

NOM

NO

05998-0

C.A.E. 2860 NO.CONV. 59980
AFFIL. 7 NB.EMPL. 9
EMP.COUV. 0 ET.GEDG. 0 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M99350001
DATE ENR.850326

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 2 0 8 6

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

05998-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-1291-11	
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-10-22	84-11-22		84-06-01	86-05-31	3

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. des Communications Graphiques, Local 41 M 455 Ouest St-Antoine bureau 501 Montréal, Québec Att: Gérard Noël	<input type="checkbox"/> Déposant Imprimerie Ronalds Division de Ronalds Fédérée Ltée 6300, Ave du Parc Montréal, Québec H2V 4H8 <i>OK renouvelé</i>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2860(5)</u> Affiliation <u>07</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Art. 39 déposée changement de nom du syndicat

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Celine Carette/ms	84-12-18

Pour renseignements

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

DÉPÔT

05998-0

Dépôt N°: 8 4 1 2 0 8 5

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-3156-04
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-10-22	84-11-22		84-06-01	86-05-31	3	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. des communications Graphiques local 41 M Att: Gérard Noël 455 OWestSt-Antoine bur. 501 Montréal, Québec H2Z 1J1	<input type="checkbox"/> Déposant Imprimerie Plow & Watters Canada Limitée 5400 Chemin St-François Ville St-Laurent, Québec H4S 1P6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	<i>OK renouvelé</i> Région <u>06-06</u> Activité <u>2860(5)</u> Affiliation <u>07</u>

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

Remarques

Art 39 déposée changement de nom du syndicat

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Celine Carette/ms	84-12-18

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

RECHERCHE

DÉPÔT

05998-0

Dépôt N°:

8 4 1 2 0 8 4

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-8084-04
Date	Signature 84-10-22	Reception 84-11-22	Durée	Du 84-06-01	Au 86-05-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 3

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. des communications graphiques loc. 41 M Att: Gérard Noël 455 Ouest St-Antoine bur. 501 Montréal, Québec H2Z 1J1	<input type="checkbox"/> Déposant Pierre Desmarais Inc. 6125 Côte de Liesse Montréal Québec H4T 1C8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties 	Région <u>06-06</u> Activité <u>2860(5)</u> Affiliation <u>07</u>

OK renouvelé

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

Remarques

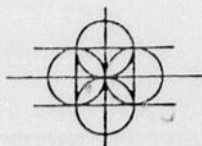
Art. 39 déposée pour changement de nom du syndicat

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Cécline Carette/ms	84-12-18

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

(AN:m-974-03)

1291-11
3156-04
8084-04



'84 NOV 22 11:17

hnh

BGGT
MONTREAL
MESSENGER

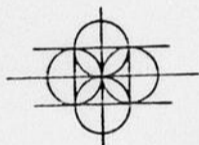
CONVENTION COLLECTIVE

Entre

Association Patronale des Imprimeurs

DE MONTRÉAL, INC.

et



SCG

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES — LOCAL 41 M
455 OUEST, ST-ANTOINE, Bureau 501, MONTRÉAL, QC, H2Z 1J1 — 514/866-2683

EN VIGUEUR DU 1er JUIN 1984 au 31 MAI 1986

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE CE
PREMIER JOUR DE JUIN 1984

entre

ASSOCIATION PATRONALE DES IMPRIMEURS DE
MONTREAL INC.
ci-après appelée " L'EMPLOYEUR "

et

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES,
LOCAL 41M

Syndicat subordonné au:

Syndicat International des Communications Graphiques
ci-après appelé " SYNDICAT "

EN VIGUEUR DU 1er JUIN 1984 au 31 MAI 1986

ARTICLE 1 - BUT PRINCIPAL DE CE CONTRAT

- 1.01 - Le but principal de ce contrat est d'éviter toute mésentente en établissant les taux de salaires, les heures de travail et les conditions d'emploi, et de maintenir la reconnaissance du droit et du principe des négociations collectives.
- 1.02 - La partie de seconde part s'engage à coopérer le plus possible avec la partie de première part, pour entraîner les apprentis et encourager les compagnons à accroître leur connaissance du métier, au moyen d'instruction supplémentaire; en créant et en maintenant des relations amicales entre employeurs et employés; en incitant ses membres à s'en tenir aux termes du présent contrat et en appliquant, lorsque nécessaire, les mesures disciplinaires prévues dans les Lois du Syndicat afin d'atteindre ce but; en fournissant aux employeurs la main-d'oeuvre spécialisée dont ils ont besoin; et en s'efforçant de placer ses membres dans des positions pour lesquelles ils sont spécialement adaptés par leur tempérament, leur capacité et leur entraînement; en coopérant avec la partie de première part dans toute cause affectant les relations entre employeurs et employés en travaillant conjointement à régler tout différend affectant l'industrie de l'imprimerie pourvu que cela ne vienne pas en contravention avec les termes de ce contrat ou les règlements du Syndicat.

ARTICLE 2 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 2.01 - Le fonctionnement, l'autorité et le contrôle de chaque département est du domaine exclusif de l'administration, par le truchement de son représentant, le contremaître. En l'absence du contremaître, l'assistant dûment nommé sera le représentant de l'administration.
- 2.02 - Les employeurs et les employés consentent réciproquement à ce que les attributions normales de la direction soient ici protégées et retenues par les employeurs; et sans limiter la généralité de ce qui précède, toutes les stipulations contenues dans cette convention ne seront utilisées que pour énoncer et clarifier les droits, les devoirs, les privilèges et les prérogatives de chacune des parties contractantes, et ainsi, établir et déterminer leurs responsabilités respectives.
- 2.03 - Les employés reconnaissent ce qui suit comme étant du domaine exclusif de la direction.
l'administration de la Compagnie et la direction du personnel incluant le droit d'établir, de diriger, de contrôler l'exploitation de l'entreprise, d'organiser et de surveiller le travail à être exécuté par les employés de déterminer les produits à être fabriqués, les méthodes, les procédés et les moyens de fabrication et d'exploitation.
D'exiger que les employés observent les règlements établis, d'engager, de renvoyer temporairement ou de remercier des employés, de maintenir l'ordre de suspendre, rétrograder discipliner et congédier des employés pour raison valable, pourvu qu'un employé qui prétend avoir été rétrogradé ou congédié, sans raison valable, puisse soumettre un grief qui sera réglé conformément aux stipulations de l'article 12 - Règlement des griefs.
- 2.04 - Le contremaître qui est le représentant responsable de l'Employeur devra engager et congédier les employés.
Les employés pourront être congédiés pour:
1. incompétence;
 2. négligence de leurs devoirs;
 3. violation des règlements d'atelier (lesquels devront être affichés dans un endroit où ils pourront être vus de tous les employés) Lesquels ne devront pas venir en contravention avec les droits civils des employés, ni avec les droits qui leur sont reconnus par les lois du Syndicat.

