M.T.: DOSSIER NO: 15847

CONVENTION COLLECTIVE FINALE

PAR ET ENTRE:

HEON & NADEAU LIMITEE
(VICTORIAVILLE)

REÇU
OCT 19 1981
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'OEUVRE — QUÉBEC

ET

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES,
LOCAL 509, QUEBEC.

81 JUL 20 11 46

(3052)

Microfilmé

ARTICLE 1: CLAUSES DE LA CONVENTION

PAR ET ENTRE:

IMPRIMERIE HEON & NADEAU LIMITEE, ci-après dénommé l'employeur, agissant par ses représentants dûment autorisés.

PARTIE DE PREMIERE PART, ET:

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES, LOCAL 509, QUEBEC, ci-après dénommé le Syndicat, représenté par un comité dûment autorisé d'agir en son nom.

PARTIE D'AUTRE PART

Lesquelles parties conviennent entre elles de ce qui suit:

ARTICLE 1B: DEFINITION DES TERMES

1.01B: Pour les fins de la convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après, à moins que le contexte ne s'y oppose:

CONVENTION: La présente convention collective de travail et toute annexe et/ou entente supplémentaire.

EMPLOYEUR: Imprimerie Héon & Nadeau Limitée et/ou représentant autorisé.

SYNDICAT: Syndicat International des Arts Graphiques, Local 509, Québec et/ou représentant autorisé.

DELEGUE D'ATELIER: Le délégué du Syndicat et/ou son assistant.

EMPLOYE: Tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, assujettis à l'accréditation syndicale.

EMPLOYE PERMANENT: L'employé qui a complété la période d'essai prévue au paragraphe (3.02)

COMPAGNON: L'employé qui a complété la période d'apprentissage prévue à l'article (8.02)

APPRENTI: Salarié qui n'a pas terminé sa période d'apprentissage dans l'un ou l'autre des métiers régis par la présente convention collective de travail.

PERIODE D'ESSAI: Période convenue pour permettre de constater la compétence ou les aptitudes de tout nouvel employé dans le département

ANCIENNETE: Se définit comme étant la durée de service continue d'un employé pour l'employeur et compte à partir de la date d'embauche une fois la période d'essai terminée.

PRIORITE: Le rang qu'occupe un employé dans son département tel qu'établi par le Syndicat.

JOUR: Journée de calendrier

SALAIRE: Toute rémunération versée à l'employé telle que prévue à la convention.

Dans le cas où un employé a travaillé toute la semaine sur une équipe de soir et/ou de nuit, le temps supplémentaire effectué par cet employé en fin de semaine sera ajouté au salaire gagné durant la semaine et le calcul est établi sur la base du taux horaire du salarié concerné.

Pour les employés appelés à faire des changements d'équipe au cours de la semaine, à la demande de l'employeur, le taux de base pour le temps supplémentaire durant la fin de semaine sera le plus élevé.

QUALIFICATION: L'ensemble des conditions requises par les exigences de la tâche normale à accomplir.

GRIEF: Une mésentente relative à l'application ou l'interprétation de la convention.

CONTREMAITRE/SURINTENDANT: Est un employé câdre de la compagnie, il a tous les pouvoirs que lui confère son poste en vertu des droits de gérance, il est le supérieur immédiat des employés.

ASSISTANT-CONTREMAITRE/CHEF D'EQUIPE: Est un employé faisant partie de l'unité de négociation, il peut travailler à la production, son travail principal est de veiller à l'exécution des travaux de son département, il est le lien entre la direction, le contremaître et les employés de son département, il n'a toutefois aucun droit de gérance.

MARGEUR: Est un employé au département des presses offset, qui assiste un compagnon ou un apprenti pressier. (RE: 8.03A)

HOMME D'ENTREPOT: La fonction d'homme d'entrepôt consiste à recevoir, classer et expédier des marchandises et à s'assurer que le matériel nécessaire à l'exécution des commandes est à la disposition des différents employés; dans ce sens il est appelé à faire des travaux connexes afin de permettre l'exécution des commandes.

LIVREUR: La fonction de livreur consiste à préparer et faire les livraisons ou cueillettes en général des marchandises auprès des clients de la compagnie; dans l'exercice de son travail, le livreur doit s'assurer que son véhicule est en bon état de fonctionnement, sans être responsable du coût de l'entretien et des réparations.

COMPAGNON RELIURE A: Salarié qui après cinq (5) années d'apprentissage dans le département de reliure, peut de façon compétente appareiller, mettre en marche et opérer l'équipement sur lequel il travaille habituellement.

COMPAGNON RELIURE B: Salarié qui après trois (3) années d'apprentissage dans le département de reliure, peut de façon compétente fournir et déservir les machines, effectuer des tâches dites manuelles,opérer certaines pièces d'équipement ne nécessitant pas de connaissances particulières de la mécanique.

ARTICLE 2: ACTIVITES & REGIME SYNDICAL:

2.01: RECONNAISSANCE SYNDICALE:

A) L'employeur reconnaît que le Syndicat est détenteur d'un certificat d'accréditation syndicale, qui lui a été émis par le service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec, le vingt et un (21) mai mille neuf cent soixante-quatorze (1974), et que en conséquence, il est le représentant exclusif de tous ses employés salariés au sens du Code du Travail.

B) En conformité avec le paragraphe 2.01 ci-dessus, l'employeur convient de ne pas conclure de contrat ou entente individuel avec les employés visés par l'accréditation sans avoir au préalable aviser le Syndicat du contenu du dit contrat et en obtenir l'autorisation.

Cet article comprend également que l'employeur ne peut faire aucune entente particulière avec un ou des employés, sans l'intervention du Syndicat, il en est de même pour tout nouvel employé embauché.

C) Il est entendu que les surintendants ne sont pas des membres du Syndicat mais les contremaîtres et les assistants-contremaîtres seront des membres en règle du Syndicat, sauf autrement convenu.

D) Droits de gérance: Le syndicat reconnaît que l'employeur conserve tous les droits habituels de la gérance, en autant que ses droits ne viennent pas en contradiction avec les clauses de cette convention collective.

2.02: JURIDICTION:

A) Cette convention est sous la juridiction du Syndicat International des Arts Graphiques, Local 509, Québec, s'applique à toute personne, employée à faire un imprimé ou un travail connexe et régit tous les métiers de l'imprimerie et/ou travaux connexes qui sont et/ou seront exécutés pour la compagnie par ses employés, incluant l'expédition et livraison et empaquetage (blister).

B) Pour l'application de cette convention, les départements suivants seront considérés comme séparés et distincts:

1. Montage typo à froid & offset préparatoire

2. Presses offset, presse typographique *composition à chaud

3. Reliure & empaquetage (blister)

4. Livraison

* Les pressiers typographes auront la préférence pour être recyclés aux presses offset avant l'embauche d'employés de d'autres provenances, le postulant aura un minimum de huit (8) semaines pour se qualifier, ce délai pourra être extensionné selon entente des parties.

C) Les parties conviennent et reconnaissent que les employés pourront chevaucher d'un département à un autre, afin de permettre un meilleur rendement à la production, toutefois, ce chevauchement devra être limité au maximum et ne sera pas permis en aucune circonstance lorsqu'un ou des employés ont en main des avis de mise à pied ou qu'il y ait effectivement mise à pied dans le département concerné, sauf dans le cas de reliure A & B où le travail est différent, mais l'un ne pourra pas exécuter le travail de l'autre en son absence due à une mise à pied et ne devra en aucune circonstance causer de mise à pied. Un employé en charge d'équipement en opération ne sera pas tenu de faire un tel chevauchement, à l'exception de l'employé qui fait des réparations mécaniques et/ou dans le cas spécifique où des employés seront appelés à apporter de l'aide dans le département de livraison et expédition.

Aucun employé ne pourra ni ne sera appelé à chevaucher de département pour exécuter du travail en temps supplémentaire lorsque quelqu'un dans ce département est en mise à pied et/ou pourrait être disponible.

Les fonctions de livreur consistant principalement à faire de l'emballage, de l'expédition, de la livraison, de la réception de marchandise, entreposage et classement, ainsi que l'entretien du véhicule de livraison (au frais de la compagnie), le livreur peut exécuter du travail dans le département de reliure pour lui permettre de compléter sa semaine régulière de travail en autant que celà n'entraîne aucune mise à pied ni n'empêche le retour au travail d'un salarié en mise à pied, et qu'il n'y ait pas d'employé de métier disponible.

2.03: REGIME SYNDICAL:

A) Tout employé, membre du Syndicat, à la date effective de cette convention, doit comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre en règle pendant sa durée entière.

B) Tout employé non membre du Syndicat, à la date effective de cette convention, doit comme condition du maintien de son emploi, en devenir membre dans les trente (30) jours de sa signature et en demeurer en règle pendant sa durée entière.

C) Tout nouvel employé, embauché après la signature de la convention doit comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours de son embauchage et en demeurer membre en règle pendant la durée entière de la convention.

2.04: RETENUE SYNDICALE:

A) L'employeur doit déduire de la paie hebdomadaire de tout employé qui lui aura transmis une autorisation écrite à cette fin sur la formule prévue à l'annexe "A" de la présente convention, le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire telle qu'établie par une résolution du Syndicat, dont une copie certifiée doit être transmise à l'employeur.

B) L'employeur doit remettre au Bureau du Syndicat, les sommes ainsi perçues, les 15 & 30 du mois courant, ainsi que le rapport mensuel des prélèvements au plus tard dans la semaine qui suit la fin du mois en cours. Si l'employeur fait défaut d'effectuer ce rapport et paiement dans cette période, il devra assumer le coût de toute procédure légale, de cour et/ou autre coût survenu pour la collection des sommes ainsi dûes.

2.05: ACTIVITES SYNDICALES:

A) L'employeur ne fait pas de discrimination envers le délégué d'atelier ni aucun autre employé en raison de leur participation à des activités syndicales exercées ou de déclaration de ceux-ci reliées à l'exercice de leur statut de membre.

B) Sur avis au contremaître, le délégué d'atelier ou en son absence, son remplaçant mandaté peut sans perte de salaire sur les lieux de travail s'occuper raisonnablement pendant leurs heures régulières de travail, de questions relatives au Syndicat et à l'application et à l'interprétation de la convention.

C) Tout employé participant à des réunions d'un comité bi-partite (excluant le comité des négociations) réunissant des représentants de l'employeur et des délégués du Syndicat, peut y assister, sans perte de salaire, uniquement si telle réunion a lieu durant les heures de travail.

Nonobstant les prévisions du paragraphe ci-dessus, dans le cas où les séances de négociations ont lieu durant les heures de travail, le remboursement du sa-

laire des employés qui participent aux négociations sera partagé à part égale entre le Syndicat et l'employeur. La partie de l'employeur est limitée à deux (2) employés par séance de négociation.

Le calcul de temps remboursable est l'équivalent de celui de la période de travail non travaillée due à cette séance de négociation en comprenant un maximum d'une (1) heure avant et maximum d'une (1) heure après l'ajournement de la réunion.

Un employé travaillant sur l'équipe de soir/nuit et qui est membre du comité de négociation syndical, peut à sa discrétion moyennant avis à l'employeur, quitter son travail avant la fin de sa période normale de travail (maximum quatre (4) heures) afin de pouvoir assister à la séance de négociation qui suit, en autant qu'elle soit cédulée dans l'avant-midi. Dans ce cas, l'employeur et le Syndicat se partageront à part égale le remboursement de la perte de salaire subit par cet employé.

D) Avec l'autorisation du contremaître, le délégué peut s'absenter pendant ses heures régulières de travail, avec perte de salaire pour assister à une assemblée du Syndicat. Le contremaître ne peut lui refuser cette autorisation sans motif valable. Cependant, une telle absence ne peut nuire aux exigences des opérations ni entraîner du surtemps. Le délégué devra dans doute la mesure du possible donner un avis raisonnable.

E) L'employeur accorde à tout employé régulier qui en fait la demande par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance, un congé sans salaire pour lui permettre de participer à des congrès syndicaux. Ces congés ne doivent pas excéder cinq (5) jours consécutifs, et ne sont pas accordés plus de deux (2) fois par année à un même employé. L'employeur et le Syndicat pourront convenir de la manière à remplacer cet employé de façon satisfaisante si nécessaire. Un tel congé ne peut être accordé à plus d'un employé de la compagnie.

Durant l'absence de l'employé, l'employeur continue de lui verser son salaire régulier et le Syndicat s'engage à rembourser à l'employeur le salaire ainsi payé plus le coût des avantages sociaux prévus à la convention et les autres déductions prélevées.

F) L'employeur accorde un congé sans salaire à un employé permanent depuis au moins deux (2) ans pour lui permettre d'occuper un emploi syndical à temps plein pourvu que son absence n'excède pas un (1) an, ou dans le cas d'un poste électif, trois (3) ans, après l'un ou l'autre de ces délais, l'employé sera considéré comme ayant quitté la compagnie. Durant cette période son ancienneté est maintenue mais non accumulée. Un tel congé doit être demandé par écrit à l'avance dans un délai raisonnable, l'employeur et le Syndicat pourront s'il y a lieu, convenir de la façon à remplacer une telle absence de façon satisfaisante.

Pendant cette absence, avec l'assentiment du Syndicat, l'employeur continue de verser à cet employé, le salaire de base à chaque semaine aux conditions suivantes, pour une période n'excédant pas six (6) mois.

a) L'employeur prélève du chèque de paie de l'employé absent toutes les déductions régulières.

b) La période de temps durant laquelle l'employé est absent, compte comme durée de service pour les fins du Régime des Rentes du Québec, pour une période n'excédant pas six (6) mois.

c) L'employé absent conserve ses droits aux avantages sociaux et aux autres droits prévus à la convention.

d) Sur présentation d'un compte, le Syndicat s'engage à rembourser l'employeur de tous les montants versés: le salaire versé à l'employé absent; la contribution de l'employeur au Régime de Pension et au Régime d'avantages sociaux; les cotisations de l'employeur au Régime de l'assurance-maladie du Québec, Régime d 'assurance-chômage et au Régime des Rentes du Québec, etc...

e) A l'expiration de sa période d'absence, l'employé réintègre l'équipe de travail aux conditions alors existantes, sous réserve des dispositions du 1er alinéa ci-dessus.

f) Le Syndicat peut utiliser les tableaux d'affichages du département pour y afficher des communiqués dans l'intérêt de ses membres ou autres documents.

g) Le Syndicat peut distribuer aux employés de la documentation dans l'intérêt de ses membres durant les heures de travail pourvu que cette documentation porte la signature du représentant du Syndicat ou délégué d'atelier, toutefois, cette distribution ne doit pas entraver le cours normal des opérations.

h) Les représentants du Syndicat ont accès à l'établissement de l'employeur pourvu qu'ils l'avisent à l'avance (ou ses contremaîtres ou ses assistants).

PERMANENT SYNDICAL

Après avoir donné un avis raisonnable à l'employeur, le permanent Syndical peut, en tout temps, sur requête du délégué d'atelier et/ou du comité de Sécurité/Santé, se rendre à l'atelier de production directement au lieu de travail des membres.

Deux fois l'an au maximum avec avis préalable à l'employeur, le permanent syndical pourra se rendre à l'atelier de production afin de rencontrer individuellement tous les membres du Syndicat, de façon à maintenir à date leur fiche personnelle de membre.

2.06: IDENTIFICATION DU TRAVAIL:

A) L'étiquette syndicale est la propriété exclusive du Syndicat International des Arts Graphiques, et son usage est autorisé que selon les instructions et le consentement explicite du Syndicat International des Arts Graphiques moyennant souscription et acquiescement à l'entente sur l'utilisation de l'étiquette syndicale (Annexe B).

B) L'employeur convient que l'étiquette ne sera pas placée sur la surface d'impression des plaques sans le consentement du Syndicat.

2.07: AFFICHAGE:

L'employeur convient de laisser au Syndicat l'opportunité d'afficher sur un tableau prévu à cet effet dans l'atelier, tous les avis ou informations jugés nécessaire dans l'intérêt des membres.

2.08: RELATION DE TRAVAIL:

Dans tous les cas où le Syndicat, doit transmettre une décision à l'employeur, il se réserve un délai de quarante-huit (48) heures, à compter de la demande de l'employeur; sauf lorsqu'il s'agit d'appliquer la procédure de grief.

2.09 APPROBATION DE L'INTERNATIONAL:

Les clauses et conditions de la présente convention sont sujettes à revision par l'International et la convention ne devient pas un document valide et obligatoire sans l'approbation du Président International. Toutefois, cette

approbation ne rend en aucune circonstance l'International responsable de l'observance de cette convention ou de toute infraction à celle-ci.

2.10 PERMIS DE TRAVAIL:

A) Tout nouvel employé devra obtenir un permis de travail émis par le Syndicat avant d'entrer en fonction.

B) Le Syndicat remettra à l'employeur dès la signature de la présente convention, des formules de permis de travail et d'autorisation de retenue syndicale (cotisation). L'employeur s'engage à faire remplir ces dites formules à tout employé embauché de façon permanente ou temporaire, avant même que ce nouvel employé ne débute son travail. Le délégué d'atelier du département, où un tel employé sera embauché devra signer ce permis avant que le nouvel employé débute son travail. La validité d'un tel permis devra être reconnu par un officier du Syndicat Local dans une période ouvrable de six (6) jours suivant la signature du délégué d'atelier du département concerné, à moins d'un empêchement grave.

ARTICLE 3: EMBAUCHE:

3.01 A) L'employeur doit informer le Syndicat de tout poste vacant. Pour le cas où le Syndicat compterait parmi ses membres un candidat susceptible de combler le poste vacant, il en informe l'employeur dans les délais stipulés à l'article B) ci-dessous et ce dernier s'engage à considérer cette candidature de façon non arbitraire.

Poste vacant: Avant d'embaucher un nouvel employé dans quelques départements que ce soit, l'employeur avisera du poste vacant ou du nouveau poste au moins cinq (5) jours à l'avance. Un salarié aura priorité pour postuler ce poste sur tout candidat de l'extérieur. Pour le choix du salarié on procédera par ordre d'ancienneté et/ou de priorité.

En application avec le paragraphe précédant, les parties devront convenir du maintien et/ou de l'accumulation de l'ancienneté/priorité, de même que des conditions de salaire relatives à sa nouvelle classification.

B) Si le Syndicat vient dans l'impossibilité de fournir des ouvriers compétents dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande écrite, l'employeur aura la liberté d'embaucher ses ouvriers compétents et expérimentés pourvu que ces dits ouvriers ne soient pas payés moins que le taux minimum des gages stipulés et toute autre condition de travail pour les employés couverts par la présente entente. Toutefois, si possible, le Syndicat s'engage à répondre dans un délai de vingt-quatre (24) heures, lorsque l'employeur spécifiera lors de sa demande, la période pour laquelle il a besoin d'un employé pour une période temporaire.

C) Il est entendu que l'employeur avisera le délégué d'atelier dès l'embauchement de tout nouvel employé.

3.02 PERIODE DE PROBATION & PERMANENCE:

L'employeur se réserve une période d'essai minimum de quatre (4) semaines pour un compagnon et de huit (8) semaines pour un apprenti, et une période de trois (3) mois pour un employé embauché comme livreur, pour permettre de constater la compétence ou les aptitudes de tout nouvel employé, après quoi l'employé sera considéré permanent. A l'exception des employés qui sont embauchés de façon permanente dès leur entrée au service de la compagnie, ou qui ont dé-

jà été au service de l'employeur et qui sont réembauchés, dans ces deux cas, ils sont automatiquement permanents.

3.03 RENSEIGNEMENTS GENERAUX:

L'employeur s'engage dès la signature de cette présente convention collective à remettre au Syndicat la liste complète des employés assujettis en mentionnant: le nom, l'adresse, le numéro de téléphone, l'âge, l'occupation, l'état civil, la date d'embauche et le salaire. Dans le cas des contremaîtres, l'employeur n'est pas tenu de mentionner l'état des salaires.

3.04 CONDITIONS D'EMBAUCHE:

Nonobstant les dispositions de l'article 8.01, dans les départements de production, seuls pourront être embauchés, les candidats qui auront complété un cours secondaire du Ministère de L'Education ou équivalent acquis par étude ou expérience.

ARTICLE 4: ANCIENNETE ET PRIORITE:

4.01 A) L'ancienneté se définit comme étant la durée de service continue d'un employé pour la compagnie et compte à partir de la date d'embauche (comprenant la période d'essai, s'il s'agit d'un nouvel employé), cependant, par exception, s'ajoute à cette période, pour les employés de l'imprimerie Forcier Limitée et ceux de Monsieur Albert Héon qui étaient à leur emploi lors de l'acquisition des actifs et qui sont, avant la signature de la première convention, à l'emploi de la compagnie, 50% de la durée des services rendus à chacun des dits employeurs en plus de la période de services continus fournis par un employé à la compagnie Héon & Nadeau Limitée.

B) Toute absence autorisée en vertu de la présente convention n'interrompt pas la période de service continue.

Ne sauraient notamment être considérés comme interrompant la durée de service continu, les absences prévues à la convention collective ou les absences autorisées par l'employeur, les absences pour causes de maladie ou d'accident, de mise à pied, de suspension, de maladie industrielle ou d'accident de travail, ou d'un lock-out ou de grève (conformément au protocole de retour au travail), sauf selon les dispositions de l'article 4.03.

C) Avant de bénéficier de ses droits d'ancienneté, tout nouvel employé devra subir une période d'essai conformément à la clause 3.02. Celle-ci terminée, l'employé acquiert ses droits d'ancienneté, ces derniers se comptant à partir du jour de son embauchage si la période d'essai est continue sinon à la date de son dernier embauchage.

