas.
- d) Il est entendu que les employés rappelés au travail, après avoir quitté l'atelier, recevront deux dollars (\$2.00) pour ce rappel, plus de taux des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées.
- 19.13 Aucun employé ne sera tenu de faire des heures supplémentaires dans l'atelier où des employés d'une même classification sont victimes d'une mise à pied, à moins d'urgence et dans un tel cas, le temps supplémentaire se limitera à trois (3) heures par semaine.
- 19.14 Tous les employés affectés à une fonction donnée reçoivent une opportunité égale pour le temps supplémentaire, dans chacune des classifications et cela s'applique par rotation.
- 19.15 Dans le cas où il n'y a pas assez d'employés disponibles dans un département donné, la compagnie doit offrir le travail payé à temps supplémentaire parmi tous les employés des autres départements, pour autant qu'ils soient capables de remplir les exigences pratiques de la tâche.

ARTICLE 20: FÊTES STATUTAIRES PAYÉES

20.01 Les fêtes statutaires payées et chômées seront les suivantes:

- 1 - La Veille du Jour de l'An
- 2 - Le Jour du l'An
- 3 - Le Lendemain du Jour de l'An
- 4 - Le Vendredi Saint
- 5 - Le Lundi de Pâques
- 6 - La Fête de la Reine
- 7 - Le 1er Juillet
- 8 - La Saint-Jean-Baptiste
- 9 - La Fête du Travail
- 10 - La Fête de l'Action de Grâces
- 11 - La Veille de Noël
- 12 - Le Jour de Noël
- 13 - Le Lendemain de Noël
- 14 - *Un congé mobile annuel

*Le congé mobile annuel sera alloué sur une base individuelle ou départementale, avec entente mutuelle entre l'employeur et l'employé ou la majorité des employés concernés.

- 20.02 a) L'observance d'un jour férié se fait la journée même. Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, il est chômé le vendredi ou le lundi, après entente entre les parties.
- b) Lorsqu'un jour férié tombe un mardi ou un mercredi, la fête est observée le lundi précédent et, si le jour férié tombe un jeudi, la fête est observée le vendredi suivant la fête, après entente entre les parties.
- 20.03 Tout travail exécuté un jour férié est payé au taux régulier majoré de cent pour cent (100%) en plus du jour férié payé. Cependant, l'employé concerné peut travailler à son taux régulier majoré de cent pour cent (100%) et obtenir, au lieu du jour férié payé, une journée de congé payée qui doit être prise dans les quatre (4) semaines qui suivent. Ce congé est déterminé par l'employé la journée même où on lui demande de travailler le jour férié, ou à un autre moment sur préavis de cinq (5) jours.
- 20.04 Un employé en vacances ou en congé de maladie avec certificat médical, ne perd pas son congé férié. Il recevra, pour ses jours fériés, le salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait travaillé.
- 20.05 L'employé malade perdra ses droits aux fêtes statutaires après une absence de douze (12) mois consécutifs.

ARTICLE 21: VACANCES PAYÉES

21.01 Pour fin de vacances, le calcul des gains annuels se fera le 1er mai de chaque année. D'autre part, la date d'entrée de l'employé pendant l'année civile où sont prises les vacances servira à déterminer son ancienneté pour fin de vacances. Tous les employés régis par la présente convention sont tenus de prendre leurs congés de vacances.

21.02 Au cours de la période susmentionnée, tous les employés sont tenus de prendre leurs congés de vacances.

21.03 Les employés bénéficieront des périodes et indemnités de vacances suivantes:

<u>Période de service à la date anniversaire d'embauchage</u>	<u>Période de vacances</u>
1 an	2 semaines
4 ans	3 semaines
10 ans	4 semaines
18 ans	5 semaines

À la 30ième année, à la 35ième année, à la 40ième année, à la 45ième année etc... dans la compagnie, une (1) semaine de vacances payée supplémentaire, à l'année anniversaire seulement.

Note: Moins d'un (1) an, un (1) jour par mois de service ou quatre pour cent (4%), maximum de dix (10) jours.

