

NO

18995-01

NOM

Emballeger H.H.

ORIGINAL

TABLE DES MATIÈRES

Article

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LES EMBALLAGES D.H.

(Division des Industries Willyn Limitée)

2835, Duchesne
St-Laurent, (Québec)
H4R 1J2

et le

**SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES
LOCAL 555 - MONTREAL**

FTQ - CTC - CTM

8440 Boul. St-laurent, Suite 301
Montréal (Québec)
H2P 2H5

Tel: 381-9131



Du: 1er décembre 1982

Au: 30 novembre 1984

108
PAR MESSAGER

83 JAN 20 14 13

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Titre</u>
1	LANGUE DE COMMUNICATION
2	EXCLUSIONS
3	RECONNAISSANCE
4	SECURITE SYNDICALE
5	RETENUE SYNDICALE
6	ANCIENNETE
7	DROITS DE LA DIRECTION
8	COMITE DE GRIEFS
9	PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE
10	PROMOTION - TRANSFERT - MISE A PIED ET RAPPEL
11	TABLEAU D'AFFICHAGE
12	CONGES DE MATERNITE
13	OBLIGATION DE JURE (CONGES SPECIAUX)
14	PERMIS D'ABSENCE
15	NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCEDES
16	SECURITE ET SANTE
17	TACHES DIVERSES
18	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL
19	HEURES SUPPLEMENTAIRES
20	FETES STATUTAIRES PAYEES
21	VACANCES PAYEES
22	PLAN DE BIEN-ETRE
23	CONGE POUR DEUIL
24	DISPOSITIONS GENERALES
25	GREVE ET CONTRE GREVE
26	ATELIER DE SERVICE ET TRAVAUX DE L'EXTERIEUR
27	TRAVAIL A LA PIECE ET BONUS
28	CONFORMITE A LA LOI
29	LAVE MAIN
30	PROGRAMME D'APPRENTISSAGE DE L'INSTITUT CANADIEN DES ARTS GRAPHIQUES

ARTICLE 1 - LETTRE DE CONVENTION

- 31 DEFINITIONS
 - 32 QUOTA DES APPRENTIS
 - 33 OUTILLAGE
 - 34 TAUX DE SALAIRES
 - 35 PAIE DE COMPENSATION POUR CONGEDIEMENT
 - 36 DUREE DE LA CONVENTION
 - 1.03 ANNEXE SALARIALE
 - 1.04 LETTRE D'ENTENTE
 - SIGNATURES
- 1.04 Tout ordre de l'entreprise sera donné en français ou en anglais, selon le langage d'usage de l'employé.

ARTICLE 1 - LANGUE DE COMMUNICATION

- 1.01 Cette Convention Collective est rédigée dans la langue Française et dans la langue Anglaise. Cependant, le texte Anglais 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 rédigé en Français ou en 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 verbale est donné en Français ou en Anglais selon la langue d'usage de l'employé.

ARTICLE 2 - EXCLUSIONS

2.01 Aux fins d'application de la présente Convention, les employés (ées) suivant ne sont pas régis par cette Convention. Les chefs et commis de bureau les vendeurs et autres employés (ées) qui ne sont pas effectivement engagés (ées) dans les procédés de production. Les superviseurs à plein temps ne travaillant pas au banc sont aussi exclus.

3.02 Le présent contrat s'applique dorénavant et pour la durée de cette Convention, au sujet des périodes de négociation pour l'élaboration de nouvelles conventions, il ne s'applique aucun contrat existant ou à venir aux opérations et procédés régis par la présente Convention.

3.03 Pendant toute la durée de la présente Convention, la durée maximale inclure la durée de négociation 2 heures par semaine en plus de celle qui est prévue au présent contrat.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

- 3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat International des Arts Graphiques, G.A.I.U. 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 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.
- 3.03 Pour les fins de la présente Convention, le genre masculin inclura le féminin à moins de stipulation à l'effet contraire ou à moins que le sens ne l'interdise.

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 membres du Syndicat. Tout employés 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 avisera le bureau du Syndicat lorsqu'il aura besoin de nouveaux employés. 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 fait 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. L'avis se donnera en même temps que la remise des cotisations.

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 vingt (20) jours qui suivent la dernière retenue de chaque mois.
- 5.05 Avec chaque remise mensuelle (cotisation syndicale et droit d'entrée), la Compagnie remet au Syndicat une liste détaillée montrant le nom de chaque employé ainsi que le montant de chacun.

ARTICLE 6 - ANCIENNETE

- 6.01 L'ancienneté signifie la durée de service avec Desmond Hall Limited. Un nouvel employé doit passer une période d'essai jusqu'à ce qu'il ait travaillé soixante (60) jours ouvrables. Après avoir complété cette période d'essai, il a droit à l'ancienneté et son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et cette ancienneté est rétroactive à la date de son embauchage.
- 6.02 Si, quand il est mis à pied, il ne signifie pas son intention de retourner à son travail en dedans de cinq (5) jours ouvrables après avoir été rappelé par lettre recommandée à sa dernière adresse connue, et s'il ne retourne pas au travail dans les sept (7) jours ouvrables après avoir été rappelé, son ancienneté est terminée.
- 6.03 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.
- 6.04 La Compagnie remet au Syndicat à tous les ans au 30 AVRIL une liste d'ancienneté. Cette liste d'ancienneté doit comporter les renseignements suivants: le nom, la classification, la date d'embauchage, l'ancienneté d'usine et l'ancienneté départementale de chaque employé.
- 6.05 Advenant le cas que deux (2) personnes commencent à travailler la même journée, la date de l'application et l'heure serviront pour établir l'ancienneté.