ARTICLE 3 - JURIDICTION ET RECONNAISSANCE

- 3.01 - L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour tous les employés couverts par ce contrat incluant tous les pressiers, les apprentis et les assistants qui dirigent ou assistent au fonctionnement des presses d'imprimerie à héliogravure, offset et typographiques et de toutes les autres presses appartenant à l'Employeur, sans égard à la méthode ou au procédé d'imprimerie utilisé. De plus, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant l'agent négociateur exclusif pour tous ses employés travaillant dans les classifications servant à la préparation des plaques d'offset, incluant mais n'étant pas limité à la caméra, chambre noire, montage (stripping), layout, etching, dot etching, opaquant et fabrication des plaques d'offset.

L'Employeur consent à n'employer que des membres du Syndicat dans l'unité de négociations définie dans cette convention, (qui doivent être des membres en règle), pour toutes les positions couvertes par ce contrat, y compris les contremaîtres, pourvu que le Syndicat puisse fournir des hommes compétents. Si le Syndicat ne peut pas fournir la main-d'oeuvre dans les trois (3) jours ouvrables et que des hommes non syndiqués sont disponibles, ces derniers pourront être embauchés pourvu qu'ils possèdent immédiatement un permis de travail émis par le Syndicat, qui sera valable pour une période de trente (30) jours ouvrables par la suite, ils devront se joindre au Syndicat, comme condition d'emploi.

- 3.02 - Il est entendu que le délégué élu de l'atelier pourra faire une demande à l'Employeur afin qu'il puisse participer aux activités principales du Syndicat (assemblées menseuelles) et également aux négociations pour le renouvellement de la convention collective. Les demandes pour de tels permis d'absences ne seront pas refusées à moins de causes raisonnables.
- 3.03 - La Compagnie reconnaît le délégué d'atelier comme la personne avec qui elle doit d'abord entrer en contact pour toute affaire officielle du Syndicat et elle ne fera pas de discrimination à l'égard du délégué d'atelier ou officiers du Syndicat parce qu'ils accomplissent de telles fonctions.

ARTICLE 4 - GREVE ET ARRET DE TRAVAIL

- 4.01 - Il est entendu que le droit de l'Employeur de décréter un arrêt de travail (Lock-out) et le droit du Syndicat de décréter une grève ou un boycottage, pendant la durée de ce contrat, ne seront limités que par les Lois de la province de Québec régissant ces matières.
- 4.02 - Le Syndicat réserve à ses membres le droit de refuser d'exécuter tout travail provenant de ou destiné à des ateliers d'imprimerie en grève.

ARTICLE 5 HEURES DE TRAVAIL

- 5.01 Pour toutes les équipes, la semaine régulière de travail consistera en trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de pas plus de sept (7) heures chacun, cédulés du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail de l'équipe de jour seront cédulées entre 7:00 A.M. et 6:00 P.M. Les équipes dont les heures de travail seront cédulées en dehors des heures prévues pour l'équipe de jour seront considérées comme des équipes de nuit. Dans les ateliers où les cédulés de production et/ou les conditions le permettront suivant entente entre l'employeur et les syndicats les équipes pourraient être cédulées afin de permettre une réduction d'heures de travail le vendredi (Short Friday) Toutefois, un préavis d'un (1) mois devra être donné à l'occasion d'un tel changement, lequel devra être d'une durée d'au moins trois (3) mois. Dans des cas d'urgence tels que: travaux imprévus, pannes d'équipement ou incendie, les parties pourront en venir à d'autres arrangements.
- 5.02 Cependant, si un employé se présente au travail (le jour ou la nuit) l'heure régulière établie pour son équipe, de sa propre volonté, (à moins d'avoir reçu instruction de ce faire), on pourra exiger qu'il complète le nombre d'heures établies pour l'équipe sur laquelle il travaille avant d'être payé au taux des heures supplémentaires, et pourvu de plus que tout travail accompli dans de telles circonstances, après six (6) heures du soir soit payé au taux de nuit.
- 5.02 A Cette clause ne s'appliquera pas à un employé qui, le jour précédent, a été requis de travailler plus de six (6) heures supplémentaires après ses heures régulières de travail.
- 5.03 L'heure de début de chaque équipe ne variera pas de jour en jour ou de nuit en nuit à moins d'une entente au contraire et par consentement mutuel entre l'Employeur et l'Union.
- 5.04 Pour les équipes ne commençant ni ne se terminant dans les heures spécifiées pour le travail de jour ou de nuit, les taux de nuit devront être payés.
- 5.05 Tout travail exécuté avant ou en plus des heures régulières établies au préalable, par les deux parties, pour le travail de jour ou de nuit, de même que tout travail exécuté après la semaine régulière de travail, ou pendant le période de lunch, sera rémunéré au taux supplémentaire qui est une fois et demie le taux régulier de l'employé pour les trois premières heures et deux fois le taux régulier de l'employé pour les heures subséquentes.
- 5.06 Aucun employé couvert par cette convention ne sera tenu de travailler plus de cinq (5) heures consécutives sans une période de lunch de pas moins de trente (30) minutes et d'au plus une (1) heure. Cette période de lunch ne sera pas comprise dans les heures de travail prévues pour les équipes de jour ou de nuit.
- 5.07 Aucun employé couvert par ce contrat ne sera requis ou n'aura le droit de travailler plus de cinq (5) jours ou cinq (5) nuits ou une combinaison de jours ou de nuits excédant (5), pendant une semaine régulière de travail. Lorsqu'un employé est requis de travailler le jour ou la nuit d'un congé régulier, il doit être payé au taux supplémentaire tel que stipulé plus haut.
- 5.08 Tout travail exécuté les samedis et dimanches sera rémunéré au temps double sauf dans le cas des équipes régulières cédulées pour terminer leur travail les samedi matin ou pour commencer leur semaine de travail le dimanche soir.
- En ce qui concerne le surtemps du samedi matin, l'Employeur se réserve le droit de rémunérer ces heures au taux de temps et demi au lieu de temps double, s'il devient évident à l'Employeur que l'employé s'est illégalement absenté de ses heures de travail régulières durant la semaine de travail afin de les substituer par du temps double le samedi matin.
- 5.09 Tout employé requis de travailler le samedi, le dimanche ou un jour de fête statutaire sera assuré d'un minimum de quatre (4) heures de travail avec salaire ou l'équivalent de celui-ci.
- 5.10 Il est entendu que l'Employeur ne devra pas enjoindre les employés de travailler moins d'un jour ou une nuit complète pour tout jour ou nuit de travail régulier, excepté en cas d'urgence dû à des conditions incontrôlables telles que incendie, accident. Cette clause se rapporte aux heures de travail mentionnées à l'article 5.01.