D) L'ancienneté s'applique à chaque salarié pour déterminer la date d'admission et du maintien au régime d'avantages sociaux, la durée des vacances et le montant de l'indemnité de licenciement, de même pour donner droit au maintien et l'accumulation du temps d'apprentissage. Toutefois, dans tous les cas où une période d'absence du travail est d'une durée de plus de deux (2) mois consécutifs de calendrier, la période excédentaire d'absence par année de convention ne sera pas crédité au temps d'apprentissage à moins que l'employé concerné ait travaillé ailleurs dans son métier.

E) Sauf autrement prévu aux présentes, un salarié maintient et accumule son ancienneté et priorité ainsi que tous ses droits et crédits acquis avec les bénéfices qui s'y rattachent durant les absences* et pour la durée prévue.

*suivantes

Les vacances
Les congés fériés
Les congés familiaux et sociaux
Les absences autorisées jusqu'à un (1) an.

Les absences pour cause d'accident de travail, de maladie industrielle, en autant que cet employé de retour au travail soit apte à effectuer le même travail qu'il effectuait avant son absence; s'il n'était plus apte à effectuer le même travail, l'employeur devra l'assigner à une nouvelle occupation et dans ce cas, les conditions de travail et taux de salaire seront alors établis du consentement mutuel des parties. (Cet article exclut les employés qui n'ont pas atteint leur permanence).

Si l'employeur ne peut l'assigner à une autre occupation et que l'employé perd ainsi son emploi, ce dernier recevra la différence entre la compensation versée par la Commission de Santé/Sécurité du Travail et la paye de salaire d'indemnité à laquelle il a droit et prévu à l'article 9.02.

L'ancienneté est maintenue pendant les douze (12) premiers mois de la mise à pied continue d'un employé régulier ayant un an et plus de service pour la compagnie, et au prorata du temps fait pour ceux qui ont moins d'un an de service. Dans le cas d'un accidentet/ou maladie autre qu'un accident de travail et/ou maladie autre qu'industrielle, l'ancienneté est maintenue pour une période d'absence maximale de vingt-quatre (24) mois, et ce sans limite dans le cas d'un accident de travail et/ou maladie industrielle.

A compter de la signature de la présente convention collective, l'ancienneté et la priorité d'un employé sont maintenues et continuent de s'accumuler durant une mise à pied, ou une période de suspension; pour le cas où une mesure disciplinaire de congédiement serait réduite à une mesure de suspension, ou entièrement annulée, soit à la suite d'une sentence arbitrale ou à la suite d'une entente intervenue entre les parties, les dispositions ci-dessus s'appliquent.

4.02 LA PRIORITE:

A) La priorité se définit comme étant le rang qu'occupe un employé dans son département tel qu'établi par le Syndicat.

B) La priorité prévaudra en tout temps dans chacun des départements en tout ce qui a trait à l'application de cette convention, tel que défini ci-dessous, pour tous les employés sans regard des apprentis, compagnons ou autres, en tenant compte des qualifications ou expériences requises pour les exigences de la tâche normale à accomplir et en tenant compte du ratio des apprentis prévu à l'article 8. Par conséquent, par ordre de priorité, l'employeur donnera à chaque employé, l'opportunité de travailler sur toutes les pièces d'équipement (machines) dans son département. Dans tous les cas de mise à pied qui feront l'objet d'un grief, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. Chaque employé devra apporter sa pleine collaboration pour la mise en application de cette clause.

C) LA PRIORITE S'APPLIQUE EGALEMENT:

- pour le choix d'équipe de travail
- pour le choix du calendrier des vacances à l'intérieur du département de travail et de l'équipe où se situe le salarié.
- pour le choix de reporter les jours fériés qui surviennent un jour ouvrable selon les équipes de travail.
- dans le cas de réduction de personnel.

- dans le cas de promotion (4.06)
- dans le choix du travail sur un nouvel équipement tel que prévu à l'article 9.01 B)
- dans tous les cas nécessitant un mouvement de main-d'oeuvre.

D) CHANGEMENT DE DEPARTEMENT:

Advenant que la compagnie accepte qu'un salarié change de département de façon permanente, celui-ci conserve sa priorité du département qu'il vient de quitter pour une période de trois (3) mois après un tel changement. Par la suite, il perd la dite priorité et accumule sa nouvelle priorité dans son nouveau département depuis la date de son assignation.

E) Si un employé quitte volontairement l'unité de négociation et qu'il occupe un poste de cadre, même s'il est demeuré membre du Syndicat et qu'il désire réintégrer l'unité de négociation après trois mois et plus, il sera considéré le dernier sur la liste de priorité.

4.03 PERTE D'ANCIENNETE ET PRIORITE:

Un salarié perd son ancienneté et sa priorité ainsi que les droits qui s'y rattachent lorsque:

A) il quitte volontairement son emploi dans l'unité de négociation;

B) il est congédié pour juste cause dont la preuve incombe à l'employeur;

C) A fait défaut au cas de suspension de travail pour pénurie d'ouvrage de reprendre son travail, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception d'un avis de retour à l'atelier par lettre recommandée et postée par l'employeur à sa dernière adresse connue, avec copie au Syndicat; toutefois, le salarié ne perd pas son ancienneté et priorité ainsi que les droits qui s'y rattachent s'il fournit à l'employeur des raisons valables de ne pas se présenter au travail et s'il a avisé l'employeur par lettre recommandée dans ce même délai. (RE: 4.04).

D) Il a été absent pour cause de mise à pied et maladie autre qu'industrielle, pour une période équivalente à son ancienneté si le salarié au début de telle absence avait acquis une ancienneté de moins d'une année.

E) Il a été absent pour cause de mise à pied pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs, dans le cas d'un salarié qui au début de telle absence avait acquis une ancienneté de un an et plus.

F) Il s'agit d'une absence due à une grossesse et que la dite absente excède vingt (20) semaines en tout et partout, avant et après l'accouchement, à moins d'un autre délai fixé par le médecin.

G) L'acceptation d'une indemnité de licenciement.

4.04 Dans le cas d'une mise à pied où l'employé se prévaudrait de l'exception de 4.03 (C) et ne se présentait pas lors d'un rappel, dans ce cas seulement un employé rappelé à sa place ne pourrait accumuler une priorité et/ou ancienneté supérieur à celle du salarié rappelé qui n'a pas pu se présenter au travail pour raison suffisante.

4.05 A) La liste d'ancienneté et priorité fait partie intégrante de la convention; conséquemment au moins une (1) fois l'an s'il y a lieu les corrections nécessaires seront apportées.

B) Dans les trente (30) jours de l'affichage, le Syndicat ou un employé peut demander de corriger toute erreur dans la liste. Subséquemment, toute modification doit être affichée, pour ce faire l'employeur avise le Syndicat lorsqu'un employé sera congédié, mis à pied ou permuté à une autre occupation.

4.06: PROMOTIONS:

Lorsqu'un poste inclus dans l'accréditation syndicale (re: reconnaissance) et comportant une prime de fonction deviendra vacant, l'employeur suivra la procédure suivante:

A) Le poste sera affiché dans l'atelier pendant cinq (5) jours ouvrables.

B) L'employeur accordera le poste à l'employé qui répondra aux exigences normales de la fonction à accomplir en procédant par ancienneté ou priorité.

ARTICLE 5: SECURITE D'EMPLOI - MISE A PIED - REGIE INTERNE

5.01 SECURITE D'EMPLOI:

Pour tous les employés permanents assujettis à la présente convention.

A) Nonobstant toutes les autres dispositions de la présente convention collective, en période normale de production, le personnel minimum requis dans chacun des départements est le personnel permanent assujetti à la convention collective; advenant que l'employeur doit embaucher du personnel supplémentaire à cause des exigences de la production, celui-ci s'engage à ne mettre à pied aucun employé permanent (Re: Article 13.06) avant un délai d'au moins trois (3) semaines de calendrier incluant la semaine d'avis (art. 5.02C).

B) Dans ces conditions, afin d'assurer le maximum de sécurité d'emploi, l'employeur et le Syndicat conviennent de se réunir en comité conjoint, pour convenir des employés qui auraient pu être touchés par une mise à pied et pour lesquels le Syndicat s'engage à permettre le chevauchement inter-départemental pour une période temporaire comblant le délai.

C) Les clauses ci-dessus s'appliquent intégralement lorsque l'employeur remet en sous-contrat à d'autres compagnies des travaux sous la juridiction de la convention collective et celà, quelque soit les raisons et motifs invoqués par l'employeur pour accorder de tels sous-contrats à l'exception où la compagnie n'a pas l'équipement nécessaire pour l'exécution de ces travaux.

D) TRANSFERT D'EQUIPEMENT ET D'EMPLOYES:

L'employeur convient de ne pas transférer ou installer de l'équipement dans un autre de ses ateliers ou dans un atelier où il a des intérêts, qui résulterait à la perte d'emplois des employés régis par la présente;

Advenant que l'employeur désire faire un transfert en conformité avec le premier alinéa il en avisera le Syndicat le plus tôt possible;

Un employé ne peut être transféré dans un autre atelier sans le consentement mutuel écrit des parties aux présentes;

Le transfert d'un employé d'un établissement à un autre ne peut occasionner la perte d'emploi d'un autre salarié là où l'employé est transféré à la condition que dans cet autre établissement le S.I.A.G., Local 509, Québec, détienne l'accréditation;

Un employé, mis à pied et ré-embauché dans un autre atelier du même employeur et/ou dans lequel l'employeur a des intérêts, maintiendra et accumulera tous ses droits et privilèges d'ancienneté et de priorité qu'il avait à son crédit ultérieurement.

5.02: MISES A PIED & CONGEDIEMENT:

A) Le délégué syndical officiel de l'atelier aura préséance sur tout autre employé, nonobstant le rang qu'il occupe sur les listes d'ancienneté et priorité, le dernier à être mis à pied ou licencié sera le délégué d'atelier, en autant que celui-ci ait au moins trois (3) ans d'ancienneté pour la compagnie. S'il y a lieu, la compagnie pourra l'attitrer à une autre occupation dans l'entreprise.

B) Aucun employé ne pourra être suspendu ou congédié, sauf pour cause. L'em - ployeur devra lui donner par écrit simultanément à la suspension ou au congédiement, les raisons qui ont motivé le renvoi d'un employé, une copie devra être remise au délégué d'atelier. Dans le cas de suspension ou de congédie - ment pour cause d'un employé reconnu permanent qui fait l'objet d'un grief le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

C) Tout employé permanent (re: article 3.02) devra donner une semaine franche d'avis à son employeur avant de quitter son emploi. L'employeur devra également donner une semaine franche d'avis avant de mettre à pied un employé permanent, peu importe la période prévue par l'employeur pour la durée de la mise à pied, sauf dans le cas de congédiement pour cause et à moins de cas de force majeure, (re: application force majeure 13.06)

D) L'avis de mise à pied doit se donner exclusivement sur les lieux de travail d'un employé.

E) Un avis de mise à pied doit se donner soit le vendredi ou au plus tard le lundi soir, avec copie au délégué du Syndicat.

F) Le Syndicat permet que la semaine d'avis soit extensionné jusqu'à cinq (5) jours supplémentaires avant d'être effective à la condition que dans tel cas, l'employé impliqué soit consentant et que le délégué d'atelier en soit avisé avant la prolongation.

G) Si les conditions de travail nécessitent une réduction de personnel dans un département, les employés sous permis dans ce département seront renvoyés les premiers, avant l'application de la priorité.

H) Dans tous les cas où l'employeur déciderait de rappeler au travail ceux qui ont été mis à pied, ces rappels seront faits à l'ordre inverse des mises à pied.

I) Dans le cas de mise à pied temporaire n'excédant pas la durée prévue à l'article 4.03D), l'employé ne recevra aucune rémunération mais il conservera ses années de service en ce qui a trait à l'application de l'ancienneté.

5.03: REGIE INTERNE:

REGLEMENTS:

A) Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, l'employeur s'engage à transmettre à chaque employé un exemplaire des règlements de Régie Interne et à l'aviser de toutes modifications.

B) Les règlements de Régie Interne ne doivent en aucun temps venir en contradiction avec les dispositions de la convention qui ont préséance sur ces règlements.

C) Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, l'employeur remettra au Comité Conjoint les règlements de Régie Interne en vigueur.

D) L'employeur s'engage à communiquer à la partie syndicale, lors d'une séance du Comité Conjoint, tout nouveau règlement de Régie Interne ou toutes modifications apportées à un règlement existant. Le nouveau règlement ou le règlement modifié ne sera pas mis en vigueur avant que la partie syndicale en ait pris connaissance.

5.04: SANCTIONS:

A) Avant d'adresser une réprimande ou d'imposer une sanction autre que congédiement, l'employeur doit signifier à l'employé concerné un préavis de vingt-quatre (24) heures pour lui permettre de formuler des représentations sur les faits qui donnent lieu. S'il y a lieu de tenir une réunion du comité conjoint, l'employé doit être accompagné d'un représentant du Syndicat.

B) Tout employé qui est l'objet d'un congédiement, d'une suspension, d'une réprimande ou de toutes autres sanctions disciplinaires, doit être informé par écrit des raisons qui ont motivé cette sanction, dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur et l'employeur doit remettre copie de cet avis au Syndicat.

C) L'employeur ne peut invoquer contre un employé une réprimande ou imposer une sanction disciplinaire après dix (10) jours de la survenance des faits qui y donne lieu ou de la connaissance raisonnable de tel fait.

D) Ayant un motif raisonnable, suite à la survenance de certains faits, un employé peut consulter son dossier au service de la production, et l'employeur ne peut lui refuser une telle demande. Si l'employeur formule des reproches à un employé sur son travail, il doit l'informer par écrit et verser à son dossier toute représentation qui peut lui être formulée par écrit par l'employé dans les sept (7) jours de la réception de ces représentations écrites.

E) CONGEDIEMENT:

Toute réprimande, mesure disciplinaire ou autre inscription disciplinaire au dossier d'un employé, pour un cas isolé, ne peut être invoqué après cinq (5) mois de la date d'inscription; cependant dans un cas de récidive (pour la même cause), une mesure disciplinaire ou une réprimande écrite ne peut être invoquée après huit (8) mois de son inscription.

ARTICLE 6: PROCEDURE DE REGLEMENTS DES GRIEFS:

6.01: Le comité conjoint tient également lieu de comité de griefs.

6.02 Un grief pour les fins de la présente est une mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention.

Toute plainte ou grief d'ordre monétaire sera soumis au comptable en premier lieu, les autres se feront en conformité aux clauses ci-dessous.

MESENTENTES: Si au cours de la présente convention survient une situation imprévue, les parties se rencontreront en Comité Conjoint et tenteront de s'entendre. Dans le cas où le Comité n'en arrive pas à une entente, cette question

sera finale et liera les parties. Cette clause s'applique uniquement dans le cas où il n'y a aucune prévision à la convention sur la situation ou la question pertinente.

6.03: Avant de soumettre un grief par écrit, un représentant syndical doit en discuter avec un représentant autorisé de la compagnie.

6.04: A) Un grief peut être logé par le Syndicat en son nom, ou au nom d'un employé ou d'un groupe d'employés ou par l'employeur.

B) Le paragraphe ci-dessus comprend que pour un employé sous permis (temporaire), le Syndicat peut faire un grief, sauf dans le cas de mesure disciplinaire durant sa période de probation, relativement à ce qui a trait à sa compétence ou à ses aptitudes dans l'exécution normale de sa tâche à accomplir.

Dans les quarante huit (48) heures l'employeur avisera le Syndicat de la mise à pied ou du congédiement d'un employé sous permis (temporaire)

6.05: Un grief doit être soumis par écrit au Directeur du Personnel ou à son représentant par le Syndicat dans les dix (10) jours de la survenance des faits qui y ont donné lieu ou dans les dix (10) jours du moment où la partie concernée a raisonnablement pu en prendre connaissance.

6.06: L'employeur peut aussi soumettre un grief par écrit au délégué d'atelier dans les dix (10) jours de la survenance des faits qui y ont donné lieu ou dans les dix (10) jours du moment où la partie concernée a raisonnablement pu en prendre connaissance.

6.07: La partie qui dépose le grief convoque le comité conjoint dans les dix (10) jours de la date du dépôt du grief.

Tout employé impliqué dans un grief doit être entendu lors de la discussion du grief au comité de griefs, à moins que l'une des parties s'y oppose.

Si le comité conjoint ne se réunit pas dans ce délai de dix (10) jours ou si une entente n'intervient pas au comité, l'une ou l'autre des parties peut dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai de dix (10) jours ci-dessus mentionné, (sans égard avec l'application de 7C), référer le grief à l'arbitrage en transmettant à l'autre partie un avis écrit d'arbitrage.

6.08: Le grief est soumis à un arbitre unique désigné par les parties ou à défaut d'entente dans dix (10) jours de l'avis d'arbitrage, par un arbitre désigné par le Ministère du Travail à la demande de l'une ou l'autre des parties.

6.09: La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Elle devient exécutoire dans un délai de dix (10) jours à moins que l'arbitre ne fixe un autre délai.

6.10: S'il y a lieu, les parties défraient à part égale les honoraires et déboursés de l'arbitre. Les honoraires de l'arbitre doivent être déterminés à l'avance, chacune des parties aux présentes doit défrayer les frais honoraires et dépenses de ses témoins et/ou représentants.

6.11: Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte de salaire et de bénéfices à l'employé concerné, l'arbitre peut ordonner que la perte subie par l'employé lui soit remboursée en tout ou en partie, de plus, l'arbitre peut également ordonner s'il le juge à propos, le réembauchement de l'employé ou la réduction de la mesure disciplinaire qui lui a été imposée.

6.12: Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs qui lui sont soumis. Il ne peut modifier les dispositions de la convention, y ajouter, y soustraire, ni y suppléer. Cependant, dans le cas de congédiement, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la décision de l'employeur, de l'annuler ou de la réduire.

6.13: Tout règlement intervenu, au cours de la procédure de griefs, avant l'arbitrage, doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par les parties en cause.

6.14: Dans la préparation d'un rôle d'arbitrage, le grief découlant d'un congédiement et/ou d'une mesure disciplinaire a préséance sur tout autre grief.

ARTICLE 7: COMITE CONJOINT:

A) FORMATION:

Un comité conjoint de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du Syndicat est formé. Une réunion du comité peut être tenue à la demande de l'une ou l'autre des parties, la partie qui demande cette réunion doit alors donner par écrit les raisons motivant la rencontre.

B) JURIDICTION:

Le Comité Conjoint tient également lieu de comité bi-partite de grief et de comité de sécurité & santé.

Le comité conjoint discute sur toutes questions soulevées par l'une ou l'autre des parties concernant l'application et l'interprétation de la présente convention. Du consentement des deux parties, le comité peut étudier d'autres problèmes concernant les conditions de travail.

C) PROCEDURES:

Lors des réunions du comité conjoint, il n'y a pas de vote. A défaut d'entente entre les deux parties sur une question à étudier et soulevée, la discussion est reportée à une réunion subséquente tenue dans les six (6) jours ouvrables suivant la première réunion. Si lors de cette nouvelle réunion on ne parvient pas à s'entendre, la procédure de grief pourra s'appliquer.

D) PARTICIPATION EXTERNE:

L'une ou l'autre des parties peut inviter à une réunion du comité, lors de la discussion de problèmes particuliers, des personnes qui par leur connaissance de la question soulevée, pourraient aider à trouver une solution. L'autre partie en sera informée à l'avance.

E) QUESTIONS HORS CONVENTION:

Lorsque après entente entre les parties, le comité discutera de conditions de travail en dehors de la présente convention, la question soulevée ne pourra faire l'objet d'un grief selon l'article 6 de la présente convention. Dans le cas où le comité n'arriverait pas à une entente, cette question sera finale et liera les deux parties. Sauf autrement prévu à l'article: nouvelles machines ou procédés et changement technologique.

ARTICLE 7B: COMITE CONSULTATIF DU TRAVAIL:
Un comité composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du Syndicat est formé dans le but de rechercher l'amélioration

des conditions de travail, la mise en marche des travaux, l'exécution des travaux, et toutes améliorations qui puissent éventuellement être apportées sur l'équipement, le matériel et l'exécution desdits travaux.

Il est loisible au comité de s'adjoindre l'aide technique de membres d'extérieur.

Ce comité peut formuler des recommandations à l'employeur et à la partie syndicale, et toute décision prise par ce comité n'a de valeur qu'à titre de recommandation sans aucun pouvoir décisionnel.

Il est bien entendu que ni la partie syndicale, ni la partie patronale ne peut discréditer l'un ou l'autre des membres de ce comité à cause des suggestions apportées par l'un ou l'autre des membres dudit comité consultatif du travail.

ARTICLE 8: APPRENTISSAGE & QUOTAS & MAIN-D'OEUVRE:

8.01: CONDITIONS D'EMBAUCHE:

Les apprentis seront embauchés par l'employeur selon les besoins de la compagnie, en tenant compte des stipulations ci-dessous;

A) Seuls pourront être embauchés les candidats qui rempliront les conditions suivantes:

B) Avoir au moins dix-huit (18) ans et pas plus de vingt-cinq (25) ans. Cependant, par exception, un candidat plus ou moins agé pourra être embauché du consentement des parties.

C) Avoir complété un cours secondaire du Ministère de l'Education ou l'équivalent acquis par étude ou expérience.

D) Obtenir un permis de travail du Syndicat (RE: 2.10).

8.02 DUREE DE L'APPRENTISSAGE:

A) Reliure B et Composition (Typo et froid) et Montage à froid: trois (3) ans; Livraison: pas d'apprentissage requis.

Autres classifications: cinq (5) ans.

B) Seulement les personnes ayant un minimum de cinq (5) années d'expérience pratique dans une ou plusieurs des branches du letterpress et lithographie ou autres procédés connexes pourront être considérés comme compagnons classifiés, à moins qu'entendu autrement par un consentement mutuel des parties aux présentes. Pour la Reliure B et la composition Typo et à froid, le minimum requis est de trois (3) ans.