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 fabrication 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 deux (2) 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 d'un représentant du Local 555.
- 8.05 Le délégué 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 syndical.

Accès à l'atelier

Les représentants officiels du Syndicat auront accès à l'atelier de l'Employeur après en avoir eu la permission.

8.06 Comité conjoint

Un Comité Conjoint d'égalité représentation sera formé dont deux membres seront les délégués pour s'occuper de mettre en application les conditions et dispositions de cette Convention.

ARTICLE 9 - PROCEDURE 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 Arts Graphiques (G.A.I.U.).
- 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 quinze (15) jours ouvrables avant l'émission dudit grief.
- 9.05 Les griefs seront réglés de la manière suivante:

1ère 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.

2ième étape

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

3ième étape

Les documents concernant le point en litige seront soumis au Comité de Grieffs 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 local 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 impartial choisi par le Comité de Grieffs.

4ième étape

Si le Comité de Grieffs ne peut s'entendre sur le choix d'un arbitre impartial au cours des huit (8) jours suivant la décision des deux parties de référer le grief à l'arbitrage,

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

3.05 4ième étape (suite)

une requête sera immédiatement adressée au Ministre du Travail de la Province du Québec afin qu'il en désigne un. La décision de l'arbitre impartial sera finale et sans recours pour les deux parties. Les deux parties consentent à ce que l'arbitre impartial 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 impartial.

- 3.06 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 impartial 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 subit par l'employé.
- 3.07 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.
- 3.08 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.
- 3.09 Les parties peuvent, en vertu d'un accord écrit, déroger à la procédure prévue au présent article.
- 3.10 Les griefs référés à l'arbitrage seront entendus par ordre de date de dépôt de 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.
- 3.11 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.
- 3.12 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.

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

9.13 Dans le cas d'un grief comportant un remboursement monétaire la Compagnie doit rembourser l'employé concerné dans les deux semaines qui suivent le règlement du grief et la Compagnie consent à faire le paiement sur un chèque séparé du chèque de paie.

9.14 L'Arbitre impartial devra rendre sa décision dans les trente (30) jours de l'audition.

10.03 Pour être admissible à l'ancienneté, un employé devra avoir travaillé continuellement pour la Compagnie pendant toute sa carrière. Un employé qui quitte volontairement la Compagnie pour une raison autre que celle mentionnée à l'article 9.13 ne sera pas admissible à l'ancienneté.

10.04 En cas de réduction de personnel, la Compagnie devra, dans la mesure du possible, donner la priorité à l'embauche de nouveaux employés dans la catégorie de travail concernée. Toutefois, la Compagnie peut en tenant compte de la situation économique, réduire le nombre d'employés dans la catégorie de travail concernée.

10.05 Les employés qui sont en congé de préavis ou une semaine de congé sans paye, lorsqu'ils sont renvoyés ou mis à pied, auront droit à un paiement de congé de préavis de dix jours ouvrables ou de quinze jours ouvrables, selon le cas, plus quatre (4) heures de salaire pour un congé de préavis de dix jours de congé sans paye pour un congé de préavis de quinze jours de congé sans paye. Ce paiement s'applique également si l'employé est en congé de préavis ou une semaine de congé sans paye.

10.06 Les employés qui sont en congé de préavis ou une semaine de congé sans paye, lorsqu'ils sont renvoyés ou mis à pied, auront droit à un paiement de congé de préavis de dix jours ouvrables ou de quinze jours ouvrables, selon le cas, plus quatre (4) heures de salaire pour un congé de préavis de dix jours de congé sans paye pour un congé de préavis de quinze jours de congé sans paye.

10.07 Les heures de travail supplémentaires seront payées à un taux égal à l'ancienneté. Les heures de travail supplémentaires seront affectées à l'opération d'une telle nature que le personnel concerné sera en mesure de continuer à travailler. Il est convenu que si il ne peut être tenu compte de l'ancienneté dans le cadre de la Convention, la Compagnie aura le droit d'ajuster les heures supplémentaires avec l'employeur.

ARTICLE 10 - PROMOTION - TRANSFERT - MISE A PIED ET RAPPEL

- 10.01 Dans le cas où l'habileté et la compétence sont égales, les mises à pied seront faites selon l'ancienneté dans le département donné. Toutefois, un employé qui a été requis d'accepter injustement une mise à pied pourra soumettre un grief selon la procédure des griefs.
- 10.02 "ANCIENNETE" veut dire le temps de service continu avec l'employeur.
- 10.03 Pour être éligible à l'ancienneté, un employé devra avoir complété trois mois de service continu chez le même Employeur après quoi il sera classifié comme un employé régulier et son ancienneté comptera à partir de la date d'embauche. Un employé perdra tous ses droits d'ancienneté s'il quitte volontairement son emploi, s'il est congédié pour cause ou s'il est mis à pied pour une période de six mois ou plus.
- 10.04 En cas de diminution de travail sur n'importe quelle sorte de machine et où il devient nécessaire de diminuer le personnel, cette diminution de personnel se fera en renvoyant d'abord la ou les personnes embauchées les dernières dans la catégorie de travail effectuée. Le réembauchage pour les employés réguliers seulement se fera sur la même base d'ancienneté. Toutefois, lorsque la chose est possible, l'Employeur peut en tenant compte de l'ancienneté, faire alterner sur ces machines les employés dont la compétence et l'efficacité sont sensiblement les mêmes.
- 10.05 Un employé régulier recevra une semaine de préavis ou une semaine de paye pour en tenir lieu, s'il est remercié ou mis à pied pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables; dans un cas de mise à pied temporaire ne dépassant pas dix jours ouvrables, un employé régulier recevra vingt-quatre (24) heures de préavis ou une journée ou une nuit de paye pour en tenir lieu. Ces conditions ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause.
- 10.06 A la demande de l'Union, le contremaître ou la contremaîtresse devra, dans un délai de trois (3) jours ouvrables, donner par écrit les raisons du congédiement de tout employé.
- 10.07 A habileté et compétence substantiellement égales, l'ancienneté prévaudra quand des employés seront affectés à l'opération d'une telle machine ou d'un nouveau procédé, régi par cette Convention, installé dans un atelier. Il est convenu que s'il ne peut être tenu compte de l'ancienneté dans le choix final, l'Union aura le droit d'examiner toutes les circonstances avec l'Employeur.