ARTICLE 5 HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 5.11 Si un employé travaille sur plus d'une équipe dans toute période de vingt-quatre (24) heures, il sera reconnu comme appartenant à la première équipe sur laquelle il travaille et toutes les heures travaillées après l'heure régulière fixée pour le départ de la première équipe seront reconnues comme heures supplémentaires.
- 5.11 A Il est entendu que les employés rappelés au travail après avoir quitté l'atelier plus d'une heure, recevront \$5.00 pour ce rappel plus le taux des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées, mais ce rappel devra être pour une période d'au moins trois (3) heures pour chaque employé.
- 5.12 Il est entendu que les employés auront le droit de réclamer de faire partie des nouvelles équipes, des nouvelles heures de début de travail, des nouveaux jours de congé par rotation d'après leur ancienneté; la validité de telles réclamations devant être décidée par le Comité conjoint permanent.
- Lorsqu'un employé arrive en retard pour travailler, il perd seulement le temps de retard plus le rest de de l'unité déjà commencée. Les unités spécifiées dans ce paragraphe sont de six (6) minutes chacune.

ARTICLE 6 ANCIENNETE ET PAYE DE SEPARATION

- 6.01 Au cas d'une diminution de travail nécessitant de ce faire, une réduction du personnel, la réduction devra se faire en renvoyant d'abord la ou les personnes embauchées les dernières, pourvu que la personne avec le plus d'ancienneté puisse accomplir le travail requis à la satisfaction de l'Employeur. Lorsqu'il y a une vacance, les employés sont rappelés selon leur ancienneté pourvue qu'ils puissent faire le travail d'une manière satisfaisante.
- 6.02 S'il est nécessaire de réduire le personnel dans toute catégorie de travail à cause d'un manque de travail, tous les employés ayant travaillé trois (3) mois et plus recevront une semaine d'avis de renvoi ou un salaire équivalent, sauf en cas d'arrêt temporaire ne dépassant pas deux (2) semaines. Au cas d'arrêt temporaire ne dépassant pas deux semaines, les employés réguliers ayant trois (3) mois ou plus de service continu, recevront un avis de vingt-quatre (24) heures ou un (1) jour ou une (1) nuit de salaire. Ceci ne s'applique pas si le renvoi est justifié.
- 6.03 - Au cas d'une consolidation, fusion, changement technique ou élimination d'une opération, tous les employés couverts par ce contrat, qui perdront leur situation à cause de cette consolidation, fusion, changement technique ou élimination d'une opération, auront droit à une paye de séparation, selon l'échelle suivante:
- | <u>Années de service continu chez le même Employeur</u> | <u>Nombre de semaines de paye de séparation aux taux alors en vigueur</u> |
|---|---|
| 3 ans mais moins de 5 | 2 semaines |
| 5 ans mais moins de 10 | 3 semaines |
| 10 ans mais moins de 15 | 4 semaines |
| 15 ans mais moins de 20 | 5 semaines |
| 20 ans et plus | 8 semaines |
- 6.04 - Un employé régulier qui jouit d'une absence temporaire permise par l'Employeur, pour travailler comme dirigeant syndical, garde son ancienneté pendant son absence et continue d'avoir droit au plan de bien-être, pension et autres avantages sociaux dont le coût est payé par le Syndicat.

ARTICLE 7 JOURS DE FETES PAYES

Les jours de fêtes statutaires suivants ou les jours reconnus comme tels seront des jours de fêtes payés:

- | | | |
|------|--|------------------------------|
| 7.01 | 1) Jour de l'An | 6) Fête du Travail |
| | 2) Vendredi Saint | 7) Jour d'Action de Grâces |
| | 3) Fête de la Reine | 8) Noël |
| | 4) La Fête Nationale du Québec
(antérieurement la St. Jean
Baptiste) | 9) L'Après Noël (Boxing Day) |
| | 5) Fête du Canada | 10) 1er Congé flottant |
| | | 11) 2ième Congé flottant |

Si l'un des jours fériés quelconques précités, sauf la fête Nationale du Québec, tombe un samedi ou dimanche, il est entendu que le vendredi précédent ou le lundi suivant sera donné comme jour de fête paye. De plus l'après Noël (Boxing Day) peut être observé le premier jour ouvrable précédent ou suivant l'observation du congé de Noël. Le congé de la fête Nationale du Québec sera observé selon la loi qui traite spécialement de ce sujet.

Les congés flottants seront accordés à la discrétion de l'Employeur qui fera tout en son possible pour que le congé coïncide avec une fin de semaine, les facilités de la production le permettant, et un avis de sept (7) jours avant le jour fixé pour la célébration du congé sera donné.

7.02 Lorsque les cédules de production le permettront, une préférence sera donnée suivant entente mutuelle entre Employeur et Employé pour célébrer le congé flottant le lendemain du Jour de l'An.

7.03 Pour tout travail exécuté un jour de fête précité, le taux double sera payé en plus du salaire régulier.

7.04 Si la fête du Canada tombe un mardi ou un mercredi, ce jour de fête pourra être observé le lundi précédent. Si ce jour de fête tombe un jeudi, elle pourra (après entente entre l'Employeur et l'Union) être observé le vendredi suivant. L'avis du changement proposé devra être donné au moins deux semaines avant le jour proposé pour l'observance de ce jour de fête.

7.05 Si un jour de fête tombe un lundi ou un vendredi ou après entente mutuelle entre l'Employeur et ses employés, pour observer un jour de fête l'un ou l'autre de ces jours, tel que prévu dans cette section, le jour de fête sera observé par les équipes de nuit dans la nuit du lundi ou du vendredi selon le cas. Lorsqu'un jour de fête sera observé un mardi, un mercredi ou un jeudi, ce jour de fête sera observé par les équipes de nuit, la nuit précédant ou la nuit même du jour de fête. Une "équipe de nuit" pour les besoins de cette section seulement est définie comme celle qui travaille entre le départ de l'équipe régulière de jour et le retour de celle-ci au travail le jour suivant, à l'exception de Noël et du Jour de l'An alors que le cas sera réglé par l'Employeur et l'Union.

