...nement du Québec
...reau du commissaire
...général du travail

AN (15146-02)

DÉPÔT

Dépôt N°: 0500 8 2 0 5 0 1 8

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [x] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15146-05

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	82-04-23	82-04-30		82-04-01	85-03-31		177

Association	Employeur
[ ] Déposant Union de l'Imprimerie et des Communications graphiques local N41 Printing and Graphic Communications Union loc. N.41 455 St-Antoine Ouest Chambre 501 Montréal,Qué. H2Z 1J1	[ ] Déposant Imprimerie Montréal-Magog Une Division de Groupe Québecor Inc 255 rue Roy est Montréal,Qué. H2W 2N6

Unité de négociation

Et. Visé: 1500 rue Sherbrooke Magog (Québec) J1X 2T3
Tous les salariés au sens du code du travail à l'exception du chef-pressier et des employés de bureau.

Région	05-00	Activité	2890(5)	Affiliation	10

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

Quebecor Inc.
Att: Claire Garneau
225 est rue Roy
Montréal,Qué.
H2W 2N6

Prenez note que vous possedez à votre dossier au Ministère une convention qui se termine 82-06-30

Pour le commissaire général du travail

Signature: Monique Garneau

Date: 82-05-06

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

003 (011)

RECHERCHE

5 00



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue entre:

IMPRIMERIE MONTREAL-MAGOG
Une division de Groupe Quebecor Inc.

ET

L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL N-41

Subordonnée:

Union Internationale de l'Imprimerie et des communications Graphiques.

RETOURNEZ
À
QUEBECOR.

5004



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue entre:

IMPRIMERIE MONTREAL-MAGOG
Une division de Groupe Quebecor Inc.

ET

L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL N-41

Subordonnée:

Union Internationale de l'Imprimerie et des communications Graphiques.

RETOURNEZ
À
QUEBECOR.

DEFINITIONS

Supérieur immédiat:

Désigne l'employé, (contremaître et assistant contremaître ou leur remplaçant), de qui relève immédiatement un ou plusieurs salariés.

Sans toutefois s'y restreindre:

Toutes autres tâches connexes au métier, dans chaque classification.

Pour fins d'interprétation de la convention collective, les employés apprentis fraiseurs au compagnonnage et les apprentis fraiseurs, font partis de la même classification

ARTICLE 1 BUTS DE LA CONVENTION

1.01 Les buts de la présente convention sont de maintenir et promouvoir des relations harmonieuses et mutuellement avantageuses entre l'Employeur et l'Union, de déterminer les heures de travail, la rémunération et les conditions de travail et de prévoir une procédure de règlement des griefs pouvant surgir pendant sa durée.

1.02 L'Employeur et l'Union reconnaissent qu'il n'y aura pas de discrimination basée sur la race, l'origine ethnique, la couleur, le sexe, les idées politiques, la religion ou la participation aux activités syndicales.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 L'Employeur, par ses représentants autorisés, reconnaît que l'Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, Local N41, a été dûment accréditée comme étant le seul et unique agent négociateur pour tous les employés visés par l'accréditation.

2.02 L'Employeur convient de n'employer que des membres en règle de l'Union, y compris les contremaîtres, pour exécuter tout travail inclus dans la juridiction de l'Union.

2.03 Tous les employés et futurs employés doivent comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle de l'Union sous réserve de l'article 63 du Code du Travail. Tout nouvel employé non membre devra faire une demande d'adhésion à l'Union avant de commencer à travailler et un permis de travail lui sera émis par l'Union. Pendant l'étude de sa demande par l'Union, l'employé aura droit à tous les avantages prévus dans cette convention collective et sera assujetti aux règlements de l'Union.

2.04 L'Employeur s'engage à retenir, pour la durée de la présente convention, chaque semaine, sur la paie de tout employé régi par la présente convention, le montant de la cotisation syndicale déterminé par l'Union (et du fonds de chapelle s'il y a lieu) dû par tel employé à l'Union, et l'Union s'oblige à fournir à l'Employeur les avis de cotisations de l'Union (et de la chapelle s'il y a lieu) imposés un mois à l'avance. Les cotisations ainsi retenues par l'Employeur de même qu'une liste détaillée des cotisants, leurs noms, fonctions, salaires et cotisations, pour un certain mois, devront être remises à l'Union le ou vers le dixième (10ème) jour du mois suivant et une copie de cette liste sera remise au maître de chapelle.

ARTICLE 2A MAIN-D'OEUVRE

2A.01 L'Union s'engage à fournir les employés compétents nécessaires pour satisfaire aux besoins de l'Employeur.

Lorsqu'il s'agit d'embaucher un nouvel employé pour combler un emploi régulier, l'Employeur, par l'entremise du contremaître, avisera le secrétaire de l'Union et l'Union enverra les candidats disponibles parmi lesquels le contremaître devra faire son choix. Si les candidats n'étaient pas acceptables au contremaître, celui-ci devra donner les raisons qui motivent son refus, dans les soixante-douze (72) heures. Si l'Employeur refuse d'embaucher les candidats soumis par l'Union, celle-ci pourra contester cette décision conformément à l'article 9 de la présente convention. Si l'Union est dans l'impossibilité de fournir le personnel nécessaire dans les soixante (60) jours de la demande (ou dans les trente (30) jours de la demande quant à la main-d'oeuvre non régie par un système de compagnonnage) l'Employeur pourra embaucher les employés de son choix sujet à l'article 2.03 de la présente convention collective.

Au cas où du personnel temporaire additionnel serait requis pour satisfaire aux dispositions relatives à l'effectif minimum requis aux presses, l'Union s'engage à fournir le personnel compétent requis dans les douze (12) heures qui suivent la demande de l'Employeur. Toutefois, si l'Union est dans l'impossibilité de remplir les exigences de l'Employeur avec des substituts à taux régulier, les employés réguliers pourront faire ce travail à taux supplémentaire et ce, pour l'unité complète (shift).

Dès que l'absence d'un ou plusieurs employés réguliers prévus à l'annexe A quant à l'effectif minimum requis aux presses est constatée, l'Employeur en avise l'Union et tant que celle-ci ne peut fournir le personnel requis, les dispositions relatives à l'effectif minimum requis aux presses ne s'appliquent pas sujet à ce qui suit: le substitut appelé en surplus ou pour remplacer un autre employé sera payé pour l'unité (shift) complète de travail s'il se présente dans les quatre-vingt-dix (90) minutes qui suivent la demande de l'Employeur au Maître de Chapelle ou à son assistant.

2A.02 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit d'utiliser des employés occasionnels dans les départements de la finition et de l'expédition. Un employé occasionnel est un employé qui travaille moins d'une (1) semaine complète de travail, ou une ou plusieurs semaines complètes de travail mais de façon non régulière.
Ces employés occasionnels ne sont pas régis par la présente convention sauf quant aux exceptions prévues dans le présent paragraphe:

a) ils ont droit au salaire prévu dans la présente convention; ils devront adhérer à l'Union et payer la cotisation syndicale fixée par celle-ci;

b) ces employés occasionnels qui travaillent cinq (5) jours par semaine et de façon régulière ont droit aux mêmes avantages de vacances et congés statutaires et spéciaux que les employés réguliers, au prorata;

2A.02 (suite)

c) les employés occasionnels font partie d'une liste de priorité différente de celle des employés réguliers;

d) si un poste régulier devait être comblé, les employés occasionnels qui possèdent les exigences requises auront priorité pour combler un tel poste; cependant cet employé sera alors sujet à la période de probation mentionnée à l'article 2A.05; après cette période le total des heures régulières travaillées à titre d'employé occasionnel lui sont créditées à titre d'ancienneté;

e) l'Employeur fournit à l'Union, mensuellement, la liste des employés occasionnels ainsi que le total des heures oeuvrées par chacun.

2A.03 L'Employeur a le droit d'utiliser de la main-d'oeuvre occasionnelle afin d'exécuter un ou plusieurs travaux non spécifiquement réservés aux employés régis par le système de compagnonnage.

2A.04 Le droit pour l'Employeur d'utiliser des employés occasionnels tel que prévu en 2A.02 et 2A.03 n'a pas pour but d'éliminer les positions régulières.

2A.05 Tout employé assujetti à la présente convention doit compléter une période de probation d'au moins quarante-cinq (45) jours oeuvrés.

ARTICLE 3 JURIDICTION

3.01 Toutes les opérations de la préparation (à partir de la réception du travail du client), de l'impression et de la finition d'un produit jusqu'à la plate-forme de chargement, incluant le chargement, faites avec les présents procédés ou équipements ou toutes substitutions ou évolutions de tels procédés ou équipements de même que l'entretien de routine et la garde (gardien) de l'édifice sont de la juridiction de l'Union et l'unité appropriée de négociation est composée de tous les employés qui exécutent ce travail.

3.02 Pour la durée de cette convention, l'Employeur consent à ne conclure aucune entente verbale ou écrite avec une tierce partie dans le but d'exécuter du travail inclus dans la juridiction de l'Union sauf dans les cas suivants:

a) quand l'entente originale entre le client et l'Employeur prévoit qu'une partie du travail sera faite ailleurs. L'Employeur accepte de ne pas encourager cette pratique. Rien dans le présent article ou dans la lettre d'entente relative au département de la préparation n'a pour but d'empêcher l'Employeur d'accepter du travail apporté par un client et partiellement exécuté ailleurs dans le but d'en continuer l'exécution;

b) en cas d'urgence, lorsqu'un bris de machinerie ou d'équipement ou une pénurie de matériaux rendent impossible la fabrication partielle ou totale d'un produit;

c) lorsqu'il n'a pas l'équipement requis pour accomplir une partie du travail;

d) en cas de pénurie de main-d'oeuvre régulière qualifiée et disponible pour l'Employeur y compris les cas où les employés refusent de faire du temps supplémentaire ou le cas où l'Union ne peut fournir le personnel requis.

Aucune mise à pied des employés réguliers ne doit résulter lorsque l'Employeur confie du travail à des sous-traitants comme susdit.

3.03 Tout travail d'entretien et de réparation générales de l'équipement mécanique, électrique ou électronique doit être fait par les employés; dans le cas de travaux d'entretien spécialisés ou de réparations nécessitant une expertise particulière, ou dans le cas d'urgence ou en l'absence (ou insuffisance) d'employés qualifiés ou compétents pour accomplir le travail d'entretien ou de réparation requis, ou chaque fois où l'exécution d'un travail d'entretien ou de réparation requiert des outils et de l'équipement non normalement utilisés par les employés dans l'exercice de leurs fonctions, l'Employeur peut recourir aux services d'entreprises ou de personnes extérieures. L'Employeur peut également utiliser les services d'entretien et de réparation fournis par le manufacturier ou le bailleur comme partie des services standards inclus au contrat d'achat ou de location de la machinerie, de l'équipement ou des systèmes.

3.04 L'Employeur consent à favoriser la formation professionnelle des employés afin de leur permettre d'accomplir tout le travail inclus dans la juridiction de l'Union tel que prévu à l'article 5.07 de la présente convention collective.

ARTICLE 4 — DROITS DE GERANCE

4.01 Le droit de gérer, d'administrer et de diriger ses affaires et son personnel appartient à l'Employeur; dans l'exercice de ce droit, l'Employeur doit respecter les dispositions de la présente convention.

4.02 L'Employeur exerce son droit de direction immédiate vis-à-vis le personnel par l'entremise exclusive des contremaîtres et des assistants-contremaîtres. Seuls les contremaîtres peuvent embaucher et réduire le personnel. Ils peuvent aussi congédier ou autrement discipliner les employés:

1. pour incompétence;

2. pour négligence dans l'accomplissement de ses devoirs;

3. pour violation des règlements d'atelier qui doivent toujours être affichés bien en vue et ne doivent en aucune façon restreindre les droits civils des employés ou les droits qui leur sont accordés en vertu de l'acceptation des lois de l'Union.

Un employé a le droit de contester la justice d'application de tout règlement d'atelier en vertu duquel il a été congédié ou autrement discipliné.

4.03 Les contremaîtres et leurs assistants sont des représentants de l'Employeur; ils ne doivent en aucune façon être assujettis à des représailles ou à des sanctions de la part de l'Union ou de ses représentants pour avoir fait observer les directives de l'Employeur et avoir exercé l'autorité qui leur est conférée aux termes du présent contrat.

ARTICLE 5 — COOPERATION

5.01 Un comité conjoint des relations de travail composé d'un maximum de quatre (4) représentants de l'Union et d'un maximum de quatre (4) représentants de l'Employeur sera formé dans les trente (30) jours à compter de la date de la signature des présentes.

5.02 Ce comité a pour but de discuter toute question qu'une partie pourra vouloir soumettre à l'autre partie. Les fonctions de ce comité ne remplacent pas la procédure de grief et d'arbitrage décrite à l'article 9 de cette entente.

5.03 Ce comité se réunit une fois par mois ou sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties.

5.04 Aux fins de l'application du présent article et de l'article 9 de la présente convention, l'Employeur convient d'accorder au comité de négociation, aux représentants syndicaux du comité des relations de travail de même qu'au comité de grief de l'Union ou de tout autre comité formé conjointement par les parties toutes les facilités pour assister à ces réunions et le droit de s'absenter sans perte de salaire durant les heures de travail pour fin de rencontrer l'Employeur lorsqu'il y a accord entre les parties pour telle rencontre. Ce permis d'absence sans perte de salaire s'applique au maximum à quatre (4) personnes, membres de chacun des comités susdits, sauf entente contraire entre les parties.

5.05 L'Employeur s'engage à maintenir les lieux de travail propres, bien aérés, bien chauffés et bien éclairés. Les employés de leur côté, devront apporter toute leur coopération afin de maintenir lesdits lieux de travail, l'outillage, la machinerie et tous autres objets qui s'y trouvent en bon état d'ordre et de propreté.

5.06 Les contremaîtres et les assistants-contremaîtres auront la responsabilité de faire appliquer et observer les prescriptions de la présente convention. De leur côté, les représentants de l'Union devront coopérer afin d'éviter toute violation ou toute obstruction.

PERFECTIONNEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELLE

5.07 Les parties reconnaissant la nécessité du perfectionnement professionnel des employés, s'obligent à coopérer afin de réaliser tel perfectionnement, particulièrement en participant aux programmes qui seront établis à cette fin.

Particulièrement, l'Employeur déclare qu'il coopérera avec le Service de la Main-d'Oeuvre du Canada et le Ministère du Travail du Québec dans le but de faciliter aux employés l'accès aux cours de perfectionnement, prévus par les deux organismes susdits.