8.03A: LE MARGEUR:

A) Le margeur est un employé au département des presses offset, qui assiste un compagnon ou un apprenti pressier. En aucune circonstance, il ne peut voir seul au fonctionnement d'une presse, non plus qu'il ne peut préparer ou laver la presse en dehors de la présence de l'employé en charge, en tout temps, il travaille comme deuxième homme sur une presse. Il est habilité à assister le premier pressier dans toutes ses fonctions.

B) CREDIT D'APPRENTISSAGE POUR UN MARGEUR:

1. Pour les deux (2) premières années dans cette classification, il a un crédit équivalent.

2. Après les deux (2) premières années, il accumule dans cette fonction, quatre (4) mois de crédit d'apprentissage par année, jusqu'à un maximum totalisant quatre (4) ans comprenant les deux (2) premières années dans cette classification.

3. Pour fin d'application, un margeur peut en tout temps être promu apprenti pressier, du consentement des parties. Il devra alors compléter son apprentissage pour la durée à déterminer en calculant la différence entre ses crédits accumulés comme margeur et le temps d'apprentissage requis avant de devenir compagnon.

4. Lorsque dans le département des presses, un poste d'opérateur devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé, après l'application de l'article 2.02*; le margeur ayant accumulé le plus de priorité aura la préférence pour devenir apprenti pressier et ce avant l'ambauche d'un nouvel employé.

5. Pendant les périodes de vacances, maladie ou autres raisons justifiables avec l'autorisation du Syndicat, un margeur pourra être promu pour période temporaire comme apprenti-pressier; le temps ainsi travaillé dans cette fonction sera accumulé à son crédit lorsqu'il deviendra apprenti.

8.04: GENERALITES:

A) Un apprenti qui travaille hors la présence d'un compagnon de la même spécialité est responsable de son travail dans sa capacité et non pas au même titre qu'un compagnon.

B) Le Syndicat consent à respecter le présent nombre d'apprentis actuellement à l'emploi de la compagnie, mais aucun apprenti supplémentaire en dehors du ratio prévu dans cette convention collective ne sera embauché sauf tel que prévu à l'article 8.05.

8.05: QUOTAS:

A) Dans chacun des départements, un apprenti pour trois (3) compagnons, deux (2) apprentis pour quatre, cinq et six (4, 5 et6) compagnons. Trois (3) apprentis pour sept, huit et neuf (7, 8 et 9) compagnons, par la suite dans les mêmes proportions. Sauf dans les cas spécifiques de pénurie de main-d'oeuvre (compagnons), où l'employeur aurait besoin d'employés supplémentaires dans un département donné, l'employeur pourra déroger à ce ratio avec le consentement du Syndicat.

B) MARGEURS: Le nombre permis pour chaque équipe sera déterminé par le besoin tel qu'établi à l'article 8.06.

8.06A: MAIN-D'OEUVRE -PRESSES LITHOGRAPHIQUES

Presse 1 couleur:

	compagnons ou App. pres.		Assistant-pressier margeurs
Jusqu'à 36" inclusivement	1	et	*
Plus de 36" à 54" inclusivement	1	et	1 plus *

Presse deux couleurs:

	compagnons ou App. pres.		Assistant-pressier margeurs
Jusqu'à 30" inclusivement	1	et	*
Plus de 30"	1	et	1 plus *

Presse Web, 4 unités, 1 plieuse (production générale) : 1 compagnon (1er pressier)
1C/A (2ième pressier)
Margeur *

Dans le cas d'impression sans pliage (en feuille) sur cette presse les parties conviendront sur le moment, du personnel requis selon les exigences de la production.

---

*Un margeur ou apprenti supplémentaire sera ajouté à cette équipe de presses quand requis, pour une production efficace et économique.

La grandeur d'une presse se calcule d'après la largeur maximum du papier qui peut être reçu par cette presse.

8.06B: MAIN-D'OEUVRE - RELIURE:

MUELLER: 1C/1A plus 1 R.B. plus autre R.B. quand requis

PLIEUSE: 1C/1A plus 1 R.B. quand requis

COUTEAU: 1C/1A plus 1 R.B. quand requis

Sur tout autre équipement actuel le personnel requis nécessaire à une production efficace et économique.

ARTICLE 9: NOUVELLES MACHINES OU PROCEDES CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE:

9.01 A) Les parties reconnaissent que les changements technologiques, s'ils doivent assurer la croissance soutenue de l'industrie des Arts Graphiques, confèrent à l'employeur la responsabilité d'explorer et de rechercher de nouveaux marchés et exigent la coopération de l'employeur et du Syndicat dans le développement de nouvelles aptitudes.

B) Sous réserve du paragraphe C ci-dessous, l'employeur consent à donner au Syndicat un avis de quatre-vingt-dix (90) jours avant de faire tout changement technologique, de procédé ou de cessation d'une opération et avant l'introduction de nouveaux outillages, impliquant de nouveaux procédés ou de nouvelles méthodes de travail, standard de production, et celà afin que les parties puissent se rencontrer et discuter de la main-d'oeuvre, des salaires et des autres conditions de travail se rapportant à ce changement le cas échéant.

C) Dans le cas d'acquisition de tels nouveaux outillages, dans un délai très rapide (ex: faillite, vente en justice, concorda, vente de gré à gré avec livraison rapide, vente en bloc, etc...) l'employeur donnera l'avis dans les meilleurs délais et ce délai de quatre-vingt-dix (90) jours sera réduit d'autant.

D) Ces changements apportés ne pourront devenir en vigueur avant qu'il y ait entente entre les parties; à défaut d'entente les parties soumettront le cas à l'arbitrage.

E) Les parties se rencontrent dans les dix (10) jours du préavis ci-dessus prévu à B) pour évaluer les effets de ces changements sur les employés impliqués et décider de toute formule pouvant leur venir en aide ainsi que toutes nouvelles conditions de salaire et de travail en découlant.

F) L'employeur ne fera aucune mise à pied (cessation d'emploi permanente) parmi les employés permanents, par suite de changements d'ordre technologique, changement de procédés, d'opération, de consolidation et/ou fusion ou par la suite d'installation de nouvelle machinerie ou lorsqu'il se départit de certains équipements. Sauf dans le cas où le recyclage ou le reclassement n'est pas possible ou serait un échec, et dans le cas où il n'y a pas d'autre poste vacant dans l'entreprise.

G) En conformité avec l'alinéa F) ci-dessus, un programme de recyclage ou de reclassement sera mis en vigueur tel que prévu dans les articles suivants.

H) FUSION ACQUISITION:

Dans le cas de fusion de la compagnie signataire de la présente convention avec une autre compagnie, ou d'acquisition par quel que moyen que ce soit, d'une nouvelle compagnie par la compagnie signataire de la présente convention, l'employeur avisera le Syndicat aussitôt que possible de telle intention, de façon à assurer qu'aucun employé ne perdra son emploi ni autre avantage que lui confèrent ses droits d'ancienneté, suite à la présente convention collective de travail.

9.02: SALAIRE D'INDEMNITE DE PERTE D'EMPLOI:

A) Dans l'éventualité où un employé permanent perd son emploi, qu'il ait été ou non mis à pied au préalable, suite à des changements technologiques, et/ou d'automation, et/ou d'addition ou de diminution d'équipement, et/ou d'une fusion des opérations à l'intérieur de l'entreprise ou à l'extérieur avec une autre entreprise ou par suite d'acquisition d'une autre entreprise et/ou modification des équipes de travail, (pour autre cause que dû à un manque de travail involontaire) et/ou dans le cas d'une diminution, d'une cessation, d'une suspension, et/ou d'une modification totale ou partielle des opérations de l'entreprise, l'employé aura droit à titre d'indemnité en plus des montants dus pour vacances, congés statutaires, congés mobiles acquis mais non pris, à un montant calculé à raison de l'équivalent d'une (1) semaine régulière de salaire par année de service avec un maximum de douze (12) semaines.

L'employeur devra donner un avis de perte d'emploi de quatre-vingt-dix (90) jours à l'employé, avant la cessation de son emploi, la période de vacances non prisent et les congés dûs sont inclus dans ce délai.

L'employé maintient tous ses droits de priorité & ancienneté tant que le dernier paiement n'ait pas été effectué.

B) Cette indemnité est payable en un seul versement à la demande de l'employé. A défaut de telle demande, l'indemnité sera payable par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant chacune à une (1) semaine de salaire et pour un nombre de semaines correspondant au nombre de semaines d'indemnité accordées; la première des dites allocations sera payable une semaine après le départ de l'employé, et ainsi de suite jusqu'à complet paiement des sommes accordées.

Pour les fins du présent article seulement si un employé est mis-à-pied plus de 150 jours ouvrables comprenant les congés statutaires dans les douze (12) mois suivant la date de sa première mise à pied, il aura droit de toucher le salaire d'indemnité ci-dessus sans préjudice à son statut de mise à pied, lequel demeure.

C) Si l'employé revenait au service de l'employeur dans l'un des services assujettis à la convention ou dans tout autre service quelconque avant le paiement complet desdites allocations, elles cesseront immédiatement.

Si le salaire de l'employé est alors inférieur aux allocations hebdomadaires auxquelles il aurait eu droit, l'employeur lui versera en plus de son salaire cette différence jusqu'au plein montant de l'allocation et pour la période pendant laquelle l'employé y a droit.

L'employé qui refuse de prendre un poste vacant ou d'être recyclé ou reclassé, en conservant les avantages et le salaire prévus à la convention, est susceptible de ne pas être ré-embauché et n'a pas droit à l'indemnisation de séparation tel que prévu ci-dessus.

Le même employé qui a bénéficié soit en totalité soit en partie de l'indemnité prévue ci-dessus devra rembourser l'employeur si telle indemnité lui a été versée sans droit (vg: refus de reprendre le travail, refuse de se recycler).

9.03: RECYCLAGE & PERFECTIONNEMENT:

A) L'employeur en collaboration avec le Syndicat donne aux employés la formation nécessaire à leur recyclage lorsque par une formation professionnelle complémentaire, ils peuvent s'adapter aux nouvelles tâches qui leur sont confiées dans le département.

B) Le Comité Conjoint se réunira pour discuter de l'établissement et l'administration des programmes de perfectionnement ou de recyclage.

C) Parmi les employés sujets au recyclage, la priorité s'applique à l'inté - rieur de chaque département.

D) L'employeur, par l'entremise du contremaître, surveille la bonne marche du programme de recyclage ainsi que la progression du rendement des employés qui se recyclent et en fait rapport périodiquement au Comité Conjoint.

E) L'employé qui ne peut se recycler ou dont le recyclage serait un échec est sujet au reclassement.

9.04: RECLASSEMENT:

A) Un comité de reclassement est constitué en nombre égal de représentants du Syndicat et de l'employeur, à la demande de l'une ou l'autre des parties, lorsque des employés affectés par des changements technologiques sont susceptibles d'être reclassés à l'extérieur de leur département.

B) Les parties peuvent s'adjoindre l'assistance technique de l'extérieur.

C) Chaque partie paye les frais de son aide technique qu'il a requis, à moins d'entente contraire préalable.

D) Le mandat du comité de reclassement consiste à étudier les possibilités de reclassement des employés à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, et à conseiller l'employé.

E) L'employé qui possède les qualifications requises pour occuper un emploi vacant à l'intérieur de l'entreprise est reclassé au salaire et aux conditions de travail prévue par la convention dans sa nouvelle classe de travail. Si l'employé est reclassé dans un emploi non régi par la convention collective en vigueur de l'entreprise, son salaire établi* selon entente entre les partie et à défaut, sera soumis à l'arbitrage pour règlement. * sera

ARTICLE 10: SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL:

10.01 La compagnie et le Syndicat conviennent d'unir leurs efforts afin de maintenir des normes adéquates de sécurité, de santé et d'hygiène dans l'atelier en vue de prévenir les accidents et les maladies industrielles.

10.02 A) La compagnie accepte la responsabilité de prendre les dispositions adéquates et raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail et fournir l'équipement et les accessoires nécessaires à la protection des employés.

B) Il y aura une trousse de premiers soins règlementaire à la disposition des salariés dans chacun des deux endroits suivants:
- Au département de composition, montage, film et plaques.
- Au département des presses et finition.

C) Un salarié peut refuser d'exécuter un travail dangereux pour sa santé ou sa sécurité en autant qu'il en soit autorisé par le délégué syndical et le représentant du comité de sécurité syndicale dans ce département, et que le contremaître dudit salarié en soit informé; dans le cas de tel arrêt de travail, le salarié concerné maintient son emploi avec rémunération et ne peut être sujet à aucune mesure disciplinaire.

10.03:A) La compagnie et le Syndicat conviennent de former un comité de sécurité et de santé composé de trois (3) membres ou plus par la compagnie et de trois (3) membres ou plus nommés par le Syndicat à raison de un (1) par département.

B) Ce comité aura pour fonction de conseiller la direction sur son programme de sécurité, d'hygiène et de santé dans l'atelier. Le président de ce comité sera nommé par les parties lors de la première réunion du comité.

C) L'employeur devra convenir avec le Syndicat des délais pour faire suite à toutes recommandations écrites émanant du Comité patronal/syndical dûment mandaté, en ce qui a trait aux dispositions à prendre à l'égard de la santé/sécurité, propreté et aisance des lieux de travail, et en conformité des lois existantes.

10.04: Ce comité tiendra des assemblées aussi souvent que nécessaire et à chaque assemblée un membre agira comme secrétaire et transmettra un procès-verbal écrit à chaque membre du comité avant la séance subséquente.

10.05: Le comité de sécurité sera informé de tous les accidents et il pourra faire enquête sur la nature et les causes de ces accidents. Tout accident devra lui être rapporté sans délai, au plus tard dans les vingt quatre (24) heures et il devra faire enquête promptement.

10.06:A) Un employé blessé au travail qui ne peut compléter sa période de travail reçoit sa rémunération régulière pour cette journée. Si celà survient en période de temps supplémentaire, le temps supplémentaire effectivement travaillé sera payé, l'employé aura droit à un minimum de trois (3) heures payées.

B) Dans le cas où un employé accidenté durant son travail et nécessitant les soins d'un médecin après son retour au travail, le temps ainsi perdu sera calculé comme étant du temps fait et payé en conséquence, en autant que le dit employé présente à l'employeur une attestation lorsqu'il doit recevoir des traitements, suite à cet accident de travail, et dans ce cas, le maximum payable sera de trois (3) heures au taux régulier à chaque occasion et le maximum total pour la même cause ne pourra excéder l'équivalent en heures d'une journée régulière de travail: (maximum huit(8) heures).

10.07: Ce n'est pas le but des dispositions qui précèdent de rendre la compagnie entièrement responsable de ces gains perdus et de ces frais de transport qui sont indemnisés par la Commission des Accidents de Travail, la compagnie ne payant que la différence impayée par la C.S.S.T.

10.08: La compagnie continuera d'assister un employé accidenté dans la rédaction du "rapport d'accident et de réclamation" (SS-1) ou (S-1) de la Commission des Accidents de Travail. Une copie non signée de cette formule sera remise à l'employé quand il en fait la demande pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) heures, afin d'en discuter, s'il le désire, avec le représentant syndical. Si l'employé signe cette formule, il pourra demander d'en recevoir une copie.

10.09:A) Chaque salarié de chaque département pourra à sa discrétion au moins une fois l'an passer un examen médical; de plus, s'il le juge à propos, le comité de sécurité pourra recommander à l'employeur de faire subir un axamen médical à tout salarié en tout temps de l'année; dans chacune des circonstances, cet examen médical sera au frais de l'employeur.

B) Le salarié qui désire passer un examen médical devra au préalable en aviser le comité de sécurité à défaut de quoi les frais seront les siens.

C) Le choix du médecin pour cette fin, sera à la discrétion du comité.

D) Chaque salarié devra fournir au comité le rapport de son examen médical en deux copies.

10.10:A) Aucun employé ne perdra son emploi advenant que le résultat de l'examen médical s'avèrait positif dans le sens d'indice sérieux de maladie éventuelle, toutefois, à la discrétion du comité de sécurité, on pourra suggérer, voire même demander à cet employé de se recycler dans une autre branche du métier, et ce sans diminution , ni augmentation de salaire jusqu'à ce que le salarié de cette classification ait atteint son niveau, par la suite, il suit les taux de sa nouvelle classification.

B) Si la nouvelle tâche occupée par le salarié n'est pas assujettie à la présente convention, le salaire de cette nouvelle tâche sera établi par entente des parties et à défaut par arbitrage.

ARTICLE 11: CONDITIONS GENERALES:

11.01 TRAVAIL AUX ATELIERS DE PRODUCTION:

A) Un employé en charge d'équipement aura le loisir d'exiger l'aide d'un manutenteur pour tout déplacement de poids excédant environ cinquante (50) livres.De plus, l'employeur mettra à la disposition des employés un "lift truc", pour

les nécessités de la production lorsque la condition physique des locaux le permettra.

B) Aucun employé ne doit opérer de l'équipement sans qu'une personne soit présente dans le département ou à portée de sa voix. En l'absence d'une autre personne, un employé ne sera pas tenu obligatoirement de travailler seul, en conséquence, cet employé ne pourra pas dans les circonstances être l'objet de mesure disciplinaire quelconque, mais ne sera pas payé.

Cependant si un employé se présente au travail et qu'il ne peut travailler puisqu'il n'y a personne d'autre dans le département où à portée de sa voix, pour une raison qui est due au défaut d'avis de la compagnie, dans ce cas, l'employé recevra l'équivalent de trois (3) heures de salaire au temps applicable.

C) Aucun employé ne travaillera sur plus d'une machine à la fois.

11.02: : TRAVAIL DE GREVE:

A) L'employeur ne prendra aucune mesure disciplinaire contre un employé en raison de son refus de traverser une ligne de piquetage établie par quelque syndicat que ce soit sur des propriétés autres que des propriétés de la compagnie.

B) Dans le cas où les employés sont dans l'impossibilité d'entrer au travail à cause d'une ligne de piquetage, ils devront se présenter sur appel de l'employeur et/ou délégué d'atelier; et pour ce jour, ils seront rémunérés à compter de leur entrée au travail.

C) L'employeur consent qu'il n'assistera pas à la production d'un employeur impliqué dans une grève ou Lock-Out, dans lesquels les membres du Syndicat International des Arts Graphiques sont impliqués, en obligeant un employé régi par cette convention à manipuler un travail provenant directement ou indirectement de celui-là, en autant que préalablement le Syndicat International des Arts Graphiques ait avisé par écrit l'employeur d'une grève ou Lock-Out existant ailleurs.

D) Le Syndicat se réserve le droit d'exiger de l'employeur de ne pas rendre des services de production à un employeur impliqué dans une grève ou Lock-Out dans lesquels le Syndicat International des Arts Graphiques est impliqué ou est en période de maraudage.

E) L'employeur ne prendra aucune mesure disciplinaire contre un employé en raison de son refus d'exécuter du travail normalement fait par une autre imprimerie ou journal dont les employés sont en grève ou subissent un Lock-Out où les membres du S.I.A.G. sont impliqués ou en période de maraudage.

11.03: TRAVAIL POUR UN AUTRE EMPLOYEUR:

A) Aucun employé ne pourra faire pour un autre employeur le même travail qu'il exécute normalement chez son employeur immédiat, sans y avoir obtenu l'autorisation au préalable, sauf dans le cas où un employé est en période de sans emploi.

11.04: TRAVAIL A DOMICILE:

A) Tout travail à domicile est interdit. L'employeur n'aura le droit de donner à qui que ce soit du travail à être exécuté à la maison et aucun salarié ne peut accepter un tel travail.

11.05: GENERALITES & PROPRETE DE L'ATELIER:

A) L'employeur maintiendra propre, bien ventillé et en bonnes conditions sanitaires, les ateliers et tous les autres locaux à la disposition des employés. Les lois et règlements municipaux concernant la santé publique devront être observés.

B) Les employés devront faire preuve d'application et de diligence à cet é - gard lorsqu'il auront accès à ces lieux.

C) L'employeur réservera une période déterminée chaque semaine dans chaque département pour le nettoyage.

D) Pour fin d'application de la présente convention, toutes les conditions stipulées s'appliquent également à chaque équipe de travail.

E) Les contremaîtres peuvent faire du travail de production au même titre que les autres employés sauf autrement prévu à l'annexe C.

F) L'employeur devra maintenir les ateliers de production à une température acceptable, soit un minimum de 65 degré F. et un maximum d'environ 80 degré F. ; en dehors de ces températures, un employé qui refuse d'exécuter son travail ne pourra faire l'objet de mesures disciplinaires et de plus il recevra son plein salaire tout comme s'il avait effectivement travaillé. Toutefois, avant de refuser de travailler les parties devront se rencontrer pour tenter d'y remédier immédiatement.

G) APPEL TELEPHONIQUE :

Au délégué d'atelier, recevant un appel du bureau du Syndicat, l'employeur en tout temps autorise le délégué à prendre la communication immédiatement.

Employé régulier, tout appel provenant de la famille directe de l'employé, l'employeur autorise l'employé à prendre la communication immédiatement.

Employé régulier, tout appel provenant de sources étrangères à la famille de l'employé, le bureau prend le message et le transmet à l'employé concerné au début de la période de repos, ou avant le départ de l'employé si cet appel survient après cette période de repos.

11.06: SOUS-CONTRATS:

A) Tout travail ou service exécuté ou à être exécuté par l'employeur étant sous la juridiction des fonctions assujettis à l'accréditation syndicale ne peut être donné à contrat ou sous-contrat en partie ou er entier à une compagnie, à un contracteur individuel, ou à tout entrepreneur à moins que l'employeur ne possède l'équipement nécessaire à cet effet, ou à moins que les exigences du contrat soient telles que l'employeur soit dans l'impossibilité de compléter à temps l'exécution des travaux. Ces contrats ne seront pas donnés à cause de mise à pied et n'auront pas pour effet d'entraîner des mises à pied.