7.06 Quand aucun travail n'est accompli, les employés couverts par ce contrat recevront un jour entier ou une nuit entière de paye au taux régulier pour chacun des jours de fêtes précités, pourvu que ces jours de fêtes tombent un jour régulier ou une nuit régulière du travail et pourvu de plus que l'employé soit au travail le jour régulier ou la nuit régulière de travail précédant et suivant le jour où cette fête est observée.

7.07 Si un employé ne se présente pas au travail le jour ou la nuit précédant ou suivant un jour férié, parce que d'autres arrangements ont été conclus entre les deux parties ou à cause de maladie certifiée par un médecin ou pour tout autre cause reconnue valable par l'Employeur ou si l'Employeur fait défaut de procurer un plein jour ou une pleine nuit de travail ces dits jours, alors l'employé sera payé pour les jours de fêtes précités.

7.08 Un employé couvert par ce contrat recevra aussi un jour ou une nuit complète de salaire pour les jours de fêtes précités pourvu qu'il ait travaillé 10 des 20 jours ouvrables précédant son congédiement.

ARTICLE 8 - ECHELLE DES SALAIRES

8.01 - Aides sur le plancher " floor helpers "

Les taux horaires des aides sur le plancher sera toujours 25¢ en sus du taux du salaire minimum du Québec. Les augmentations pour maintenir cet écart seront faites dès la première période complète de paie coïncidant avec ou suivant la date d'entrée en vigueur de l'augmentation du salaire minimum, tel que décrété de temps à autre par la Commission du salaire minimum du Québec.

8.02 - Compagnons et assistants

Les taux de salaires seront majorés de la façon suivante:

1er juin 1984	4% du taux en vigueur au 31 mai 1984
1er juin 1985	6% du taux en vigueur au 31 mai 1985

Les taux de salaires découlant de ces majorations sont indiqués en détail à l'exposé "A" de cet article, (page suivante).

EXPOSE "A" TAUX DE SALAIRE, COMPAGNONS ET ASSISTANTS

		Taux expéirés le 31 mai 1984	1er juin 84 4%	1er juin 85 6%
Compagnons & Assistants (85% du taux du compagnon)				
<u>Presse Typographique</u>				
Presse cylindre et presse à épreuve	comp. ass't	13.46 11.45	14.00 11.91	14.84 12.62
Presse à deux couleurs - presse à retiration (perfecting)	comp. ass't	13.87 11.79	14.42 12.26	15.29 13.00
Préposé au dressage (pre-make ready)	comp. ass't	13.71 11.65	14.26 12.12	15.12 12.85
Presse à plateau (Marger à la main)	comp. ass't	12.67 10.77	13.18 11.20	13.97 11.87
Presse à plateau (automatique)	comp. ass't	12.92 10.98	13.44 11.42	14.25 12.11
Compagnons				
<u>Presses Web Rotatives</u>				
Rouleaux jusqu'à - 24" incl.		14.54	15.12	16.03
- 36" incl.		14.84	15.43	16.36
- 37" et plus		15.22	15.83	16.78
Compagnons				
Caméra, montage et plaques		14.68	15.27	16.19
<u>Multicopies - opérateurs</u>				
- 1 couleur		13.05	13.57	14.38
- 2 couleurs		13.16	13.69	14.51
L'apprenti-opérateur de machine multocopie termine son apprentissage, atteint le plein grade de "opérateur-machine à multocopier" et est rémunéré au plein salaire de celui-ci. (Voir exposé "A" echelle des salaires, opérateurs de multocopie).				
Les apprentis seront payés au pourcentage du taux du compagnon selon leur classification, tel qu'indiqué à l'exposé "A" de cette article aux pages précédentes.				
<u>Presses Offset- compagnon</u>				
Jusqu'à 20" incl.				
- 1 couleur		13.73	14.28	15.14
- 2 couleurs		13.96	14.52	15.39

Presses Offset - compagnon (suite)

jusqu'à 30" incl.			
- 1 couleur	14.39	14.97	15.87
- 2 couleurs	14.97	15.57	16.50

jusqu'à 40" incl.			
- 1 couleur	15.00	15.60	16.54
- 2 couleurs	15.47	16.09	17.06

jusqu'à 50" incl.			
- 1 couleur	15.40	16.02	16.98
- 2 couleurs	15.94	16.58	17.57

jusqu'à 60" incl.			
- 1 couleur	15.58	16.20	17.17
- 2 couleurs	16.20	16.85	17.86

jusqu'à 70" incl.			
- 1 couleur	16.03	16.67	17.67
- 2 couleurs	16.46	17.12	18.15

PRIME D'EQUIPE DE NUIT - La prime pour le travail sur les équipes autres que celle du jour est de \$0.75 l'heure.

TRANSFERT DES EMPLOYES - Les employés qui travaillent sur plus d'une classe de travail, à n'importe quelle heure du jour, recevront le taux payé pour la classe où ils travaillent pour les heures travaillées. Cependant, aucune réduction de salaire ne sera faite sur le taux régulier d'un employé qui travaillerait, au cours de n'importe quel jour, sur une classe ayant un taux de salaire inférieur.

ARTICLE 8 ECHELLE DES SALAIRES

EXPOSE "B" ECHELLE DES POURCENTAGES POUR LES APPRENTIS

PRESSES OFFSET

Apprenti junior:	1er	18 mois	60%
Apprenti margeur:	1er	six mois	65%
	2ième	six mois	70%
	3ième	six mois	75%
	4ième	six mois	80%
Margeur:	5ième	six mois	85%
Apprenti Pressier:	6ième	six mois	90%
	7ième	Six mois	95%
Compagnon:	8ième	six mois	100%

PRESSES TYPOGRAPHIQUES

Apprenti junior:	1er	18 mois	60%
Apprenti assistant:	1er	six mois	65%
	2ième	six mois	70%
	3ième	six mois	75%
	4ième	six mois	80%
	5ième	six mois	85% et par la suite
Assistant Apprenti:	6ième	six mois	90%
Pressier:	7ième	six mois	95%
Compagnon:	8ième	six mois	100%

OPERATEUR DE MACHINES "MULTICOPIE"

	1er	18 mois	60%
	2ième	six mois	65%
	3ième	six mois	70%
	4ième	six mois	75%
	5ième	six mois	80%
	6ième	six mois	85%
	7ième	six mois	90%
<u>Opérateur:</u>	8ième	six mois	100%

8.03 Apprentis

Les apprentis seront payés au pourcentages du taux du compagnon selon leur classification, tel indiqué à l'exposé "B" de cette article.