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

- 10.08 Les employés réguliers capables d'exécuter le même genre de travail et dont l'habileté et l'efficacité sont égales, auront la préférence du choix des heures et des équipes de travail selon leur ancienneté, à condition qu'un tel arrangement ne nuise pas aux opérations de l'atelier, aux cédules de production ou aux conditions de travail.
- 10.09 Quand un congé d'absence est accordé à un employé par son Employeur, il est convenu que tout congé d'absence veut dire absence de l'emploi sans paye ou accumulation de crédit d'ancienneté. Toutefois, les crédits d'ancienneté acquis avant la date du congé d'absence seront maintenue. Ceci s'appliquera aussi à un employé qui demande un congé d'absence pour cause de maternité. La période d'un tel congé se conforme au règlement de la Commission d'assurance Chômage. Il est aussi entendu que l'Employeur peut exiger que la requête d'un tel congé soit appuyée par un certificat médical signé.
- 10.10 Dans le cas d'une mise à pied, l'employé aura la possibilité de modifier son choix de vacances pour coïncider avec cette période de mise à pied.

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 - CONGES DE MATERNITE (CONGES SPECIAUX)

12.01 Toute employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde tel que stipulé dans la loi de l'Assurance Chômage du Canada et de la Province du Québec.

1

ARTICLE 13 - OBLIGATION DE JURE (CONGES SPECIAUX)

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

13.02 Les jours (90) sont calendriers, mais pourra à l'option de l'employé être prolongé si les circonstances le justifient.

14.02 Durant un permis d'absence aucun bénéfice ne sera accumulé à son profit et il ne pourra bénéficier des avantages accumulés avant son départ.

14.03 Sur avis préalable de la Compagnie convient d'accorder à un employé absent pour remplir un poste au S.I.A.S. Local 75% du permis d'absence sans réévaluation d'une durée maximale d'un (1) an permis ou s'il ne puisse la remplir de façon efficace. Si l'employé ainsi classé retourne à la Compagnie, il sera réaffecté à sa classification de travail précédente à moins que si il y avait permis, il ne serait pas déclaré par suite de transmission des notes d'ancienneté.

14.04 Durant un permis d'absence approuvé par l'Employeur, l'employé aura droit à son ancienneté.

14.05 Un employé qui ne retourne de retour au travail à la date d'expiration de permis d'absence sera considéré comme ayant abandonné son emploi.

14.06 A l'occasion de la tenue de congrès ou des congrès professionnels, l'employé peut s'absenter sans solde, pour la durée maximale de 15 jours ouvrables par année. L'employé peut s'absenter plus de 15 jours ouvrables consécutifs. La Compagnie ne s'engage pas à payer la Compagnie vingt (20) jours ouvrables à l'avance.

14.07 La Compagnie accorde à deux (2) membres de Comité de représentation, sans limite de salaires maxima réguliers, la venue hebdomadaire et participer aux séances de représentation avec la Compagnie et aussi de consultation.

ARTICLE 14 - PERMIS D'ABSENCE

- 14.01 L'Employeur pourra accordé un permis d'absence à un employé qui a été au service de DESMOND HALL pendant trois (3) ans ou plus. Les employés désirant un permis d'absence devrons en faire la demande par écrit. Ce permis d'absence ne devra pas excédé quatre vingt dix (90) jours calendrier, mais pourra à l'option de l'Employeur être prolongé si les circonstances le justifie.
- 14.02 Durant un permis d'absence aucun bénéfice ne sera accumulable, à son retour l'employé a droit au bénéfices accumulés avant son départ.
- 14.03 Sur préavis raisonnable, la Compagnie convient d'accorder à un employé choisi pour remplir un poste au S.I.A.G. Local 555, une permission d'absence sans rémunération d'une durée maximum d'un (1) an pourvu qu'elle puisse le remplacer de façon efficace. Si l'employé ainsi choisi retourne à la Compagnie, il sera retourné à sa classification de travail précédente à moins que si il y était demeuré, il en aurait été déplacé par suite de l'application des règles d'ancienneté.
- 14.04 Durant un permis d'absence approuvé par l'Employeur, l'employé aura droit à son ancienneté.
- 14.05 Un employé qui ne sera pas de retour au travail à la date d'expiration du permis d'absence sera considéré comme ayant démissionné de son emploi.
- 14.06 A l'occasion des réunions syndicales ou des congrès syndicaux, un (1) employé peut s'absenter sans solde, pour un total de quinze (15) jours ouvrables par année civile; cependant, l'employé ne peut s'absenter plus de six (6) jours ouvrables consécutifs. Le Syndicat ou l'employé doit aviser la Compagnie vingt (20) jours ouvrables à l'avance.
- 14.07 La Compagnie accorde à deux (2) 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.