Un comité formé d'un maximum de trois (3) représentants de l'Union et d'un maximum de trois (3) représentants de l'Employeur sera constitué dans le but d'établir et d'administrer les programmes de perfectionnement. S'il y a lieu de faire un choix d'employés pour participer aux programmes de perfectionnement susdits, ce choix devra être fait sans favoritisme ni discrimination; le comité tiendra compte d'abord de la priorité, mais également des qualifications, des aptitudes et de tout autre facteur pertinent s'il y a lieu.

BM

L'Employeur rembourse à tout employé régulier qui en formule la demande, par l'intermédiaire du comité susdit, si telle demande est agréée par l'Employeur, la totalité des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'études approuvé au préalable par l'Employeur et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par ledit employé ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure, à la condition que l'employé assiste à au moins soixante-quinze pour cent (75%) des cours et obtienne un certificat de réussite.

Si un employé est requis par l'Employeur de suivre un cours d'études, par l'intermédiaire du comité susdit, les frais d'inscription et de scolarité sont complètement payés par l'Employeur; si ces cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y aura pas de retenues de salaire et l'employé ne sera pas tenu de remettre en temps les périodes de cours, le tout sujet à une entente à intervenir entre l'Employeur, l'employé et l'Union.

5.08 Le groupe de représentants de l'Union siégeant sur différents comités, sauf dans le cas du comité de négociation et du comité de grief, est formé d'un maximum de un (1) représentant par département quand le choix, est fait dans les départements de la photolithographie, de l'entretien et de l'expédition, et d'un maximum de deux (2) représentants lorsque le choix est fait dans les départements des presses et de la finition.

ARTICLE 6 ACTIVITES SYNDICALES

6.01 Le Maître de Chapelle, ses assistants et ses adjoints sont des représentants de l'Union; à tel titre, ils ne doivent pas être sujets à la discipline ou subir de discrimination pour avoir exercé leurs fonctions dans les limites de cette convention ou d'avoir fait observer les règlements de l'Union.

6.02 Après avoir obtenu l'autorisation du supérieur immédiat, le Maître de Chapelle, ses assistants ou ses adjoints peuvent s'occuper des affaires de l'Union durant les heures de travail, sans perte de salaire; cependant le Maître de Chapelle, ses assistants ou ses adjoints devront tenir compte des impératifs de la production dans l'exécution de leurs fonctions. Dans le cas où le Maître de Chapelle, ses assistants ou ses adjoints désirent rencontrer un employé, ils devront au préalable obtenir l'autorisation du supérieur immédiat. L'Employeur donne au Maître de Chapelle, à ses assistants ou ses adjoints, toutes les facilités pour accomplir leur tâche.

6.03 Sur préavis d'au moins deux (2) jours francs, un congé sans solde sera accordé pour une période raisonnable sous réserve de l'article 5.08 à au plus trois (3) représentants autorisés de l'Union pour qu'ils puissent assister ou participer à des réunions syndicales, à des conférences ou lorsque les affaires de l'Union l'exigent; ces congés ne constituent pas une interruption de service. Dans les cas d'urgence, le préavis sera signifié dans le plus bref délai possible.

6.04 Il est convenu que le Maître de Chapelle et ses assistants ont la permission après avoir avisé le supérieur immédiat de changer d'équipe et/ou quart de travail pour assister ou participer aux activités de l'Union.

Il est aussi convenu que les adjoints du Maître de Chapelle ont la permission, après entente avec le supérieur immédiat, de changer d'équipe et/ou quart de travail pour assister ou participer aux activités de l'Union, pourvu qu'ils se fassent remplacer sur leur équipe et/ou quart de travail par un employé de l'autre équipe, si ce remplacement s'avère nécessaire.

6.05 Afin de permettre à tous ses employés de se familiariser avec leurs engagements et droits vis-à-vis l'Employeur, ce dernier s'engage à remettre une copie de la présente convention, format de poche, à chacun d'eux, dans les trente (30) jours de la date de la signature. Une copie sera aussi remise à tout nouvel employé à son entrée au service de l'Employeur. L'Employeur remettra cent (100) copies à l'Union.

6.06 Six (6) réunions d'atelier par année, d'une durée de trente (30) minutes chacune, sont permises durant les heures de travail de chaque équipe de chaque département, à un moment convenu entre le Maître de Chapelle et le contremaître.

6.07 Les officiers accrédités de l'Union ont droit d'accès à l'établissement de l'Employeur après l'avoir avisé.

6.08 Le Maître de Chapelle et ses assistants peuvent afficher sur un tableau installé dans chaque département par l'Employeur à un endroit approprié les avis ou communications que ceux-ci désirent faire à leurs membres.

6.09 L'Employeur s'engage à transmettre à l'Union, lors de l'affichage, copie de tout document qu'il affiche lui-même à l'intention des employés.

6.10 Un emplacement sera réservé sur les lieux de l'Employeur pour un bureau à l'usage du Maître de Chapelle.

6.11 a) L'Employeur convient d'accorder deux (2) journées par semaine payées au Maître de Chapelle ou son remplaçant en cas d'absence, pour vaquer aux affaires de l'Union dans l'atelier. Une (1) des deux (2) journées sera prise selon la pratique actuelle et l'autre sur avis du Maître de Chapelle ou son remplaçant au contremaître ou selon toute autre pratique convenue entre le directeur de production et le Maître de Chapelle.

b) L'Employeur convient d'accorder une (1) journée par mois au Maître de Chapelle ou à son représentant en cas d'absence, pour assister à la réunion mensuelle de l'exécutif de l'Union. Lorsque la réunion coincide avec une journée ouvrable cédulée, l'Employeur paie dans la semaine que se tient la réunion mensuelle, un maximum de deux jours et demi (2½) de libération syndicale, dont une (1) journée est utilisée pour assister à ladite réunion.

Lorsque la réunion mensuelle coincide avec une journée de congé, l'Employeur accorde pour ladite semaine deux (2) journées payées tel que mentionné au paragraphe A.

c) Advenant le cas où le Maître de Chapelle ou son remplaçant en cas d'absence soit un pressier, et que les journées prévues soient prises en temps consécutif ou par demi-unité, le Maître de Chapelle ou son remplaçant sera pour cette durée en surplus des effectifs minimum requis aux presses.

6.12 L'Employeur consent à respecter et à observer les règlements de chapelle, les dispositions de la Constitution de l'Union Internationale de l'Imprimerie et des Communications Graphiques ainsi que les dispositions de la Constitution du Local N41 qui ne sont pas en conflit avec cette entente. Il est convenu que les lois internationales et les règlements actuels de l'Union ne sont pas sujets à l'arbitrage et que l'interprétation de telles lois générales sera du ressort exclusif de l'Union Internationale.

Ces règlements de chapelle, lois internationales et règlements sont mis à jour et remis à l'Employeur.

6.13 L'Employeur convient qu'il n'a pas le droit de s'opposer à aucun règlement adopté par le Syndicat pour la gouverne de ses membres, pourvu qu'il n'entre pas en conflit avec les conditions de la présente convention.

6.14 Sous réserve des dispositions de la convention collective, l'Employeur peut accorder un congé sans solde à un employé qui en formule la demande, aux conditions suivantes:

a) tout employé ayant au moins deux (2) ans d'ancienneté peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an;

b) ce congé autorisé n'est accordé qu'à la condition que l'employé qui en bénéficie ne travaille pas pendant tel congé dans une fonction similaire à celle qu'il occupait chez l'Employeur;

6.14 (suite)

c) tout employé ayant obtenu un congé aux termes de ce qui précède n'est pas éligible à l'obtention d'un autre tel congé au cours des trois (3) années qui suivent et, par la suite, tant et aussi longtemps que l'obtention de tel congé priverait un autre employé n'ayant pas encore bénéficié de la présente disposition d'obtenir le congé prévu à telle disposition. Dans le cas d'un congé sans solde d'une durée moindre d'un (1) mois, l'Employeur peut passer outre à la restriction des trois (3) années;

d) la demande de tel congé doit être faite au moins cinq (5) semaines avant la prise du congé;

e) pas plus de deux (2) employés par classification à la fois peuvent bénéficier dudit congé; s'il y a plus de deux (2) demandes simultanées, par classification, l'Employeur accorde le congé aux deux (2) employés ayant la plus haute priorité;

f) durant ce congé, l'employé n'acquiert aucun bénéfice tel vacances, congé mobile, etc... à son retour l'employé reprend une ancienneté et une priorité égales à celles qu'il aurait eues s'il n'avait pas bénéficié des dispositions de l'article 6.14.

ARTICLE 7 GREVE ET LOCK-OUT

7.01 L'Union reconnaît que toute grève est interdite pendant la durée de la présente convention.

7.02 L'Employeur, pour sa part, reconnaît que tout lock-out est interdit pendant la durée de la présente convention.

7.03 L'Union réserve pour ses membres le droit de refuser tout travail ou produit reçu de ou destiné à une entreprise où est en cours un lock-out décrété par ladite entreprise à l'égard de l'Union ou une grève légale faite par l'Union et autorisée par l'Union.

Cependant, le paragraphe qui précède n'a d'application qu'à la condition que l'Union ait, au moins quarante-huit (48) heures au préalable, avisé par écrit l'Employeur de tel lock-out ou grève à l'entreprise en cause. Il est ainsi bien entendu que tout travail ou produit accepté par l'Employeur alors que l'avis ci-haut ne lui a pas été donné doit être exécuté, complété ou utilisé selon le cas.

7.04 Nonobstant les dispositions du deuxième (2e) paragraphe de la clause 7.03 du présent article, l'Union réserve pour ses membres le droit de refuser d'exécuter tout travail ou d'utiliser tout produit reçu de ou destiné à une entreprise du Groupe Quebecor inc. où est en cours un lock-out décrété par l'entreprise à l'égard de l'Union ou une grève légale faite par l'Union et autorisée par l'Union. Cependant, tout travail déjà accepté ou tout produit déjà reçu sera complété ou utilisé selon le cas.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Les avertissements qui peuvent entraîner une mesure disciplinaire ainsi que les avis de mesure disciplinaire sont communiqués simultanément par écrit à l'employé, à l'Union et au Maître de Chapelle; ces avertissements et avis comportent les motifs qui les justifient.

8.02 Lorsqu'un contremaître ou l'un de ses représentants convoque à son bureau un employé pour motifs disciplinaires ou autres, il avisera simultanément l'Union et l'employé. L'employé convoqué a le droit de se faire accompagner par le Maître de Chapelle ou l'un de ses représentant et l'Employeur ne peut refuser leur présence.

8.03 L'Employé peut exiger, à la cessation de son emploi, que l'Employeur lui délivre un certificat attestant exlusivement la nature de son travail, la rémunération, la durée de ses services ainsi que les nom et adresse de l'Employeur.

La qualité du travail et la conduite de l'employé qui n'est plus à l'emploi de l'Employeur ne sont certifiées qu'à la demande expresse de celui-ci, sauf quant aux déclarations qui doivent être faites en vertu d'une loi fédérale ou provinciale.

8.04 Aucun avertissement pouvant entraîner une mesure disciplinaire ainsi qu'aucune mesure disciplinaire ne peut être fondée sur des incidents survenus plus de six (6) mois avant l'imposition de la mesure disciplinaire.

ARTICLE 9 PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

9.01 Un grief est toute mésentente relative à l'interprétation de la présente convention, à son application de même qu'à tout avertissement écrit ou mesure disciplinaire imposée par l'Employeur.

9.02 a) L'employé qui se croit lésé, peut soumettre un grief, conformément à la procédure établie dans le présent article, dans les trente (30) jours de la survenance ou de la connaissance acquise par l'employé, du fait donnant lieu au grief;

b) l'Union peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des employés qu'elle représente sans justifier une cession de créance de la part de l'intéressé.

ETAPE 1

9.03 Le plaignant et le représentant syndical doivent soumettre le grief à son contremaître qui leur rendra sa décision dans les quarante-huit (48) heures.

ETAPE 11

9.04 Si la décision ne satisfait pas l'employé ou l'Union ou si la décision ne lui est pas rendue dans les quarante-huit (48) heures, celui-ci, par l'entremise de l'Union, pourra référer son grief par écrit au directeur général ou à toutes autres personnes désignées dans les cinq (5) jours suivants.

Ce dernier ou son représentant devra rendre sa décision dans les (5) jours de la réception du grief à son niveau. A défaut de réponse, l'étape 3 s'applique.

9.05 Le grief écrit doit comprendre le nom de celui qui le fait, la nature du grief, l'article de la convention qu'il invoque, le correctif demandé et la date; il doit être signé par l'employé, sauf si le grief est déposé en vertu de 9.02 b), contresigné par le Maître de Chapelle et soumis au directeur général ou à toutes autres personnes désignées.

ETAPE 111

9.06 Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, dans les cinq (5) jours qui suivent la réponse du directeur général ou de toutes autres personnes désignées, l'une ou l'autre des parties peut saisir par écrit le comité de grief par l'intermédiaire d'un représentant de la partie adverse; ce comité est formé de deux (2) représentants désignés par l'Union et de deux (2) représentants désignés par l'Employeur. Dans les dix (10) jours qui suivent le moment où il est saisi du grief, le comité se réunit et tente de trouver une solution au grief qui lui est soumis. Dans les les dix (10) jours qui suivent le jour où le comité s'est réuni ou à défaut de réunion dans les dix (10) jours qui suivent l'expiration du délai précédent, l'une ou l'autre des parties peut par avis écrit à l'autre partie, porter le grief à l'arbitrage si le comité ne s'est pas réuni ou n'a pas disposé du grief à l'unanimité de ses membres dans un écrit attestant l'accord des membres du comité.

9.07 Advenant que la compagnie ait elle-même un grief à formuler, la procédure débutera à l'étape 11. La compagnie devra se conformer aux délais prévus en 9.02.

9.08 Si l'Union a un grief collectif à soumettre, elle pourra le faire au niveau de l'étape 11. L'Union devra se conformer aux délais prévus à 9.02.

9.09 Tout défaut d'observance par le plaignant de toutes les formalités prévues à la procédure de grief, y compris les délais, entraînera le rejet automatique et définitif du grief. Les parties pourront d'un commun accord, pour cause, prolonger tout délai.

L'arbitre peut, aux conditions qu'il estime justes, relever l'une ou l'autre des parties de son défaut de se conformer aux délais prévus au paragraphe .03 du présent article, s'il lui est démontré raisonnablement que la partie défaillante était dans l'impossibilité d'agir.

9.10 L'arbitre sera choisi d'un commun accord entre les parties, à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demandera au Ministère du Travail de désigner un arbitre.

9.11 L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon lesdites dispositions ni d'y ajouter quoi que ce soit.

9.12 Dans les griefs concernant les cas de congédiement, l'arbitre aura le droit, soit de maintenir la décision de l'Employeur ou d'ordonner à l'Employeur de réinstaller le salarié concerné avec ou sans perte de salaire ou de rendre toute autre décision équitable.