8.04 Prime d'équipe de nuit

La prime d'équipe pendant la durée de cette convention est de 75¢ l'heure.

ARTICLE 9 - APPRENTIS

9.01 Les apprentis ou stagiaires recevront au début de leur emploi, les pourcentages des taux des compagnons tel qu'indiqué à l'article 8, et par la suite, à chaque six mois, recevront une augmentation selon l'échelle de salaires des apprentis tel qu'indiqué à l'article 8. Leur classification est déterminée à l'article 14 et s'applique à l'article 8 pour déterminer leurs taux par la suite. Tous les pourcentages des apprentis sont basés sur les taux des compagnons pour les presses sur lesquelles ils travaillent.

Les apprentis peuvent être employés dans la proportion suivante:

9.02 LETTERPRESS: Pour les deux premiers pressiers, un apprenti. Pour tout groupe supplémentaire de cinq compagnons régulièrement employés, un apprenti. Lorsque quatre apprentis sont employés, un apprenti supplémentaire pourra être employé pour chaque groupe de dix compagnons.

OFFSET: Pour chaque deux compagnons régulièrement employés, un apprenti pressier.

PLAQUES - CAMERA - MONTAGE:

Pour chaque trois compagnons régulièrement employés, un apprenti.

9.02N.B. Département des plaques, des cameras et du montage: - Dans les ateliers où il n'y a pas assez de travail pour avoir un homme dans chacun des départements précités, tous les départements pourraient être combinés à condition toutefois que le taux maximum soit payé pour tous les genres de travaux.

WEB ROTATIVES-- Presse à formules continues: Pour chaque trois compagnons régulièrement employés, un apprenti pressier.

9.03 Au cas où une ouverture pour une position d'apprenti pressier ne serait pas disponible, après avoir atteint le statut de margeur ou d'assistant, il recevra le taux de margeur ou d'assistant selon le cas jusqu'à ce qu'une ouverture se produise s'il désire garder son emploi. Aussitôt qu'il prendra charge d'une presse, il deviendra apprenti pressier et recevra le taux d'apprenti pressier avec une augmentation à tous les six (6) mois tel qu'indiqué à l'article 8.

9.04 Aucun apprenti ne fera des heures supplémentaires à moins que le nombre de compagnons faisant des heures supplémentaires n'égale la proportion prescrite au paragraphe 2 de cet article. En aucun temps, un apprenti ne sera en charge d'un département ou d'une classe de travail.

9.05 Les taux de salaires minimums des apprentis sont indiqués à l'échelle des salaires.

ARTICLE 10 - VACANCES PAYEES

0.01 Les employés couverts par ce contrat qui auront détenu un emploi pendant un an ou plus au 30 avril auront droit à des vacances payées entre le premier mai et le 30 septembre de l'année courante tel qu'indiqué ci-dessous:

SERVICE CONTINU DANS UN MEME ATELIER

1 ans ou plus	10 jours ouvrables
2 ans ou plus	15 jours ouvrables
10 ans ou plus	20 jours ouvrables
20 ans ou plus	25 jours ouvrables

Dans les usines où les cédules de production le permettent sans affecter le rendement de la production ou augmenter le surtemps, la période de vacances sera définie comme étant du 15 juin au 15 septembre.

10.01 A Dans tous les cas où les vacances payées excèdent deux (2) semaines, les jours additionnels en surplus à ces deux (2) semaines pourront être pris en un temps qui sera décidé, après entente mutuelle entre employeur et employés. La liste des vacances pour les deux première semaines sera affichée au plus tard le premier avril de chaque année. Cependant, l'Employeur fera son possible pour aviser l'employé au moins une semaine à l'avance.

10.02 Après entente mutuelle entre Employeur et employés, les vacances pourront être prises à une période autre que celle précitée. En toute circonstance, l'Employeur aura le droit de décider la date exacte des vacances dans l'intérêt de la bonne conduite de son atelier. Les vacances devront être prises par unités d'au moins cinq (5) jours consécutifs de travail.

10.03 Tous les employés réguliers ou supplémentaires qui auront été employés moins, d'un an, recevront un jour de vacances payées ou un montant d'argent équivalent pour chaque vingt-cinq (25) jours de travail, ou fraction de ce montant, si l'employé a travaillé moins de vingt-cinq (25) jours. Le tout payable au moment où l'employé quitte l'emploi de la Compagnie.

10.04 Les employés ayant été un an ou plus au service de leur employeur, qui quittent leur emploi volontairement ou non, recevront un jour de paye pour chaque vingt-cinq (25) jours de travail depuis le 30 avril précédent; et 4% de la journée régulière de paye pour chaque jour au-dessus des 25 jours ou fraction de ceci; 6% s'appliquera aux employés ayant droit à trois (3) semaines de vacances; et 8% s'appliquera aux employés ayant droit à quatre (4) semaines de vacances; et 10% s'appliquera aux employés ayant droit à cinq (5) semaines de vacances.

10.05 Si un jour de r te statutaire précité à l'article 7 tombe pendant la période des vacances d'un employé, un jour additionnel de vacances lui sera accordé, à une période mutuellement acceptée par l'Employeur et l'employé, ou un montant équivalent en argent.

10.06 En calculant la paye des vacances, le taux de nuit sera ajouté sur la base du temps travaillé de nuit pendant la période pour laquelle les vacances sont données; pourvu que cet employé ait fait partie de l'équipe de nuit pendant au moins trois (3) mois.

10.07 Tout employé qui s'absente de son travail à cause de maladie, dans n'importe quelle période de douze (12) mois se terminant le 30 avril, ne devra pas perdre de crédits de vacances d j   accumulés, pourvu que cet employé ait droit à une absence de dix (10) jours pour chaque année d'emploi; et pourvu que la déduction maximum ne soit pas plus que 250 jours; après cette période, aucun crédit de vacances ne sera accumulé.

Pourvu de plus que des permissions de s'absenter ne prive pas un employé de ses crédits de vacances, à moins qu'un employé extra ne soit engagé pour le remplacer, ce qui donnerait lieu à des répétitions de vacances; dans ce cas, les crédits de vacances iraient à l'employé extra. Pourvu aussi que les déductions pour maladies ne soient pas combinées, en calculant les crédits de vacances, avec les permissions de s'absenter autorisées par le contremaître pour n'importe quelle autre raison.