ARTICLE 15 - NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDES

- 15.01 Dans l'éventualité de l'installation ou de l'achat de nouveaux types de machines ou de nouveaux procédés de fabrication tombant sous la juridiction de cette Convention le taux horaire et les conditions s'appliquant à chaque nouvelle pièce d'équipements ou nouveaux procédés seront déterminées par un Comité Conjoint.
- 15.02 Si un nouveau taux est requis, il devra être établi dans les trente (30) jours de l'Assignment de l'employé à ce nouveau équipement ou procédé et ce nouveau taux sera effectif à la date de l'Assignment.
- 15.03 Advenant le cas où cet équipement ou nouveau procédé n'ont jamais été utilisés dans l'atelier couvert par cette Convention, la Compagnie s'engage à en aviser le Syndicat par écrit, soixante (60) jours avant l'installation de cet équipement ou nouveau procédé.

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 disposition, l'employé doit se présenter au travail avant et après le traitement et ce avec un certificat 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, toujours avec un certificat médical.
- 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 raisonnables pour la sécurité et la santé des employés. De plus, elle met à la disposition des employés un cabinet de premiers soins.
- Il est convenu que les employés se conformeront aux règlements de sécurité.
- 16.06 a) Un comité est formé pour étudier les problèmes de sécurité. Ce comité est composé 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) 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 Conjoint pour étudier et suggérer les mesures à prendre.
- d) Les membres de ce Comité reçoivent pour assister à ces assemblées leur taux régulier de salaire et inclus le temps supplémentaires et les primes.

ARTICLE 16 - SECURITE ET SANTE (Suite)

16.07 Opération de l'Équipement

Lorsque l'opération d'une machine devient dangereuse un salarié ne sera pas requis de travailler.

16.08 Tout vêtement ou équipement de protection que les employés sont tenus de porter ou d'utiliser par décision de la Commission des Accidents du Travail ou de la Compagnie, seront fournis par la Compagnie.

16.09 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 du 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.

- 16.10 a) A compter de la ratification, la Compagnie accorde aux employés qui ont six (6) mois et plus d'ancienneté jusqu'à un maximum de \$40.00 par période de douze (12) mois pour l'achat de souliers de sécurité.
- b) A compter du 1er décembre 1983, la Compagnie accorde aux employés qui ont six (6) mois et plus d'ancienneté, jusqu'à un maximum de \$45.00 par période de douze (12) mois pour l'achat de souliers de sécurité.

ARTICLE 17 - TACHES DIVERSES

17.01 Lorsqu'au cours d'une journée de travail et pour des raisons de manque de personnel tel que: maladie, accident, retard etc..., un employé effectue plus d'une tâche pour deux (2) heures ou plus, lesquelles étant rémunérés à un taux horaire plus élevé reçoit pour cette journée le taux horaire le plus élevé. L'Employé devra faire signer sa carte de temps par son superviseur immédiatement qui apposera le taux horaire.

17.02 L'employé classifié à une tâche gardera son taux horaire s'il travaille dans une classe à un taux horaire inférieur.

ARTICLE 18 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 18.01 La semaine de travail sera de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) journées de travail de huit (8) heures chacune, sauf lorsqu'un entente est intervenue dans une Compagnie, après qu'un vote ait été pris par les membres sous la surveillance du Syndicat, permettant la réduction des heures de travail le vendredi.
- 18.02 Les heures de travail de l'équipe de jour sont réparties entre 7:00 A.M. et 5:30 P.M. les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis.
- 18.03 Les heures de travail de l'équipe de nuit sont réparties entre les heures de la fin et du commencement de l'équipe de jour.
- 18.04 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 équipe (s) de nuit.
- 18.05 Dans le cas où l'employé arrive en retard à son travail, seul le temps effectivement perdu par l'employé lui-même peut être déduit, en unité de six minutes.
- 18.06 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.
- 18.07 Tous les employés bénéficient de deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes par journée de travail, une l'avant-midi et une l'après-midi.
- 18.08 Une période de trente (30) minutes est accordée à tous les employés pour la période de repas, dont quinze (15) minutes est payé.

ARTICLE 19 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 19.01 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 supplémentaires requis pour satisfaire à ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette Convention à ne pas imposer des restriction sur le temps supplémentaire et les employeurs consentent à ne pas imposer de mesure disciplinaire contre un employé qui refuserait de faire du temps supplémentaires.
- 19.02 Toutes les fois que la chose sera possible, un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures sera donné aux employés qui devront faire du travail en temps supplémentaire.
- 19.03 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. 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 considéré comme temps supplémentaire, et sera rémunéré au taux et demi ($1\frac{1}{2}$) pour les deux (2) premières heures de travail supplémentaire faites chaque jour et aux taux double (2) par la suite.
- 19.05 Tout travail exécuté les samedis et les dimanches sera rémunéré au taux double avec une garantie minimum d'une demi ($\frac{1}{2}$) journée de paye, sauf lorsque les heures régulières prévues pour les équipes de nuit comprendront le travail du samedi, dans lequel cas il sera payé au taux régulier de l'équipe de nuit.
- 19.06 Tout travail exécuté les jours de congé sera rémunéré au taux double, plus une allocation de congé dans les cas où elle sera applicable, avec une garantie minimum d'une demi ($\frac{1}{2}$) journée de paye.
- 19.07 Les employés réguliers d'un atelier ne s'engageront pas pour travail supplémentaire dans un autre atelier.
- 19.08 Le tarif des heures supplémentaires pour les employés de toute équipe sera calculé d'après les salaires horaires qui leur sont versés sur l'équipe où ils travaillent actuellement.