9.13 La sentence arbitrale est finale et lie l'Employeur, l'Union et l'employé en cause.

9.14 Tout règlement de grief entre les parties au cours de la procédure ci-haut, lie l'Employeur, l'Union et l'employé en cause. Ce règlement doit faire l'objet d'une entente écrite signée par les parties.

9.15 Les frais, honoraires de l'arbitre et autres frais communs sont payés à parts égales par l'Employeur et l'Union.

9.16 Dans les cas de griefs concernant une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

9.17 Les rencontres du comité conjoint de grief prévues au paragraphe .06 qui précède ont lieu, si possible, durant les heures de travail.

ARTICLE 10 EQUIPEMENT AUTOMATIQUE OU ELECTRONIQUE

10.01 A) Advenant que l'Employeur décide d'installer de l'équipement automatique ou électronique nouveau devant être utilisé par des employés régis par la présente convention et que ceci est susceptible d'être la cause immédiate, directe et nécessaire de la mise à pied d'employés réguliers alors à son service, il en avise l'Union quatre-vingt-dix (90) jours avant, mais jamais moins de soixante (60) jours avant l'installation dudit équipement, et sur demande écrite de l'Union, dans les quinze (15) jours dudit avis, rencontre ses représentants dans le but:

1.- d'identifier et d'évaluer les effets que pourrait avoir l'installation de cet équipement nouveau quant aux emplois d'employés réguliers alors au service de l'Employeur;

2.- de déterminer les mesures de formation, d'entraînement ou de recyclage pouvant être prises dans les circonstances ou toute autre mesure dont les parties pourraient convenir.

B) Pour les fins de la présente convention collective, un changement technologique est: l'installation d'équipement automatique ou électronique nouveau ou le changement dans l'équipement susceptible de modifier de façon significative les procédés de travail ou les conditions de travail des employés.

10.02 S'il y avait installation de l'équipement ci-haut mentionné alors qu'il ne s'est pas écoulé soixante (60) jours depuis l'envoi de l'avis à l'Union, l'Employeur ne peut faire aucune mise à pied visée par le paragraphe premier de la présente disposition 10.01 avant l'expiration du délai de soixante (60) jours.

10.03 Si l'installation de cet équipement nouveau a pour effet immédiat, direct et nécessaire une réduction de personnel régulier, l'Employeur, sans préjudice à tous ses droits, procède à telle réduction de la façon suivante ci-après mentionnée et accorde l'allocation prévue à l'article 12.05:

a) ladite réduction de personnel se fait en conformité des dispositions de l'article 12, sauf entente contraire entre les parties;

b) les employés qui doivent être mis à pied selon le présent article sont avertis quatre (4) semaines avant la date fixée pour leur mise à pied;

10.04 Aucun employé régulier à la date de signature de la convention collective ne sera mis à pied par suite de changements technologiques.

ARTICLE 11 ANCIENNETE ET PRIORITE

11.01 L'ancienneté signifie la durée de service chez l'Employeur et elle n'a d'application que pour le calcul des avantages sociaux prévus à la présente convention.

11.02 L'ancienneté continue de s'accumuler:

a) pendant les absences avec ou sans solde prévues à la présente convention collective;

b) pendant les absences pour cause de maladie ou d'accident incluant un accident de travail ou une maladie industrielle;

c) pendant les absences avec ou sans solde autorisées par l'Employeur (telle les absences pour travail syndical).

11.03 Nonobstant le paragraphe .01 du présent article, l'ancienneté et la priorité se perdent dans les cas suivants:

a) lorsqu'un employé quitte volontairement son emploi;

b) lorsqu'un employé est congédié sauf si ce congédiement est annulé par un arbitre ou par un accord entre l'Union et l'Employeur;

c) lorsqu'un employé est mis à pied et n'est pas rappelé au travail pour un emploi régulier en dedans d'une période de dix-huit (18) mois;

d) lorsqu'un employé mis à pied ne donne pas réponse lorsque rappelé pour travail régulier par courrier recommandé à la dernière adresse connue, dans les cinq (5) jours de la réception de l'avis de rappel et ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours de la réception de l'avis de rappel, à moins qu'il n'ait obtenu de l'Employeur un délai supplémentaire; copie de l'avis de rappel est transmise à l'Union et au Maître de Chapelle;

11.04 Le document ci-joint à titre d'annexe "M" indique l'ancienneté et la priorité de tous les employés régis par la présente convention à la date mentionnée sur ce document.

11.05 La priorité signifie le privilège résultant du rang qu'occupe un employé sur la liste des employés de l'Employeur dans l'une ou l'autre des classifications des départements suivants: préparation, impression, finition, entretien, expédition. Dans les départements où il y a un régime d'apprentissage, les compagnons et les apprentis constituent des groupes de priorité séparés.

11.06 La priorité, à moins d'avoir d'autres applications spécifiques et bien déterminées dans la présente convention, s'applique de la façon et pour les fins suivantes:

A l'intérieur de la classification de travail:

a) pour le choix d'équipe lorsque les heures de travail sont modifiées;

b) pour la réclamation du travail avec des nouvelles équipes;

c) pour le choix dans la cédule de vacances, ceci à l'intérieur du quart de travail (shift) et de l'équipe où se situe l'employé;

d) dans le cas de réduction de personnel dans la classification.

11.07 Sauf dans les cas des apprentis, la priorité accordera, une fois par année, durant le mois de septembre, le choix des heures de travail, qu'il y ait ou non changement d'heures de travail, des nouvelles équipes ou de changement dans l'effectif du personnel.

ARTICLE 12 MISE A PIED

12.01 Advenant une diminution d'effectif à l'intérieur d'un département, d'une classification ou d'une section par suite de réduction de travail, les employés y seront affectés dans l'ordre inverse de leur priorité, i.e. les apprentis sont mis à pied avant les compagnons.

12.02 L'employé affecté selon le paragraphe précédent, pourra choisir d'occuper tout emploi vacant comparable ou équivalent à condition qu'il réponde aux exigences normales de la tâche; dans un tel cas l'employé ne subira aucune diminution de salaire.

12.03 A l'intérieur d'un département, d'une classification ou d'une section touché, selon le paragraphe 12.01, les plus anciens auront priorité de choix dans l'application du paragraphe 12.02.

12.04 Advenant tout événement prévu au paragraphe 12.01, l'Employeur devra aviser les employés concernés et l'Union deux (2) semaines à l'avance.

12.05 Tout employé régulier mis à pied pour réduction de travail a droit de recevoir de l'Employeur une allocation additionnelle aux prestations qu'il reçoit de la Commission d'Assurance-Chômage.

1.- Eligibilité

a) il doit avoir complété au moins six (6) mois de service effectif continu à l'emploi de l'Employeur lors de sa mise à pied;

b) il doit recevoir des prestations de la Commission d'Assurance-Chômage.

2.- Montant de l'allocation additionnelle

a) l'allocation additionnelle comble la différence entre les prestations reçues de l'Assurance-Chômage et quatre-vingt-dix pourcent (90%) de son salaire régulier brut lors de sa mise à pied;

b) cette allocation additionnelle est réduite de toute somme d'argent gagnée par l'employé pendant la période prévue au paragraphe 3 de la présente clause;

c) en aucun cas cette allocation ne doit excéder soixante-quinze dollars ($75.00) par semaine.

3.- Durée de l'allocation additionnelle

a) l'employé a droit à trois (3) semaines d'allocation additionnelle par année complète de service effectif et à une fraction d'allocation par fraction d'année de service additionnelle à la première année;

12.05 (suite)

b) cependant, l'allocation cesse d'être payée à l'employé dès qu'arrive l'un ou l'autre des cas suivants:

1.- l'employé cesse d'avoir droit aux prestations d'Assurance-Chômage;

2.- l'employé est rappelé au travail par l'Employeur;

3.- l'employé a épuisé les crédits d'allocation qui lui sont dus en vertu de l'alinéa 3a) du paragraphe .05 du présent article;

4.- l'employé a reçu pendant ~~treize~~ (~~13~~) Seize 16 semaines l'allocation additionnelle.

4.- l'Employé qui a déjà bénéficié du paiement d'allocation additionnelle et qui est rappelé pour un emploi régulier, n'a droit, s'il est à nouveau mis à pied, de recevoir des allocations additionnelles que pour l'équivalent de sa nouvelle période de service effectif en plus des crédits déjà accumulés mais non utilisés lors de précédentes mises à pied.

5.- l'Employeur remettra à l'employé, à l'Union et au maître de chapelle, un compte rendu écrit des crédits d'allocation additionnelle auxquels l'employé a droit.

6.- nonobstant les dispositions du paragraphe 1b) de 12.05, l'employé peut bénéficier des prestations du présent régime pendant les délais de carence prévus par la Commission d'Assurance-Chômage.

7.- l'Employeur s'engage à enregistrer ce régime de prestations additionnelles aux prestations d'Assurance-Chômage auprès de la Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada.

ARTICLE 13 — CLASSIFICATIONS DE TRAVAIL ET SALAIRES

13.01 Les salaires seront payés par chèque chaque semaine pour les heures effectivement travaillées et apparaissant comme telles à la carte de pointage de chaque employé.

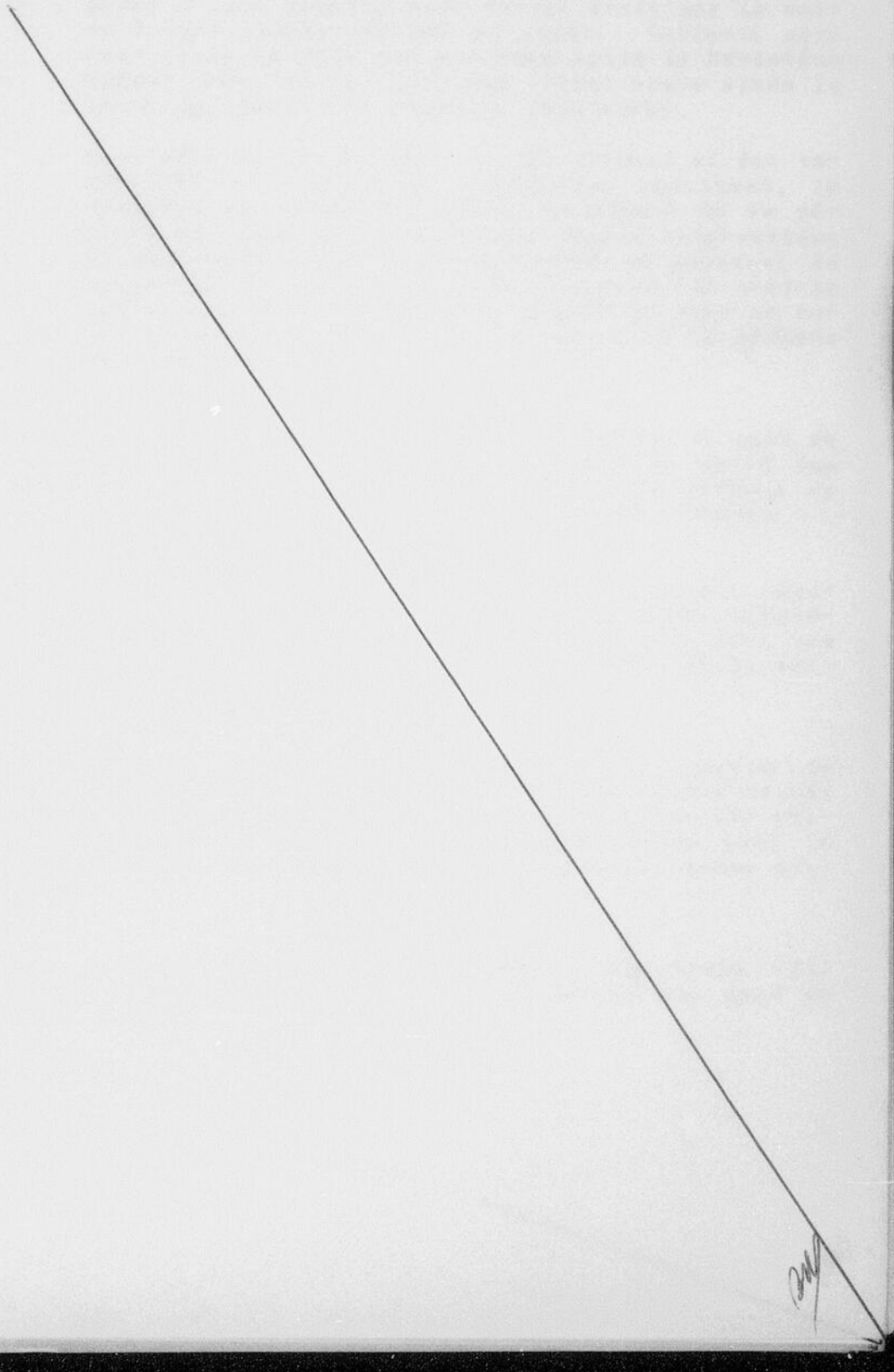
13.02 Le calcul du salaire se fera sur la base du taux horaire.

13.03 Les chèques seront distribués au plus tard le jeudi.

13.04 L'Employeur s'engage à rembourser immédiatement tout montant supérieur à cinq dollars ($5.00) qui aurait été oublié sur la paie d'un employé.

13.05 Le même salaire devra être payé pour le même travail aux employés des deux sexes.

13.06 L'Employeur s'engage à inclure mensuellement avec le chèque de paie de chaque employé le cumulatif des montants.



ARTICLE 14 TEMPS REGULIER DE TRAVAIL ET SURTEMPS

14.01 La semaine régulière de travail sera de trente-sept heures et demie (37½), répartie sur cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi, de sept heures et demie (7½), sans compter la période de repas.

14.02 Le travail de jour est de sept (7) heures à quinze (15) heures. Le travail de soir est de quinze (15) heures à vingt-trois (23) heures. Le travail de nuit est de vingt-trois (23) heures à sept (7) heures.

14.03

a) Une période de repas de trente (30) minutes est accordée à un moment raisonnable, le moment raisonnable signifie au moins trois (3) heures et au plus cinq (5) heures après le début du travail de l'équipe régulière;

b) les employés tenus de travailler durant leur période de repas ou une partie de celle-ci sont payés à taux double, mais auront droit par la suite à leur pleine période de repas. Celle-ci sera sans solde si elle est accordée entre la troisième (3ème) heure et la cinquième (5ème) heure après le début du travail de l'équipe régulière;

Sous réserve des alinéas a), b) ci-haut et des impératifs de production (production continue), le pressier en charge détermine le moment de la période de repas des pressiers, apprentis-pressiers et empileurs affectés à sa presse en essayant de respecter les dispositions de l'annexe "A" article 1.01. Les employés pourront manger ou bien en rotation ou sur la presse ou en dehors de la période de repas prévue ci-haut.