- 21.04 a) L'employé qui a droit à au moins dix (10) jours ouvrables de vacances, peut prendre, s'il le désire, dix (10) jours consécutifs au cours des mois de juin, juillet ou août.
- b) Dans le cas où un employé ne prend pas de vacances en juin, juillet ou août, ainsi que dans le cas où il lui reste une balance de vacances à prendre, il peut prendre son congé de vacances durant la période prévue au paragraphe 21.01 ci-dessus. Dans ce cas, l'employé peut prendre, s'il le désire, quinze (15) jours ouvrables consécutifs.
- c) Si plusieurs employés dans un même département choisissent leurs vacances à une même date, on doit procéder par ancienneté départementale pour déterminer le choix de la date des vacances.
- 21.05 Lorsqu'un jour férié tombe durant la période de vacances d'un employé, celui-ci obtient un jour de congé payé supplémentaire, soit le vendredi précédant son congé de vacances ou le lundi suivant la fin de son congé de vacances.

ARTICLE 21: VACANCES PAYÉES (Suite)

- 21.06 Lorsqu'un employé quitte la compagnie, il reçoit un montant d'argent équivalant au nombre de jours de vacances qu'il n'a pas utilisés.
- 21.07 La liste des congés de vacances pour les deux ou les trois premières semaines, selon le cas, est affichée pour le 1er mai.
- 21.08 a) Fermeture partielle de l'usine
- Si la compagnie décide qu'il y a fermeture partielle de l'usine durant l'été, pour les vacances, elle doit aviser le syndicat et les employés dès le 1er avril en leur spécifiant la date à laquelle l'usine doit fermer. De plus, dans les départements où il y a trois (3) équipes de travail, à l'exception du département de la maintenance, deux (2) équipes des départements concernés doivent être en vacances durant la fermeture partielle de l'usine.
- b) L'employé qui n'est pas requis de prendre ses vacances durant la fermeture partielle de l'usine et qui a droit à dix (10) jours ouvrables et plus, peut prendre, s'il le désire, dix (10) ou quinze (15) jours consécutifs selon le cas, au cours des mois de juin, juillet ou août.
- 21.09 Pour permettre aux employés de prendre leurs vacances, la compagnie pourra fermer ses portes pour deux (2) semaines consécutives au cours du mois de juillet de chaque année et aucun employé qui a droit à des vacances, ne peut être tenu de travailler durant cette période. La date de fermeture devra être communiquée aux employés avant le 1er avril de chaque année.
- 21.10 Si la compagnie demande à un employé de changer sa période de vacances, à trois (3) semaines de préavis tout au plus, de l'une ou l'autre de ces périodes de vacances, cet employé recevra une semaine additionnelle de vacances payée, calculée sur la même base que ses vacances régulières.
- 21.11 Dans le cas où l'usine cesse ou suspend ses activités, les crédits de vacances acquis seront considérés comme du salaire gagné et deviendront payables immédiatement.
- 21.12 Les vacances seront prises à une période qui convient le mieux à l'employé, dont deux (2) semaines consécutives durant le mois de juillet, sauf si la compagnie et l'employé en ont convenu autrement. La balance de vacances dûes se prendra en période d'au moins une semaine à la fois. Là où les vacances sont réparties en deux (2) ou trois (3) périodes, l'employé recevra un préavis de cinq (5) jours. Il pourra aussi demander ses vacances dans les cinq (5) jours et la paie correspondante à ces périodes lui sera remise chaque fois qu'il devra partir en vacances.