B) Si l'employeur ne possède pas l'équipement nécessaire, il doit si possible accorder le travail à faire à un autre employeur qui détient ou détiendra une convention collective de travail avec le Syndicat International des Arts Graphiques.

11.07: TRAVAIL A LA PIECE:

Aucun travail à la pièce ou système de boni ne peut être mis en vigueur pour tout travail effectué par un employé régi par cette convention.

11.08: PROGRAMME DE FORMATION ET EDUCATION:

Programme d'apprentissage de l'Institut Canadien des Arts Graphiques:

Il est convenu que l'employeur versera à un fonds en fidéicommis une somme hebdomadaire pour chaque employé lithographique, en vue d'établir et de poursuivre un Programme d'Education et d'Apprentissage.

Le montant des contributions que l'employeur doit faire est de 1.00$ par employé lithographe permanent, par semaine depuis le 1er janvier 1980.

Les apprentis de l'employeur couvert par cette convention doivent suivre les cours dispensés par l'Institut Canadien des Arts Graphiques, en accord avec les règlements établis par le bureau Local de direction composé d'employeurs et de membres du Syndicat. Les heures de cours ne sont pas considérés comme des heures de travail.

Les versements à effectuer en vertu de cet article, seront dus et payables le dixième jour de chaque mois, pour le mois précédent.

La procédure de grief sera invoqué à l'égard de l'employeur, s'il néglige de se conformer à cette obligation durant plus de soixante (60) jours.

Pour fin de paiement les employés assujettis sont ceux apparaissant à la liste d'ancienneté du département 1 et 2.

11.09: A) Si à la suite d'un accident de travail ou de maladie industrielle, un salarié doit recevoir une indemnité hebdomadaire de la Commission des Accidents du Travail, l'employeur avancera hebdomadairement à ce salarié l'équivalent de cette indemnité à recevoir et ce, pour une période de quatre (4) semaines, ou jusqu'au premier versement de la C.S.S.T. Dès le paiement de l'indemnité par la C.S.S.T., le salarié rembourse l'employeur des avances faites. A défaut par le salarié de rembourser ainsi l'employeur dans les cinq (5) jours de la réception par lui de l'indemnité payée par la C.S.S.T., l'employeur se rembourse à même les bénéfices accumulés par le salarié pour maladie, vacances ou jours de congé.

11.10: Le talon de chèque de paie doit indiquer les informations suivantes:

1) le nom de l'employeur
2) les noms et prénoms du salarié
3) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement.
4) le nombre d'heures normales
5) le nombre d'heures majorées de 50%, 100%, 200%
6) le taux horaire de salaire
7) la nature et le montant des retenues faites
8) le montant du salaire brut
9) le montant du salaire net
10) le montant du salaire brut accumulé de semaine en semaine depuis le 1er janvier de l'an en cours.

11.11: Aucun salarié ne peut être reclassifié à l'intérieur de l'unité de négociation sans entente écrite des parties aux présentes.

ARTICLE 12: SEPARIBILITE:

Advenant le cas où une partie de la présente convention était contraire ou non conforme à une loi provinciale ou fédérale ou à un amendement quelconque à telle loi, cette partie de la convention sera sans effet dans la mesure où

elle n'est pas ainsi conforme à telle loi et restera en vigueur quant au reste. Si telle loi ou tel amendement était retiré ou changé, l'article de la présente convention ainsi affecté par telle loi retrouvera sa vigueur originale.

ARTICLE 13: SEMAINES - HEURES DE TRAVAIL:

13.01: La semaine régulière de travail est de cinq (5) jours du lundi au vendredi inclusivement et elle est constituée comme suit avec horaire réduit le vendredi.

A) TOUTES LES EQUIPES: du 22 Juin 1981 au 31 mars 1982:
38 heures, réparties en 4 premiers jours de 8 heures
Soit de jour: de 8 hres à 17 hres.
et le vendredi de 8 @ 15 hre, dans ce dernier cas la période de repos de quinze (15) minutes est allouée à 14.45

* Soit de soir: de 23.30 heure @ 8.00 le dimanche soir *(L'horaire peut également être réparti du Lundi soir au Vendredi pm.inclus).
(comprenant ½ heure pour le repas)
du lundi au mercredi inclus de 17 hre @ 1.30
et le jeudi de 17 hre @ 23 heure.
La période de repas d'une demie (½) heure est compensée par les deux périodes de repos de 15 minutes non prises sur ce dernier horaire.

B) TOUTES LES EQUIPES: du 1er avril 1982 au 31 mars 1984:
trente-sept et demie (37.5), réparties pour l'équipe de jour en quatre (4) premiers jours de 8:00 hres @ 17:00 hres
(entre 12:00 hres et 13:00 hres, période de repas sans paye) et le dernier jour de 8:00 hres @ 13:30 hres, unepause café de quinze minutes à 10:00 hres et une pause café de quinze minutes (15) à 12:00 hres.

POUR L'EQUIPE DE SOIR:

Le même horaire que prévu à l'article A ci-dessus avec ½ heure en moins soit au début ou à la fin de la semaine de travail.

C) Au renouvellement de la convention, la semaine de travail sera réduite à trente-sept (37) heures; l'application sera alors convenu.

D) Les employés travaillant sur l'équipe de soir ou de nuit, débuteront l'horaire de la semaine le dimanche soir à 23.00 heure ou plus, dans ce cas, la dernière journée de l'horaire de la semaine sera le jeudi, le vendredi sera considéré comme le samedi pour cette équipe, l'excédant de la semaine normale de travail sera considéré comme congé hebdomadaire.

13.02: Les heures quotidiennes sont uniformes chaque jour de la semaine sauf autrement convenues et sont effectuées consécutivement à l'exclusion de la période des repas, entre les heures convenues:

Pour le cas où l'employeur établirait des équipes supplémentaires, soit de soir, de chevauchement et de nuit, dans un département de l'entreprise, les parties pourront convenir de modifier les horaires de travail à l'intérieur de chaque département.

L'équipe de chevauchement, s'il y a lieu, sera établie d'entente des parties soit sur jour-soir ou soir-nuit.

En tout temps, les parties pourront se rencontrer et convenir de modifier les horaires de travail.

13.03: PERIODE DE REPAS & DE REPOS:

A) Un intervalle régulier et uniforme de pas moins d'une demi-heure ni plus d'une heure sera accordée pour les repas à chaque équipe et sera fixé entre la troisième et cinquième heure de travail. En aucun cas, cette période ne sera considérée comme du temps appartenant à l'employeur. Tout travail exécuté pendant cette période sera du temps supplémentaire et rémunéré comme tel.

B) Si la production doit être continue, les parties peuvent convenir d'établir deux (2) périodes de repas dans un même département.

C) Chaque employé a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-période de travail, applicable également en temps supplémentaire.

13.04: PAYE DE PRESENCE:

A) Un employé qui se présente pour effectuer sa période normale de travail, doit recevoir son salaire régulier pour toute la période prévue, sauf s'il se présente en retard, quitte son travail, ou congédié pour cause et seulement le temps ainsi perdu serait déduit de son salaire régulier.

B) Un employé se présentant au travail à l'heure où son équipe régulière doit normalement prendre la relève, et qui n'a pas préalablement été avisé (re: application clause 13.5) qu'il ne pourra effectuer son travail habituel recevra la paye 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 confier d'autres tâches disponibles.

13.05: CHANGEMENT D'EQUIPE:

Advenant le cas où l'employeur doit changer un employé d'équipe, il est alors tenu de donner à cet employé un avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures tout en lui garantissant au moins cinq (5) périodes de travail dans la semaine. Pour les employés sur l'équipe de nuit, demandé à être transféré pour le lundi suivant, ils devront en être avisés au plus tard le jeudi précédent. Un employé ne peut être transféré plus d'une fois dans la même période hebdomadaire, sauf avec son consentement.

13.06: FORCES MAJEURES:

A) Forces Majeures: Sauf dans le cas de force majeures (feu, ouragan, tremblement de terre) qui causeraient un arrêt obligatoire, l'employeur devra donner un avis d'une (1) heure (confirmé au délégué d'atelier) avant le début de son équipe régulière, à un employé qui ne pourra effectuer son travail habituel, à défaut de quoi l'employé recevra sa rémunération pour cette journée tout comme s'il avait effectivement travaillé (incluant le temps travaillé, s'il y a lieu). Dans ces cas précités, si l'arrêt de travail excède un jour ouvrable les employés sont en absence autorisée sans rémunération, l'employeur devra les rappeler dès que possible; toutefois, les employés auront le loisir de demander à être payé à même les jours fériés et/ou de vacances pour l'équivalent des jours auxquels ils ont droit.

B) Sauf dans le cas ci-dessus, l'employeur devra donner un avis de une (1) heure, (confirmé au délégué) avant le début de son équipe régulière, à un employé qui ne pourra effectuer son travail habituel.

Il est entendu que cet article ne s'applique pas à un arrêt de travail pour manque de production.

C) Une panne d'électricité pour une durée n'excédant pas vingt-quatre (24) heures, un bris de machines ou d'aqueduc ou de chauffage pour quelque durée que ce soit, ne constitue pas des cas de forces majeures, dans tels cas, l'em - ployé maintient son emploi, mais toutefois, l'employeur peut l'attitrer à une autre fonction temporaire, à défaut de quoi, l'employé sera rémunéré tout comme s'il avait effectivement travaillé. Toutefois, dans le cas de panne d'électricité excédant vingt-quatre (24) heures, la période de travail régulière de l'employé pour ce jour est garantie et l'avis d'une (1) heure prévue à 13.06 A) ci-dessus ne s'applique pas.

13.07: GENERALITES:

A) Nonobstant les autres dispositions du présent article, un employé qui tra - vaille après minuit a droit à un délai de huit (8) heures avant son retour au travail. La période de travail ainsi retranchée de la journée régulière de l'employé concerné lui sera déduite à son taux régulier, le même principe s'applique pour les employés attitrés aux équipes de soir ou de nuit.

B) Les cinq (5) dernières minutes de chaque demi-période de travail seront prises à la discrétion de chaque employé, afin qu'il puisse se nettoyer les mains et se changer avant l'heure normale du départ, en autant que celà ne dérange d'aucune façon le service normal de production.

ARTICLE 14: TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

14.01: Le temps supplémentaire rendu nécessaire par les exigences de la production sera permis lorsque nécessaire, mais le refus d'un ou de plusieurs employés de travailler en temps supplémentaire ne sera pas considéré comme une violation du contrat et aucune mesure disciplinaire ne sera imposée par suite d'un tel refus.

14.02: PROCEDURES:

A) Avant l'horaire normal de travail le temps supplémentaire sera effectué de façon équitable par les employés permanents réguliers désireux de le faire, en procédant par priorité.

B) Le travail en temps supplémentaire est d'abord offert à l'employé qui a appareillé la machine pour le travail à exécuter, par la suite le travail doit être offert à l'employé qui a été affecté à la machine ou à l'opération le plus longtemps dans la même période de travail, et ce de même pour le travail subséquent en temps supplémentaire sur le même travail, même machine ou opération.

C) En cas de refus, ou dans tout autre circonstance, le travail en temps supplémentaire sera partagé équitablement par ordre de priorité parmi les employé désireux et capables de l'exécuter, et par la suite seulement si nécessaire ce travail sera offert aux employés des autres départements de reproduction.

Toutefois, un employé qui refuse durant la semaine de faire du temps supplémentaire ne peut invoquer sa priorité pour du travail en temps supplémentaire durant la fin de semaine.

14.03: PAYE DE TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

A) Du lundi au vendredi inclusivement l'employé sera payé une fois et demi (1½) son taux de salaire régulier pour chacune des trois (3) premières heures travaillées en plus de la cédule quotidienne.

B) Pour toute heure additionnelle travaillée en plus destrois (3) premières heures supplémentaires à taux et demi de la cédule quotidienne du lundi au vendredi inclusivement (équipe de jour et de nuit) l'employé recevra deux (2) fois son taux de salaire horaire.

C) Pour tout travail exécuté le samedi, l'employé recevra deux (2) fois son taux de salaire horaire et on lui garantira un minimum de trois (3) heures de travail.

Cet alinéa s'applique également le vendredi pour l'équipe de soir et/ou de nuit dont l'horaire hebdomadaire débute le dimanche soir à lundi matin.

D) Pour tout travail exécuté le dimanche, l'employé recevra trois (3) fois son taux de salaire horaire et on lui garantira un minimum de trois (3) heures de travail.

Pour fin d'application, le samedi et le dimanche compteront les heures suivantes:

POUR TOUTES LES EQUIPES: Tout travail exécuté en temps supplémentaire entre minuit le vendredi soir et minuit le samedi soir sera du taux double, applicable sur le taux d'équipe que l'employé a reçu le jour à horaire régulier précédent.

POUR TOUTES LES EQUIPES: Tout travail exécuté en temps supplémentaire entre minuit le samedi soir et minuit le dimanche soir sera du taux triple applicable sur le taux d'équipe que l'employé a reçu sur l'horaire régulier précédent.

Il est entendu qu'il n'y aura pas de chevauchement d'équipe, sauf d'entente mutuelle des parties.

E) Pour tout travail exécuté les jours de fêtes reconnus comme jours fériés, dans la présente convention, l'employé appelé à travailler sera rémunéré à taux double avec un minimum de trois (3) heures de travail garanties; le taux prévu dans ce cas s'ajoute à la paie régulière accordée pour le jour férié.

F) Lorsqu'il y aura des mises à pied dans un département, aucun employé ne sera requis de faire du temps supplémentaire et aucun employé n'aura le droit d'en exécuter dans ce département. Sauf dans le cas de Reliure A & B en autant que l'un ne fait pas le travail de l'autre.

G) RAPPEL AU TRAVAIL:

1. Un employé qui a quitté l'atelier et qui est rappelé pour effectuer du travail supplémentaire, doit recevoir un minimum de trois (3) heures de salaire au taux double si ce travail est exécuté dans une période isolée aux heures régulières de travail du dit employé, même si cet employé a reçu un avis à cet effet durant sa période régulière de travail.

2. Le travail exécuté en rappel, mais rattaché à la période régulière de travail sera payé au taux supplémentaire tel que prévu à l'article 14.03

avec un minimum de trois (3) heures de paye.

3. Advenant qu'un employé demandé à effectuer du temps supplémentaire décide de lui-même de reporter à plus tard son temps supplémentaire, dans ce cas-là la clause de rappel n'aura pas d'application. Si un employé est rappelé mais qu'il quitte volontairement avant les trois (3) heures garanties, le taux supplémentaire alors payé s'appliquera exclusivement aux heures travaillées.

14.04: GENERALITES:

A) Tout travail exécuté avant ou après les heures régulières quotidiennes d'un employé sera considéré comme temps supplémentaire, peu importe l'heure à laquelle il aura commencé à travaillé ce jour-là.

B) Lorsqu'un employé est requis d'exécuter du travail supplémentaire soit dans les cas d'un équipe de jour, soir ou nuit, tout le temps consacré à ce travail supplémentaire de façon continue, compte pour du temps effectué pendant la journée au cours de laquelle ce travail a débuté même s'il s'étend sur deux (2) jours, sauf du samedi au dimanche en conformité avec 14.03D) ci-dessus.

C) Tout membre du Syndicat occupant une fonction d'assistant-contremaître, qui travaille à l'une quelconque des branches du métier, avant ou après sa période régulière de travail de jour, soir ou nuit, devra être payé au taux de temps supplémentaire tel que stipulé ci-dessus.

D) Si un employé est appelé à travailler deux (2) période complètes de travail dans une même journée, les heures travaillées sur cette deuxième période de travail seront payées au taux double.

ARTICLE 15: JOURS FERIES ET CONGES MOBILES:

15.01 A chaque année civile, chaque jour de congés fériés fixes et mobiles prévus sont garantis et chômés; ils sont payés par l'employeur au taux en vigueur au moment où ils sont pris.

A) Les jours fériés fixes et chaque jour de congés fériés, équivaut en heures au nombre d'heures équivalent que l'employé aurait fait ce jour s'il ne s'était pas absenté.

A compter du 1er Janvier 1981:
Neuf (9) jours fériés fixes:

1. Veille ou lendemain du Jour de l'An,
2. Jour de l'An,
3. Lundi de Pâques,
4. St-Jean-Baptiste,
5. Fête du Canada,
6. Fête du Travail,
7. Veille de Noël,
8. Noël,
9. Lendemain de Noël,

A compter du 1er Janvier 1983:
Dix (10) jours fériés fixes:

1. Veille du Jour de l'An,
2. Jour de l'An,

3. Lendemain du Jour de l'An,
4. Lundi de Pâques,
5. St-Jean-Baptiste,
6. Fête du Canada,
7. Fête du Travail,
8. Veille de Noël,
9. Noël,
10. Lendemain de Noël,

Il est convenu d'établir au plus tard le 1er décembre de l'année qui précède la liste de jours chômés, pour les fêtes prévues à 15.01; de plus pour transférer un jour de fête, l'approbation de 75% des employés de l'atelier est requise sur le ou les options de changement.

Nononbstant les prévisions ci-dessus, si un jour de fête précité à 15.01 survient et/ou est transféré le vendredi, lorsqu'un horaire réduit est en vigueur, les heures ouvrables du vendredi seront transposées le jeudi précédent tout en n'affectant pas la paye normale pour cette semaine. Il en est de même si la veille d'une fête transposée le jeudi est fériée: l'horaire est transposé au mercredi.

Pour un employé en période d'essai ou temporaire, il a droit aux congés chômés et payés qui surviennent durant son emploi et en plus, il a droit à un congé mobile par période de trois (3) mois en 1981, et à un congé mobile par période de deux et demi (2.5) mois à compter du 1er janvier 1982.

Si l'une des fêtes mentionnées au paragraphe 15.01 A) précédent survient pendant le congé hebdomadaire, les parties s'entendront pour fixer le jour férié soit au vendredi précédent ou au lundi suivant; en cas de mésentente, le jour férié sera alors pris à la date choisie par la partie syndicale et advenant une seconde mésentente au cours de la convention,le choix reviendra alors à la partie patronaleet ainsi de suite, à tour de rôle, et/ou le jour indiqué dans toute proclamation des autorités fédérale, provinciale ou municipale, reportant cette fête à une autre date, les parties conviennent que les fêtes fixes peuvent être transférables d'un accord commun des parties et déterminées avant le 30 novembre pour l'année suivante.

Un employé a droit, pour chaque jour de fête chômé, d'être payé au montant égal de son salaire horaire régulier pour une journée normale de travail pourvu qu'il ait travaillé le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant cette fête. Les employés absents pour cause d'accident, maladie, mise à pied n'entraînant pas la perte d'ancienneté, ou absence permise, recevront la rémunération pour le jour de fête. Cette rémunération leur est versée à l'occasion de leur première paye suivant leur retour au travail.

B) HEURES POUR JOUR DE FETE:

Un jour de fête comprend les heures suivantes:

1. Equipe de jour: 7.00 heure a.m., le matin de la fête jusqu'à 7.00 heure a.m., le lendemain de la fête.

2. Equipe de soir/nuit ou chevauchement: la célébration des vingt-quatre (24) heures de jour férié seront tel qu'entendu par le consentement des parties aux présentes.

3. Un employé recevant une indemnité en vertu des dispositions de la loi des accidents de travail, recoit la différence entre son salaire régulier pour

ce jour de fête et la compensation reçue en vertu de cette loi. Le même principe s'applique dans le cas de maladie.

4. Si un jour férié survient pendant la période des vacances, l'employé a droit à une (1) journée additionnelle de vacances qui pourra être prise avant ou consécutivement à sa période de vacances à sa discrétion en autant qu'il en avise son supérieur immédiat, en présence du délégué d'atelier ou de son assistant.

15.02 CONGE MOBILES:

A) A compter du 1er Janvier 1981, tous les employés permanents ont droit à quatre (4) jours de congés mobiles, équivalent à 30.5 heures maximum total.

B) A compter du 1er Janvier 1982, tous les employés permanents ont droit à cinq (5) jours de congé mobiles, équivalent à 37.5 heures total maximum, lorsque la réduction d'heure de la semaine régulière prendra effet à 37 heures, l'équivalence des 5 congés mobiles sera maintenu à 37.5 heures.

C) APPLICATION POUR CONGES MOBILES:

Ces journées de congés mobiles peuvent être prises soit en demi-journée ou en journée complète; au plus tard le 1er * de chaque année * MARS, l'employeur avisera le Syndicat de son intention de fermer ou non les ateliers de production pour la période des fêtes, soit du 24 décembre au 3 janvier suivant. Les parties devront alors convenir de la manière à compenser les jours non travaillées et non fériés, soit par la prise de congés mobiles et/ou de vacances ou sans solde. A chaque congé mobile utilisé, l'employeur déduit en heure le temps équivalent utilisé.

Pour le cas où suivant entente entre les parties, l'entreprise suspendait ses opérations au cours de la période des fêtes, l'employé qui ne bénéficie plus d'aucun congé mobile à son crédit ou d'un nombre suffisant de congés mobiles et/ou crédit de vacances ne peut se prévaloir du préavis de mise à pied prévu à l'article 5.02 C de la présente convention collective.

A moins d'entente contraire des parties, les congés mobiles sont non accumulables d'année en année. Les jours ou partie de jour non pris, à la fin de l'année civile par un employé lui sont remboursés par l'employeur avant la fermeture de l'atelier pour la période des fêtes, dans ce cas, l'employé doit aviser l'employeur au moins une (1) semaine à l'avance.

Les congés mobiles sont pris à la discrétion de l'employé après avis préalable de quarante-huit(48) heures (2 jours ouvrables) à l'employeur. Pas plus de deux (2) employés à la fois dans le même département pourront prendre ces congés, à moins que les exigences de la production le permettent, s'il y a plus de deux (2) employés à la fois dans le même département qui désirent la même date, le choix se fait par ordre de priorité de façon consécutive sans en limiter la répétition.