14.04 Tout employé appelé à faire trois (3) heures ou plus de temps supplémentaire immédiatement avant ou après son unité de travail aura droit à une période maximum de quinze (15) minutes de lunch sans perte de salaire.

14.05 Tout travail exécuté en sus de l'unité complète régulière de travail est considéré comme du temps supplémentaire et est payé comme tel; temps et demi pour les trois (3) premières heures et temps double par la suite, pour chaque jour de travail.

14.06 Tout travail effectué entre vendredi à partir de vingt-trois heures (23:00) et samedi vingt-trois heures (23:00) est payé au taux suivant: les trois (3) premières heures de travail à une fois et demie (1½) le taux régulier, et les heures subséquentes au temps double.

14.07 Tout travail effectué entre samedi vingt-trois (23) heures et dimanche vingt-trois (23) heures est payé au temps double.

14.08 Si un employé travaille sur plus d'une équipe régulière au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures, il est réputé appartenir à l'équipe régulière sur laquelle il travaille et tout le temps qu'il travaille avant ou après l'heure régulière de son équipe est considéré comme du surtemps.

14.09 Un employé régulier assujetti à la présente convention ne pourra détenir une position de plus ou de moins cinq (5) unités régulières de travail à l'intérieur d'une semaine financière.

14.10 Un employé régulier ne doit pas être employé pour moins d'une unité régulière complète de travail, sauf s'il est renvoyé pour cause ou excusé à sa propre demande.

14.11 Dans le cas de force majeure (inondation, panne d'électricité, difficultés ouvrières dans les transports, chez les producteurs et fournisseurs, ou toute autre cause n'étant pas sous son contrôle), l'Employeur peut procéder à une mise à pied temporaire sans donner de préavis; cependant l'Employeur doit payer l'unité complète aux employés qui se sont présentés au travail au début de leur équipe de travail et qui ont commencé à travailler; il doit également verser à tout employé régulier une indemnité n'excédant pas cinq (5) jours de salaire régulier.

14.12 L'Employeur doit afficher au moins sept (7) jours avant son entrée en vigueur, la cédule des équipes régulières de travail; l'Employeur peut cependant requérir d'un employé, dans des cas d'urgence, qu'il transfère d'une équipe de travail à une autre en respectant cependant les dispositions du paragraphe .08 du présent article. Les cédules de travail ne doivent par être des cédules dites de rotation.

14.13 L'employé ne peut pas être rappelé au travail un jour de congé hebdomadaire pour moins que l'unité complète, sauf s'il y a entente pour qu'il travaille une partie seulement de l'unité.

14.14 Tout travail requis d'un employé un jour de congé prévu à l'article 15.01 ci-après est payé au taux double de son taux régulier et ce pour l'unité complète sans préjudice à l'indemnité de congé dont peut bénéficier l'employé selon ledit article.

L'employé travaillant un jour de congé tel que ci-haut prévu, bénéficie d'une garantie minimale d'une unité complète de travail.

Un employé peut choisir, dans les sept (7) jours qui suivent tel congé au cours duquel il a travaillé, de se faire créditer un congé mobile additionnel ou bien de recevoir l'indemnité prévue pour ce congé. La prise d'un tel congé mobile est alors assujettie à la procédure prévue au paragraphe 15.01 ci-après.

14.15 Tout employé rappelé au travail après avoir laissé les lieux de travail a droit à une rémunération minimale de trois (3) heures de travail au taux et demi de son taux régulier; ce minimum de trois (3) heures ne s'applique pas si le rappel au travail précède immédiatement les heures régulières de travail de l'employé et qu'il y a continuité de travail.

14.16 Dans les cas d'urgence, hors du contrôle de l'Employeur (y compris les cas de retard ou d'absence d'employés), lorsqu'il s'agit d'une nécessité de production immédiate, le contremaître peut demander au Maître de Chapelle ou à son assistant d'appeler à l'avance au travail ou de demander à une partie ou à la totalité des employés d'une équipe, selon les besoins, de rester au travail à la fin de la période normale, pour faire face à l'urgence de la production. Dans tel cas, le temps travaillé est payé au taux de temps supplémentaire conformément à la disposition 14.05 ci-avant.

L'Employeur convient de coopérer avec le Maître de Chapelle en vue d'établir un système ayant pour objectif d'asurer une répartition logique et équitable du temps supplémentaire à l'intérieur de chacun des départements, classification ou sections.

Tout temps supplémentaire doit être autorisé par l'Employeur mais demandé par le Maître de Chapelle ou ses délégués.

Un employé a le droit de refuser de faire du temps supplémentaire, sans préjudice à son droit d'en faire ultérieurement.

14.17 Sauf dans les cas prévus au paragraphe .16 du présent article, dans les cas d'heures de travail supplémentaire requises, les employés devront être avisés deux (2) heures à l'avance; sauf dans les cas prévus au paragraphe .16 du présent article, dans le cas de journées de travail supplémentaire requises, les employés devront être avisés vingt-quatre (24) heures à l'avance.

14.18 Aucun apprenti n'aura la priorité de faire du surtemps sur un compagnon, sauf lorsque l'Employeur demande à l'équipe en devoir de demeurer au travail après la fin de son quart afin de compléter un travail en cours et/ou lorsqu'une équipe complète est requise pour effectuer du travail de nettoyage et/ou d'entretien (autre que l'entretien mécanique).

14.19

a) L'Employeur peut opérer son établissement sur sept (7) jours basés sur un horaire de travail de douze (12) heures par jour réparti sur six (6) jours.

Les conditions de travail qui s'appliquent aux salariés visés par ladite opération apparaissent à l'annexe "L" de la présente convention collective.

b) L'Employeur conserve le droit, de revenir aux heures de travail prévues à l'article 14.01 moyennant un avis écrit à l'Union de deux (2) semaines, en plus de l'avis prévu à l'Article 12.04.

ARTICLE 15 CONGES FERIES

15.01 Sauf, dans le cas des congés couverts par une proclamation, l'Employeur fixe au moins sept (7) jours avant la date de la fête, après entente avec l'Union, le jour chômé de chaque congé férié. Dans la mesure du possible, le jour férié sera chômé le jour même de la fête ou le vendredi précédent ou le lundi suivant la fête.

Les congés fériés chômés et payés par l'Employeur sont:

- Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- Saint Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâce
- Le lendemain ou la veille de Noël
- Noël
- Le lendemain ou la veille du Jour de l'An
- Cinq (5) congés mobiles individuels

Quant au cinq (5) congés mobiles individuels prévus ci-haut, ceux-ci s'acquièrent aux conditions suivantes:

a) l'employé doit donner un avis de cinq (5) jours précédant la prise de congé;

b) seul les employés ayant un (1) an ou plus de service au ler janvier de chaque année y ont droit, les employés qui ont moins d'un (1) an de service ont droit au prorata des congés mobiles individuels;

c) l'Employeur n'est pas tenu d'accorder un congé à plus de deux (2) employés par service, par équipe et par jour de travail;

d) l'avis prévu en a) ci-haut doit être fait par écrit et détermine la priorité du choix du jour de congé si trois (3) ou plusieurs employés choisissent le même jour;

e) les congés mobiles doivent être pris durant l'année civile. A la fin de l'année civile, les congés non-utilisés seront remboursés en argent;

f) sur avis de dix (10) jours un congés mobile non-utilisé peut être monnayé à taux régulier.

15.02 L'indemnité de congé férié est égale au salaire régulier que l'employé aurait normalement gagné à défaut de congé, y compris les primes. Toutefois, si le congé survient un jour de congé hebdomadaire pour l'employé ou durant ses vacances ou si l'employé travaille selon son horaire régulier, il a droit soit à une indemnité de congé, soit à une journée de congé reportée, au choix de l'employé. Si l'employé choisit une journée de congé mobile additionnelle, les dispositions prévues à cet effet à l'article 15.01 s'appliquent. Toutefois, au 15 décembre de chaque année, les congés mobiles additionnels non-utilisés seront remboursés en argent.

15.03 Pour bénéficier d'un congé ci-haut, l'employé doit avoir été au travail l'unité complète de travail régulière précédant et l'unité complète de travail régulière suivant le congé. L'unité de travail régulière ci-haut mentionnée signifie l'unité de travail devant être normalement travaillée par l'employé en cause.

Néanmoins, l'employé a droit à l'indemnité de congé s'il est absent de l'une des unités de travail ou des deux (2) unités de travail ci-haut mentionnées pour les raisons suivantes:

- absences pour cause de maladie ou d'accident, ceci durant les quatre-vingt-dix (90) premiers jours de calendrier de telles absences;

- congés spéciaux, vacances;

- autorisation de l'Employeur avec mention de non-perte d'indemnité;

- absences pour cause d'accident de travail et/ou de maladie industrielle, ceci durant les dix-huit (18) mois de calendrier de telles absences.

ARTICLE 16 CONGES SPECIAUX

16.01 A) Dans le cas de décès du conjoint ou d'un enfant, l'employé a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier, pour une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables à compter du décès.

B) Lorsque le décès du conjoint ou d'un enfant survient pendant qu'un employé est en vacances annuelles, cet employé aura droit de reporter le congé de décès auquel il aurait eu droit s'il n'avait pas été en vacances annuelles, immédiatement après la fin de ses vacances annuelles.

16.02 A) Dans le cas de décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, l'employé a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier pour une période n'excédant pas trois (3) jours ouvrables à compter du décès;

B) dans le cas de décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du gendre ou de la bru, l'employé a le droit de s'absenter sans perte de salaire régulier pour la période qui s'écoule entre le décès et le jour des funérailles avec un maximum de trois (3) jours ouvrables, si ces jours coincident avec des journées ouvrables pour l'employé, c'est-à-dire, lorsque l'employé devait, n'eût été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ces jours-là.

16.03 Dans le cas de décès du grand-père, de la grand-mère, d'un oncle, d'une tante, l'employé a droit de s'absenter, sans perte de salaire régulier, le jour des funérailles si cette journée coincide avec une journée ouvrable pour l'employé, c'est-à-dire, lorsque l'employé devait, n'eût été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ce jour-là.

Dans le cas du décès d'un autre parent non mentionné ci-haut, l'employé pourra s'absenter sans solde la journée des funérailles.

16.04 A l'occasion du mariage de l'employé, celui-ci aura droit à une (1) journée de congé payée, s'il a moins de trois (3) ans de service, et de trois (3) jours s'il a plus de trois (3) ans de service.

16.05 Dans le cas d'une distance considérable, ou dans le cas d'affaire à régler confiée à l'employé, celui-ci pourra s'absenter le temps nécessaire, sans solde avec un maximum de cinq (5) jours ouvrables.

16.06 A l'occasion du mariage d'un fils ou d'une fille, une (1) journée de congé payée sera accordée si l'employé a moins de trois (3) ans de service et trois (3) journées de congé payées s'il a trois (3) ans de service et plus.

16.07 Lors de la naissance de son enfant ou de l'adoption légale d'un enfant, une (1) journée de congée sera accordée au père et /ou la mère adoptive ayant moins de trois (3) ans de service et trois (3) journées de congé payées seront accordées au père et/ou la mère adoptive ayant trois (3) ans et plus de service.

16.08 Pour bénéficier des dispositions des paragraphes .02 à .07 de l'article 16, l'employé doit:

a) aviser l'Employeur préalablement à son absence ou à son départ du travail à moins d'en être empêché; dans les cas prévisibles, cet avis doit être donné le plus tôt possible;

b) fournir la preuve de l'événement justifiant le congé, si l'Employeur l'exige.

16.09 a) L'employé qui est absent de son travail parce qu'il a été convoqué pour agir comme juré ou parce qu'il agit comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas lui-même partie, reçoit la différence entre son salaire régulier, y compris les primes qui lui auraient été versées pour les heures régulières de travail qu'il aurait normalement travaillées au cours de la période d'absence pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel;

b) pour avoir droit aux bénéfices prévus à la disposition 16.09 a), l'employé doit avertir l'Employeur aussitôt qu'il apprend sa convocation par la Cour, fournir des preuves du montant d'argent qu'il reçoit en tant que candidat-juré, juré ou témoin, et retourner au travail dès qu'il est libéré de ses devoirs par la Cour.

L'employé ne sera pas tenu de se présenter au travail s'il appartient à l'équipe de soir ou l'équipe de nuit.

16.10 L'Employeur s'engage à accorder sur demande à cet effet, un congé sans solde à tout salarié qui est élu ou nommé à un poste syndical à plein temps. Dans un tel cas, les règles suivantes s'appliquent:

a) l'Employeur verse au salarié concerné son salaire à chaque semaine de paie;

b) le cas échéant, l'Employeur prélève du chèque de paie de ce salarié, sa contribution à la caisse de retraite:

c) Dans les trente (30) jours de la présentation d'un compte, le Syndicat rembourse à l'Employeur les sommes suivantes:

1.- le salaire du salarié libéré;

2.- la cotisation de l'Employeur à la caisse de retraite selon le certificat actuariel fourni par l'actuaire du régime, s'il y a lieu;

3.- la cotisation versée par l'Employeur à la Régie des Rentes du Québec;

4.- la cotisation versée par l'Employeur à la Régie de l'Assurance-Maladie du Québec;

5.- la cotisation versée par l'Employeur à la Commission d'Assurance-Chômage;

6.- les sommes déboursées par l'Employeur en faveur du salarié pour tout régime d'assurance ou des prévoyance collective.

16.11 L'Employeur s'engage à accorder sur demande un congé sans salaire à tout employé qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, pour la durée de la période électorale ou du mandat si l'employé est élu.

ARTICLE 17 CONGES DE MATERNITE

17.01 Toute employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire, dès qu'elle connaît son état, un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

Les modalités de congé s'établissent comme suit:

a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de vingt-et-une (21) semaines. La répartition de ce congé, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

La salariée qui fait une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20ème) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a également droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines après l'événement.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20ème) semaine précédant la date d'accouchement,son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

b) A partir de la sixième (6ème) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si l'employée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

c) L'employée doit reprendre son travail, à l'expiration du congé déterminé à l'alinéa a) selon l'évènement. Elle devra produire alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier; ce certificat peut être vérifié, par visites ou examens médicaux par le médecin de l'Employeur.

d) Si l'employé ne revient pas au travail dans le délai prévu à l'alinéa a) ci-haut, elle perd son ancienneté et son contrat de travail avec l'Employeur est ainsi automatiquement rompu.