ARTICLE 21: VACANCES PAYÉES (Suite)

- 21.13 Deux (2) semaines consécutives de vacances seront prises entre le 30 juin et le 1er septembre de chaque année, tandis que la troisième, la quatrième et la cinquième seront fixées à une date convenue par l'employeur et l'employé.
- 21.14 Le "taux de salaire régulier" veut dire, le taux de salaire que l'employé recevrait normalement dans sa classification.
- 21.15 Dans le calcul de la paie de vacances, il doit être tenu compte des absences autorisées pour maladie, réduction du travail et autres causes justifiées, et de plus, chaque employé recevra dans sa paie de vacances, les primes de soir, de nuit et les primes d'équipes.
- 21.16 Tout employé absent pour maladie ou accident de travail a droit au paiement de tout congé férié, vacances, assurance et tous autres bénéfices marginaux. Le paiement est en plus de tout autre montant auquel un salarié peut avoir droit en vertu de son assurance-salaire, assurance-chômage ou autre. Ce paiement est effectué en même temps que la paie qui suit le congé, par chèque donné au salarié s'il est présent au travail, ou envoyé par courrier recommandé à sa dernière adresse connue, s'il est absent.
- 21.17 L'employé malade perdra ses droits aux vacances payées après une absence de douze (12) mois consécutifs.

ARTICLE 22: PLAN DE BIEN-ÊTRE

22.01 Le plan de bien-être sera le plan régulier #15(9) des lithographes (compagnie Excelsior), dont l'employeur paiera en entier la prime mensuelle, et le maximum de l'indemnité hebdomadaire passe à \$400.00.

Au 1er janvier 1987 - La compagnie paie en entier la prime pour couvrir ce Régime d'assurance-groupe.

La compagnie s'engage à payer l'augmentation des primes.

22.02 La compagnie maintiendra l'assurance-vie en cours.

22.03 L'employé malade perdra ses droits au plan de bien-être et l'assurance-vie après une absence de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

ARTICLE 23: CONGÉ POUR DEUIL

- 23.01 a) Un employé contraint de s'absenter de son travail régulier à cause du décès d'un membre de sa famille immédiate, aura droit à un congé payé de cinq (5) jours pour assister aux funérailles ou régler des questions de succession. Par famille immédiate, il faut entendre: l'époux, l'épouse, le conjoint, le fils et la fille.
- b) Un employé contraint de s'absenter de son travail régulier à cause du décès d'un membre de sa famille, aura droit à un congé payé de trois (3) jours pour assister aux funérailles de sa mère, son père, sa soeur, son frère, sa belle-mère, son beau-père, sa grand-mère, son grand-père, sa belle-soeur, son beau-frère, son gendre, sa bru, son beau-père (par remariage de la mère), sa belle-mère (par remariage du père), ou de tout parent résidant dans le même logis que l'employé.
- c) Si les funérailles ont lieu à 100 milles ou plus de l'Ile de Montréal, l'employé aura droit à un jour additionnel d'absence, sans perte de salaire, pourvu qu'il assiste aux funérailles.

ARTICLE 24: DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 24.01 Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail normalement exécuté par un membre du syndicat, excepté dans les circonstances suivantes:
- 1) Dans le cas où l'absence d'un employé empêche l'exécution d'un travail normal ou dans les cas d'urgence.
 - 2) Pour les fins d'entraînement d'un employé sur une nouvelle machine ou pour l'expérimentation de nouveaux produits.
- 24.02 Les employés sont payés par chèque le mercredi.
- 24.03 Lorsqu'un jour de paie coïncide avec un congé où les banques sont fermées, les chèques sont distribués le jour précédent.
- 24.04 Aucun travail à forfait n'aura pour effet d'occasionner une mise à pied et la compagnie convient qu'aucun travail à forfait ne sera exécuté lorsqu'il y a des employés qualifiés à l'emploi de la compagnie, qui peuvent exécuter ledit travail.
- 24.05 Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre quiconque.
- 24.06 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 neuf (9) mois, suivant la date de signification du premier avis.

ARTICLE 25: GRÈVE OU CONTRE-GRÈVE

25.01 La compagnie convient que pendant la durée de la convention il n'y aura aucune fermeture partielle ou complète (contre-grève), ni aucun harcèlement ou autre forme d'intervention envers les employés. Le syndicat convient qu'il n'y aura ni grève ni ralentissement dans le but de limiter la production.