ARTICLE 19 - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

- 19.08 Par exemple: Les employés de l'équipe de nuit recevront un salaire de 10% plus élevé que celui versé aux employés de l'équipe de jour, et les salaires de travail supplémentaire pour l'équipe de nuit sera calculé sur le taux de 10% de surplus, avec un minimum de quarante cents (\$0.40) de l'heure.
- 19.09 Pour tous les employés une période de quinze minutes (15) de lunch payés sera accordé à ceux qui doivent travailler trois (3) heures de temps supplémentaires.
- 19.10 A la demande de la Compagnie, l'employé qui travaille en temps supplémentaire à la réception-expédition, il lui sera garantie un minimum de une (1) heure de temps supplémentaire de travail, chaque fois qu'il demeurera au travail.

ARTICLE 20 - FETES STATUTAIRES PAYEES

- 20.01 Pour la durée de la présente Convention Collective tous les congés statutaires mentionnés à l'article 21.06 seront les congés statutaires de l'atelier et les employés seront payés à leur taux de salaire régulier incluant la prime d'équipe pour toute perte de temps due à leur observance.
- 20.02 Pour la durée de la présente Convention Collective les congés de la St-Jean Baptiste, du 1er juillet ainsi que la journée avant Noël et la journée avant le jour de l'An peuvent, être reportés au lundi ou au vendredi de la semaine où la fête survient. Cette décision doit toutefois découler d'une entente mutuelle entre l'Employeur et la majorité des employés.
- 20.03 Lorsqu'un jour de fête statutaire tombe un samedi ou un dimanche, le vendredi précédant ou le lundi suivant la fête statutaire doit être donné à l'employé comme substitut chôme avec paye.
- 20.04 Un employé en vacances, en congé de maladie, en congé de maternité, ou pour toute autre raison valable ne perd pas son congé férié, il recevra pour ses jours fériés, le salaire qu'ils auraient normalement gagné s'ils avaient travaillé.
- 20.05 Quant aux travailleurs de l'équipe de nuit, l'équipe dont le travail commence un jour de fête statutaire pour se prolonger le jour suivant sera désignée comme l'équipe affectée par la fête statutaire. Il est en outre convenu que les travailleurs de l'équipe de nuit recevront pour ladite fête, la prime additionnelle rattachée à l'équipe de nuit soit 10% avec un minimum de quarante (40) cents.
- 20.06 Pour la durée de cette Convention Collective les fêtes statutaires sont:
- | | |
|-----------------------------------|----------------------------------|
| Le jour de l'An | L'Action de Grâces |
| *Le 2ième lundi de février | La journée avant Noël |
| Le Vendredi Saint | Le jour de Noël |
| La fête de la Reine ou de Dollard | La journée après Noël |
| La Confédération | La journée avant le jour de l'An |
| La St-Jean Baptiste | La journée après le jour de l'An |
| La fête du Travail | |

*SI DECLARE PAR LE GOUVERNEMENT.

ARTICLE 21 - VACANCES PAYEES

21.01 Tous les employés régis par cette Convention Collective recevront les indemnités suivantes, pour leurs vacances payées.

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

<u>PERIODE DE SERVICE A LA DATE ANNIVERSAIRE D'EMBAUCHAGE</u>	<u>PERIODE DE VACANCES</u>	<u>REMUNERATION (LE PLUS AVANGATEUX DES DEUX) % OU LES HEURES AU TAUX TAUX HORAIRE</u>
1 an	2 semaines	5% des gains ou 100 heures
4 ans	3 semaines	7% des gains ou 140 heures
<u>A compter du 1er déc. 1982</u>		
11 ans	4 semaines	9% des gains ou 180 heures
<u>A compter du 1er déc. 1983</u>		
10 ans	4 semaines	9% des gains ou 180 heures
<u>A compter du 1er déc. 1982</u>		
20 ans	5 semaines	11% des gains ou 220 heures

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

21.03 La troisième, quatrième et cinquième semaine de vacances se prendra à une date déterminée par l'employé selon la procédure suivante:

1. Une liste des employés, indiquant le nombre de semaines accréditées sera affichée au tableau de l'atelier au plus tard le 1er décembre.
2. Les employés auront jusqu'au 31 décembre pour faire connaître leurs choix de vacances.
3. La préférence sera accordée par ancienneté d'usine dans le département.

21.04 Les gains brut pour le calcul des vacances payées incluront les primes d'équipes, les congés statutaires, le temps supplémentaire et les gains réguliers pour tout le travail effectué durant cinquante (50) semaines.