ARTICLE 11 - SECURITE ET SANTE

- 11.01 La partie de première part s'engage à maintenir propres, hygiéniques, suffisamment ventilés, convenablement chauffés et éclairés les départements couverts par ce contrat.
- 11.02 Tout employé blessé alors qu'il est au travail et obligé de recevoir des traitements médicaux pendant les heures de travail sera payé pour les heures de travail perdues à cet effet le jour de l'accident.
- Pour les traitements subséquents, voir "Commission des Accidents de Travail du Québec."

ARTICLE 12 - REGLEMENT DE GRIEFS

- 12.01 Tout grief ou mésentente quant à l'application ou à l'interprétation de cette convention sera traité durant les heures de travail. Le délégué d'atelier, à titre de représentant de l'Union autorisé à traiter des Griefs ou Mésententes se rapportant à l'interprétation des termes de cette convention qui lui sont soumis par les employés couverts par cette convention, en vue d'éviter des griefs ou des mésententes ou pour en obtenir un règlement rapide, peut (dans des cas urgents) appeler le bureau de l'Union pour consultation après en avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat.
- 12.02 Le règlement des griefs se fera conformément à la procédure suivante:
- a) L'employé concerné rapportera le grief ou la mésentente au délégué d'atelier ou à son assistant qui en fera part directement au contremaître dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la naissance du grief ou de la mésentente.
 - b) Si le contremaître ne règle pas le grief ou la mésentente dans les prochains cinq (5) jours ouvrables, le cas sera référé à l'agent d'affaires ou au représentant de l'Union et au surintendant ou à l'Employeur, selon le cas. Si ces derniers ne peuvent s'entendre dans les prochains dix (10) jours ouvrables, le cas sera référé à un comité.
 - c) Un comité sera composé de un (1) représentant, de l'Employeur, un (1) représentant de l'Union et d'un président coisi par les deux (2) représentants. En cas de vacances, d'absence ou de refus de siéger d'un ou de plus des membres de ce comité, ils seront remplacés de la même manière qu'ils ont été choisis. Le comité devra prendre en considération tout grief ou mésentente dans les quinze (15) jours suivant la date où le cas lui aura été soumis et rendre une décision en dedans de trente (30) jours.
 - d) Les parties peuvent s'entendre afin de prolonger les délais susmentionnés.

La décision du comité, laquelle doit être conforme aux termes et aux conditions de cette convention, relative à tout grief ou mésentente qui lui aura été soumis, sera finale et liera les parties, pourvu que les lois de la section local de l'Union n'affectant pas les salaires, les heures ou les conditions de travail de même que les lois générales de l'Union ne soient pas sujettes à l'arbitrage.

Les honoraires du président du comité seront payés à parts égales par les parties à cette convention.

ARTICLE 13 - REGLES GENERALES

- 13.01 Afin d'accroître les connaissances et le rendement des apprentis pressiers, et de s'assurer que leurs connaissances du métier seront suffisantes pour se qualifier comme compagnons pressiers, ils devront s'enregistrer afin de suivre le cours pour les apprentis pressiers et les assistants, et ils devront s'appliquer à suivre ce cours jusqu'à ce qu'il soit terminé entièrement.
- 13.02 Aucun apprenti ou apprenti pressier ne devra remplacer un assistant pressier ou un pressier employé régulièrement.
- 13.03 Un compagnon désireux d'être recyclé sur une presse Offset ou tout autre procédé d'imprimerie, et qui est choisi basé sur sa compétence pour compléter une période d'entraînement, sera régi par l'échelle des salaires pour les pressiers. Si l'employé choisi démontre la compétence requise, son taux sera augmenté à tous les trois (3) mois du quart de la différence entre le taux de l'ancienne et de la nouvelle presse, si la nouvelle presse commande un salaire plus élevé que l'ancienne.
- Si le taux de la nouvelle presse est moins élevé, l'employé sera rémunéré à 90% du taux de la nouvelle presse pour une période de trois (3) mois après quoi il aura droit au plein taux de la nouvelle presse, s'il est trouvé compétent pour l'opérer.
- Tout employé qui est choisi, basé sur sa compétence pour être recyclé à un nouveau procédé, devra suivre l'échelle des salaires pour apprentis; par contre, l'Employeur pourra lui accorder un crédit pour l'expérience qu'il aura acquis au préalable avant de commencer son apprentissage.

ARTICLE 14 - DEFINITIONS - OFFSET

- 14.01 Un "compagnon" est celui qui a complété le nombre d'années d'apprentissage requises dans la division du métier où il a été embauché. Le nombre d'années d'apprentissage est indiqué à l'article 8.
- 14.02 Un "apprenti" est celui qui est à apprendre son métier. Le nombre d'années d'apprentissage est indiqué à l'article 8. Un apprenti doit être employé à plein temps dans le département où il fait son stage d'apprentissage.
- 14.03 Un "apprenti pressier" est celui qui a servi le temps nécessaire comme apprenti margeur et est en charge d'une presse. Le nombre d'années d'apprentissage est indiqué à l'article 8. Il peut aussi être choisi parmi les compagnons ou les assistants aux presses typographiques.
- 14.04 Un "margeur" est celui qui fournit manuellement la matière aux presses offset ou celui qui est préposé au fonctionnement du mécanisme qui alimente les presses offset. Il doit avoir complété ses années comme apprenti margeur et apprenti junior. Le nombre d'années d'apprentissage est indiqué à l'article 8.
- 14.05 Un "apprenti margeur" est celui qui a complété son année comme apprenti junior; il peut être employé à la place d'un margeur pourvu qu'il ne prenne pas la place d'un margeur régulièrement employé. Le nombre d'années d'apprentissage est indiqué à l'article 8.
- 14.06 Un "apprenti junior" est celui qui est dans sa première année; il peut être employé à la place d'un margeur sur une presse une couleur pourvu qu'il ne prenne pas la place d'un margeur régulièrement employé. Le nombre d'années d'apprentissage, est indiqué à l'article 8.

DEFINITIONS - MULTICOPIE

- 14.07 Un "opérateur" est celui qui a complété les années requise comme apprenti opérateur.
- 14.08 Un "apprenti opérateur" est celui qui a fait un minimum de trois (3) ans dans les départements des presses typographiques ou offset et est en charge d'une machine. La durée de l'apprentissage est de deux (2) ans.