25.02 La compagnie convient qu'aucun employé n'est tenu d'exécuter un travail provenant d'un atelier qui a une convention avec le S.I.C.G. ou destiné à une usine fabriquant du carton, où les employés sont en grève ou victime d'une contre-grève.

25.03 Le syndicat avise la compagnie de son intention de se prévaloir des dispositions du paragraphe 25.02 ci-dessus, et rencontre la compagnie afin d'établir les modalités d'application.

25.04 Lignes de piquetage

Nonobstant toute autre clause de la présente convention collective, le manquement ou le refus de tout employé de traverser une ligne de piquetage du S.I.C.G. ou de travailler derrière une ligne de piquetage légalement établie par le S.I.C.G. devant l'atelier, ne sera pas considéré comme une violation de la présente convention et la compagnie ne pourra ni congédier, ni discipliner, ni user de mesures d'exception à l'égard de cet employé.

ARTICLE 26: PAIE DE SÉPARATION

- 26.01 En cas de fermeture de la compagnie ou de cessation de ses opérations, les exigences des normes du travail seront observées pour tous les employés terminés, selon le paragraphe 10.17 de l'Article 10: PROMOTION, TRANSFERT, MISE À PIED, de cette convention.
- 26.02 Les employés terminés ayant plus de 5 années d'ancienneté recevront une compensation monétaire équivalant à une semaine de salaire par année de service.
- 26.03 La compagnie paiera des cours de recyclage aux employés qui en feront la demande.

ARTICLE 27: ATELIERS DE SERVICE ET TRAVAUX DE L'EXTÉRIEUR

27.01 Il est entendu par les parties contractantes que cette convention a été négociée dans l'esprit que tout le travail de production soit fait dans les conditions et les salaires du syndicat. Il est de plus entendu que les travaux que la compagnie doit faire faire à l'extérieur le seront, dans la mesure du possible, dans les ateliers syndiqués et sous contrat avec le Syndicat international des communications graphiques, Local 555 Montréal.

ARTICLE 28: TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONUS

28.01 Aucun travail à la pièce ne sera permis dans l'atelier. L'employeur se réserve le droit de payer des primes horaires à ses employés. Aucun système de bonus ne sera établi pour la durée de cette convention.

ARTICLE 29: CONFORMITÉ À LA LOI

29.01

Dans le cas où quelqu'article de cette convention ou acquiessement par l'employeur ou le syndicat à quelqu'article de cette convention constituerait une violation à quelque loi, alors et dans ledit cas, ledit article, dans la seule mesure où il enfreint la loi, sera jugé inopérant, non-exécutoire et séparable des autres articles de cette convention, lesquels autres articles lieront les parties.

ARTICLE 30: L'INSTITUT CANADIEN DE LITHOGRAPHIE

ARTICLE 31: DÉFINITIONS

- 31.01 Un "compagnon" est celui qui a complété les années d'apprentissage requises pour la branche du métier dans laquelle il a été embauché.
- 31.02 Un "apprenti" est celui qui est à apprendre son métier. Le nombre d'années d'apprentissage sera stipulé à l'Article 32: QUOTA DES APPRENTIS. Un apprenti doit être employé régulièrement dans le département où il fait son stage d'apprentissage.
- 31.03 Si, au cours des négociations, les parties tombent d'accord sur la définition d'une classification, celle-ci viendra s'ajouter au présent Article.