Il est toutefois bien entendu que l'Employée avisant l'Employeur au cours du délai prévu à l'alinéa a) du présent article de son impossibilité de reprendre son travail régulier dans ledit délai, ceci à cause de maladie, devient, dès la date de cet avis, ou à l'expiration des prestations de l'Assurance-Chômage s'il y a lieu, considérée comme en absence-maladie et est ainsi soumise aux dispositions de la présente convention relatives à semblable absence.

17.02 L'Employée qui a donné naissance et qui a un (1) an de service et plus pour l'Employeur reçoit, dans les quinze (15) jours de son retour au travail, une indemnité égale à $25.00 par semaine de congé de maternité qu'elle a utilisé suivant les dispositions du présent article, pour un montant maximum de $400.00.

ARTICLE 18 — VACANCES

18.01 Tout employé ayant, au premier (1er) mai de l'année en cours, moins d'un (1) an de service continu, a droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service à cette date, ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) semaines.

Tout employé ayant, au premier (1er) mai de l'année en cours, un (1) an de service continu mais moins de trois (3) ans, a droit à deux (2) semaines de vacances.

Tout employé ayant au premier (1er) mai de l'année en cours, trois (3) ans de service continu mais moins de huit (8) ans, a droit à trois (3) semaines de vacances.

Tout employé ayant au premier (1er) mai de l'année en cours huit (8) ans ou plus de service continu, a droit à quatre (4) semaines de vacances.

18.02 Les vacances sont payées selon la plus avantageuse des deux formules qui suivent:

a) taux en vigueur au moment où les vacances sont prises;

b) deux pourcent (2%) de la rémunération totale (incluant paie de vacances) pendant la période de référence pour chaque semaine de vacances auxquelles un employé a droit.

18.03 a) C'est la durée de service continu au premier (1er) mai de l'année qui constitue le barème pour la fixation des vacances payées. Toute vacances payées et prises dans les douze (12) mois qui suivent le premier (1er) mai d'une année sont les vacances gagnées et dûe pour les douze (12) mois qui précèdent ledit premier (1er) mai;

b) les vacances auxquelles un employé a droit, doivent être prises au cours des douze (12) mois qui suivent le premier (1er) mai, sous réserve des dispositions qui suivent.

18.04 Aucun employé ne sera empêché de prendre deux (2) semaines consécutives de ses vacances annuelles dans le courant des treize (13) semaines précédant la fête du Travail (période de vacances estivales).

Tout employé pourra prendre la totalité ou reste de ses vacances annuelles en semaines consécutives en dehors de la période de vacances prévue au paragraphe précédent, subordonnément cependant au paragraphe .12 du présent article.

18.05 Le contremaître déterminera le nombre d'employés qui seront en vacances simultanément en tenant compte des besoins de la production et des recommandations qui pourront lui être faites par les représentants de l'Union.

Toutefois, l'Employeur convient qu'à l'occasion de la préparation du calendrier des vacances à être prises en dehors de la période de vacances estivales, chacune desdites semaines sera disponible pour qu'un minimum de deux (2) employés par classification par département puissent choisir leurs vacances.

Par contre, il est entendu que l'employé qui ne choisit pas ses vacances lors de la préparation du calendrier de vacances, devra fournir à son supérieur immédiat un avis d'au moins deux (2) semaines de calendrier avant la prise de vacances.

18.06 Les calendriers des vacances annuelles devront être préparés par le contremaître au plus tard le 1er avril et le 1er août de chaque année.

a) Au plus tard le 30 avril, les employés doivent, par l'entremise du Maître de Chapelle, faire connaître au contremaître leur préférence pour leurs vacances à être prises pendant le mois de mai et/ou pendant la période de vacances estivales. La liste des dates individuelles de ces vacances est affichée au plus tard le 10 mai. Toutefois, le contremaître remettra la liste de vacances au Maître de Chapelle avant de l'afficher.

b) Au plus tard le 30 août, les employés doivent, par l'entremise du Maître de Chapelle, faire connaître au contremaître leur préférence pour leurs vacances à être prises en dehors de la période des vacances estivales. La liste des dates individuelles de ces vacances est affichée au plus tard le 10 septembre. Toutefois, le contremaître remettra la liste de vacances au Maître de Chapelle avant de l'afficher.

Les employés qui n'inscriront pas leur choix à ces dates pourront le faire ultérieurement sans toutefois pouvoir déranger aucun des choix précédemment faits par d'autres employés.

18.07 Tout employé devant s'absenter au temps fixé pour ses vacances pour un motif prévu à cette convention collective, peut reporter sa période de vacances à un moment dont il convient avec le contremaître et le Maître de Chapelle.

18.08 Tout employé quittant l'emploi de l'Employeur a droit aux bénéfices de vacances acquis et non-utiiisés selon 18.01 et 18.02 à la date de son départ; au cas de décès, tels bénéfices sont versés à la succession de l'employé.

18.09 Les employés reçoivent leur paie de vacances quarante-huit (48) heures avant leur départ.

18.10 Une fois la liste des vacances affichée, si un employé désire changer ses vacances pour cause, il devra y avoir entente entre le Maître de Chapelle, le contremaître et l'employé concerné.

18.11 Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, l'Employeur a droit durant les mois de juillet et août, de fermer totalement ou partiellement l'usine pour une période n'excédant pas trois (3) semaines, pourvu qu'il avise l'Union le ou vers le premier (1er) avril.

18.12 Pendant la fermeture de l'usine, prévue au paragraphe précédent, l'Employeur offrira aux emlployés qui n'ont pas droit à deux (2) ou trois (3) semaines complètes de vacances, de travailler, sur une base volontaire, à l'usine; durant cette période, ces employés pourront être requis de faire des travaux autres que leur travail régulier.

18.13 Nonobstant les dispositions de l'article 11.02 b) une absence continue supérieure à dix-huit (18) mois rend inopérant le mode de paiement prévu en 18.02 pour la période de temps écoulée entre le retour au travail et les dix-huit (18) premiers mois d'absence de l'employé.

ARTICLE 19 APPRENTISSAGE

19.01 Les apprentis ont droit à la même protection que les hommes de métier et sont soumis aux mêmes règlements, conditions et heures de travail.

19.02 Les candidats à l'apprentissage de l'extérieur doivent avoir au moins dix-huit (18) ans, être en bonne santé et ils doivent avoir un secondaire V ou l'équivalent.

19.03 Un comité conjoint d'apprentissage comprenant un nombre égal de représentants de l'Union et de l'Employeur sera constitué par les parties à cette entente. Toutes les stipulations de cette entente touchant les apprentis seront assujetties aux directives de ce comité qui assumera le contrôle et le choix des apprentis et sera investi des pouvoirs et de l'autorité lui permettant de mettre en vigueur toutes les conditions comprises dans ces stipulations. Advenant le cas où le comité ne pourrait s'entendre sur une question, le cas sera soumis au comité de grief prévu à l'article neuf (9) puis éventuellement à un arbitre et la décision de tel arbitre sera finale et liera les deux parties.

19.04 Les apprentis seront enregistrés à l'Union et compléteront un apprentissage de quatre (4) ans (sauf qu'autrement prévu par les lois de l'UIICG à la date de signature), avant d'être admis comme compagnons. Les étapes de formation et le taux horaire de l'apprenti pourront être accélérés ou retardés par le comité conjoint d'apprentissage selon le progrès accompli par l'apprenti et la durée de son apprentissage pourra être modifiée en conséquence.

19.05 Le contremaître et le comité d'apprentissage recommanderont l'adhésion d'un apprenti à l'Union dans les quarante-cinq (45) jours oeuvrés ou mettront fin à son apprentissage. S'il recommandent son adhésion comme membre apprenti, il devra être admis à tel titre.

19.06 Sous réserve d'autres dispositions de la convention collective, une fois terminé son apprentissage, l'apprenti sera retenu automatiquement comme compagnon dans sa classification. Il est de plus convenu que l'Employeur donnera l'oppportunité à l'apprenti prioritaire d'être reconnu compagnon, selon les décisions du comité conjoint d'apprentissage avant d'embaucher un nouveau compagnon.

19.07 Le comité conjoint d'apprentissage doit établir un programme de formation pour les apprentis. Ce programme comprendra une formation appronfondie sous les directives de compagnon. Le comité conjoint d'apprentissage a l'autorité de varier le programme de formation de façon à faire face aux problèmes soulevés par la diversité de l'équipement afin de satisfaire aux exigences d'une formation aussi complète que possible, en tenant compte des besoins de l'Employeur et des capacités des apprentis.

19.08 Les apprentis sont payés conformément aux échelles d'apprentissage contenues en annexe.

19.09 Un apprenti ne peut détenir de priorité que conformément aux règlements de l'Union.

19.10 Un apprenti qui suit des cours pendant les heures de travail ne subira aucune perte de salaire et ne sera pas tenu de remettre ces heures à l'Employeur s'il est autorisé à suivre ces cours pour le comité conjoint d'apprentissage.

ARTICLE 20 LE PROGRAMME DE PREVOYANCE COLLECTIVE

20.01 Le programme de prévoyance collective (assurances collective et retraite) de Quebecor inc., mis en vigueur au début de novembre 1974 et modifié à compter du 1er avril 1982 est maintenue en vigueur pour la durée de la présente convention. L'adhésion à ce programme est comme suit:

a) Régime d'assurance collective:

Tout employé embauché avant ou après la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer audit régime d'assurance collective, s'il satisfait aux conditions dudit régime;

b) Régime de retraite:

I) tout employé qui a été embauché depuis le 1er novembre 1974, et qui est encore au service de l'Employeur le jour de la signature de la présente convention, doit adhérer audit régime de retraite, comme condition du maintien de son emploi, s'il satisfait aux conditions dudit régime ou dès qu'il satisfait aux conditions dudit régime;

II) tout employé qui est embauché entre le jour suivant celui de la signature de la présente convention et le jour de l'expiration de ladite convention doit adhérer audit régime de retraite, comme condition du maintien de son emploi, s'il satisfait aux conditions dudit régime, ou dès qu'il satisfait aux conditions dudit régime.

20.02 a) Tout employé éligible aux prestations du régime d'assurance collective reçoit, s'il est totalement invalide pour une durée minimum de dix (10) jours ouvrables, à la suite d'un accident (excluant accident de travail) ou d'une hospitalisation, cent pour cent (100%) de son salaire régulier incluant les primes, s'il y a lieu, pour une période de cinq (5) jours, en compensation de délais de carence pour les cinq (5) premiers jours de son absence;

b) tout employé éligible aux prestations du régime d'assurance collective reçoit, s'il est totalement invalide pour une durée minimum de dix (10) jours ouvrables, par suite de maladie, une compensation égale à cent pour cent (100%) de son salaire régulier incluant les primes, s'il y a lieu, en compensation du deuxième (2ième), troisième (3ième), quatrième (4ième) et cinquième (5ième) jours de carence dudit régime d'assurance collective.

ARTICLE 21 SECURITE SOCIALE ET SANTE

21.01 L'Employeur instituera et maintiendra les mécanismes nécessaires en vue de protéger la santé et la sécurité de ses employés. De plus, les employés coopéreront dans la mesure du possible à l'implantation de ces mécanismes.

21.02 Un comité conjoint de sécurité et de santé composé d'une représentation égale, soit pas moins de deux (2) et pas plus de quatre (4) membres chacun, de l'Union et de l'Employeur sera formé. Ce comité établira et adoptera les règlements concernant la santé et la sécurité des employés. Une assemblée se tiendra tous les mois et plus souvent si nécessaire, elle sera cédulée à l'avance avec l'heure et la date précises. Les buts de ces assemblées seront d'étudier conjointement par des investigations et inspections les causes d'accidents ainsi que l'évaluation des conditions sanitaires et de sécurité actuelles; de faire conjointement à la lumière de ces études, des recommandations en vue de l'amélioration des conditions mentionnées plus haut. Les participants à ces réunions sont rémunérés à leur taux régulier de salaire pour le temps de ces réunions.

21.03 Tous les points et discussions qui seront considérés par ce comité seront résumés dans un procès-verbal pour chaque assemblée tenue.

21.04 L'Union pourra organiser une inspection des lieux par des inspections du gouvernement fédéral, provincial ou municipal, si elle le juge à propos.

21.05 De plus, les opinions, recommandations ou déclarations pertinentes de ceux-ci seront écrites et transmises également à l'Union et l'Employeur.

21.06 L'Employeur installera une trousse de "premiers soins" (first aid kit) adéquate pour traitement de ses employés, et facilement accessible dans chaque département. De plus, il aménagera une salle pour les premiers soins.

21.07 Tout employé qui subit une blessure durant son emploi à la compagnie, doit rapporter cet accident aussitôt que possible à son contremaître ou son représentant.

21.08 Tout employé qui subit un accident durant son travail et est incapale de continuer son travail pendant ses heures régulièrement assignées, recevra son taux régulier pour la balance de la journée.

21.09 L'Employeur s'engage à fournir sans frais:

a) les gants de caoutchouc aux pressiers, apprentis pressiers et aux bruleurs de plaques ainsi que des gants adéquats aux employés de l'entretien et main-d'oeuvre générale.

21.09 (suite)

b) les protecteurs d'oreilles pour les pressiers, apprentis pressiers, les mécaniciens et les empileurs;

c) les uniformes identifiés (chemise et pantalon) six (6) par employé, par période de (2) ans pour pressiers, apprentis pressiers, mécaniciens, opérateurs, empileurs, opérateurs de chariot et main-d'oeuvre générale;

d) annuellement, une paire de souliers protecteurs pour les mécaniciens, pressiers, apprentis pressiers, opérateurs de chariot, empileurs, opérateurs de reliure et main-d'oeuvre générale;

L'Employeur s'engage à remplacer dans les meilleurs délais sur présentations du vieil article, tout article décrit en a), b) et c) devenu inutilisable à cause de l'usure ou d'un bris.

De plus, l'Employeur s'engage sur recommandation du comité de sécurité à fournir, aux mêmes conditions, aux aides à la reliure, aux préposés à l'échantionnage et aux employés travaillant à la photolithographie un tablier, un sarreau ou un vêtement adéquat. Le port des articles décrits ci-dessus est obligatoire pour tous les employés concernés.

21.10

Aucun employé ne sera tenu de faire un travail venant en contradiction avec les lois de santé et de sécurité locales, provinciales ou fédérales et qui pourraient mettre en danger sa santé et sa sécurité et celle des autres employés. Ce refus ne pourra justifier une action disciplinaire présente ou future.

ARTICLE 22 DISPOSITIONS GENERALES

22.01 L'Employeur s'engage à fournir des bancs aux employés qui travaillent à la section pelliculage et échantillonnage.

22.02 L'Employeur s'engage à fournir autant de places de stationnement que possible et d'entretenir ledit stationnement.

22.03 L'Employeur s'engage à faire installer un système de musique central au département de la photolithographie.

ARTICLE 23 — DUREE DE LA CONVENTION

23.01 Pendant toute sa durée, la présente convention lie l'Employeur et l'Union ainsi que leurs successeurs ou leurs mandataires.