MACHINES A MULTICOPIER

une ou deux couleurs

1 presse	1 opérateur
2 presses	1 opérateur et 1 apprenti opérateur

OFFSET

GROUPE-1	Jusqu'à 20" inclusivement	1 compagnon ou 1 apprenti pressier
GROUPE-2	Jusqu'à 30" inclusivement 1 couleur	1 compagnon pressier ou 1 apprenti pressier
	28" et plus, 2 couleurs	1 compagnon pressier, 1 margeur

OFFSET

GROUPE-3	Jusqu'à 40" inclusivement 1 couleur	1 compagnon pressier, *1 margeur
	2 couleurs	1 compagnon pressier, 1 margeur * (1 presse, 1 margeur) (2 presses, 1 margeur)
GROUPE-4	Jusqu'à 50" inclusivement 1 couleur	1 compagnon pressier, 1 margeur
	2 couleurs	1 compagnon pressier, 1 margeur

Un aide additionnel sur la presse deux couleurs quand la presse est en marche.

Un "aide" (floor helper) est un employé dont les devoirs consistent à prendre soin de la marchandise, à manipuler les "skids" à balayer etc..., et à rendre service à l'équipe des pressiers lorsque l'Employeur le demande.

Lorsque 'un aide sur le plancher travaille comme assistant à une presse, il est payé le taux d'apprenti assistant pour les heures travaillées et ces heures sont accumulées pour en arriver à la position d'apprenti assistant. Lorsqu'il y a égalité de compétence, le choix des aides pour travailler comme apprentis pressiers se fera selon l'ancienneté.

Au cas d'installer d'équipement additionnel qui tombe sous la juridiction du contrat actuel, mais qui n'est pas couvert par celui-ci, le complément d'équipe sur les presses et les taux de salaires seront établis après entente mutuelle entre les deux parties, après une période raisonnable d'essai de fonctionnement qui ne devra pas excéder trente (30) jours, à moins qu'une nouvelle période d'essai ne soit consentie après entente mutuelle entre les deux parties.

GROUPE-5	Jusqu'à 60" inclusivement 1 couleur	1 compagnon pressier, 1 margeur
	2 couleurs	1 compagnon pressier, 1 margeur, 1 aide.
GROUPE-6	60" et plus, 1 couleur	1 compagnon pressier, 1 margeur
	2 couleurs	1 compagnon pressier, 1 margeur, 1 aide.

N.B. Ceci s'applique à toutes les presses offset: au moins deux (2) compagnons pour chaque apprenti pressier.

OFFSET

COMPLEMENT D'EQUIPES SUR LES PRESSES QUATRE (4) COULEURS

Jusqu'à 40" inclusivement	1er pressier, 2ième pressier, 1 margeur.
41" et plus	1er pressier, 2ième pressier, 1 margeur, 1 aide.

DEFINITIONS - LETTERPRESS (suite)

Un "compagnon pressier" est celui qui a complété les années d'apprentissage requises. Le nombre d'années d'apprentissage est indiqué à l'article 8.

Un "apprenti pressier" est celui qui a complété les années d'apprentissage requises comme apprenti assistant et est en charge d'une presse. Le nombre d'années d'apprentissage est indiqué à l'article 8.

Un "assistant" est celui qui a complété les années d'apprentissage requises comme assistant. Le nombre d'années d'apprentissage est indiqué à l'article 8. Un assistant veut dire l'assistant d'un compagnon.

Un "apprenti assistant" est celui qui a complété les années d'apprentissage requises comme apprenti junior. Il peut être employé à la place d'un assistant pourvu qu'il ne prenne pas la place d'un assistant régulièrement employé.

Un "apprenti junior" est un apprenti assistant dans ses deux premières années.

ARTICLE 15

COMPLEMENT D'EQUIPES SUR LES PRESSES

<u>LETTERPRESS</u>	<u>COMPAGNON PRESSIER</u>	<u>ASSISTANT</u>	<u>APPRENTI PRESSIER</u>
Presse cylindre 48" ou plus 1 presse	1	1	
Presse cylindres ou presses à épreuve 48" ou moins 1 presse	1	1	
2 presses	1	2	
Presse à épreuve capable de reproduire qualité, quantité, reproduction et preuves en couleur pour l'usage du client.			
Kelly Clippers, Kelly A, B, No 1, 2, C & CE, Miller Simplex, Garant, Miller High Speed, Miehle Vertical, Miehle Horizontal, Kluge, L.P. Craftsman, Heidelberg à platine ou cylindrique, Multipress 1 presse	1		
2 presses	1		1
Presse Cottrel, (Double Deck, single Webb)	2	1	
Kelly No. 3, L & M et Miller Major 1 presse	1		
Presse deux couleurs et à retiration 1 presse	1	1	
Presse à plateau margée à la main 1 presse	1		
2 presses	1	1	
3 presses	1	2	
<u>LETTERPRESS</u>	<u>COMPAGNON PRESSIER</u>	<u>ASSISTANT</u>	<u>APPRENTI PRESSIER</u>
Combinaison de presses à plateau margée à la main ou automatique 1 presse	1		
2 presses	1	1	

ARTICLE 15 - A ENTRAINEMENT - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Les employés choisis par l'Employeur pour être entraînés sont payés comme suit:

Premier six (6) mois d'entraînement - 80% du taux régulier pour la position occupée.

Deuxième six (6) mois d'entraînement - 90% du taux régulier pour la position occupée.

Début de la deuxième année, taux régulier payé pour la position occupée.

Il est entendu que les parties conviennent de se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties soixante (60) jours avant l'installation d'une nouvelle machinerie ou d'un nouvel équipement afin de permettre au comité conjoint de considérer les arrangements relatifs à ce nouvel équipement.

ARTICLE 16 - PLAN DE BIEN-ETRE

L'Employeur consent à augmenter sa contribution à la prime de l'assurance collective de \$9.25 par semaine à \$12.00 par semaine, à compter du 1er septembre 1984.

Il est entendu que si cette augmentation de prime, dans certains cas, payait la prime entière, que l'employé paye le montant minime de 10¢ par semaine. Il est aussi entendu que les indemnités hebdomadaires seront augmentées afin que le plan puisse être admissible à la remise de la prime de l'assurance-chômage qui reviendra en entier à l'Employeur. L'employé contribuera aussi à ce plan selon sa classification. Le plan sera administré par un comité formé de deux personnes de chacune des parties contractantes. Ce comité s'occupera de régler toutes les questions qui lui seront soumises, soit par l'une ou l'autre partie ou la compagnie d'assurance.

Ce plan comprendra assurance-vie, mort accidentelle, démembrement, hospitalisation, cas médicaux et chirurgicaux majeurs et indemnités hebdomadaires. Un employeur qui possède un plan d'assurance dont le coût et les avantages sont aussi favorables que le plan du Syndicat (sans nécessairement être identiques) peut garder son propre plan pourvu que les employés embauchés, après la date de mise en vigueur du nouveau plan soient éligibles aux bénéfices à compter de la date de leur emploi.