Dans le cas de maladie et de cas exceptionnel, l'employé aura le loisir de demander à l'employeur d'être rémunéré à même ces congés mobiles. L'em - ployeur ne peut refuser une telle demande. Le paiement est fait pour les heures équivalentes de l'absence ou en journée complète.

ARTICLE 16 VACANCES:

16.01 A) Tous les employés régis par la présente convention auront droit à des périodes de vacances annuelles avec paye en conformité avec les années d'ancienneté qu'ils auront au 1er Janvier de chaque année leurs donnant droit au crédit et paye tel qu'établis ci-dessous.

B) CREDIT ET PAYE DE VACANCES:

Moins de 1 an de service: 1 jour par mois max. 10 jours ouvrables.

L'employé a droit comme rénumération de vacances à 4% du salaire total qu'il a gagné depuis sa date d'embauche jusqu'au 31 décembre de l'année qui précède la prise des vacances.

Plus d'un an de service au 1er janvier 1981 et par la suite:

La paie de vacances est établie en tenant compte du salaire horaire de chaque employé et chaque employé a droit de recevoir avant son départ sa paie régulière à son taux régulier pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit en vertu du tableau ci-dessous, au moment où les vacances sont prises. A la paie régulière des vacances, s'ajoute un paiement additionnel calculé à raison de ¼ de 1% des salaires payés à chaque employé pour la période du 1er janvier au 31 décembre qui précède la prise de vacance selon le maximum établi au tableau ci-dessous.

ANCIENNETE		CREDIT	REMUNERATION ADDITIONNELLE EN % 81 - 82 - 83		
1 an & plus, moins de	2 ans	2 sem	¼%	¼%	¼%
2 ans & plus, moins de	3 ans	2 sem	½%	½%	½%
3 ans & plus, moins de	4 ans	3 sem	3/4%	3/4%	3/4%
4 ans & plus, moins de	5 ans	3 sem	1%	1%	1%
5 ans & plus, moins de	6 ans	3 sem	1¼%	1¼%	1¼%
6 ans & plus, moins de	7 ans	3 sem	1½%	1½%	1½%
7 ans & plus, moins de	8 ans	3 sem	13/4%	13/4%	13/4%
8 ans & plus, moins de	9 ans	3 sem	13/4%	13/4%	2%
9 ans & plus, moins de	16 ans	4 sem	13/4%	13/4%	2%
16 ans & plus		5 sem	13/4%	13/4%	2%

16.02 Si un employé quitte son emploi, il a droit à tous ses crédits de vacances (annuelles) accumulés, y comprisles vacances qui n'ont pas encore été prises et il sera payé un montant équivalent par rapport à son crédit accumulé et non payé au moment du départ en conformité avec la rémunération prévue à 16.01 A) ci-dessus.

16.03 L'article 15.01 B)-4 s'applique quand un employé est en vacances.

16.04 Tout employé doit recevoir sa rémunération de vacances, avant son départ en vacances, soit au plus tard le jeudi midi en même temps que la paye régulière, une semaine avant l'employeur fournit la liste de paye de vacance au Syndicat.

16.05 PROCEDURES:

A) Pour les deux (2) premières semaines de vacances, l'atelier fermant au complet pour une période de quinze (15) jours consécutifs, cette période sera

cédulée entre le 1er juillet et le 8 août.

B) Pour les semaines supplémentaires à ceux prévues à A) ci-dessus, elles seront prises à la discrétion de l'employé avec un avis préalable de trente (30) jours au directeur de production, ou toute autre période convenue entre l'employé et en autant que le Syndicat en soit avisé.

Deux (2) employés dans un même département (mais pas plus de 50% des em - ployés d'une même classification du département) pourront prendre une ou des semaines consécutives à celles fermées en autant que chaque autre employé ait le choix par ordre de priorité de prendre au moins ses trois (3) premières semaines.

C) Les employés peuvent choisir la date de leurs semaines supplémentaires aux deux premières semaines de vacances, suivant l'ordre de priorité.

D) Tout employé doit prendre ses vacances pendant l'année où elles sont dûes; c'est-à-dire, entre le 1er janvier au 31 décembre de l'année en cours. Les vacances ne peuvent pas être accumulées d'une année à l'autre. En aucun cas les vacances ne seront prises autrement qu'en semaine complète.

E) La cédule des vacances annuelles devra être préparée et affichée pour le 1er décembre de l'année précédente, une copie remise au bureau du Syndicat au même délai. Tout changement apporté devra être fait du consentement des parties. Après cette date, ceux qui désirent changer leurs semaines de vacances, ne pourront se prévaloir de leur droit de priorité.

F) Les jours de vacances commenceront le jour suivant celui où l'employé a terminé sa période hebdomadaire de travail, à moins d'une entente contraire entre le Syndicat et l'employeur.

G) En aucune circonstance l'employeur ne pourra rappeler au travail un employé en vacances; sauf du consentement mutuel contraire des parties aux présentes et dans ce cas, l'employé ainsi rappelé sera rémunéré au taux double pour toute la période sous rappel avec un minimum d'un jour. L'employé maintiendra ses journées de vacances ainsi travaillées et pourra les reprendre à un autre moment à sa discrétion.

VOIR ANNEXE F

POUR LES CREDITS DE VACANCES ACCUMULEES
PAR ANNEE DE CONVENTION

ET LA PAYE DE POURCENTAGE.

ARTICLE 17 ASSURANCE COLLECTIVE

17.01 Sauf pour l'indemnité hebdomadaire, les bénéfices prévus à la police d'assurance-groupe demeurent les mêmes pour la durée de la convention collective, et la contribution de l'employeur est de 75% du coût mensuel de la prime établie pour 1981 à 18.27$ pour les célibataires et à 26.63$ (22.06.81) pour les employés avec dépendants, les employés payant l'autre 25%, qui sera déduit hebdomadairement de leur paye régulière.

La prime ci-dessus établie pour les mêmes bénéfices sera modifiée comme suit aux dates mentionnées:

	Célibataires	Marié/dépendant
Au 1er Janvier 1982 :	19.01$	29.04$
Au 1er Janvier 1983 :	20.60	31.97
Au 1er Janvier 1984 :	22.28	35.23

et payée sur la même base de 75% du coût mensuel par l'employeur et 25% du coût mensuel par les salariés, déductions devant être faites hebdomadairement de leur paye régulière.

Il est convenu entre les parties que la quote part payé par le salarié dans le plan d'assurance-groupe, acquitte en totalité la portion de la prime couvrant l'indemnité hebdomadaire. Si les primes devaient excéder les taux ci-dessus, les employés en assumeraient les coûts excédents, sauf si l'augmentation est dûe à la hausse de l'indemnité hebdomadaire, cette indemnité devant être maintenue au moins à l'équivalent de celle prévue par la loi de l'assurance-chômage. Lorsque l'ajustement est fait la prime est additionnée à celle prévue ci-dessus et défrayée dans la même proportion.

17.02 Ce programme est entièrement indépendant des responsabilités des parties envers le régime d'assurance-maladie du Québec (RAMQ)

17.03 Le plan étant transférable, pour un membre du Syndicat qui a ce bénéfice d'assurance collective et qui entre à l'emploi de la compagnie, l'employeur s'engage à continuer le paiement de la prime dès son embauchage.

17.04 L'employeur doit remettre les sommes ainsi perçues à la compagnie d'assurance de même qu'un rapport de prélèvement au trésorier du Syndicat dans les dix (10) premiers jours qui suivent la fin du mois. Si l'employeur fait défaut d'effectuer ce rapport et paiement dans cette période suite à un préavis de dix (10) jours, qui pourra lui être envoyé avant le dix (10) du mois, il devra assumer le coût de toute procédure légale, de cour et/ou autre coût survenu pour la collection des sommes ainsi dûes.

17.05 La partie syndicale renonce à toute ristourne ou réduction de taux que peut accordé la C.A.C.

ARTICLE 18 CONGES SOCIAUX:

18.01 Tout employé permanent peut bénéficier de congés avec solde:

A) Lors du décès du conjoint incluant conjoint en droit commun ou d'un enfant agé d'au moins un an, cinq (5) jours ouvrables.

B) Lors du décès du père, de la mère de l'employé:

* Congé avec solde de quatre (4) jours consécutifs;

Dand le cas de décès du frère ou de la soeur dudit employé: *congé avec solde de trois (3) jours consécutifs.

* Seul les jours ouvrables sont payés.

C) Lors du décès du beau-père, belle-mère, beau-frère ou belle-soeur du dit employé: congé avec solde d'un (1) jour, soit le jour des funérailles.

D) Une demi-journée pour les funérailles d'un compagnon de travail sera accordée au représentant d'atelier du département concerné.

E) A l'exception du paragraphe A) ci-dessus, seul les jours ouvrables survenus entre le décès et les funérailles sont payés.

F) Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ et la compensation payée est équivalente au taux perdu à son taux de salaire régulier.

G) Le présent article (18.01) n'aura pas d'application si les faits donnant droit à ces congés surviennent pendant une période de vacances ou maladie.

18.02: L'employé doit fournir un certificat de décès si l'employeur le lui demande.

18.03: NAISSANCE:

Lors de la naissance d'un enfant du dit employé, ce dernier a droit de s'absenter sans perte de salaire pour une journée, ou à son choix deux (2) demi-journée avant et/ou après la naissance de son enfant et ce dans les dix (10) jours entourant la naissance.

18.04: JURE:

Tout employé requis de s'absenter de son travail pour servir comme juré ou témoin recevra la différence entre sa rémunération comme juré ou témoin et son salaire régulier; dès réception d'un avis de la cour à cet effet, l'employé concerné devra en aviser aussitôt son employeur.

18.05: MATERNITE:

L'employé qui doit s'absenter du travail pour cause de maternité maintiendra son ancienneté et reprendra sa place dès son retour au travail tel qu'au moment du départ. Cette période d'absence ne pourra toutefois pas excéder vingt (20) semaines, sauf sur recommandation du médecin traitant qui fixerait un autre délai. L'employeur est tenu de reprendre à son emploi toute employée qui doit s'absenter pour cause de materniré.

ARTICLE 19: TAUX DE SALAIRES & MODALITES:

19.01: JOUR DE PAYE:

A) Les salaires sont payés le jeudi avant-midi de chaque semaine en argent ou par chèque, pour les employés de jour, et le mercredi soir pour les employés de soir et de nuit. Si cette journée survient un jour férié, les salaires sont payés la veille. Si sur la paye hebdomadaire d'un employé, il y a une erreur de plus de cinq dollars (5.00$) celle-ci sera corrigée le jour même.

B) Chaque paye de vacances hebdomadaire sera calculée séparément.

19.02: PRIMES D'EQUIPE DE TRAVAIL:

A) Un employé travaillant sur l'équipe de soir a droit à une prime additionnelle de quinze pour cent (15%) sur le taux horaire régulier de jour pour la même classification.

B) Un employé travaillant sur l'équipe de nuit ou chevauchement a droit à une prime additionnelle de vingt pour cent (20%) sur le taux horaire régulier de jour pour la même classification.

C) Dans le calcul de la paye de vacances, jours fériés, congés sociaux et du temps supplémentaire, cette prime à laquelle l'employé a droit demeure intégrée formant ainsi son taux de base.

D) Le travail exécuté pendant les heures de jour sera payé au taux de jour. Le travail exécuté pendant les heures de soir/nuit sera payé au taux de soir/nuit. Nonobstant les dispositions ci-dessus, et si un employé est appelé à travailler temporairement sur une autre équipe, pour remplacer un autre employé qui est absent du travail, il maintiendra et/ou recevra le taux le plus élevé, s'il est assigné sur cette équipe pour une période de cinq (5) jours consécutifs ou moins. S'il n'a pas été avisé lors du remplacement de la durée d'un tel remplacement et que la période excède cinq (5) jours consécutifs, dans ce cas, l'employeur paiera le taux le plus élevé pour toute la durée du remplacement.

Pour le cas où l'employé aura été avisé lors du remplacement de la durée de tel remplacement et qu'elle excède cinq (5) jours consécutifs, dans ce cas, l'employé sera payé au taux régulier prévu pour telle équipe.

19.03: MAINTIEN DES TAUX DE SALAIRES DE CLASSIFICATION:

A) Chaque employé sera classé dans sa spécialité tel qu'énuméré dans cette convention collective, ex: pressier deux (2) couleurs - 30" VS pressier une (1) couleur de 36" ou moins, relieur, offsettiste, etc...

B) Un employé requis d'effectuer un travail rémunéré à un taux plus élevé que son taux régulier a droit au taux le plus élevé, en autant que cet employé soit attitré en permanence (du consentement des parties) à la classification qui requiert un taux plus élevé. Cependant, un employé effectuant un travail moins bien rémunéré que son travail régulier continue de recevoir son taux régulier.

19.04: RESTRICTION SALARIALE:

Advenant qu'une loi ou autres dispositions gouvernementales affectent les conditions (taux) prévues aux présentes en ce qui a trait au salaire (gel des salaires) le Syndicat se réserve le droit en vertu de l'article 95 du Code du Travail du Québec, de réouvrir les négociations concernant cet article de la présente convention collective et ce dès qu'il pourra ce faire.

19.05: PRIMES DE CONTREMAITRES & ASSISTANTS:

Les employés, membres de l'unité de négociation ayant été nommés contremaîtres ou assistants-contremaîtres, recevront une prime hebdomadaire de vingt-cinq (25.00$) en plus de leur taux régulier pour leur classification et sur l'équipe où ils travaillent.

19.06: RETROACTIVITES:

Tous les nouveaux taux de salaires convenus seront rétroactifs au 1er avril 1981. Ces nouveaux taux rétroactifs sont applicables à toutes les heures travaillées depuis cette date ainsi qu'ils se rattachent aux jours fériés et de vacances utilisés depuis le 1er avril 1981. Cette rétroactivité sera payée dans les quinze (15) jours de la signature de la convention. Toutes les autres clauses, à l'exception des salaires, entrent en vigueur à compter de la signature de la convention et/ou aux dates autrement convenues.

19.07: TRAVAIL EGAL - SALAIRE EGAL:

Dans le département de la reliure, les employés Reliure B pourront être attitrés au travail actuellement exécuté par les employés Reliure A, et dans ce cas, ces employés permutées à ce travail recevront le même taux de salaire que Reliure A en considération de rendement égal salaire égal.

Les employés classifiés Reliure B qui travailleront sur les plieuses de 20" et plus ainsi que les couteaux seront classifiés et payés Reliure A. (sans application dans le cas où l'employé ne fait que déservir la machine)

19.08: CALCUL DES TAUX DE SALAIRE:

A) Tout employé qui débute dans l'une ou l'autre classification prévue à la présente convention, recevra un salaire minimum de.50¢ l'heure de plus que le salaire minimum établi par le Gouvernement Provincial aux mêmes dates effectives, ou le taux de pourcentage, établi dans la charte des salaires ci-dessous, son taux étant le plus avantageux des deux pour lui.

CAS SPECIAL DES APPRENTIS:

La compagnie garanti aux employés actuellement en période d'apprentissage au 22 juin 1981 la même augmentation de salaire accordé aux compagnons de la même classification.

Cette garanti d'augmentation de salaire est offerte aux employés en période d'apprentissage qui seraient susceptibles de subir une baisse de salaire par l'application de la charte des taux d'apprentissage.

Cependant les salariés qui par application de cette clause reçoivent un salaire horaire supérieur à celui auquel ils auraient droit en vertu de la charte des taux d'apprentissage, n'ont pas droit à une majoration de taux lorsque leur apprentissage change, et ce tant et aussi longtemps que le taux auquel ils sont payés est supérieur à celui auquel ils auraient droit en vertu de la charte d'apprentissage.

B) Le calcul du taux des apprentis et margeurs se fait sur base de pourcentage (%) par rapport au taux de base du compagnon du même département et même machine

C) Pour fin d'application:

1. Apprenti offsettiste: Le pourcentage (%) est établi par rapport au taux de base compagnon offset.

2. Apprenti pressier (1C): Le pourcentage (%) est établi par rapport au taux de base du compagnon pressier - Presse 1C.

3. Apprenti presse (2C) - 30" et WEB 4 unités 1 plieuse: Le pourcentage (%) est établi par rapport au taux de base du compagnon pressier - Presse 2C sur laquelle cet apprenti travaille.

4. Margeur: 1ère année le taux égale 65% du taux de compagnon sur la presse 2C - 30" mais pas moins que le taux minimum de la convention.
2è année le taux égale 70% du taux de compagnon sur la presse 2C - 30" mais pas moins que taux minimum de la convention.

"A la suite" le taux égale 75% du taux du compagnon sur la presse 2C - 30" mais pas moins que taux minimum de la convention.

5A. Livreur et homme d'entrepôt: Nouvel employé débutant et sans expérience: 1ère année: 85% de "à la suite"
(plus d'un an) A la suite: 85% du taux de Reliure A.

Homme d'entrepôt/livreur:
Un différentiel de plus de 0.25¢ est maintenu avec le taux prévu pour ceux de reliure B.

5B. Pour le livreur et son aide, s'il y a lieu, lorsque ceux-ci doivent travailler avant et/ou après l'heure régulière des équipes de production, le travail ainsi fait sera considéré comme temps supplémentaire et payé tel que prévu à l'article de temps supplémentaire.

De même lorsque ces employés sont sur la route à l'extérieur des heures normales de travail, les dépenses de repas et de coucher, s'il y a lieu, ainsi encourues par le livreur et l'aide ou l'un deux, leur seront remboursés sur présentation de reçu.

6. Reliure B: 85% des taux pour reliure A.

7. CHARTE DES TAUX DE POURCENTAGE:

Apprentissage de 5 ans:		Apprentissage de 3 ans:	
1ière année	1er mois : 50%	1ière année	1er 6 mois: 70%
1ière année	2è 6 mois: 55%	1ière année	2è 6 mois: 75%
2ième année	1er 6 mois:60%	2ième année	1er 6 mois: 80%
2ième année	2è 6 mois: 65%	2ième année	2è 6 mois: 85%
3ième année	1er 6 mois:70%	3ième année	1er 6 mois: 90%
3ième année	2è 6 mois: 75%	3ième année	2è 6 mois: 95%
4ième année	1er 6 mois:80%		
4ième année	2è 6 mois: 85%		
5ième année	1er 6 mois:90%		
5ième année	2è 6 mois: 95%		

19.09: REMUNERATION:

Les salaires sont payés hebdomadairement sur la base du taux horaire pour l'équipe de jour, selon les taux établis à la charte des taux.

19.10: CHARTE DES TAUX DE SALAIRES:

A) Les employés ont droit pour leur occupation respective, au salaire de base mentionné ci-dessous, pour le travail de jour, soir et nuit et chevauchement (prime d'équipe en plus).

CHARTE DES TAUX:

CLASSIFICATIONS:

	01.04.81	22.06.81	01.04.82	01.11.82	01.04.83	01.11.83
PRESSE 1C - 36" - COMPOSITION TYPO & A FROID RELIURE A & OFFSET PREP. MONTAGE TYPO A FROID.	38.5 hres	38 heures	37.5 hres			
	8.30	8.60	9.30	9.60	10.25	10.75
	319.55	326.80	348.75	360.00	384.38	403.13
RELIURE B	7.06	7.31	7.91	8.16	8.72	9.14
	271.81	277.78	296.44	306.00	327.00	342.75
PRESSES 2C - 30" & WEB 4 UNITES 1 PLIEUSE 25"	8.55	8.85	9.55	9.85	10.50	11.00
	329.18	336.30	358.13	369.38	393.75	412.50
LIVREUR * A la suite (85% de R.A. + .25¢) & HOMME D'ENTREPOT	7.31	7.56	8.16	8.41	8.97	9.39
	281.44	287.28	306.00	315.38	336.38	352.13
LIVREUR & HOMME D'ENTREPOT (85% de à la suite)	6.21	6.43	6.94	7.15	7.62	7.98
	239.09	244.34	260.25	268.13	285.75	299.25
RELIURE - PLIEUSE: COUTEAU 36" ET PLUS	8.40	8.70	9.40	9.70	10.35	10.85
	323.40	330.60	352.50	363.75	388.13	406.88

	CLAS.						
Offset Préparatoire	1-1	4.15	4.30	4.65	4.80	5.13	5.38
Presses Offset, Typo	1-2	4.57	4.73	5.12	5.28	5.64	5.91
& Composition à chaud	2-1	4.98	5.16	5.58	5.76	6.15	6.45
	2-2	5.40	5.59	6.05	6.24	6.66	6.99
APPRENTISSAGE	3-1	5.81	6.02	6.51	6.72	7.18	7.53
DE 5 ANS	3-2	6.23	6.45	6.98	7.20	7.69	8.06
	4-1	6.64	6.88	7.44	7.68	8.20	8.60
	4-2	7.06	7.31	7.91	8.16	8.71	9.14
	5-1	7.47	7.74	8.37	8.64	9.23	9.68
	5-2	7.89	8.17	8.84	9.12	9.74	10.21
	COM	8.30	8.60	9.30	9.60	10.25	10.75
RELIURE B -	1-1	4.94	5.12	5.54	5.71	6.11	6.40
	1-2	5.30	5.48	5.93	6.12	6.54	6.86
APPRENTISSAGE DE	2-1	5.65	5.85	6.33	6.53	6.98	7.31
3 ANS	2-2	6.00	6.21	6.72	6.94	7.41	7.77
	3-1	6.35	6.58	7.12	7.34	7.85	8.23
	3-2	6.71	6.94	7.51	7.75	8.28	8.68
	COM	7.06	7.31	7.91	8.16	8.72	9.14

PROTECTION DU REVENU : (INDEXATION)

En plus de l'augmentation prévue ci-dessus à la date du 1er novembre 1983 un ajustement de salaire sera établie en tenant compte de la hausse du coût de la vie selon les Statistiques publiées par Statistique Canada selon la base 1971 = 100, aux conditions suivantes:

Pour le cas où la hausse du coût de la vie telle qu'établie au 1er novembre 1983, pour les douze (12) derniers mois serait supérieur à 8.5%,(c'est-à-dire en comparaison avec l'indice des prix à la consommation tel qu'établi au 1er novembre 1982 par Statistique Canada) la différence de pourcentage excédant 8.5% est multiplié pour chaque 1% additionnel par .05¢ (5 cents) et est ajouté à l'augmentation horaire prévue.