23.02 La présente convention sera en vigueur trente-six (36) mois à compter du premier (1er) avril 1982.

23.03 La rétroactivité de salaire entre le premier (1er) avril 1982 et la date de la signature de la convention, est payable aux employés réguliers présents à la signature, aux substituts et aux employés occasionnels, au prorata des heures oeuvrées au taux applicable pour chacun, pour cette période

23.04 La partie qui désire négocier une nouvelle convention collective de travail doit faire connaître son intention de ce faire dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédent la date d'expiration de la présente convention.

23.05 Les parties s'entendent pour que les conditions de travail prévues à cette convention continuent à s'appliquer non seulement jusqu'à la date d'acquisition du droit au lock-out ou à la grève, mais également jusqu'à la date de son renouvellement. Il est également entendu que la présente stipulation n'affectera d'aucune façon le droit à la rétroactivité prévue à la prochaine convention collective.

En foi de quoi, les parties à la présente convention collective ont signé à Magog, ce 23 ième jour du mois de AVRIL 1982.

IMPRIMERIE MONTREAL-MAGOG
Division de Groupe Quebecor inc.

Pierre Jacques

Francine Rancourt-Morin

Gilles Roy

Tom Schopflocher

UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES - LOCAL N-41

Benoit Métivier

André Poulin

Denis Corriveau

Maurice St-Louis

Donald Laroche

Jacques Lavigne

ANNEXE "A"

DEPARTEMENT DES PRESSES

1.01 EFFECTIF MINIMUM REQUIS

	Goss-C-38 (100)	M-1000 (102)	Urbanite (101)
Pressier en charge	1	1	1
Nombre d'unités en opération Compagnons Apprentis au compagnonnage Apprentis-pressiers			
1	1	1	1
2	1	1	1
3	2	2	2
4	2	2	2
5	3	3	3
6	3	-	-
Nombre de dévidoir en opération			
1	1	1	1
2	1	1	1
3	2	-	1
4	2	-	2

Note: Pour les presses Goss-C-38 et M-1000, est inclus dans l'effectif minimum un assistant-pressier en charge.

ANNEXE "A" (suite)

Article 1.02

Pour la durée de la présente convention, nonobstant toute autre disposition de la convention collective, les parties conviennent ce qui suit:

5 unités - 3 dévidoirs:

minimum de 5 quand c'est seulement du blanc et noir sur les différents webs ou avec 2 "spot color" sur web différents.

5 unités - 4 dévidoirs:

minimum de 5 quand c'est seulement du blanc et noir sur les différents webs avec en plus un "spot color".

6 unités - 3 dévidoirs:

minimum de 5 sur la presse Goss-C-38 (100)

Article 1.03

Le choix du pressier en charge et de l'assistant pressier en charge relève exclusivement de l'Employeur et personne ne peut être tenu d'y être nommé ou d'y demeurer. Le choix s'effectuera en premier lieu parmi les compagnons jugés compétents par l'Employeur.

Article 1.04

Sous réserve des dispositions des articles 10. et 12., le nombre de positions régulières au département des presses sera de trente-huit (38) excluant contremaître et assistants-contremaîtres.

Article 1.05

Salaire

	01-04-82		01-04-83		01-04-84	
	5 jours	7 jours	5 jours	7 jours	5 jours	7 jours
Pressier en charge (100-102)	14.37	14.96	15.95	16.61	17.54	18.27
Pressier en charge (101)	13.75	14.32	15.26	15.90	16.79	17.49
Assistant-pressier en charge	13.34	13.90	14.81	15.43	16.29	16.97
Compagnon pressier	12.17	12.68	13.51	14.07	14.86	15.48

ANNEXE "A" (suite)

Apprentis au compagnonnage: leur salaire est établi en fonction de leur situation dans l'échelle d'apprentissage: ce pourcentage est basé sur le salaire du compagnon pressier.

	1er semestre	2ème semestre
1ère année	50%	55%
2ème année	60%	70%
3ème année	75%	80%
4ème année	90%	95%

Article 1.06

L'Employeur et l'Union conviennent d'instituer un nouveau groupe d'apprentis pressiers de dix-huit (18) salariés. Ce groupe d'apprentis pressiers sera formé de onze (11) employés occupants la fonction d'apprentis aide-pressier et de sept (7) employés qui seront embauchés lorsque requis.

	01-04-82		01-04-83		01-04-84	
	5 jours	7 jours	5 jours	7 jours	5 jours	7 jours
Apprenti pressiers	9.16	9.54	10.17	10.59	11.19	11.65

Le salaire maximum de l'apprenti pressier lorsqu'il a complété trois (3) années ou plus d'apprentissage est équivalent à soixante-quinze pour cent (75%) de celui d'un compagnon pressier.

Leur salaire est établi en fonction de leur situation dans l'échelle d'apprentissage. Ce pourcentage est basé sur le salaire maximum de l'apprenti pressier:

1ère année: 75%
2ème année: 85%
3ème année: 95%

Il est entendu que les employés appartenant au groupe des apprentis pressiers conservent le taux maximum de leur échelle d'apprentissage (75% du salaire d'un compagnon pressier) lorsqu'ils ont complété leur apprentissage jusqu'à ce qu'il y ait une ouverture dans le groupe des compagnons ou dans celui des apprentis au compagnonnage.

Quand un apprenti pressier accèdera au groupe d'apprentis au compagnonnage, le taux horaire payé sera le plus élevé entre celui qu'il recevait à titre d'apprenti pressier et celui d'apprentis au compagnonnage correspondant à sa situation dans l'échelle d'apprentissage.

Il est aussi convenu que tant et aussi longtemps que le groupe des apprentis pressiers n'aura pas atteint le nombre de dix-huit (18) salariés, les postes qui deviendront disponibles dans le groupe des compagnons pressiers et celui des apprentis au compagnonnage seront comblés par des salariés qui se joindront au groupe des apprentis pressiers.

Quand le groupe d'apprentis pressier atteindra dix-huit (18) salariés, les postes vacants dans les groupes de compagnons pressiers et d'apprentis au compagnonnage seront remplis par des salariés provenant du groupe des apprentis pressiers en tenant compte de la priorité alors que les ouvertures dans ce dernier groupe seront comblées par l'engagement de nouveaux employés.

Il est entendu que les apprentis pressiers pourront effectuer toutes les tâches que l'on retrouve sur une presse.

ANNEXE "A" (suite)

Article 1.07

Le travail confié aux employés du département de l'impression est le suivant:

Le travail ordinaire du pressier inclut, sans toutefois s'y restreindre, les tâches ci-après énumérées: l'engagement et le dégagement de toutes les unités plieuses et rouleaux entraîneurs; nettoyer, ajuster et opérer tous les systèmes encreurs; opération et ajustement des plieuses; triangles (formers), unité de surimpression (in-printer), embobineurs et embobineurs de préimpression (preprint); ajuster et changer les coussinets des rouleaux encreurs et les autres parties se rapportant à ceux-ci; passer toutes les feuilles (webs) à partir des rouleaux jusqu'aux plieuses et/ou jusqu'à l'embobineur de préimpression (preprint) à changer et opérer les barres d'angles, trolleys, les couteaux (slitters), ou toutes autres pièces d'équipement sur les presses, tel que (1/4 de pli, sheeter...) bandeurs pour les plis (creasing bars), bandeur (pipe roller), et les fourneaux, opération et ajustement de tous les contrôles manuels, électroniques, et/ou automatiques pour le registre; recevoir, retourner et manoeuvrer toutes les plaques à imprimer, les poser, les ajuster et les enlever sur les presses; changer et entretenir tous les blanchets ainsi que les fournitures de ceux-ci; ajuster l'impression et les attaches (clips); lubrification et nettoyage des presses et la préparation; opération et chargement du dévidoir, changement et fixation du dévidoir selon la grosseur des rouleaux de papier, enlèvement partiel de l'enveloppe sur tous les rouleaux de papier.

ANNEXE "B"

DEPARTEMENT DE LA PHOTOLITHOGRAPHIE

Le travail confié aux employés du département de la photolithographie. sans toutefois s'y restreindre, sera l'opération de toutes caméras. la séparation de couleur, le pelliculage (stripping), faire des épreuves couleurs après le développement et toutes les autres opérations à partir de la caméra jusqu'au brûlage de la plaque destinée aux presses. inclusivement.

Salaire du compagnon

	01-04-82		01-04-83		01-04-84	
	5 jours	7 jours	5 jours	7 jours	5 jours	7 jours
Taux horaire	12.60	14.00	13.99	15.54	15.39	17.09

Apprentissage: Durée de 4 ans

	1er semestre	2ème semestre
1ère année	50%	55%
2ème année	60%	70%
3ème année	75%	80%
4ème année	90%	95%

ANNEXE "C"

MECANICIEN

1.01 Le travail ordinaire des mécaniciens inclut, sans toutefois s'y restreindre, les tâches ci-après énumérées: l'installation, la réparation et l'entretien mécanique de tout l'équipement mécanique de l'Employeur. Opération de toute la machinerie et instruments servant à la réparation et l'entretien mécanique.

1.02 SALAIRE DU COMPAGNON

	01-04-82		01-04-83		01-04-84	
	5 jours	7 jours	5 jours	7 jours	5 jours	7 jours
Taux horaire	11.30	12.44	12.60	13.81	13.92	15.19

Apprentissage: Durée de 4 ans

	1er semestre	2ème semestre
1ère année	50%	55%
2ème année	60%	70%
3ème année	75%	80%
4ème année	90%	95%

2.01

Les mécaniciens sont appelés à suivre un calendrier de rotation fixé par le Comité de Chapelle, lequelle devient obligatoire lorsque le nombre de volontaire est insuffisant pour assurer un (1) mécanicien en devoir ou en cas de bris d'équipement utilisé par les employés un jour de congé prévu à l'Article 15.01 de la convention collective.

2.02

Le mécanicien en devoir doit s'assurer que l'Employeur possède une façon d'entrer en communication avec lui au cas où sa présence serait requise; et il doit demeurer à l'intérieur d'un rayon raisonnable de distance de l'entreprise durant la journée de congé où il est en devoir.

2.03

Le mécanicien en devoir reçoit une prime égale à $50.00 en plus de l'indemnité de congé prévue à l'article 15.03 de la convention collective.

Cependant, si le mécanicien est appelé à l'entreprise durant cette journée de congé, il est rémunéré au taux double de son taux régulier pour une unité complète et/ou les heures effectivement travaillées selon ce qui est le plus élevé et ce, sans préjudice au $50.00 de prime prévue ci-haut et à l'indemnité de congé dont peut bénéficier ledit mécanicien.

Le mécanicien peut alors choisir dans les sept (7) jours qui suivent un tel congé au cours duquel il a travaillé; de se faire créditer un congé mobile additionnel ou bien de recevoir l'indemnité prévue pour ce congé. La prise de tel congé mobile est alors assujetti à la procédure prévue à l'article 15.01 de la convention collective.

ANNEXE "D"

DEPARTEMENT DE LA FINITION

Salaire de l'opérateur compagnon

	01-04-82	01-04-83	01-04-84
Taux horaire	10.17	11.34	12.53

Apprentissage: Durée de 4 ans

	1er semestre	2ème semestre
1ère année	60%	65%
2ème année	70%	75%
3ème année	80%	85%
4ème année	90%	95%

Lorsqu'un employé travaillera à titre d'assistant-opérateur à la machine #117, le taux horaire dudit employé sera majoré de 10%.

ANNEXE "E"

CHARRIOT ELEVATEUR

Opérateur	01-04-82		01-04-83		01-04-84	
	5 jours	7 jours	5 jours	7 jours	5 jours	7 jours
0 à 3 mois	6.87	7.56	7.66	8.39	8.46	9.23
3 à 6 mois	7.56	8.33	8.43	9.25	9.31	10.18
Après 6 mois	8.70	9.59	9.70	10.64	10.72	11.71

Seuls les employés rémunérés comme opérateurs de chariot élévateur peuvent les opérer; lorsqu'ils sont sans travail dans leur classification, ils peuvent être assignés à d'autres tâches dans l'expédition.

ANNEXE "F"

EMPILEUR (STACKERMEN)

Salaire	01-04-82		01-04-83		01-04-84	
	5 jours	7 jours	5 jours	7 jours	5 jours	7 jours
A l'embauchage	5.51	5.74	6.12	6.38	6.73	7.02
Après trois (3) mois	6.01	6.26	6.68	6.95	7.34	7.64
Taux maximum après six (6) mois	6.50	6.76	7.21	7.51	7.93	8.26

ANNEXE "G"

MAIN-D'OEUVRE GENERALE

Tous les salariés qui ne sont pas visés par une classification particulière déjà énumérée.

Salaire	01-04-82	01-04-83	01-04-84
taux horaire à l'embauchage	4.87	5.43	6.00
après 3 mois	5.37	5.98	6.61
après 6 mois	6.27	6.99	7.73

ANNEXE "H"

AIDE A LA RELIURE

Salaire	01-04-82	01-04-83	01-04-84
taux horaire à l'embauchage	4.83	5.38	5.94
après 3 mois	5.32	5.93	6.56
après 6 mois	6.22	6.93	7.66

ANNEXE "I"

EFFECTIF MINIMUM REQUIS A LA RELIURE

Article 1.01

L'effectif minimum incluant l'opérateur pour les machines à reliure à broche ou à reliure parfaite est de quatre (4), sauf pour les machines #117 et #128 où l'effectif minimum est de cinq (5).

ANNEXE "J"

PRIMES DE SOIR ET DE NUIT

		01-04-82	01-04-83	01-04-84
Par unité de travail	Soir:	5.00	5.50	6.00
	Nuit:	6.00	6.50	7.00

Tout employé travaillant en temps supplémentaire sur l'équipe de soir ou de nuit, a droit à la prime prévue à l'annexe proportionnellement aux heures travaillées après qu'il aura complété une (1) heure de temps supplémentaire.

ANNEXE "K"

ECHANTILLONAGE

1.01 Le travail ordinaire des préposés à l'échantillonage inclut, sans toutefois s'y restreindre, la vérification et la sélection des copies de bureau et tout le travail s'y rattachant.

1.02 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste régulier de préposé à l'échantillonage, il procède par affichage durant dix (10) jours et choisit un candidat visé par l'annexe H.

1.03 Les préposés réguliers ou leurs remplaçants en cas d'absence ou les employés occasionnels reçoivent le taux de salaire prévu en l'annexe H (aide à la reliure) majoré de dix (10) pourcent.