ARTICLE 32: QUOTA DES APPRENTIS

- 32.01 La permission de former un apprenti se fera par consentement mutuel entre l'employeur et le syndicat.
- 32.01 a) Les apprentis recevront le crédit du temps travaillé sur la machine avec la compagnie.
- b) Pour les compagnons qui sont classifiés sur les machines, l'ancienneté de la classification débutera à compter du premier jour où ils ont opéré la machine avec la compagnie.
- 32.03 Avant l'apprentissage, les employés de tous les départements devront faire un stage de probation de six (6) mois afin de fournir la preuve de leurs aptitudes au travail dans ces départements. Dans le cas où leurs service seraient maintenus, cette période de probation sera créditée au stage d'apprentissage.
- 32.04 En aucun temps, un apprenti ne sera autorisé à travailler sans la présence d'un compagnon de département concerné, toutefois, aucune erreur technique commise sans surveillance ne sera portée à son dossier.
- 32.05 Le nombre maximum d'apprentis permis pour tous les départements sera comme suit:
- Pour les trois (3) premiers compagnons employés
régulièrement comme tel..... 1 apprenti
 - Pour les dix (10) premiers compagnons employés
régulièrement comme tel..... 2 apprentis
 - Pour chaque cinq (5) compagnons additionnels
employés régulièrement comme tel..... 1 apprenti
- 32.06 Les stages d'apprentissage sont comme suit:
1. Fabricant de patrons..... 4 ans
 2. Technicien montage sous vide..... 2 ans
 3. Opérateur de machine (pression)..... 2 an
 4. Maintenance et l'équipement (machiniste, outilleur)..... 4 ans
 5. Réception & expédition..... 1 an

ARTICLE 33: OUTILLAGE

33.01 La compagnie devra fournir les outils aux employés pour le bon fonctionnement de la machinerie.

ARTICLE 34: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

34.01 À compter du 1er janvier 1986, la compagnie versera à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., ci-après appelée "Caisse de retraite", une cotisation égale à six pour cent (6%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette convention. Cette Caisse de retraite établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat, a pour but de procurer des prestations de retraite et d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme "salaire de base au taux de jour" employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les absences pour cause de maladie et de mises à pied, tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la compagnie, mais excluant la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de retraite et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une convention collective avec le S.I.C.G., aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat international ou de n'importe laquelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

34.02 Toutes les cotisations à la Caisse de retraite seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les Fiduciaires et reconnue par le Ministère du Revenu du Canada, à l'effet de préserver l'enregistrement du Régime. Les cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G. et transmises mensuellement au bureau de la compagnie de fiducie ou de l'institution bancaire canadienne mentionnée ci-dessus. En même temps que le versement des cotisations, la compagnie fera parvenir tous rapports que les Fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la Fiducie et aux paiements des prestations. Tous les versements requis de la compagnie, en vertu de cette convention, seront dûs et payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations seront exigibles.

ARTICLE 34: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G. (Suite)

34.03 La compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse de retraite susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. La compagnie convient, en outre, que les premiers fiduciaires, et ceux qui leur succéderont, nommés par les employeurs conformément à la Convention et Déclaration de fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les Fiduciaires qui représentent les employeurs.

34.04 Il est convenu que le Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G. et la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., tels que définis dans la Convention et Déclaration de fiducie du S.I.C.G., passée entre le S.I.C.G. et les Fiduciaires, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du Syndicat international des communications graphiques.

Les nouveaux avantages du Régime prendront effet aux dates qui seront déterminées par le Conseil des fiduciaires de la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du Syndicat international des communications graphiques.

ARTICLE 35: CHEF D'ÉQUIPE

35.01 Définition générale d'un chef d'équipe

- a) Employé qui est lié par la présente convention collective et est sous la surveillance de son contremaître. Il aide et seconde le contremaître dans son travail; de plus, il le remplace dans ses fonctions selon le besoin. Il contribue à la bonne marche des travaux, distribue le travail aux autres employés du département et peut, lui-même, accomplir certaines tâches.
- b) Cependant, il n'a pas le pouvoir ni l'autorité de congédier, suspendre ou prendre des mesures disciplinaires contre les employés. Par contre, il est convenu que les employés doivent exécuter les directives du chef d'équipe.

35.02 Ce salarié est nommé par l'employeur à la suite d'un affichage et en respectant les dispositions de l'Article 10: PROMOTION - TRANSFERT - MISE À PIED.

35.03 Un employé reçoit un montant additionnelle de .50¢ l'heure lorsqu'il agit en qualité de chef d'équipe.

35.04 L'ancienneté d'un employé qui agit comme chef d'équipe appartient à la dernière tâche qu'il occupait.

35.05 Un employé qui est choisi pour agir en qualité de chef d'équipe ne veut pas nécessairement laisser croire qu'il laisse un poste vacant derrière lui. Dans ce cas, la compagnie avisera le syndicat si ou non il y a un poste vacant à la suite de la nomination d'un chef d'équipe.