21.05 L'année pour le calcul des vacances débute le 1er juillet et se termine le 30 juin de l'année suivante.

ARTICLE 21 - VACANCES PAYEES (Suite)

- 21.06 Chaque employé régi par cette Convention Collective qui y à droit, recevra deux (2) semaines complètes de vacances, entre le 1er mai et le 30 septembre.
- 21.07 Au moins deux (2) semaines de vacances seront prises consécutivement. En aucun temps la balance des vacances sera prise en périodes de moins d'une (1) semaine, la troisième, la quatrième et la cinquième semaine, ne se rattachant pas aux deux (2) semaines de fermeture officielle, sauf si il y a entente avec la Direction.
- 21.08 Si un jour de fête statutaire coïncide avec un jour ouvrable, selon les dispositions de l'Article 20, Paragraphes 20.03 et 20.06, et qu'il survienne durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à un jour additionnel de vacances avec paie.
- 21.09 Dans l'éventualité de la cessation du service d'un employé, pour quelque raison que ce soit, l'employé recevra un montant d'argent équivalent aux argents de vacances qu'il n'a pas utilisées, basé sur le pourcentage de ses gains. Dans le cas du décès d'un employé, les vacances non utilisées seront payées aux héritiers légaux.
- 21.10 Une période de vacances accordée à un employé durant l'année civile, doit être prise durant cette même année civile et ne peut pas être accumulée d'une année à l'autre.
- 21.11 Lorsque la Compagnie transfert, vend ou assigne ses intérêts en entier ou en partie, les crédits de vacances accumulés seront payés sur le champs ou des dispositions nécessaires seront prises pour le paiement à la satisfaction du Syndicat antérieurement dudit transfert, de ladite vente ou assignation.
- 21.12 Dans le cas où la Compagnie cesse ou suspend ses activités, les crédits de vacances acquis seront considérés comme du salaire gagné et deviendront payables immédiatement.
- 21.13 La cédule de vacances doit être affichée au tableau de l'atelier au plus tard le 1er avril de chaque année civile.
- 21.14 Les vacances doivent être prises sur une période continue, à partir du vendredi où cessent les opérations de l'équipe régulière de l'employé jusqu'au lundi où ladite équipe régulière reprend ses activités, à moins d'entente contraire entre l'employé et la Compagnie.

ARTICLE 22 - PLAN DE BIEN-ETRE

- 22.01 A titre de contribution au Programme de Bien-Etre (Plan 27), l'Employeur consent à verser les primes mensuelles, au nom de chaque employé couvert par cette Convention, selon les modalités entre l'Association du C.P.I. et du S.I.A.G.
- 22.02 Il est entendu que la décision finale quant au choix à faire parmi les nouveaux bénéficiaires disponibles appartient au Syndicat.

Il pourra aussi assister aux funérailles ou régler des questions de succession dans le cas des fille, mère, père, mère, belle-mère (par remariage du père), beau-père (par mariage de la mère), sœur, frère, belle-sœur, beau-père, frère, grand-père, grand-mère

ARTICLE 23 - CONGE 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 jusqu'à concurrence de cinq (5) jours, pour assister aux funérailles ou régler des questions de succession. Par famille immédiate on entend: "époux", "épouse".

Trois (3) jours pour assister aux funérailles ou régler des questions de succession dans le cas de: fille, garçon, mère, père, belle-mère (par remariage du père), beau-père (par remariage de la mère), soeur, frère, belle-mère, beau-père, bru, gendre, grand-père, grand-mère.

ARTICLE 24 - DISPOSITIONS GENERALES

24.01 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 six (6) mois suivant la date de signification du premier avis.

25.02 Les employés ont le droit de transférer leur travail transféré par le client.

25.03 Le Syndicat avertit l'employeur de son intention d'invoquer la clause 25.01 si tout travail déjà en cours sera complété sans aucun obstacle.

25.04 Signaux de détresse

En vertu de cette Convention collective de la présente Convention collective, l'association de la main d'œuvre (qui par cette Convention collective, a franchi une ligne de démarcation de l'Association, légalement établie à l'occasion d'une grève légale de l'Association, par les employés de l'usine ou de tout le territoire, dans le but d'exécuter un travail temporaire, ou la violation de l'Association, ne sera pas considérée comme une violation de cette Convention collective. L'employeur ne pourra ni congédier cet employé ni le discipliner, à moins à son égard des mesures disciplinaires.

ARTICLE 25 - GREVE OU CONTRE GREVE

- 25.01 La Compagnie convient qu'aucun employé n'est tenu d'exécuter un travail provenant d'un atelier qui a une Convention Collective avec le S.I.A.G. ou destiné à une usine fabricant du carton où les employés sont en grève ou victimes d'une contre-grève.
- 25.02 Ceci n'empêche pas l'exécution d'un travail transféré par le client.
- 25.03 Le Syndicat avisera l'Employeur de son intention d'invoquer la clause 25.01 et tout travail déjà en cours sera complété sans qu'on y fasse obstacle.

25.04 Lignes de piquetage

Nonobstant toute autre clause de la présente Convention Collective, l'abstention ou le refus d'un employé régi par cette Convention Collective, de franchir une ligne de piquetage du S.I.A.G. légalement établie à l'occasion d'une grève légale du S.I.A.G. par les employés de l'usine où se fait le piquetage, dans le but d'exécuter un travail tombant sous la juridiction du S.I.A.G., ne seront pas considérés comme une violation de cette Convention Collective. L'Employeur ne pourra ni congédier cet employé ni le discipliner, ni user à son égard des mesures d'exception.