ANNEXE "L"

OPERATION DE SEPT (7) JOURS BASEE SUR UN HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES:

ARTICLE 1

1.01 L'opération sur sept (7) jours est basée sur un horaire de travail de douze (12) heures par jour, réparti sur six (6) jours. Cet horaire de douze (12) heures de travail par jour sera applicable seulement aux salariés décrits à l'article 2. ci-après.

ARTICLE 2

2.01 L'Employeur et l'Union conviennent que cet horaire de travail ne s'appliquera qu'aux salariés suivants (ci-après appelés "les salariés visés par la présente annexe"): les salariés visés par la présente annexe sont ceux affectés au département de la photolithographie, ceux du département des presses (pressiers, apprentis au compagnonnage, apprentis pressiers et empileurs), les opérateurs de chariot élévateur au département de l'expédition et les mécaniciens au département de l'entretien, excluant ceux qui sont désignés pour travailler sur un horaire de cinq (5) jours dans cesdits départements.

La presse #101 pourra fonctionner selon l'opération de sept (7) jours, sur un horaire de douze (12) heures, pendant les quarts de jour. Advenant le cas où la presse #101 aurait à travailler sur un quart de nuit, à raison de trois (3) jours consécutifs, elle n'opérerait que dans les mêmes conditions du quart de nuit prévues dans cette annexe, à moins d'une entente entre les parties. Le début des opérations pourra se faire après un avis de trente (30) jours de l'Employeur à l'Union.

ARTICLE 3

3.01 L'Employeur et l'Union conviennent que toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent aux employés régis par l'horaire de sept (7), jours sauf dans le cas des dispositions décrites spécifiquement dans cette annexe.

ARTICLE 4

PRIORITE/CHOIX DES EQUIPES ET DU QUART DE TRAVAIL

4.01 Sauf dans le cas des apprentis, la priorité accordera, selon les cycles ci-dessous, le choix des équipes et des quarts de travail pour les salariés régis par cette annexe, en tenant compte des exigences de la composition des équipes.

4.02 Le choix du quart de travail et d'équipe pour tous les employés visés par cette annexe se fera, selon ce qui suit, qu'il y ait ou non de changement d'heures de travail, qu'il y ait ou non de nouvelles équipes ou qu'il y ait ou non de changement dans l'effectif du personnel:

a) Salariés aux presses, y compris les empileurs : A toutes les 40 semaines;

b) Opérateurs de chariot élévateur: A toutes les 40 semaines;

c) Salariés à la photolithographie: A toutes les 40 semaines;

d) Mécaniciens : A toutes les 40 semaines;

ARTICLE 5

SEMAINE DE TRAVAIL

5.01 La semaine régulière de travail sera de trente-six (36) heures réparties en trois (3) jours consécutifs de douze (12) heures, du dimanche soir dix-neuf (19) heures au dimanche suivant 19 heures. Tous les dimanches seront un congé hebdomadaire pour tous les salariés visés par cette annexe.

5.02 Pour les salariés aux presses et pour les empileurs, la semaine régulière de travail est de trente-six (36) heures, y compris la période des repas. Pour les salariés à la photolithographie, les opérateurs de chariot élévateur et les mécaniciens régis par cet horaire , la semaine régulière sera de trente-quatre heures, trente minutes (34h30), excluant la période de repas.

5.03 Aux fins de cette annexe, la journée de travail d'un salarié est le jour de semaine au cours duquel son quart de travail se termine. (Exemple: si un salarié commence à 19 heures le lundi soir et finit à 7 heures le mardi matin, son jour de travail est le mardi).

ARTICLE 6

PERIODE DE REPAS

6.01 Une période de repas de trente (30) minutes est accordée à un moment raisonnable, soit après une période de travail de 4h45 et au plus 7h15 après le début du travail de l'équipe régulière.

6.02 (*/) Les pressiers, les apprentis au compagnonnage, les apprentis pressiers et les empileurs recevront, pour chaque jour travaillé, une prime de disponibilité et/ou de perte de repas équivalent à la durée de la période de repas et de repos (~~15~~ 30 minutes de repos et 30 minutes de repas) à taux et demi, en autant que chacun ait subit les inconvénients de remplacement pendant ces périodes (et ce, pour chaque jour travaillé).

6.03 Sous réserve des articles 6.01 et 6.02 ci-haut et des impératifs de la production (production continue), le pressier en charge détermine le moment de la période de repas des pressiers, des apprentis au compagnonnage, des apprentis pressiers et des empileurs, sans respecter les dispositions de l'annexe "A" article 1.01.

(1) La prime de disponibilité pour la deuxième période de Repos sera payable à compter du 1 octobre 1983 lire (30 minutes de repos et 30 minutes de repas)

6.03 Les employés iront manger en rotation pendant la période de repas ci-haut mentionnée ou en dehors de ces heures, si le salarié est d'accord.

6.04 Les autres salariés aux départements de la photolithographie, de l'expédition et de l'entretien visés par cette annexe auront une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes qui leur sera accordée à un moment raisonnable, soit entre 4h45 et au plus 7h15 après le début du travail de l'équipe régulière. Cette période de repas sera déterminée par le supérieur immédiat après consultation avec les employés.

ARTICLE 7

PERIODES DE REPOS

7.01 Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes seront accordées à un moment raisonnable. Le moment raisonnable signifie pour:

- l'équipe de jour: Première période entre 9h - 11h
  Deuxième période entre 15h - 17h

- l'équipe de nuit: Première période entre 21h - 23h
  Deuxième période entre 3h - 5h

Toutefois, après consultation entre l'employé et/ou les employés et le supérieur immédiat, les périodes de repos pourront se prendre en dehors des périodes de temps prévues précédemment.

7.02 Suivant les impératifs de production, le pressier en charge au département des presses et le supérieur immédiat des autres départements détermineront à chaque jour les heures exactes de repos pour chaque salarié, après consultation avec ceux-ci.

ARTICLE 8

RAPPEL AU TRAVAIL

8.01 L'employé ne peut pas être rappelé au travail un jour de congé hebdomadaire pour moins de un quart de travail, sauf s'il y a entente avec lui pour travailler moins d'heures. Ceci vaut pour tous les employés touchés par cette annexe.

ARTICLE 9

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

9.01 Tout travail exécuté un jour de congé hebdomadaire est rémunéré de la façon suivante:

- la première (1ère) journée en surplus de la semaine régulière pour la période du 1er avril 1982 jusqu'au 31 mars 1984, est payable à taux et demi pour les huit (8) premières heures et à taux double par la suite. A compter du 1er avril 1984, les quatre (4) premières heures sont payables à taux et demi et à taux double par la suite.

- La deuxième (2ième) journée en surplus de la semaine régulière de travail, lorsqu'il a travaillé une première (1ère) journée en surplus, est payable à taux et demi pour les trois (3) premières heures et à taux double par la suite.

- La troisième (3ième) et la quatrième (4ième) journées en surplus de la semaine régulière de travail, lorsqu'il a travaillé les deux (2) premières journées en surplus, sont payables à taux double.

9.02 Une personne ne pourra être tenue de demeurer au travail plus de seize (16) heures consécutives. S'il arrive que l'employé est requis de travailler quatorze heures et demi (14.5 heures) et plus, il aura droit, après les douze (12) heures consécutives, à une période de repos de trente (30) minutes payée au taux de surtemps applicable.

ARTICLE 10

JOUR FERIES ET JOURS DE CONGE

10.01 Les congés suivants seront chômés et payés pour l'ensemble des salariés visés par cette présente annexe.

- Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Jour de Dollard ou de la Reine
- La St-Jean Baptiste
- Fête du Travail
- Noël

L'indemnité de ces congés fériés est égale au salaire régulier que l'employé aurait normalement gagné à défaut de congé, y compris la prime de nuit.

10.02 Les dispositions applicables dans le cas des quatre (4) autres congés fériés prévus à l'article 15.01 de la convention sont comme suit:

a) Dans le cas d'un employé dont le congé survient un jour ouvrable et qu'il travaille pendant un tel congé, il est rémunéré à taux double plus un paiement additionnel de douze (12) heures ou de onze heures et demie ($11\frac{1}{2}$) selon le cas.

Lorsque l'employé dont le congé survient un jour ouvrable ne travaille pas, il reçoit pour ledit congé une indemnité égale au salaire régulier qu'il aurait normalement gagné à défaut de congé y compris la prime de nuit.

Dans le cas de l'employé désigné pour le remplacer, il est rémunéré à taux double plus un paiement additionnel de six (6) heures à taux régulier ou à une journée de congé additionnelle payée à raison de six (6) heures au salaire régulier, au choix de l'employé. Si le salarié choisit une journée de congé mobile additionnelle, les dispositions prévues à cet effet à l'article 15.01 a), c), d), e) et f) de la convention s'appliquent. Toutefois, au 15 décembre de chaque année, les congés mobiles additionnels non-utilisés, seront remboursés en argent.

10.02 (suite) b) Lorsque le congé survient un jour de congé hebdomadaire pour l'employé ou durant ses vacances, il a droit soit à une indemnité de congé déterminée de six (6) heures à son salaire régulier ou à une journée de congé additionnelle payée à raison de six (6) heures au salaire régulier, au choix de l'employé. Si le salarié choisit une journée de congé mobile additionnelle, les dispositions prévues à cet effet à l'article 15.01 a), c), d), e) et f) de la convention s'appliquent. Toutefois, au 15 décembre de chaque année, les congés mobiles additionnels non-utilisés seront remboursés en argent.

10.03 Les cinq (5) congés mobiles prévus à l'article 15.01 de la convention collective seront chômés et payés pour huit (8) heures au taux horaire applicable.

ARTICLE 11

CONGES SPECIAUX

11.01 a) Dans le cas du décès du conjoint ou de l'enfant d'un employé, ce dernier a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier, pour une période n'exédant pas trois (3) jours ouvrables à partir du décès;

b) Si le décès du conjoint ou d'un enfant survient pendant qu'un employé est en vacances annuelles, l'employé aura droit de reporter le congé de décès auquel il aurait eu droit s'il n'avait pas été en vacances annuelles immédiatement après la fin de ses vacances annuelles.

11.02 a) Dans le cas de décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, l'employé a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier pour une période n'exédant pas trois (3) jours ouvrables à compter du décès;

b) Dans le cas de décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du gendre ou de la bru, l'employé à droit de s'absenter sans perte de salaire régulier pour la période qui s'écoule entre le décès et le jour des funérailles avec un maximum de trois (3) jours ouvrables si ces jours coincident avec des jours ouvrables pour l'employé, c'est-à-dire, lorsque l'employé devait, n'eut été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ces jours-là.

11.03 Dans le cas de décès du grand-père, de la grand-mère, d'un oncle, d'une tante, l'employé a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier, le jour des funérailles si cette journée coincide avec une journée ouvrable pour l'employé c'est-à-dire, lorsque l'employé devait, n'eut été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ce jour-là.

Dans le cas du décès d'un autre parent non-mentionné ci-haut, l'employé pourra s'absenter sans solde la journée des funérailles.

11.04 A l'occasion du mariage de l'employé, celui-ci aura droit à une (1) journée de congé payé, s'il a moins de trois (3) ans de service, et de deux (2) jours de congé payé s'il a plus de trois (3) ans de service.

11.05 A l'occasion du mariage d'un fils ou d'une fille, une (1) journée de congé payé sera accordée si l'employé a moins de trois (3) ans de service et deux (2) journées de congé payé s'il a trois (3) ans de service et plus.

11.06 Lors de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, une (1) journée de congé payé sera accordée au père et/ou la mère adoptive ayant moins de trois (3) ans de service et deux (2) journées de congé payé seront accordées au père et/ou la mère adoptive ayant trois (3) ans et plus de service.

ARTICLE 12

LIBERATION SYNDICALE (Maître de Chapelle)

12.01 a) L'Employeur convient d'accorder dix-huit (18) heures par semaine payées au Maître de Chapelle, ou à son représentant en cas d'absence, pour vaquer aux affaires de l'Union dans l'atelier. Ces heures peuvent être prises en demi-journées ou journées complètes.

b) L'Employeur convient d'accorder douze (12) heures par mois au Maître de Chapelle ou à son représentant en cas d'absence, pour assister à la réunion mensuelle de l'exécutif de l'Union. Lorsque la réunion coincide avec une journée ouvrable, l'Employeur paie dans la semaine que se tient la réunion mensuelle, un maximum de vingt-quatre (24) heures de libération syndicale dont douze (12) heures sont utilisées pour assister à ladite réunion. Lorsque la réunion mensuelle coincide avec une journée de congé, l'Employeur accorde pour ladite semaine, dix-huit (18) heures payées tel que mentionné au paragraphe a) précédent.

ARTICLE 13

PREVOYANCE COLLECTIVE

13.01 Tout employé éligible aux prestations du régime d'assurance collective, s'il est totalement invalide pour une durée minimum équivalente à deux (2) semaines régulières de travail à la suite d'un accident (excluant accident de travail), ou d'une hospitalisation, a droit de recevoir cent pour cent (100%) de son salaire hebdomadaire régulier, y compris la prime, pour une période d'une semaine régulière de travail, en compensation du délai de carence pour la première (1ère) semaine de son absence.

13.02 Tout employé éligible aux prestations d'assurance-collective reçoit, s'il est totalement invalide pour une durée minimum équivalente à deux (2) semaines régulières de travail par suite de maladie, une compensation égale à cent pour cent (100%) de son salaire régulier, y compris les primes de compensation du deuxième (2ième) et du troisième (3ième) jour de carence dudit régime d'assurance collective.

ARTICLE 14

PRIME DE NUIT

- 1er avril 1982: 8.45 par jour
- 1er avril 1983: 9.15 par jour
- 1er avril 1984: 9.75 par jour

14.01 Tout employé travaillant en temps supplémentaire sur l'équipe de nuit a droit à la prime prévue, proportionnellement aux heures travaillées, après qu'il aura complété une (1) heure de temps supplémentaire.

ARTICLE 15

MECANICIENS

15.01 Les mécaniciens sont appelés à suivre un calendrier de rotation fixé par le comité de chapelle, lequelle devient obligatoire lorsque le nombre de volontaires est insuffisant pour assurer un (1) mécanicien en devoir au cas de bris d'équipement utilisé par les employés, lorsque l'usine opère en surtemps, et ce, entre les samedis 19 heures et les dimanches 19 heures.

15.02 Lorsque l'usine opère en surtemps entre les samedis 19 heures et les dimanches 19 heures, le mécanicien en devoir doit venir à l'atelier faire une inspection de routine par douze (12) heures de travail et ce, à un moment de son choix. Il est également entendu que le mécanicien en devoir doit s'assurer que l'Employeur possède une façon d'entrer en communication avec lui au cas où sa présence serait requise et il doit demeurer à l'intérieur d'un rayon raisonnable de distance de l'entreprise durant la fin de la semaine où il est en devoir.