Le produit de la multiplication est arrondi au sous le plus proche, soit les fractions de sous inférieurs à 0.5 sont éliminées et les fractions supérieures à 0.5 sont considérées comme un sous complet.

ARTICLE 20: DUREE DE LA CONVENTION & RENOUVELLEMENT:

20.01 La présente convention collective prend effet à compter de sa signature, sauf autrement prévu à l'article 19.06 et elle sera en vigueur jusqu'au 31 mars 1984 inclusivement. Cependant, elle continuera à régir les relations entre les parties pendant qu'elles en discuteront le renouvellement.

20.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, l'une ou l'autre des parties peut aviser son co-contractant qu'elle désire négocier une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties a signé cette convention par l'entremise de ses représentants dûment autorisés en date du 17 Juillet 1981.

IMPRIMERIE HEON & NADEAU LIMITEE

par: _____

par: _____

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES, LOCAL 509, QUEBEC.

par: _____
Président,

par: _____
Secrétaire Archiviste,

par: _____
Délégué d'atelier

APPROBATION DE L'INTERNATIONAL:

RECOMMANDEE PAR: _____

APPROUVEE PAR: _____

DATE: _____

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES
LOCAL 509, QUÉBEC

288, ARAGO EST, QUÉBEC. G1K 3V3 Bureau, Tél.: 1 (418) 524-7180

ANNEXE: A

A

PERMIS DE TRAVAIL TEMPORAIRE (Officiel)

Ce permis admet temporairement au travail pour la compagnie, le candidat nommé, toutefois le syndicat se réserve le droit de refuser tel candidat advenant que ce dernier ne remplisse pas les normes établies, soit par convention collective ou de par les règlements et statuts du syndicat. Ce permis devient officiel et le candidat est accepté seulement à compter de la date émise et ayant l'approbation (signature) d'un officier du local.

N.B.—Ce permis peut être émis à une personne n'appartenant pas au Local 509, Syndicat International des Arts Graphiques, mais travaillant à un des métiers de l'imprimerie afin de prouver sa compétence pour établir son statut en tant que compagnon ou apprenti dans son métier, ou encore pour un travail d'une durée temporaire. Ce permis valable pour une durée de trois (3) mois au maximum sur recommandation du représentant d'atelier peut être renouvellé ou le candidat recommandé pour être initié dans le Syndicat International des Arts Graphiques, Local 509, Québec.

Dès qu'un candidat quitte l'emploi avec l'employeur pour lequel il a obtenu ce permis, ce permis devient inutilisable et par conséquent sans aucune valeur.

Je ..... promets de payer les cotisations syndicales et répartitions régulières (ou autoriserai la retenue à la source), et de me conformer à tous les règlements et à la constitution du Syndicat International des Arts Graphiques pendant toute la période d'essaie précédant mon entrée officielle dans le Local 509 de Québec. Je demande d'être accepter comme membre si mes qualifications rencontrent les normes établies par le Local 509 de Québec, du Syndicat International des Arts Graphiques.

.... (.....)
(Nom du candidat en lettres moulées) (Adresse) (Ville) (Téléphone)

No Ass. Sociale : ..... - ..... - .....

....
(Corps de métier) (Nom de l'atelier en vue) (Employeur précédant)

Candidat X.....

Emis à Québec ce ..... jour de ..... en l'année de 19.....
aux conditions d'embauche prévues à la convention et aux conditions respectées ci-dessus. Ce permis est valable jusqu'au ..... 19.....

Représentant d'atelier X..... **Approbation :**

.....
(Officier Local)

AUTORISATION POUR RETENUE SYNDICALE
SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES
LOCAL 509, QUÉBEC

Je, soussigné, autorise librement et volontairement mon employeur à déduire de mon salaire, chaque semaine, le montant établi par le Local 509 du Syndicat International des Arts Graphiques, les taux de cotisations syndicales régulières et spéciales hebdomadaires, tel qu'établi par le Syndicat et à remettre lesdites cotisations au bureau du local précité, selon les modalités prévues à la convention collective.

Cette autorisation ne sera révocable qu'entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective, toutefois, cette révocation ne s'appliquera qu'à l'expiration du terme de la convention collective.

Nom: ..... Adresse: ..... Tél.: .....
(en lettres moulées s.v.p.)

Numéro Ass. Social: .....

Nom de l'imprimerie: ..... Département: .....

En date du: .....19..... Signature: .....

REMARQUES

Cet échelle de COTISATION est basé sur le taux de salaire hebdomadaire du membre prévu à la convention collective pour sa classification. Echelle de $0.25 de cotisation par tranche de $25.00 de salaire, minimum $4.60 de cotisation.

Dans le cas de membres en absence du travail pour maladie, accident, ou mise à pied la cotisation régulière est réduite à 50% et si plus d'un mois à $7.35 par mois complet.

Un membre ne travaillant plus dans un atelier syndiqué avec le S.I.A.G., et désirant maintenir son statut de membre paiera au Local une cotisation spéciale mensuelle de $7.35.

ASSESSEMENT: Le montant requis par l'International et/ou par le Local s'additionne au montant des cotisations régulières pour la période déterminée seulement.

FORMULE POUR CALCUL DES COTISATIONS — DEDUCTION A LA SOURCE HEBDOMADAIRE

CLASSE	Base de salaire selon convention Equipe de jour — soir — nuit Equipe fixe — (excluant suppl.)	COT. REG. 01.01.81	PHOTOGRAVEURS (SEUL)		
			ASS. VIE	PENS.	TOTAL
A2	Pour tous les membres gagnant: moins de $150.00 par semaine	$4.60	$0.60	$2.50	$ 7.70
A1	Pour tous les membres gagnant: de $150.01 à $175.00	$4.85	$0.60	$2.50	$ 7.95
A	de $175.01 à $200.00	$5.10	$0.60	$2.50	$ 8.20
B	de $200.00 à $225.00	$5.35	$0.60	$2.50	$ 8.45
C	de $225.01 à $250.00	$5.60	$0.60	$2.50	$ 8.70
D	de $250.01 à $275.00	$5.85	$0.60	$2.50	$ 8.95
E	de $275.01 à $300.00	$6.10	$0.60	$2.50	$ 9.20
F	de $300.01 à $325.00	$6.35	$0.60	$2.50	$ 9.45
G	de $325.01 à $350.00	$6.60	$0.60	$2.50	$ 9.70
H	de $350.01 à $375.00	$6.85	$0.60	$2.50	$ 9.95
I	de $375.01 à $400.00	$7.10	$0.60	$2.50	$10.20
J	de $400.01 à $425.00	$7.35	$0.60	$2.50	$10.45
K	de $425.01 à $450.00	$7.60	$0.60	$2.50	$10.70
L	de $450.01 à $475.00	$7.85	$0.60	$2.50	$10.95
M	de $475.01 à $500.00	$8.10	$0.60	$2.50	$11.20
N	de $500.01 à $525.00	$8.35	$0.60	$2.50	$11.45
O	de $525.01 à $550.00	$8.60	$0.60	$2.50	$11.70
P	de $550.01 à $575.00	$8.85	$0.60	$2.50	$11.95
Q	de $575.01 à $600.00	$9.10	$0.60	$2.50	$12.20

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES B

ENTENTE AUTORISANT L'UTILISATION DU LABEL

ENTENTE intervenue ce jour présent entre le SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES, 1900, L St., N.W., Washington, D.C. (ci-après appelé «SYNDICAT») et IMPRIMERIE HEON & NADEAU LIMITEE de VICTORIAVILLE (ci-après appelé «COMPAGNIE»).

ATTENDU QUE la Compagnie reconnaît que le label, dont un fac-similé apparaît à la présente, est un bien de valeur qui appartient au Syndicat, et

ATTENDU QUE la Compagnie reconnaît que l'apposition du label sur des travaux de lithographie, photogravure et/ou reliure ou finition certifie publiquement que ces travaux de lithographie, photogravure, reliure ou finition ont été exécutés entièrement par des membres du Syndicat International des Arts Graphiques dont les conditions d'emploi ont été négociées par ce Syndicat et/ou une de ses Sections locales, et

ATTENDU QUE la Compagnie est partie à une convention collective avec la Section locale 509 du Syndicat International des Arts Graphiques, qui régit tous ses employés de production en lithographie, photogravure, reliure et finition, et

ATTENDU QUE la Compagnie désire l'autorisation du Syndicat pour apposer ledit label sur ses travaux de lithographie, photogravure, reliure et finition;

EN CONSÉQUENCE, les parties conviennent mutuellement de ce qui suit:

1. Par la présente, le Syndicat autorise la Compagnie à apposer le label sur ses travaux de lithographie, photogravure, reliure et finition aux termes et aux conditions qui suivent:

(a) Que les travaux de lithographie, photogravure, reliure et finition soient entièrement exécutés dans l'atelier de la Compagnie situé à VICTORIAVILLE - QUE., (excepté lorsque le «grenage», le travail préparatoire d'art de lithographie et de photogravure, de plaque ou de caméra relié à ces travaux de lithographie, photogravure, reliure ou finition est fait ailleurs que dans l'atelier, le label peut quand même être apposé, pourvu que l'atelier, où ce travail est fait, soit également autorisé par le Syndicat à utiliser le label).

(b) Que la lithographie, la photogravure, la reliure et la finition soient exécutées par des membres du Syndicat International des Arts Graphiques.

Cette condition, partout où elle apparaît à la présente, sera réputée avoir été remplie si la Compagnie se conforme aux clauses concernant l'atelier syndical prévues dans la convention collective avec la Section locale sus-mentionnée. Si la convention ne prévoit pas de telles clauses ou si les lois (de l'État ou de la Province) n'en permettent pas l'inclusion, la Compagnie n'invoquera pas, directement ou indirectement, cet état de choses pour exercer de la contrainte ou de la discrimination à l'égard de tout employé non syndiqué, de quelque manière qui soit contraire à la loi.

(c) Qu'une convention collective entre la Compagnie et ladite Section locale soit en vigueur, et que la Compagnie se conforme en tous points, sans exception, aux dispositions contenues dans ladite convention.

(d) Que la Compagnie n'utilisera que le label portant le numéro d'atelier # 7L et qu'elle n'utilisera aucun autre nom que le nom de la Compagnie et le numéro d'atelier tels qu'ils apparaissent à la présente en rapport avec ledit label. Le nom de ladite Compagnie et le numéro d'atelier devront être clairs, nets et lisibles.

2. Par la présente, la Compagnie accepte l'autorisation d'apposer le label sur ses travaux de lithographie, photogravure, reliure et finition aux termes et conditions stipulés ici. Il est entendu qu'advenant une violation par la Compagnie de toute condition ou disposition contenue dans la présente, le Syndicat aura le droit absolu de révoquer cette autorisation par un avis écrit adressé à la Compagnie. Sur réception de cet avis, la Compagnie convient de cesser d'apposer le label, nonobstant le fait qu'elle peut contester la prétention du Syndicat à savoir qu'une quelconque condition ou disposition de l'Entente n'a pas été respectée. Il est dans l'intention des parties, qu'aussi longtemps qu'elles n'auront pas statué sur la question en litige, la Compagnie cessera d'apposer le label et qu'en aucun cas, cette révocation, avec ou sans raison ou cause, ne rendra le Syndicat passible d'une poursuite ou d'un jugement en dommages.

3. Nonobstant toute mention contraire contenue dans la convention collective entre la Compagnie et ladite Section locale, aucun différend, litige ou question, quel qu'il soit, résultant de l'Entente autorisant l'utilisation du label, incluant le paragraphe 1 (c) de l'Entente, ne sera considéré comme étant sujet aux clauses d'arbitrage comprises dans ladite convention, ni régi par la décision d'un arbitrage s'y rapportant.

4. La Compagnie reconnaît que l'usage du label sur des travaux de lithographie, photogravure, reliure ou finition qui ne seraient pas entièrement exécutés par des membres du Syndicat, constituerait une fausse représentation des faits, et elle convient de n'apposer le label sur de tels travaux qu'en pleine conformité aux conditions de cette Entente.

5. L'autorisation accordée par la présente ne peut être transférée pour quelque raison que ce soit et la Compagnie reconnaît n'avoir aucun droit de propriété sur ce label mais seulement l'autorisation d'en faire usage comme prévu à cette Entente.

6. Cette Entente ne sera ni abrogée, ni modifiée, de quelque manière que ce soit, sauf par un écrit signé par le président international du Syndicat.

7. Si une quelconque disposition ou clause de cette Entente était invalidée parce que jugée contraire à la loi ou à l'intérêt public par une cour possédant juridiction en la matière, alors seule cette disposition ou clause, dans la mesure où elle s'avérerait contraire à la loi, serait réputée nulle, inopérante et dissociée des autres dispositions de l'Entente, lesquelles continueraient à lier les parties.

8. Cette Entente prend fin immédiatement à l'expiration ou au terme de ladite convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette Entente ce dix septième jour de JUILLET, 19 81

Compagnie

PRESIDENT
Titre officiel

Recommandé par
Président de la Section locale

Signé par
Président international

LITHOGRAPHIE AU CANADA

S
6

ANNEXE: C

ENTENTE INTERVENUE EN MARGE DE LA CONVENTION COLLECTIVE:

ENTRE: IMPRIMERIE HEON & NADEAU LIMITEE, corporation légalement constituée,

ci-après désignée comme étant "L'EMPLOYEUR" et représentée aux présentes par ses officiers dûment autorisés,

ET: SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES, LOCAL 509, QUEBEC,

ci-après appelé "LE SYNDICAT" et représenté aux présentes par un comité dûment autorisé;

EN APPLICATION DES ARTICLES 2.01C et 11.05 E & DEFINITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE,

DEFINITION:

CONTREMAITRE/SURINTENDANT: Est un employé câdre de la compagnie, il a tous les pouvoirs que lui confère son poste en vertu des droits de gérance, il est le supérieur immédiat des employés.

ASSISTANT-CONTREMAITRE/CHEF D'EQUIPE: Est un employé faisant partie de l'unité de négociation, il peut travailler à la production, son travail principal est de veiller à l'exécution des travaux de son département, il est le lien entre la direction, le contremaître et les employés de son département, il n'a toutefois aucun droit de gérance.

2.01: C) Il est entendu que les surintendants ne sont pas des membres du Syndicat mais les contremaîtres et les assistants-contremaîtres seront des membres en règle du Syndicat, sauf autrement convenu.

11.05 E) Les contremaîtres peuvent faire du travail de production au même titre que les autres employés sauf autrement prévu à l'annexe C.

IL EST EXPRESSEMENT ARRETE ENTRE LES PARTIES:

1. MM Roger Héon, Bernard Tourigny et Pierre Lacerte ne sont pas des membres du Syndicat.

2. Même s'ils ne sont pas des membres en règle du Syndicat, ces derniers peuvent effectuer du travail de production sur l'horaire à taux régulier et non à temps supplémentaire en autant que ce travail n'entraîne aucune mise à pied, qu'il n'y a aucun avis de mise à pied en vigueur et qu'il n'y a aucune mise à pied en cours dans le département où il travaille.

L'employeur s'engage à prendre les dispoditions nécessaires pour assurer le respect intégral des clauses ci-dessus.

Et nous avons signé, ce 17 juillet 1981, à Victoriaville.

IMPRIMERIE HEON & NADEAU LIMITEE

S.I.A.G., LOCAL 509, QUEBEC.

ANNEXE : D

D

AMENDE LE : 22-06-81

CHARTRE D'APPRENTISSAGE & DE TAUX DES APPRENTIS A L'EMPLOI DE IMPRIMERIE HEON & NADEAU LTEE.

NOMS :	CLASSIFICATION	DEPT.	DATE	TAUX-H.	
JOHANNE CLOUTIER :	4-2	Off. Prép.	01-04-81	7.06	
	4-2	" "	22-06-81	7.31	(7.46)
	5-1	" "	01-07-81	7.74	
	5-2	" "	01-01-82	8.17	
	5-2	" "	01-04-82	8.84	
	COMP	" "	01-07-82	9.30	
PIERRE ALLARD :	4-2	Presse	01-04-81	7.06	
	4-2	"	22-06-81	7.31	(7.46)
	5-1	"	19-09-81	7.74	
	5-2	"	19-03-82	8.17	
	5-2	"	01-04-82	8.84	
	COMP	"	19-09-82	9.30	
LUCIEN COMTOIS :	4-1	Presse	01-04-81	6.64	
	4-1	"	22-06-81	6.88	
	4-2	"	01-10-81	7.31	
	5-1	"	01-04-82	8.37	
	5-2	"	01-10-82	8.84	
	5-2	"	01-11-82	9.12	
	COMP	"	01-04-83	10.25	
DENIS DESROCHERS :	5-1	Presse	01-04-81	7.47	
	5-1	"	22-06-81	7.74	(7.84)
	5-2	"	04-07-81	8.17	
	COMP	"	01-01-82	8.60	
GUY POIRIER :	5-2	Presse	01-04-81	7.89	
	COMP	"	19-05-81	8.60	
GUYLAINE DUPUIS :	3-1	Reliure B	01-04-81	6.35	
	3-1	"	22-06-81	6.58	(6.66)
	3-2	"	08-07-81	6.94	
	COMP	"	08-01-82	7.31	
ANITA BEAUPRE :	2-2	Reliure B	01-04-81	6.00	
	2-2	"	22-06-81	6.21	(6.34)
	3-1	"	01-08-81	6.58	
	3-2	"	01-02-82	6.94	
	3-2	"	01-04-82	7.51	
	COMP	"	01-08-82	7.91	
MARC DESROCHERS :	3-1	RELIURE A	01-04-81	5.81	
	3-1	"	22-06-81	6.02	
	3-2	"	01-10-81	6.45	
	4-1	"	01-04-82	7.44	
	4-2	"	01-10-82	7.91	
	4-2	"	01-11-82	8.16	
	5-1	"	01-04-83	9.23	
	5-2	"	01-10-83	9.74	
	5-2	"	01-11-83	10.21	
	COMP	"	01-04-84	----	

D 1

NOMS :	CLASSIFICATION	DEPT.	DATE	TAUX-H.
ARLETTE ALLAIRE & CARMELLE BIBEAU	1-2	Reliure B	01-04-81	5.30
	2-1	"	09-04-81	5.65
	2-1	"	22-06-81	5.85
LOUISE LABBE:	2-2	"	09-10-81	6.21
Même échelle d'apprentissage en changeant 9 avril & 9 octobre de chaque année pour les 22 avril & 22 octobre.	2-2	"	01-04-82	6.72
	3-1	"	09-04-82	7.12
	3-2	"	09-10-82	7.51
	3-2	"	01-11-82	7.75
	3-2	"	01-04-83	8.28
FRANCE VIGNEAULT:	COMP	"	09-04-83	8.72
Même échelle pour les 24 avril & 24 octobre.				

Pour l'employée Sylvie Toutant, compagnon Reliure B, en conformité avec l'application de la convention collective, recevra les taux suivants pour les classifications équivalentes aux dates mentionnées pour letravail qu'elle effectuera comme Reliure A

Lorsque l'employeur ouvrira un poste comme Reliure A, cette dernière aura la priorité pour postuler ce poste en permanence avant d'autres employés actuels de Reliure B et/ou autre département ou devant être embauché. Sa priorité en Reliure A, est située après celle de Marc Desrochers. En aucun temps cette entente ne peut empêcher un autre employé déjà classifié apprenti ou compagnon Reliure A, d'exécuter du travail de sa classification en priorité sur Sylvie Toutant.

Travaillant comme Reliure B			-	Comme Apprenti Reliure A	
20-03-81	COMP	6.46		4-1	6.46
01-04-81	"	7.06		4-1	7.06
22-06-81	"	7.31		4-1	7.31
20-09-81	"	7.31		4-2	7.31
20-03-82	"	7.31		5-1	7.74
01-04-82	"	7.91		5-1	8.37
20-09-82	"	7.91		5-2	8.84
01-11-82	"	8.16		5-2	9.12
20-03-83	"	8.16		COMP	9.60
01-04-83	"	8.72		COMP	10.25

EMBAUCHE : * et que

Lorsqu'un poste d'emploi est vacant ou créé* ce poste ait été offert aux employés permanents et demeure vacant, il sera alors offert aux employés qui auront déjà été embauchés comme temporaire et ce, par ordre de priorité du temps fait antérieur.

APPROBATION:

IMP. HEON & NADEAU LTEE

S.I.A.G., LOCAL 509, QUEBEC

ANNEXE : E

IMPRIMERIE HEON & NADEAU LIMITEE.