ARTICLE 26 - ATELIER DE SERVICE ET TRAVAUX DE L'EXTERIEUR

26.01

La Compagnie consent à ce que le travail normalement exécuté par les membres du S.I.A.G. ne sera pas donné en sous-contrat dans le cas où des membres du S.I.A.G. qui pourraient exécutés cedit travail, sont victimes d'une mise à pied, ou d'une cédule de travail réduite, à l'exception faite ou l'équipement disponible dans l'atelier ne peut pas exécuté ledit travail.

ARTICLE 27 - TRAVAIL A LA PIECE ET BONUS

27.01

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 Collective.

que la, alors et sans ledit cas, ledit article ou par-
tir d'article dans la même mesure où il enfreint la
loi, sera jugé inopérant, non exécutoire et séparé
des autres articles de cette Convention Collective les
autres articles lieront les parties.

ARTICLE 28 - CONFORMITE A LA LOI

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

ARTICLE 29 - LAVE MAIN

29.01 — A la fin de la seconde moitié de la journée de travail,
une période de cinq (5) minutes sera accordée à tous
les employés pour leur permettre de se laver les mains.

ARTICLE 30 - PROGRAMME D'APPRENTISSAGE DE L'INSTITUT CANADIEN DES
ARTS GRAPHIQUES

- 30.01 Emballages D-H est d'accord pour négocier en tout temps
au moment ou l'école pour les apprentis dans les mé-
31.02 tiers de la boîte pliante commencera, le montant heb-
domadaire à appliquer.
- 31.03
- 31.04
- 31.05
- 31.06

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 "QUOTA DES APPRENTIS".
- 32.03 Un "MARGEUR" est celui qui fournit manuellement la matière aux presses où machines ou celui qui est préposé au fonctionnement du mécanisme qui alimente les presses ou machines.
- 31.04 Un "AIDE GENERALE" est un employé qui exécute des travaux autre que l'opération d'équipement de production.
- 31.05 Si au cours de la durée de la Convention les parties tombent d'accord sur la définition d'une classification, celle-ci viendra s'ajouter au présent article.
- 31.06 Aucun employé ne sera autorisé à accomplir tout travail à moins qu'il fasse partie de l'Unité de Négociations.

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. Le record du temps sera tenu par l'employé et signé par son superviseur sur une base hebdomadaire.
- Un Compagnon Pressier, sur les platines manuelles sera crédité d'un an d'apprentissage si il devient apprenti sur les auto platines.
- b) Pour les Compagnons qui sont classifiés sur les presses ou machines, l'ancienneté de la classification débutera à compter du premier jour qu'ils ont opérés les presses ou machines 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 services seraient maintenus cette période de probation sera créditée au stage d'apprentissage.
- 32.04 Les stages d'apprentissage sont comme suit:
- | | | |
|-----|-------------------------------------|-------|
| 1. | Presse Typographiques | 4 ans |
| 2. | Coupe et Pliage opérateur & Marguer | 2 ans |
| 3. | Finition et Décollage | 1 an |
| 4. | Aide Décortiqueur | 1 an |
| 5. | Réception et Expédition | 1 an |
| 6. | Entretien | 1 an |
| 7. | Colleuse et Window Machine | 2 ans |
| 8. | Colleuse (Margeur) | 1 an |
| 9. | Gold Stamping | 2 ans |
| 10. | Opérateur Presse Plateau Manuel | 2 ans |
| 11. | Margeur Presse Plateau Manuel | 1 an |
| 12. | Coupeur | 1 an |
| 13. | Inspecteur Emballeur | 1 an |
| 14. | Fermeur de Caisse | 1 an |
| 15. | Opérateur de Chariot Empileur | 1 an |
| 16. | Aide Générale | 1 an |

ARTICLE 33 - OUTILLAGE

- 33.01 La Compagnie devra fournir les outils aux employés pour le bon fonctionnement de l'équipement. Les augmentations de salaires seront rétroactives au 1er décembre 1962 et le 1er décembre 1963, respectivement, selon l'Annexe Salariale ci-jointe.
- 33.02 Pour la première année de la convention, les augmentations de salaires seront rétroactives au 1er décembre 1962.
- 34.02 Les primes seront maintenues.
- 34.03 Travail de nuit
Tous les employés travaillant sur les deuxième équipes seront payés à un taux de base pour cent (100) supérieur au taux horaire applicable pour le travail de jour.
Tous les employés travaillant sur les troisième équipes seront payés à un taux de base pour cent (100) supérieur au taux horaire applicable pour le travail de jour.
- 34.04 Les nouveaux taux de salaires ci-dessus prendront effet le 1er décembre 1962, tel que stipulé dans l'Annexe Salariale.
- 34.05 Chef d'équipe
Le titulaire d'un poste syndiqué qui coordonne, distribue le travail et peut travailler dans le poste, il n'est cependant pas responsable, comptable, ni de prendre des mesures disciplinaires envers les employés syndiqués de l'atelier.
Le titulaire d'un poste non syndiqué recevra une prime fixe de quatre cents (\$400) ajoutée à son taux de salaire.