ARTICLE 36: TAUX DE SALAIRES

- 36.01 Les salaires de base de tous les employés régis par cette convention seront tels que ci-après stipulés.
- 36.02 Les primes seront maintenues.
- 36.03 Tous les employés travaillant sur les deuxièmes et troisièmes équipes seront payés à un taux de quinze pour cent (15%) supérieur au taux horaire actuellement payé pour le travail de jour (tel que stipulé au paragraphe 19.10 de l'Article 19: HEURES SUPPLEMENTAIRES).

<u>ARTICLE 36: TAUX DE SALAIRES (Suite)</u>	<u>1 juil. 86</u>	<u>1 oct. 86</u>	<u>1 déc. 86</u>
Usineur	\$14.80		
Machiniste première classe	\$15.83		
Commis expédition/réception	\$11.36		
"Bliss" opérateur	\$ 9.40		
Aide général	\$ 4.34	\$ 4.69	
- 1er 6 mois complétés			\$ 5.58
- 2e 6 mois complétés (Classe A)	\$ 6.48		
Opérateur de machine			
- 1er 6 mois complétés	\$ 6.75		
- 2e 6 mois complétés	\$ 7.06		
Chef d'équipe	\$ 7.87		
Fabricant de patrons	\$13.30		
Opérateur de machine à sceller "Noak"	\$13.85		
Préposé aux machines de conditionnement	\$13.30		
Homme de plancher	\$10.45		
Machine format sous vide - Opérateur	\$ 9.47		
Machine format sous vide - Assist. opérateur	\$ 7.60		
Machine format sous vide - Margeur	\$ 7.06		
Nettoyeur (voir lettre d'entente #1)	\$10.45		

ARTICLE 37: DURÉE DE LA CONVENTION

37.01 La présente convention collective prendra effet le 1er juillet 1986 pour se terminer le 30 juin 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont apposé leurs signatures;

ce 29 jour de janvier 1987

POUR LA COMPAGNIE:
LA CORPORATION
D'EMBALLAGES AMÉRICAINS

Martin Tipl

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

Chabodé Président
Jules De Casaris
Louise Gagnon

LETRE D'ENTENTE #1

CÉDULE DE TRAVAIL RÉGISSANT LE NETTOYEUR

- 1 - La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures, qui seront réparties du lundi au vendredi inclusivement.
- 2 - Les heures de travail seront de 4.00 p.m. à 12.00 a.m. (minuit)
- 3 - Le taux horaire sera de: \$10.45 au 1er juillet 1986.

le tout incluant la prime de soir.

EN FOI DE QUOI, les parties présentes ont apposé leurs signatures,

ce 29 jour de janvier 1987

POUR LA COMPAGNIE:
LA CORPORATION
D'EMBALLAGES AMÉRICAINS

Walter Lopez

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 55 MONTRÉAL

Chalade Président
Jules De Cesare
Louise Gasson

LETTRE D'ENTENTE #2RE: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

En ce qui concerne l'Article 34: Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., il est convenu entre les parties que seuls les employés ci-dessous mentionnés sont couverts par ce régime:

CHISHTY,	Ahmed
COCO,	Simone
DE CESARE,	Jules
GRIGORESCO,	Nicolas
LECLERC,	Roger
PHILIPPE,	André
VIEN,	Gaston

Ces employés étaient au paravant, les seuls couverts, sous ce régime, par LES EMBALLAGES AMÉRICAINS INC., et les contributions continuent pour eux sous la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties présentes ont apposé leurs signatures,

ce 3 jour de FÉVRIER 19 87

POUR LA COMPAGNIE:
LA CORPORATION
D'EMBALLAGES AMÉRICAINS

Martin Lopez

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 55 MONTRÉAL

Alfred

Jules De Cesare
Louise Garsau