LISTE D'ANCIENNETE ET DE PRIORITE AU 31 DECEMBRE 1980

ANCIENNETE & VACANCES R.	NOMS:	EMBAUCHE	ans anc.	PRIORITE R.	NOMS:	ans. pri.	Classi.
1) OFFSET PREPARATOIRE ET MONTAGE TYPO A FROID.							
1.	Cécile Arsenault	15-05-67	11A. 8M	1.	C. Arsenault	11A. 8M	comp.
2.	Jean Choquette	06-08-73	07A. 5M	2.	J. Choquette	07A. 5M	comp.
3.	Denis Rondeau	16-08-73	07A. 4M	3.	D. Rondeau	07A. 4M	comp.
4.	Sylvie Bolduc	04-10-76	04A. 3M	4.	S. Bolduc	04A. 3M	comp.
5.	Johanne Cloutier	28-03-77	03A. 3M	5.	J. Cloutier	03A. 9M	A.4-2(1.1.81)
6.	Carole Turgeon	28-03-78	02A. 9M	6.	C. Turgeon	02A. 9M	comp(28-3-81)
2) PRESSES OFFSET, TYPOGRAPHIQUE ET COMPOSITION A CHAUD:							
1.	Yvan Provancher	20-09-67	11A. 9M	1.	Y. Provancher	11A. 9M	comp.
2.	Gilles Raymond	29-09-69	10A. 6M	2.	G. Raymond	10A. 6M	comp.
3.	Renaud Desrochers	15-03-71	9A. 9M	3.	D. Lavertu	7A.10M	comp.
4.	Denis Gauthier	22-02-73	7A.10M	4.	R. Courtois	7A.3.5M	comp.
5.	Denis Lavertu	25-02-73	7A.10M	5.	D. Gauthier	7A. 2M	comp.
6.	Luc Dupuis	06-12-73	7A.01M	6.	L. Dupuis	7A.01M	comp.
7.	René Courtois	16-09-73	6A.9.5M	7.	D. Desrochers	4A----	A5-1(4-1-81)
8.	Guy Poirier	19-11-75	5A.01M	8.	P. Allard	3A.3.5M	A4-1(19-3-81)
9.	Denis Desrochers	04-01-77	4A.---	9.	L. Comtois	2A. 9M	A4-1(1-4-81)
10.	P. Allard	10-09-77	3A.3.5M	10.	R. Fouquette	2A. 7M	comp.
11.	Lucien Comtois	03-04-78	2A. 9M	11.	G. Poirier	1A. 8M	comp.(19.05.81)
12.	Raymond Fouquette	05-06-78	2A. 7M	12.	R. Desrochers	9A. 9M	comp.
3) RELIURE ET EMPAQUETAGE (BLISTER)							
1.	André Hamel	01-10-69	10A. 9M	1.	A. Hamel	10A. 9M	comp.
2.	Francois Dufresne	30-10-69	10A. 6M	2.	F. Dufresne	10A. 6M	comp.
3.	M.P. Mailhot	13-04-72	8A.8.5M	3.	M.P.Mailhot	8A.8.5M	comp.
4.	Lucie Lainesse	04-05-72	8A. 8M	4.	L.Lainesse	8A. 8M	comp.
5.	Francine Mercier	21-06-73	7A. 6M	5.	F. Mercier	7A. 6M	comp.
6.	Céline Dupuis	14-01-74	6A.11.5M	6.	C. Dupuis	6A.11.5M	comp.
7.	Sylvie Toutant	20-03-78	2A. 9.5M	7.	S. Toutant	2A. 9.5M	comp.(20-3-81)
8.	Guylaine Dupuis	08-01-79	1A.11.7M	8.	G. Dupuis	1A11.7M	A3-1(8-1-81)
9.	Marc Desrochers	01-04-79	1A. 9M	9.	M. Desrochers	1A. 9M	A3-1(1-4-81)
10.	Anita Beaupré	01-08-79	1A. 5M	10.	A. Beaupré	1A. 5M	A2-2(1-4-81)
11.	Arlette Allaire	09-04-80	--- 8M 3S	11.	A. Allaire	--- 8M 3S	A2-1(9-4-81)
12.	Carmelle Bibeau	09-04-80	--- 8M 3S	12.	C. Bibeau	--- 8M 3S	A2-1(9-4-81)
13.	Louise Labbé	22-04-80	8M 1S	13.	L. Labbé	8M 1S	A2-1(22-4-81)
14.	France Vigneault	24-04-80	8M 1S	14.	F. Vigneault	8M 1S	A2-1(24-4-81)
4) LIVRAISON & H. D'ENTREPOT:							
1.	J.G. Guérard	22-03-78	2A. 9M	1.	J.G Guérard	2A. 9M	2è A.

Approuvé par: _____ Héon & Nadeau (signé le 17 juillet81)

_____ S.I.A.G., Local 509, Québec

_____ S.I.A.G., Délégué d'atelier.

ANNEXE : F

F

CREDIT & PAYE DU % DE VACANCES

		ANCIENNETE 31.12.80	SEMAINE CREDIT'81	%'81	ANCIENNETE 31.12.81	SEMAINE CREDIT'82	%'82	ANCIENNETE 31.12.82	SEMAINE CREDIT'83	%'83
OFFSET PREPARATOIRE MONTAGE TYPO A FROID	ARSENAULT, CECILE	11A. 8M	4	13/4	12A. 8M	4	13/4	13A. 8M	4	2
	BOLDUC, SYLVIE	4A. 3M	3	1	5A. 3M	3	1½	6A. 3M	3	1½
	CHOQUETTE, JEAN	7A. 5M	3	13/4	8A. 5M	3	13/4	9A. 5M	4	2
	CLOUTIER, JOHANNE	3A. 9M	3	3/4	4A. 9M	3	1	5A. 9M	3	1½
	RONDEAU, DENIS	7A. 4M	3	13/4	8A. 4M	3	13/4	9A. 4M	4	2
	TURGEON, CAROLE	2A. 9M	2	½	3Q. 9M	3	3/4	4A. 9M	3	1
PRESSES OFFSET, TYPO & COMPOSITION A CHAUD	ALLARD, PIERRE	3A 3½M	3	3/4	4A.3½M	3	1	5A.3½M	3	1½
	COMTOIS, LUCIEN	2A. 9M	2	½	3A. 9M	3	3/4	4A. 9M	3	1
	COURTOIS, RENE	6A 9½M	3	1½	7A 9½M	3	13/4	8A 9½M	3	2
	DESROCHERS, RENAUD	9A. 9M	4	13/4	10A. 9M	4	13/4	11A. 9M	4	2
	DUPUIS, LUC	7A. 1M	3	13/4	8A. 1M	3	13/4	9A. 1M	4	2
	FOUQUETTE, RAYMOND	2A. 7M	2	½	3A. 7M	3	3/4	4A. 7M	3	1
	GAUTHIER, DENIS	7A 10M	3	13/4	8A 10M	3	13/4	9A 10M	4	2
	LAVERTU, DENIS	7A 10M	3	13/4	8A 10M	3	13/4	9A 10M	4	2
	PROVANCHER, YVAN	11A. 9M	4	13/4	12A. 9M	4	13/4	13A. 9M	4	2
	RAYMOND, GILLES	10A. 6M	4	13/4	11A. 6M	4	13/4	12A. 6M	4	2
	DESROCHERS, DENIS	4A. ---	3	1	5A. ---	3	1½	6A. ---	3	1½
	POIRIER, GUY	5A. 1M	3	1½	6A. 1M	3	1½	7A. 1M	3	13/4
RELIURE & EMPAQUETAGE (BLISTER)	DUPUIS, CELINE	6A11½M	3	1½	7A11½M	3	13/4	8A11½M	3	2
	DUFRESNE, FRANCOIS	10A. 6M	4	13/4	11A. 6M	4	13/4	12A. 6M	4	2
	HAMEL, ANDRE	10A. 9M	4	13/4	11A. 9M	4	13/4	12A. 9M	4	2
	LAINESSE, LUCIE	8A. 8M	3	13/4	9A. 8M	4	13/4	10A. 8M	4	2
	MERCIER, FRANCINE	7A. 6M	3	13/4	8A. 6M	3	13/4	9A. 6M	4	2
	TOUTANT, SYLVIE	2A 9½M	2	½	3A 9½M	3	3/4	4A 9½M	3	1
	DUPUIS, GUYLAINE	1A11.7M	2	½	2A11.7M	2	½	3A11.7M	3	3/4
	MAILHOT, M-PAULE	8A 8½M	3	13/4	9A 9½M	4	13/4	10A 9½M	4	2
	BEAUPRE, ANITA	1A. 5M	2	½	2A. 5M	2	½	3A. 5M	3	3/4
	DESROCHERS, MARC	1A. 9M	2	½	2A. 9M	2	½	3A. 9M	3	3/4
	ALLAIRE, ARLETTE	9M	9 jrs	4 *	1A. 9M	2	½	2A. 9M	2	½
	BIBEAU, CARMELLE	9M	9 jrs	4 *	1A. 9M	2	½	2A. 9M	2	½
	VIGNEAULT, FRANCE	9M	9 jrs	4 *	1A. 9M	2	½	2A. 9M	2	½
	LABBE, LOUISE	9M	9 jrs	4 *	1A. 9M	2	½	2A. 9M	2	½
LIVRAISON	GUERARD, JEAN-GUY	2A. 9M	2	½ *	3A. 9M	3	3/4	4A. 9M	3	1

* Ce pourcentage constitue la paye complète de vacances pour moins d'un an.

ANNEXE : G

CONDITION DE RETOUR AU TRAVAIL

Entente concernant les conditions de retour au travail intervenue ce 17ième jour de Juin 1981.

ENTRE: IMPRIMERIE HEON & NADEAU LIMITEE

ci-après appelée l'employeur

d'une part.

ET: SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES, LOCAL 509, QUEBEC

d'autre part.

1. L'employeur reprendra ses opérations normales le 22 juin'81 et la reprise de ses travaux normaux le ou vers le 22 juin'81 et/ou dans une période n'excédant pas soixante-douze (72) heures, à compter de cette date à 0.00 heure.

   a) A cet effet, le même nombre et les mêmes employés qui étaient au travail à la sortie, soit au 29 avril'81 seront rappelés selon les heures de travail établies par la convention.

   b) A compter de 0.00 heure, le 22 juin'81 les employés rappelés au travail et qui ne pourraient se présenter au travail à la date requise, devront le faire dans les soixante-douze (72) heures suite à la reprise des opérations normales de la compagnie.

   c) Le Syndicat International des Arts Graphiques, Local 509, Quebec, assure l'employeur de sa collaboration pour le retour au travail dès que requis en conformité des paragraphes précédents.

2. a) Le temps écoulé entre le jour de sortie et le jour de la rentrée au travail s'accumule comme s'il n'y avait pas eu d'interruption de travail, et les employés seront considérés par l'employeur comme ayant été au travail durant cette période, étant bien entendu qu'il n'y aura pas de réclamation monétaire autre que celle spécifiquement prévue dans la présente entente.

   b) Cependant, l'application du principe que le jour de la rentrée suit immédiatement le jour de la sortie s'applique dans les conditions suivantes:

   -Apprentissage
   -Heures de travail
   -Jours fériés
   -Congés mobiles
   -Assurance Collective

3. Les vacances gagnées entre le 1er Janvier'81 et le 31 décembre'81 seront calculées, payées et prises en conformité de la convention collective et sans réduction de service, la cédule sera observée tel qu'établie avant et/ou au 1er février '81. Le même principe pour les années à venir s'applique, et le temps en interruption n'aura pas pour effet de diminuer le % de la paye de vacance.

4. Tous les paiements ci-dessous seront faits avec la plus grande diligence possible, dès que les calculs auront été complétés et au plus tard, dans les 15 jours à compter du 22 Juin'81.
   a) La rétroactivité
   b) Les heures de travail dûes, s'il en reste
   c) Les vacances (re: convention)
   d) Assurances-groupes
   e) Jours fériés

5. Les employés ayant acquis le droit à l'augmentation statutaire selon les termes de la convention collective expirée le 31 mars'81, verront leur nouveau salaire ajusté en conséquence.

6. La compagnie s'engage pour elle-même, de même que ses officiers, administrateurs, agents, préposés et représentants, à n'exercer aucun recours judiciaire, poursuite ou instance contre le Syndicat International des Arts Graphiques, Local 509, Québec, ses officiers, administrateurs, agents, représentants,préposés ou mandataires ou contre tout membre de l'unité de

négociation impliquée aux présentes devant toute cour civile ou tribunal de droit commum, de droit pénal, administratif ou quasi-judiciaire pour tout fait, geste, action ou déclaration découlant des évènements reliés au Lock-Out ayant débuté le 29 avril'81 et jusqu'à la signature des présentes.

7. Le Syndicat International des Arts Graphiques, Local 509, Quebec, ses officiers, administrateurs, agents, représentants, préposés ou mandataires s'engagent réciproquement aux mêmes obligations que celles contenues au paragraphe ci-dessus, à l'égard de la Compagnie, de ses officiers, administrateurs, agents, préposés et représentants.

8. Les parties, leurs administrateurs, officiers, agents, préposés et représentants ou mandataires conviennent qu'afin de rétablir un climat d'harmonie, il importe, dans le respect des lois, de ne pas poursuivre ou de ne pas instituer de procédures pénales les uns contre les autres, d'en encourager la poursuite.

9. La Compagnie, ses officiers, administrateurs, préposés, agents et représentants s'engagent à n'exercer aucune représaille ou discrimination, à n'imposer aucune réprimande, sanction, pénalité ou mesure disciplinaire que ce soit contre tous et chacun des membres de l'unité de négociation impliquée aux présentes, ni contre le Syndicat International des Arts Graphiques, Local 509, Québec, ses officiers, administrateurs, agents, préposés et représentants et les dossiers des salariés ne feront nullement mention des évènements décrits dans la présente. Par ailleurs,le Syndicat International des Arts Graphiques, Local 509, Québec, s'engage à n'exercer aucune représaille ou discrimination, à n'imposer aucune réprimande, sanction, pénalité ou mesure disciplinaire que ce soit contre la Compagnie, ses officiers, administrateurs, agents, employés, préposés ou représentants, pour les mêmes raisons.

10. Les salaires qui seront versés aux employés seront établis sur la base du temps fait, advenant que la date de retour au travail ne coïncide pas avec le début de la semaine d'un employé.

11. Toute dispute quant à l'interprétation de la présente entente sera traitée comme un grief pouvant être soulevée par l'une ou l'autre partie aux présentes et selon les dispositions de la procédure des griefs et d'arbitrage prévues à la convention collective intervenue, ce jour, entre les deux parties, la présente entente faisant, de toute façon, partie intégrante de la dite convention collective pour les fins de son application et de son exécution.

SIGNEE A VICTORIAVILLE, ce 17 ième jour de juillet 1981, pour les parties ci-dessus désignées et par leur mandataires dûment autorisés à ce faire.

IMPRIMERIE HEON & NADEAU LIMITEE

PAR: _____

PAR: _____

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES, LOCAL 509, QUEBEC.

PAR: _____
PRESIDENT

PAR: _____
SECRETAIRE ARCHIVISTE.

G2

INDEX

Articles		Pages
1	CLAUSE DE LA CONVENTION	1
1B	DEFINITION DES TERMES	1 & 2
2	ACTIVITES & REGIME SYNDICAL	2
2.01	Reconnaissance syndicale	2
2.02	Juridiction	3
2.03	Régime syndical	4
2.04	Retenue syndicale	4
2.05	Activités syndicales	4
2.06	Identification du travail	6
2.07	Affichage	6
2.08	Relation de travail	6
2.09	Approbation de l'International	6
2.10	Permis de travail	7
3	EMBAUCHE	7
3.02	Période de probation 7 permanence	7
3.03	Renseignements généraux	8
3.04	Conditions d'embauche	8
4	ACIENNETE ET PRIORITE	8
4.02	La priorité	9
4.03	Perte d'ancienneté & priorité	10
4.06	Promotions	11
5	SECURITE D'EMPLOI - MISE A PIED - REGIE INTERNE	11
5.01	Sécurité d'emploi.	11
5.02	Mises à pied & congédiement	12
5.03	Régie interne	12
5.04	Sanctions	13
6	PROCEDURE DE REGLEMENTS DES GRIEFS	13 & 14
7	COMITE CONJOINT	15
7B	COMITE CONSULTATIF DU TRAVAIL	15 & 16
8	APPRENTISSAGE & QUOTAS & MAIN-D'OEUVRE	16
8.01	Conditions d'embauche	16
8.02	Durée de l'apprentissage	16
8.03	Le margeur	16
8.04	Généralités	17
8.05	Quotas	17
8.06		17

9	NOUVELLES MACHINES OU PROCEDES CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	18
	9.02 Salaire d'indemnité de perte d'emploi	19
	9.03 Recyclage & perfectionnement	20
	9.04 Reclassement	20
10	SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL	21 & 22
11	CONDITIONS GENERALES	22
	11.01 Travail aux ateliers de production	22
	11.02 Travail de grève	23
	11.03 Travail pour un autre employeur	23
	11.04 Travail à domicile	23
	11.05 Généralités & propreté de l'atelier	24
	11.06 Sous-contrats	24
	11.07 Travail à la pièce	24
	11.08 Programme de formation et éducation	25
12	SEPARABILITE	25
13	SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL	26
	13.03 Période de repas & de repos	27
	13.04 Paye de présence	27
	13.05 Changement d'équipe	27
	13.06 Forces majeures	27
	13.07 Généralités	28
14	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	28
	14.01 Préambule	28
	14.02 Procédure	28
	14.03 Paye de temps supplémentaire & rappel	29
	14.04 Généralités	30
15	JOURS FERIES ET CONGES MOBILES	30
	15.01 Jours fériés	30
	15.02 Heures pour jour de fête	31
	15.03 Applications pour congés mobiles	32
16	VACANCES	33
	16.01 &.02 Crédit de vacances	33
	16.03 Paye de vacances	33
	16.05 Procédures	33 & 34
17	ASSURANCE COLLECTIVE	35
18	CONGES SOCIAUX	35
	18.03 Naissance	36
	18.04 Juré	36
	18.05 Maternité	36

19	TAUX DE SALAIRES & MODALITES	36
	19.01 Jour de paye	36
	19.02 Primes d'équipe de travail	37
	19.03 Maintien des taux de salaires de classification	37
	19.04 Restriction Salariale	37
	19.05 Primes de contremaitres & assistants	37
	19.06 Rétroactivités	38
	19.07 Travail égal - salaire égal	38
	19.08 Calcul des taux de salaire	38
	19.09 Rémunération	39
	19.10 Charte des taux de salaires	40
	Indexation	41
20	DUREE DE LA CONVENTION & RENOUVELLEMENT	41

Q-15847-01

M.T.: DOSSIER NO: 15847

SAG SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES

convention collective finale

HEON & NADEAU LIMITÉE

&

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES, LOCAL 509, QUÉBEC.

imprimerie héon & nadeau limitée

12-051

15847-01

ENTENTE SPECIALE INTERVENUE PAR ET ENTRE

IMPRIMERIE HEON & NADEAU LTEE ET SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES, LOCAL 509 QUEBEC.

PAR MESSAGER

COPIE FINALE

NONOBSTANT LES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE PRESENTEMENT EN VIGUEUR, AUX ARTICLES EN REFERENCE, LES PARTIES POUR FIN D'EFFICACITE DU PLAN DE RELANCE DE L'ENTREPRISE CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1) LES CONGES MOBILES PREVUS A L'ARTICLE 15.02 DEMEURANT AU CREDIT DES EMPLOYES AU 16 JUILLET 1982, SONT ANNULES JUSQU'AU 31 MARS 1983, ET NE POURRONT PAS ETRE RECLAMES. PAR LA SUITE DU 1er AVRIL AU 31 DECEMBRE 1983, CHAQUE EMPLOYE BENEFICIERA DE QUATRE (4) CONGES MOBILES PAYES (30 heures) ET A CINQ (5) CONGES (37.5 heures) au 1 er JANVIER 1984.

2) A COMPTER DU 16 JUILLET 1982 AU 31 MARS 1983, LA COMPAGNIE N'AURA PAS A REMBOURSER A UN EMPLOYE EN MISE A PIED L'EQUIVALENT DE(S) JOUR(S) FERIE(S) SURVENU(S) DURANT CETTE PERIODE DE MISE A PIED. ENTRE LE 2 AOUT ET LE 31 DECEMBRE'82 LA COMPAGNIE COMPENSERA A 50% LES JOURS FERIES DUS AUX EMPLOYES EN MISE A PIED LORS DE LA SURVENANCE DE CES FETES AYANT EU LIEU ENTRE LEUR MISE A PIED ET LE 16 JUILLET 1982

3) A COMPTER DU 2 AOUT 1982 AU 31 MARS 1983, LES HEURES REGULIERES DE TRAVAIL SERONT POUR LES EMPLOYES DE QUARANTE (40) HEURES PAYEES, REPARTIES EGALEMENT DU LUNDI AU VENDREDI INCLUSIVEMENT EN JOURNEE DE HUIT (8) HEURES.

4) A COMPTER DU 2 AOUT AU 31 DECEMBRE 1982, LES TAUX DE SALAIRE EN VIGUEUR SERONT CEUX PREVUS A LA CHARTE DES TAUX, A L'ARTICLE 19.10 PAGE 40 DE LA CONVENTION EN DATE DU 22 JUIN 1981, POUR LES APPRENTIS LE TAUX AU 2 AOUT 1982 SERA ETABLI SELON LE CREDIT D'APPRENTISSAGE A CETTE DATE ET BASE SUR LE TAUX DU COMPAGNON DE LA MEME CLASSIFICATION AU 22 JUIN 1981.

DU 1 er JANVIER AU 31 MARS 1983, UNE AUGMENTATION GENERALE DE .30¢ L'HEURE SERA APPLIQUEE A TOUS LES COMPAGNONS, POUR LES APPRENTIS LA MEME REGLE QUE CI-DESSUS S' APPLIQUERA AU 1 er JANVIER 1983 EN ETABLISSANT SON TAUX SUR CELUI DU COMPAGNON SELON SON CREDIT D'APPRENTISSAGE A CETTE DATE.

A COMPTER DU 1 er AVRIL 1983, LES TAUX DE SALAIRES ALORS EN VIGUEUR POUR TOUS LES EMPLOYES SERONT CEUX PREVUS A LA CHARTE DES TAUX A L'ARTICLE 19.10 POUR CETTE DATE ET POUR LE NOMBRE D'HEURES PREVU SOIT 37.5 HEURES HEBDOMADAIREMENT.