ARTICLE 34 - TAUX DE SALAIRES

- 34.01 Les salaires de base de tous les employés régis par cette Convention Collective prendront effet le 1er décembre 1982 et le 1er décembre 1983, respectivement, selon l'Annexe Salariale ci-jointe.
- Pour la première année de la Convention, les augmentations de salaires seront rétroactives au 1er décembre 1982.
- 34.02 Les primes seront maintenues.
- 34.03 Travail de nuit:
Tous les employés travaillant sur les deuxièmes équipes seront payés à un taux de dix pour cent (10%) supérieur au taux horaire actuellement payé pour le travail de jour.
- Tous les employés travaillant sur les troisièmes équipes seront payés à un taux de quinze pour cent (15%) supérieur au taux horaire actuellement payé pour le travail de jour.
- 34.04 Les nouveaux taux de salaires ci-énoncés prendront effet le 1er décembre 1982 tel que stipulé à l'annexe salariale.
- 34.05 a) Chef d'équipe:
Signifie un salarié syndiqué qui coordonne, distribue le travail et peut travailler dans le métier. Il n'a cependant pas le pouvoir de congédier ni de suspendre, ni de prendre des mesures disciplinaires envers les employés syndiqués de l'atelier.
- b) Un salarié qui exerce cette fonction recevra une prime fixe de trente cents (.30¢) ajoutée à son taux de salaire.

ARTICLE 35 - PAYE DE COMPENSATION POUR CONGEDIEMENT

35.01 Tous les employés couverts par cette Convention qui, perdront leur emploi par suite d'un licenciement, d'une consolidation, fusion, changement technique, vente subite ou élimination d'une opération, auront droit à une semaine (1) pour chaque deux (2) années après cinq (5) ans de service dans la Compagnie, rétroactif au début du service dans la Compagnie.

ARTICLE 36 - DUREE DE LA CONVENTION

36.01 La présente Convention prendra effet le 1er décembre 1982 pour se terminer le 30 novembre 1984.

	1er Dec. 1982	30 Nov. 1984
	10.51	9.51
Opérateur Bobst	\$11.40	\$12.50
Marguer Bobst	\$ 9.60	\$10.50
Opérateur Platine	\$10.55	\$11.50
Marguer Platine	\$ 9.50	\$10.44
Opérateur Straight Line	\$10.55	\$11.50
Opérateur Window Machine	\$10.56	\$11.56
Gold Slapping	\$10.56	\$11.56
Marguer Colleur	\$ 9.80	\$ 9.40
Coureur Guillotine	\$10.56	\$11.56
Strippers	\$ 9.50	\$10.44
Inspector Packor	\$ 8.54	\$ 9.35
Stripping & Machine	\$ 9.60	\$10.60
Aide Glue	\$ 8.20	\$ 9.15
Lead Hand (Acc. Factor)	\$ 9.54	\$ 9.65
Lead Hand Stripper	\$ 9.20	\$10.70
Fermeur de 44-lin	\$ 8.54	\$ 9.35
Aide Stripper	\$ 9.30	\$ 9.70

ANNEXE SALARIALE
LES EMBALLAGES D.H.
(Division des Industries Willyn Limitée)

	<u>1er déc. 1982</u>	<u>1er déc. 1983</u>
	<u>10.5%</u>	<u>9.5%</u>
Opérateur Bobst.....	\$11.46	\$12.55
Margeur Bobst.....	\$ 9.68	\$10.60
Opérateur Platine.....	\$10.56	\$11.56
Margeur Platine.....	\$ 9.53	\$10.44
Opérateur Straight Line.....	\$10.56	\$11.56
Opérateur Window Machine.....	\$10.56	\$11.56
Gold Stamping.....	\$10.56	\$11.56
Margeur Colleuse.....	\$ 8.63	\$ 9.45
Coupeur Guillotine.....	\$10.56	\$11.56
Strippers.....	\$ 9.53	\$10.44
Inspector Packer.....	\$ 8.54	\$ 9.35
Shipping & Receiving.....	\$ 9.68	\$10.60
Aide Général.....	\$ 8.36	\$ 9.15
Lead Hand Insp. Packer.....	\$ 8.84	\$ 9.65
Lead Hand Stripper.....	\$ 9.83	\$10.74
Fermeur de caisses.....	\$ 8.54	\$ 9.35
Aide Stripper.....	\$ 8.36	\$ 9.15

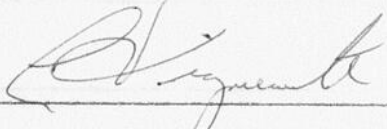
LETTRE D'ENTENTE

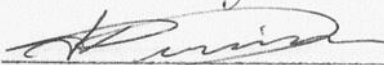
SUJET - Window Machine

Les deux parties contractantes conviennent qu'une prime de vingt-cinq cents (.25¢) l'heure, sera accordée sur la «Window Machine», pour tout travail effectué sur cette machine.

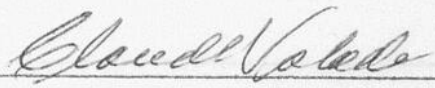
Cette prime sera en vigueur tant que la machine à fenêtre (Inter C.C. Windower) sera en service.

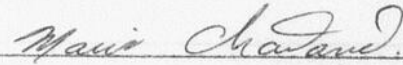
POUR LA COMPAGNIE






POUR LE SYNDICAT



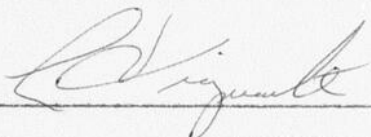


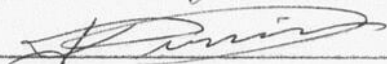


EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont apposé leurs signatures
et sceaux des officiers et représentants appropriés.

Signé ce 19^e jour de JANVIER 1983

POUR LA COMPAGNIE
LES EMBALLAGES D.H.
Division des Industries Willyn





POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES ARTS GRAPHIQUES - LOCAL 555
MONTREAL