Nonobstant ce qui précède, il est entendu que tous les bénéfices seront limités conformément aux restrictions des polices maîtresses.

Au cas où une législation du gouvernement permettrait de réduire le coût du plan de bien-être acutel, il est entendu que cette réduction servirait à donner des bénéfices additionnels aux employés.

Il est aussi entendu que si la contribution actuelle au plan de bien-être était plus que ce qui est demandé, pour couvrir le coût du plan, ce surplus de contribution serait remis à l'Employeur.

De plus, s'il y a une demande majoritaire des employés pour changer du plan d'assurance patronal au plan d'assurance syndical, ils pourront le faire à l'expiration de la police patronale en vigueur.

- a) L'Employeur consent à continuer sa contribution de \$6.00 par semaine au plan de pension des imprimeurs du Canada.
- b) Le plan de Pension des Imprimeurs du Canada sera administré par un comité formé de deux personnes de chacune des parties contractantes.
- c) Les employés enrolés dans ce plan de pension recevront de temps à autre certains renseignements au sujet de leur classification, selon les recommandations de l'actuaire et approuvé par le comité dont il est question dans cet article.

Ce plan est enregistré avec le gouvernement du Canada.

ARTICLE 18 - ABSENCE EN CAS DE DECES

15

- 8.01 Un employé régulier qui s'absente de son travail entre le lundi et le vendredi à cause du décès de son épouse (époux) ou de son fils ou de sa fille aura droit à sa paye entière pour cette absence qui ne devra pas excéder cinq (5) jours. Dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père et de la belle-mère l'absence funèbre ne devra pas excéder trois (3) jours.

Cette absence pourra commencer le jour du décès et devra se terminer le jour des funérailles, et ne s'appliquera pas aux fêtes, vacances et autres absences non payées. Dans le cas du décès du grand-père ou de la grand-mère ou du beau-frère ou de la belle-soeur, l'employé aura droit à une journée de congé funèbre, qui devra être le jour des funérailles. Comme dans le cas de la famille immédiate, ce droit à une absence payée ne s'applique pas aux fêtes, vacances et autres absences non payées.

ARTICLE 19 - RETENUE SYNDICALE

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

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

ARTICLE 20 - DEVOIR DE JURE ET DE TEMOIN

L'Employeur paiera à un employé (sauf s'il s'agit d'un employé embauché sur une base temporaire), assigné à servir à titre de juré, ou témoin, pour chaque jour de service, la différence entre le taux horaire régulier de son équipe pour le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillées sur son équipe régulière, mais pas plus d'une équipe complète, et la rémunération accordé pour avoir servi à titre de juré, ou témoin. L'employé devra présenter une preuve à l'effet qu'il a servi à titre de juré, ou témoin, de même que de la rémunération reçue. Si l'employé est excusé de la fonction de juré, ou témoin, pour une demie-journée ou plus, il devra retourner à l'atelier pour y compléter son équipe normale.

Nonobstant ce qui précède, il est entendu que l'Employeur ne sera pas tenu de payer la différence dans le salaire dans le cas où l'employé sera assigné à témoigner lorsque la compagnie sera impliquée.

ARTICLE 21 - DUREE DU CONTRAT

- 21.01 - A) Cette convention collective sera en vigueur à compter de la première période complète de paye le ou immédiatement après le 1er juin, 1984 et se terminera le 31 mai, 1986.
- 21.01 - B) Les nouveaux taux de salaires seront rétroactifs à la première période complète de paie commençant ou suivant le 1er juin 1984 sur toutes les heures travaillées.
- 21.02 - Au cas où l'une ou l'autre ou les deux parties contractantes en viendraient à la conclusion qu'un règlement ne peut pas être obtenu au cours des négociations pour le renouvellement de l'ancien contrat ou pour l'établissement d'un nouveau, l'affaire sera soumise à la conciliation selon la procédure établie dans le Code du Travail de la province de Québec.

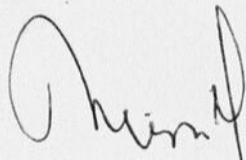
ARTICLE 22 - VERSION OFFICIELLE EN LANGUE FRANÇAISE

Ce contrat est rédigé en français seulement, la langue officielle du Québec et seule cette version peut selon les articles 43, 44 et 50 de la charte de la langue française sanctionnée le 26 août 1977, servir de base pour toute interprétation du contenu de la convention.

Toute version ou document supplémentaire dans une langue autre que le français n'existerait que pour la commodité des lecteurs non-francophones et n'aurait d'aucune façon un caractère officiel.

EN FOI DE QUOI, NOUS AVONS SIGNE CE 22 JOUR DE octobre 1984.

ASSOCIATION PATRONALE DES IMPRIMEURS
DE MONTREAL, INC.

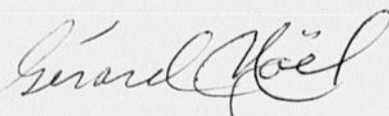


Jean Merrill, Président
Comité de négociations

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS
GRAPHIQUES, LOCAL 41M



André Doran, Président



Gérard Noël, Vice-Président
secteur commercial

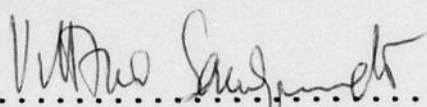
Ce contrat a été fait avec le consentement et l'approbation du Syndicat International des Communications Graphiques qui s'engage à garantir l'observance des conditions précitées, excepté que le Syndicat International des Communications Graphiques n'assume aucune responsabilité de ce fait pour tout arrêt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

Kenneth J. Brown, Président
Syndicat International des
Communications Graphiques

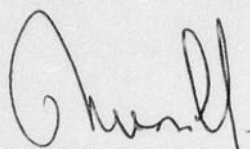
L'unité de négociations patronale, Association Patronale des Imprimeurs de Montréal, Inc., comprend, pour les fins de cette convention collective, les firmes-membres suivants:



.....
PIERRE DESMARAIS INC.



.....
IMPRIMERIE PLOW & WATTERS (CANADA) LIMITEE



.....
IMPRIMERIE RONALDS, DIV. RONALDS-FEDERATED LIMITEE

Syndicat des Communications Graphiques, Local 41M
455 ouest, rue St-Antoine, suite 501
Montréal, Québec
H2Z 1J1

Tél: 866-2683

Association Patronale des Imprimeurs de Montréal, Inc.