5) A COMPTER DU 1 er JUILLET 1982, LA COMPAGNIE N'EST PLUS TENUE DE PARTICIPER FINANCIEREMENT AU PROGRAMME DE FORMATION & EDUCATION (REF: ARTICLE 11.08). TOUTEFOIS LES PARTIES SONT TENUES D'ALLOUER,POUR FIN DE FORMATION COMPLEMENTAIRE DES EMPLOYES ASSUJETTIS A LA CONVENTION, LES ARGENTS DISPONIBLES ET PRESENTEMENT EN UN COMPTE CONJOINT DES ARTS GRAPHIQUES.

6) LA COMPAGNIE S'ENGAGE A FAIRE REGULIEREMENT LE PAIEMENT DES PRIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE TEL QUE PREVU EN Y AJOUTANT A COMPTER DU 2 AOUT 1982 ET DURANT TROIS (3) MOIS CONSECUTIFS L'ARRERAGE PASSE DU POUR LES MOIS SUIVANT DE 1982 SOIT: MARS, 822,63$ - AVRIL, 739,47$ - MAI, 739,47$ - JUIN, 799,05$ - JUILLET, DE 799,05$, TOTALISANT LA SOMME DE 3,862,14$.

7) PAYE DE VACANCES: POUR LES VACANCES PRISES ET PAYES EN 1982, L'EMPLOYE RECEVRA UNIQUEMENT LE MONTANT EQUIVALENT A SA PAYE REGULIERE HEBDOMADAIRE POUR CHAQUE SEMAINE A LAQUELLE IL A DROIT, SOIT POUR LES DEUX PREMIERES SEMAINES FERMEES AU TAUX EN VIGUEUR LORS DE LA FERMETURE LE 16JUILLET 1982, ET POUR LES AUTRES SEMAINES, AU TAUX PREVU AU POINT 4 DE LA PRESENTE.

CENTRE DE RECHERCHE
1983 03 08
M.T.M.S.R.

...SUITE 2

SUITE 7...

POUR LES VACANCES PRISES ET PAYEES EN 1983, CHAQUE EMPLOYE RECEVRA L'EQUIVALENT D'UNE PAYE REGULIERE POUR CHAQUE SEMAINE A LAQUELLE IL A DROIT, AU TAUX ALORS EN VIGUEUR, DE PLUS S'Y AJOUTERA LE PAIEMENT ADDITIONNEL DU POURCENTAGE (%) PREVU A LA CONVENTION ARTICLE 16.01B ET A L'ANNEXE F, AVEC UN MAXIMUM DE 1%.

POUR LES VACANCES DUES EN 1982, LA COMPAGNIE ALLOUERA UN MONTANT MINIMAL DE L'ORDRE DE 4,500,00$ MENSUELLEMENT QUI SERA PAYE ET REPARTI EQUITABLEMENT PARMI LES EMPLOYES QUI ETAIENT AU TRAVAIL LE 16 JUILLET 1982 ET AUX AUTRES PAR LA SUITE, MAIS PAYABLE AVANT LE 31 DECEMBRE 1982. SUR ENTENTE ENTRE L'EMPLOYEUR ET L'EMPLOYE AVEC AVIS AU SYNDICAT, UN AUTRE MODE DE PAIEMENT POURRA ETRE CONVENU. L'EMPLOYEUR EST TENU DE FOURNIR AU SYNDICAT UN RAPPORT CUMULATIF DES PAIEMENTS EXECUTES. LA COMPAGNIE DEBUTERA SES PAIEMENTS UNE SEMAINE APRES L'APPROBATION DU PLAN PAR LA S D I.

8) LA COMPAGNIE MODIFIANT SES OPERATIONS EN ATTITRANT PLUS UNE PERSONNE SPECIFIQUEMENT DESIGNE AU TRAVAUX DE LIVRAISON, DONNERA A COMPTER DU 2 AOUT 1982 UN AVIS TRAVAILLE ET PAYE DE 90 JOURS (13 SEMAINES) A M. JEAN GUY GUERARD, PAR LA SUITE EN QUITTANT SON EMPLOI DEFINITIVEMENT, LA COMPAGNIE LUI VERSERA EN PLUS DES MONTANTS DUS POUR VACANCES S'IL Y A LIEU, UNE INDEMNITE DE DEPART EQUIVALENTE A CINQ (5) SEMAINES REGULIERES DE TRAVAIL. DURANT CETTE PERIODE AUCUN TEMPS SUPPLEMENTAIRE NE LUI SERA PAYE SANS AUTORISATION PREALABLE ECRITE DU CONTREMAITRE.

LORSQUE CE POSTE SERA FERME, LES LIVRAISONS SERONT EXECUTES PAR DES MEMBRES ASSUJETTIS A LA CONVENTION COLLECTIVE POUR AINSI COMPLETER LEUR TEMPS REGULIER DE TRAVAIL.

9) DANS LE DEPARTEMENT DES PRESSES JUSQU'A CE QUE LES AUTRES EMPLOYES AYANT PLUS DE PRIORITE ET DEMANDES A FAIRE LE MEME TRAVAIL ET CAPABLE DE L'EXECUTER OU AU PLUS TARD AU TERME DE CETTE ENTENTE, IL EST CONVENU QUE RENE COURTOIS OU RENAUD DESROCHERS PAR PRIORITE DEMEURERA A L'ATELIER SANS MISE A PIED.

10) AFIN DE PERMETTRE A CHAQUE EMPLOYE DE SE PERFECTIONNER DAVANTAGE AU DEPARTEMENT DES PRESSES, LES PARTIES ETABLIERONT A TRES BREVE ECHEANCE UN PROGRAMME DE FORMATION, L'EMPLOYEUR DONNANT A CHACUN L'OPPORTUNITE DE TRAVAILLER SUR CHAQUE MACHINE, EQUIPEMENT OU FONCTION DANS SON DEPARTEMENT A MOINS QUE L'EMPLOYE NE S'Y OPPOSE, (LE DELAI D'ETABLISSEMENT DU PROGRAMME EST LE .01.09.82). POUR SE FAIRE AU 2 AOUT L'ARTICLE 5.02 NE S'APPLIQUERA PAS AUSSI LONGTEMPS QUE LA MAJORITE SOIT SUFFISAMMENT POLYVALENTE POUR REPONDRE AUX EXIGENCES NORMALES ET REGULIERES DE LA PRODUCTION, OU AU PLUS TARD AU TERME DE LA PRESENTE. IL EST EXPRESSEMENT CONVENU QUE LE DELEGUE DEVRA AVOIR EXACTEMENT LES MEMES OPPORTUNITEES AU LETTERPRESS ET A L'OFFSET QUE LES AUTRES EMPLOYES, CONSEQUEMMENT LES MISES A PIED S'IL Y A LIEU SE FERONT PAR ROTATION EN COMMENCANT PAR L'ORDRE INVERSE DE PRIORITE.

UN EMPLOYE QUI REFUSERA D'APPORTER SA PLEINE COLLABORATION AU PROGRAMME DE FORMATION MUTUELLEMENT CONVENU ENTRE LES PARTIES SERA SUJET A MESURE DISCIPLINAIRE, APRES UN PREMIER AVIS EN COMITE CONJOINT.

11) L'ARTICLE 5.02C) CONTINU D'AVOIR SA PLEINE APPLICATION POUR TOUS LES EMPLOYES PERMANENTS ASSUJETTIS A LA CONVENTION, TOUTEFOIS, LORSQU'UN EMPLOYE EST EN MISE A PIED ET RAPPELE POUR UNE PERIODE DE TROIS (3) JOURS OU MOINS (AVEC AVIS AU DELEGUE) L'EMPLOYEUR NE SERA PAS TENU ALORS DE DONNER UN NOUVEL AVIS DE MISE A PIED. L'EMPLOYE N'EST PAS TENU DE SE PRESENTER AU TRAVIL POUR UNE PERIODE MOINDRE QU'UNE SEMAINE COMPLETE DE TRAVAIL ET EN CAS DE REFUS IL NE PEUT PERDRE AUCUN DROIT EN VERTU DE LA CONVENTION. LE RAPPEL DOIT SE FAIRE TEL QUE PREVU A LA CONVENTION, EN CAS DE REFUS D'UN EMPLOYE L'EMPLOYEUR RAPPELLE LE SUIVANT. LE FAIT DE RAPPELER UN/DES EMPLOYE (S) POUR UNE COURTE PERIODE DE MOINS DE TROIS(3) JOURS NE PEUT AVOIR COMME CONSEQUENCE L'EMPECHEMENT DU RAPPEL REGULIER D'UN EMPLOYE.

...SUITE 3

12) LORQU'IL Y A DES MISE A PIED EN COURS AU DEPARTEMENT DE RELIURE, SI NECESSAIRE UN MAXIMUM DE TROIS EMPLOYES POUR UN MAXIMUM DE TEMPS TOTALISANT HUIT (8) HEURES, POURRONT CHEVAUCHER D'UNE FONCTION A L'AUTRE, LE SALAIRE ALORS PAYE SERA LE TAUX LE PLUS ELEVE SOIT CELUI DE RELIURE A. CETTE SITUATION DEVRA ETRE LIMITE DANS SON MAXIMUM ET NE DEVRA PAS EMPECHER LE RAPPEL EVENTUEL D'UN EMPLOYE EN MISE A PIED.

13) L'EMPLOYEUR FERA UN NOUVEAU RELEVE D'EMPLOI MODIFIANT CELUI EMIS EN MAI DERNIER EN Y AJOUTANT LES DEUX (2) SEMAINES PAYEES DURANT LES FETES AUS EMPLOYEES SUIVANTES: ARLETTE ALLAIRE - GUYLAINE DUPUIS - FRANCE VIGNEAULT - LOUISE LABBE - CARMELLE BIBEAU - ANITA BEAUPRE.

14) AU PLUS TARD LE 2 AOUT 1982, L'EMPLOYEUR FERA PARVENIR AU SYNDICAT LE RAPPORT ET PAIEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES RETENUES A LA SOURCE POUR LA PERIODE DE JUIN 1982 ET AU PLUS TARD LE 10 AOUT 1982, LE RAPPORT ET PAIEMENT DE JUILLET 1982.

15) LE 2 AOUT 1982 AVANT LE DEBUT DU TRAVAIL DES EMPLOYES, L'EMPLOYEUR REMETTRA A CHAQUE EMPLOYE LA PAYE PASSEE DUE DU 5 AU 9 JUILLET INCLUS, ET AU 5 AOUT 1982 IL PAIERA LA SEMAINE PASSEE DUE DU 12 AU 16 JUILLET 1982 INCLUS.

IL EST BIEN ENTENDU QUE L'EMPLOYEUR RAPPELLE POUR LE 2 AOUT 1982 TOUS LES EMPLOYES AU TRAVAIL LE 16 JUILLET 1982.

16) AU DEUX MOIS OU TOUT AU PLUS AU TROIS MOIS LES PARTIES TIENDRONT UN COMITE CONJOINT QUI TIENDRA LIEU DE COMITE DE VERIFICATION, AFIN DE POUVOIR EVALUER LA SITUATION. A LA DEMANDE DE L'UNE OU L'AUTRE DES PARTIES ON DEVRA FOURNIR LES PIECES/PREUVES JUSTIFICATIVES, DE MEME CHAQUE PARTIE AURA LE DROIT D'ETRE ASSISTE DE L'AIDE QU'IL JUGERA A PROPOS D'UTILISER.

A MOINS QUE LE CONTEXTE NE S'Y OPPOSE ET QUE LES PARTIES EN CONVIENNENT AUTREMENT, LA PRESENTE PREND EFFET AU 2 AOUT 1982 et SE TERMINERA AU 31 MARS 1983.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ON SIGNEES LA PRESENTE A VICTORIAVILLE LE 30.07 1982

IMPRIMERIE HEON & NADEAU LTEE.
PAR:

président

témoin

S I A G, LOCAL 509 QUEBEC
PAR:

président

délégué

assistant - délégué

12-051

15847-01

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES

ENTENTE AUTORISANT L'UTILISATION DU LABEL

ENTENTE intervenue ce jour présent entre le SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES, 1900, L St., N.W., Washington, D.C. (ci-après appelé «SYNDICAT») et IMPRIMERIE HEON & NADEAU LIMITEE VICTORIAVILLE de _____ (ci-après appelé «COMPAGNIE»).

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE

ATTENDU QUE la Compagnie reconnaît que le label, dont un fac-similé apparaît à la présente, est un bien de valeur qui appartient au Syndicat, et

ATTENDU QUE la Compagnie reconnaît que l'apposition du label sur des travaux de lithographie, photogravure et/ou reliure ou finition certifie publiquement que ces travaux de lithographie, photogravure, reliure ou finition ont été exécutés entièrement par des membres du Syndicat International des Arts Graphiques dont les conditions d'emploi ont été négociées par ce Syndicat et/ou une de ses Sections locales, et

ATTENDU QUE la Compagnie est partie à une convention collective avec la Section locale 509 du Syndicat International des Arts Graphiques, qui régit tous ses employés de production en lithographie, photogravure, reliure et finition, et

ATTENDU QUE la Compagnie désire l'autorisation du Syndicat pour apposer ledit label sur ses travaux de lithographie, photogravure, reliure et finition;

EN CONSÉQUENCE, les parties conviennent mutuellement de ce qui suit:

1. Par la présente, le Syndicat autorise la Compagnie à apposer le label sur ses travaux de lithographie, photogravure, reliure et finition aux termes et aux conditions qui suivent:

(a) Que les travaux de lithographie, photogravure, reliure et finition soient entièrement exécutés dans l'atelier de la Compagnie situé à VICTORIAVILLE-QUE., (excepté lorsque le «grenage», le travail préparatoire d'art de lithographie et de photogravure, de plaque ou de caméra relié à ces travaux de lithographie, photogravure, reliure ou finition est fait ailleurs que dans l'atelier, le label peut quand même être apposé, pourvu que l'atelier, où ce travail est fait, soit également autorisé par le Syndicat à utiliser le label).

(b) Que la lithographie, la photogravure, la reliure et la finition soient exécutées par des membres du Syndicat International des Arts Graphiques.

Cette condition, partout où elle apparaît à la présente, sera réputée avoir été remplie si la Compagnie se conforme aux clauses concernant l'atelier syndical prévues dans la convention collective avec la Section locale sus-mentionnée. Si la convention ne prévoit pas de telles clauses ou si les lois (de l'État ou de la Province) n'en permettent pas l'inclusion, la Compagnie n'invoquera pas, directement ou indirectement, cet état de choses pour exercer de la contrainte ou de la discrimination à l'égard de tout employé non syndiqué, de quelque manière qui soit contraire à la loi.

(c) Qu'une convention collective entre la Compagnie et ladite Section locale soit en vigueur, et que la Compagnie se conforme en tous points, sans exception, aux dispositions contenues dans ladite convention.

(d) Que la Compagnie n'utilisera que le label portant le numéro d'atelier # 7L et qu'elle n'utilisera aucun autre nom que le nom de la Compagnie et le numéro d'atelier tels qu'ils apparaissent à la présente en rapport avec ledit label. Le nom de ladite Compagnie et le numéro d'atelier devront être clairs, nets et lisibles.

2. Par la présente, la Compagnie accepte l'autorisation d'apposer le label sur ses travaux de lithographie, photogravure, reliure et finition aux termes et conditions stipulés ici. Il est entendu qu'advenant une violation par la Compagnie de toute condition ou disposition contenue dans la présente, le Syndicat aura le droit absolu de révoquer cette autorisation par un avis écrit adressé à la Compagnie. Sur réception de cet avis, la Compagnie convient de cesser d'apposer le label, nonobstant le fait qu'elle peut contester la prétention du Syndicat à savoir qu'une quelconque condition ou disposition de l'Entente n'a pas été respectée. Il est dans l'intention des parties, qu'aussi longtemps qu'elles n'auront pas statué sur la question en litige, la Compagnie cessera d'apposer le label et qu'en aucun cas, cette révocation, avec ou sans raison ou cause, ne rendra le Syndicat passible d'une poursuite ou d'un jugement en dommages.

3. Nonobstant toute mention contraire contenue dans la convention collective entre la Compagnie et ladite Section locale, aucun différend, litige ou question, quel qu'il soit, résultant de l'Entente autorisant l'utilisation du label, incluant le paragraphe 1 (c) de l'Entente, ne sera considéré comme étant sujet aux clauses d'arbitrage comprises dans ladite convention, ni régi par la décision d'un arbitrage s'y rapportant.

4. La Compagnie reconnaît que l'usage du label sur des travaux de lithographie, photogravure, reliure ou finition qui ne seraient pas entièrement exécutés par des membres du Syndicat, constituerait une fausse représentation des faits, et elle convient de n'apposer le label sur de tels travaux qu'en pleine conformité aux conditions de cette Entente.

5. L'autorisation accordée par la présente ne peut être transférée pour quelque raison que ce soit et la Compagnie reconnaît n'avoir aucun droit de propriété sur ce label mais seulement l'autorisation d'en faire usage comme prévu à cette Entente.

6. Cette Entente ne sera ni abrogée, ni modifiée, de quelque manière que ce soit, sauf par un écrit signé par le président international du Syndicat.

7. Si une quelconque disposition ou clause de cette Entente était invalidée parce que jugée contraire à la loi ou à l'intérêt public par une cour possédant juridiction en la matière, alors seule cette disposition ou clause, dans la mesure où elle s'avérerait contraire à la loi, serait réputée nulle, inopérante et dissociée des autres dispositions de l'Entente, lesquelles continueraient à lier les parties.

8. Cette Entente prend fin immédiatement à l'expiration ou au terme de ladite convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette Entente ce neuvième jour de JUIN, 19 83

Compagnie — PRESIDENT

Titre officiel

Recommandé par _____
Président de la Section locale

Signé par Kenneth J. Brown
Président international

LITHOGRAPHIE AU CANADA

S/6

20

GRAPHIC ARTS INTERNATIONAL UNION

UNION LABEL LICENSE AGREEMENT

AGREEMENT this day made between the GRAPHIC ARTS INTERNATIONAL UNION, 1900 L St. NW, Washington, D.C., (hereinafter called "UNION") and _____ of _____ (hereinafter called "COMPANY").

WHEREAS, the Company acknowledges that the Union label, a facsimile of which appears hereon, is valuable property belonging to the Union, and

WHEREAS, the Company acknowledges that the display of said label upon a lithographed, photoengraved and/or bound or finished product conveys certain important representations to the public, in particular that the lithography, photoengraving and binding and finishing has been produced entirely by members of the Graphic Arts International Union, working under conditions of employment negotiated by this Union and/or one of its Locals, and

WHEREAS, the Company is party to a collective bargaining agreement with Local _____ of the Graphic Arts International Union, covering all of its lithographic, photoengraving and binding and finishing production workers, and

WHEREAS, the Company desires a license from the Union to display said label on its lithographed, photoengraved, and bound and finished products;

NOW THEREFORE, the parties mutually agree as follows:

1. The Union hereby licenses the Company to use the Union label for display on lithographic, photoengraved, and bound and finished products upon the following terms and conditions:

(a) That the lithography, photoengraving and binding and finishing in their entirety must be produced in the Company's plant in the city of _____ (except that where graining, preparatory lithographic and photoengraved art, camera or plate work in connection with said lithographing and photoengraving or binding and finishing is done outside the plant, the label may nevertheless be used provided that the shop where such work is done is similarly licensed by the Union to use its label).

(b) That the lithography, photoengraving and binding and finishing must be produced by members of the Graphic Arts International Union.

This condition wherever set forth herein shall be deemed to be complied with if the Company is in full compliance with the union shop clauses of its collective bargaining agreement with the Local aforementioned. If the contract does not contain union shop clauses or if the laws of the State do not permit such clauses, the instant condition shall not be used by the Company directly or indirectly to coerce or discriminate against any non-union employee in any manner contrary to law.

(c) That a collective bargaining agreement is in effect between the Company and said Local and that the Company is in full compliance in every respect without exception with the provisions contained in said collective bargaining agreement.

(d) That the Company shall use only the label bearing Shop #_____ and shall not use any other name other than the name of the Company and shop number as it appears herein in connection with such label. The said Company name and shop number shall be clear, distinct and legible.

2. The Company does hereby accept the license to display the Union label on its lithographed, photoengraved, bound and finished products upon the terms and conditions herein set forth; it being understood that in the event of breach by the Company of any conditions or provision herein the Union shall have the unqualified right to terminate immediately this license upon written notice to the Company. The Company agrees that upon receipt of notice of termination it shall forthwith desist from the use of said label, notwithstanding that the Company may dispute the Union's contention that any condition or provision hereof has been breached, it being the intention of the parties that while the question of the disputed breach is being determined by them, the Company shall not continue to use the label and that in no event shall the revocation of the license with or without reason or cause, subject the Union to a suit or judgment for damages.

3. Notwithstanding anything to the contrary contained in the collective bargaining agreement between the Company and said Local, no issue, dispute or question whatever arising under this label license agreement including paragraph 1 (c) hereof shall be deemed subject to the arbitration provisions of said collective bargaining agreement or governed by the outcome of any arbitration held pursuant thereto.

4. The Company understands that the use of the label on products not lithographed, photoengraved, and bound and finished entirely by members of this Union would constitute a misrepresentation to the public and the Company agrees that the label will not be displayed upon such products, except in full conformity with this license agreement.

5. The license granted herein is not assignable for any purpose whatsoever and the Company hereby recognizes that it has no title whatsoever to the label other than a mere license to use the same as provided for in this agreement.

6. This agreement shall not be waived or modified in any respect except in writing signed by the International President of the Union.

7. If any provision or clause of this agreement is held invalid as contrary to law or public policy by a court of competent jurisdiction, only such clause or provision and only to the extent that it is so in violation shall be deemed ineffective and unenforceable and in such event shall be deemed severable from the remaining provisions of this agreement which shall remain binding upon the parties.

8. This agreement shall expire automatically upon the expiration or termination of said collective bargaining agreement.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have hereunto signed this agreement the _____ day of _____, 19____

_____
Company

_____
Official Title

Recommended by: _____
Local President

Signed by: _____
International President

LITHOGRAPHED IN CANADA

20