15.03 Les mécaniciens régis par la présente annexe recevront une prime de disponibilité de $32.00 à chaque semaine. Dans le cas où le mécanicien en devoir serait appelé à l'atelier, il sera rémunéré au taux applicable du temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées, que ces heures soient consécutives ou non.

ARTICLE 16

HORAIRE DE TRAVAIL

16.01 a) Les horaires de travail seront en rotation aux départements de presses, de la photolithographie et pour les mécaniciens du quart de jour. Les horaires de travail seront fixes pour les opérateurs de chariot élévateur au département de l'expédition et les mécaniciens au département de l'entretien du quart de nuit.

b) L'Employeur et L'Union conviennent que dans l'opération de sept (7) jours, la fréquence de rotation des horaires peut être changée dans les département impliqués.

Toutefois, il est entendu que la fréquence de rotation de l'horaire ne pourra pas être inférieure à quatre (4) semaines dans les départements de la photolithographie, des presses et des opérateurs de chariot élévateur au département de l'expédition. Les horaires de chaque département apparaissent à la fin de cette annexe.

ARTICLE 17

COMPOSITON DES EQUIPES

17.01 Photolithographie

Equipe A - de 7 heures à 19 heures
Minimum de 4 compagnons

Equipe B - de 7 heures à 19 heures
Minimum de 4 compagnons

Equipe C - de 19 heures à 7 heures
Minimum de 1 compagnon

Equipe D - de 19 heures à 7 heures
Minimum de 1 compagnon

Réserve: Il faudra s'assurer qu'il y ait toujours au moins (1) compagnon par équipe sur les quarts de nuit.

Presse

Lors de l'opération de cinq (5) jours basée sur un horaire de sept heures et demi (7½), il y a trente-huit (38) positions régulières au département des presses, excluant les contremaîtres, les assistants-contremaîtres et les empileurs. Minimum de quinze (15) compagnons de jour.

Dans le cas de l'opération de sept (7) jours basée sur un horaire de douze (12) heures, et que la presse #101 opère avec trois (3) équipes, il y a cinquante-cinq (55) positions régulières au département des presses, excluant les contremaîtres, les assistants-contremaîtres et les empileurs.

ARTICLE 18

18.01 Le taux horaire régulier applicable avec les grilles horaires de sept (7) jours apparaît dans les différentes annexes traitant des salaires.

EQUIPE A de 7 heures à 19 heures

	TOTAL
- Compagnons	7
- Apprentis au compagnonnage et apprentis pressiers	7
- Empileurs	6

EQUIPE B de 7 heures à 19 heures

	TOTAL
- Compagnons	8
- Apprentis au compagnonnage et apprentis pressiers	6
- Empileurs	6

QUART DE NUIT:

Minimum de onze (11) compagnons, dont quatre (4) pressiers en charge sur les presses 100 - 102, et quatre (4) assistant-pressiers en charge sur les presses 100 - 102.

EQUIPE C de 19 heure à 7 heures

	TOTAL
- Compagnons	6
- Apprentis au compagnonnage et apprentis pressiers	4
- Empileurs	2

EQUIPE D de 19 heures à 7 heures

	TOTAL
- Compagnons	5
- Apprentis au compagnonnage et apprentis pressiers	5
- Empileurs	4

MECANIQUE:

- 3 mécaniciens de jour sur un horaire de douze (12) heures.
- 2 mécaniciens de nuit sur un horaire de douze (12) heures.
- 1 mécanicien de jour sur un horaire de cinq (5) jours de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) par jour, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail seront de sept (7) heures à quinze (15) heures.

HORAIRE POUR OPERATIONS DE 7 JOURS

PHOTOLITHOGRAPHIE

EQUIPE DE JOUR

	L	M	M	J	V	S	D
EQUIPE A 5 personnes							
1.-	T	T	T	C	C	C	C
2.-	T	T	T	C	C	C	C
3.-	T	T	T	C	C	C	C
4.-	C	C	C	T	T	T	C
5.-	C	C	C	T	T	T	C
6.-	C	C	C	T	T	T	C
7.-	C	C	C	T	T	T	C
8.-	T	T	T	C	C	C	C
EQUIPE B 5 personnes							
1.-	C	C	C	T	T	T	C
2.-	C	C	C	T	T	T	C
3.-	C	C	C	T	T	T	C
4.-	T	T	T	C	C	C	C
5.-	T	T	T	C	C	C	C
6.-	T	T	T	C	C	C	C
7.-	T	T	T	C	C	C	C
8.-	C	C	C	T	T	T	C

HORAIRE POUR OPERATIONS DE 7 JOURS

PHOTOLITHOGRAPHIE

EQUIPE DE NUIT

EQUIPE C
2 personnes

1.-	T	T	T	C	C	C	C
2.-	T	T	T	C	C	C	C
3.-	T	T	T	C	C	C	C
4.-	C	C	C	T	T	T	C
5.-	C	C	C	T	T	T	C
6.-	C	C	C	T	T	T	C
7.-	C	C	C	T	T	T	C
8.-	T	T	T	C	C	C	C

EQUIPE D
2 personnes

1.-	C	C	C	T	T	T	C
2.-	C	C	C	T	T	T	C
3.-	C	C	C	T	T	T	C
4.-	T	T	T	C	C	C	C
5.-	T	T	T	C	C	C	C
6.-	T	T	T	C	C	C	C
7.-	T	T	T	C	C	C	C
8.-	C	C	C	T	T	T	C

HORAIRE POUR OPERATION DE 7 JOURS

PRESSES 100 - 102

EQUIPE JOUR ET NUIT

	L	M	M	J	V	S	D
EQUIPE A et C 10 personnes par équipe							
1.-	T	T	T	C	C	C	C
2.-	T	T	T	C	C	C	C
3.-	T	T	T	C	C	C	C
4.-	C	C	C	T	T	T	C
5.-	C	C	C	T	T	T	C
6.-	C	C	C	T	T	T	C
7.-	C	C	C	T	T	T	C
8.-	T	T	T	C	C	C	C
EQUIPE B et D 10 personnes par équipe							
1.-	C	C	C	T	T	T	C
2.-	C	C	C	T	T	T	C
3.-	C	C	C	T	T	T	C
4.-	T	T	T	C	C	C	C
5.-	T	T	T	C	C	C	C
6.-	T	T	T	C	C	C	C
7.-	T	T	T	C	C	C	C
8.-	C	C	C	T	T	T	C

HORAIRE POUR OPERATIONS DE 7 JOURS

PRESSE 101

EQUIPE DE JOUR

		L	M	M	J	V	S	D
EQUIPE A 4 personnes								
	1.-	T	T	T	C	C	C	C
	2.-	T	T	T	C	C	C	C
	3.-	T	T	T	C	C	C	C
	4.-	C	C	C	T	T	T	C
	5.-	C	C	C	T	T	T	C
	6.-	C	C	C	T	T	T	C
	7.-	C	C	C	T	T	T	C
	8.-	T	T	T	C	C	C	C
EQUIPE B 4 personnes								
	1.-	C	C	C	T	T	T	C
	2.-	C	C	C	T	T	T	C
	3.-	C	C	C	T	T	T	C
	4.-	T	T	T	C	C	C	C
	5.-	T	T	T	C	C	C	C
	6.-	T	T	T	C	C	C	C
	7.-	T	T	T	C	C	C	C
	8.-	C	C	C	T	T	T	C

HORAIRES POUR OPERATIONS DE 7 JOURS

EMPILEURS: PRESSES 100 - 101 - 102

EQUIPE DE JOUR

	L	M	M	J	V	S	D
EQUIPE A 6 personnes							
1.-	T	T	T	C	C	C	C
2.-	T	T	T	C	C	C	C
3.-	T	T	T	C	C	C	C
4.-	C	C	C	T	T	T	C
5.-	C	C	C	T	T	T	C
6.-	C	C	C	T	T	T	C
7.-	C	C	C	T	T	T	C
8.-	T	T	T	C	C	C	C
EQUIPE B 6 personnes							
1.-	C	C	C	T	T	T	C
2.-	C	C	C	T	T	T	C
3.-	C	C	C	T	T	T	C
4.-	T	T	T	C	C	C	C
5.-	T	T	T	C	C	C	C
6.-	T	T	T	C	C	C	C
7.-	T	T	T	C	C	C	C
8.-	C	C	C	T	T	T	C

HORAIRES POUR OPERATIONS DE 7 JOURS

EMPILEURS: PRESSES 100 - 101 - 102

EQUIPE DE NUIT

	L	M	M	J	V	S	D
EQUIPE C 4 personnes							
1.-	T	T	T	C	C	C	C
2.-	T	T	T	C	C	C	C
3.-	T	T	T	C	C	C	C
4.-	C	C	C	T	T	T	C
5.-	C	C	C	T	T	T	C
6.-	C	C	C	T	T	T	C
7.-	C	C	C	T	T	T	C
8.-	T	T	T	C	C	C	C
EQUIPE D 4 personnes							
1.-	C	C	C	T	T	T	C
2.-	C	C	C	T	T	T	C
3.-	C	C	C	T	T	T	C
4.-	T	T	T	C	C	C	C
5.-	T	T	T	C	C	C	C
6.-	T	T	T	C	C	C	C
7.-	T	T	T	C	C	C	C
8.-	C	C	C	T	T	T	C

HORAIRE POUR OPERATIONS DE 7 JOURS

CHARIOT ELAVATEUR

EQUIPE DE JOUR ET DE NUIT

	L	M	M	J	V	S	D
Equipe A - 1 personne	7/19	7/19	7/19	C	C	C	C
Equipe B - 1 personne	C	C	C	7/19	7/19	7/19	C
Equipe C - 1 personne	19/7	19/7	19/7	C	C	C	C
Equipe D - 1 personne	C	C	C	19/7	19/7	19/7	C
Equipe E - 1 personne	7/15	7/15	7/15	7/15	7/15	C	C
Equipe F - 1 personne	15/23	15/23	15/23	15/23	15/23	C	C

Equipes de jour: A, B et E

Equipes de nuit: C et D

Equipes de soir: F

HORAIRE POUR OPERATION DE 7 JOURS

MECANICIENS

EQUIPE DE JOUR

	L	M	M	J	V	S	D
EQUIPE A							
2 personnes de 7/19							
1.-	T	T	T	C	C	C	C
2.-	C	C	C	T	T	T	C
EQUIPE B							
1 personne de 7/19							
1.-	C	C	C	T	T	T	C
2.-	T	T	T	C	C	C	C
EQUIPE E							
1 personne de 7/15							
1.-	T	T	T	T	T	C	C

HORAIRE POUR OPERATION DE 7 JOURS

MECANICIENS

EQUIPE DE NUIT

		L	M	M	J	V	S	D
EQUIPE C et D								
1 personne de 19/7 par équipe								
(C)	1.-	C	C	C	T	T	T	C
(D)	2.-	T	T	T	C	C	C	C

ANNEXE "M"

Liste d'ancienneté et de priorité

	ANCIENNETE	PRIORITE
PHOTOLITHOGRAPHIE		
CONTREMAITRE:		
Auclair, Jean-Claude	29-10-73	29-10-73
ASSISTANTS-CONTREMAITRES:		
Guy, Raymond	08-05-73	20-02-75
Ouellet, Jacques	11-06-74	01-09-74
COMPAGNONS:		
Meunier, Guy (1982,1984)	26-11-73	26-11-73
Poulin, André (1983)	26-11-73	26-11-73
Lapré, Jean	27-12-73	27-12-73
St-Louis, Maurice	04-06-73	04-06-75
Matheson, William	24-05-73	24-05-76
Aubé, Jacques	31-07-72	31-07-76
Pépin, André	30-08-76	30-08-76
Brouillette, Jocelyn	10-11-75	10-05-77
Laplante, Jean-Marc	02-05-77	02-06-77
Monast, Claude	13-01-82	13-01-82
APPRENTIS:		
Gariépy, Manon	09-06-80	09-06-80
Nadeau, Jocelyne	29-03-78	07-05-81
Grondin, Daniel	19-05-81	19-05-81

ANNEXE "M"

Liste d'ancienneté et de priorité

	ANCIENNETE	PRIORITE
PRESSES		
CONTREMAITRE:		
Chabot, André	07-02-72	07-02-72
ASSISTANTS-CONTREMAITRES:		
Lefebvre, Gilles	28-06-71	28-06-71
Bacon, Jean-François	13-12-72	13-12-72
Leblanc, Michel	03-01-73	03-01-75
Provost, Pierre	09-06-71	09-06-75
COMPAGNONS:		
Di-Stefano, Renaud	20-07-71	20-07-75
Gervais, René	17-01-72	17-01-76
Gingras, Daniel	14-08-72	14-08-76
Hamel, Jean J.	14-09-72	14-09-76
Bélanger, Michel	14-09-72	01-11-76
Langlois, Christian	29-09-72	27-12-76
Poirier, Alain	18-08-72	22-01-77
Forand, Pierre	06-10-72	21-05-77
Pincinse, Serge	04-06-73	24-09-77
Labonté, Jean-Louis	08-08-73	24-09-77
Bélanger, Michel D.	17-09-73	24-09-77
Laroche, Donald	26-09-73	01-10-77
Dupré, Gaétan	23-10-73	23-10-77
Boulet, Richard	06-10-72	15-12-77
Gingras, Serge	19-02-73	14-01-78
Lessard, Mario	17-09-73	02-09-78
Rivard, Denis	30-05-74	02-09-78
Laroche, Yvan	10-09-73	04-10-78
Courtemanche, Marius	03-09-74	07-10-78
Langlois, Gérald	29-04-74	26-09-81
Brulotte, Denis	11-11-74	26-09-81
Di-Stefano, Jacques	10-11-75	03-10-81
Bélanger, Bernard	25-11-75	03-10-81
Dupuis, Michel	12-03-76	20-03-82
Labonté, Jean-Pierre	01-08-76	21-03-82
APPRENTIS AU COMPAGNONNAGE:		
Bélanger, Guy	21-04-72	03-04-78
Lebrun, Richard Jr.	27-06-77	03-04-78
Gagnon, Louis	26-09-77	18-09-78
Tardif, Jean	03-10-77	26-09-78
Pincinse, René	03-10-77	16-10-78
Charland, Robert	28-03-78	17-10-78
Charland, Gérald	23-07-78	05-11-78
Lambert, Marcel	19-09-77	07-05-79
Fafard, Michel	07-02-78	30-09-79
Bélanger, Denis	20-02-79	30-03-81
Dumas, Mario	19-02-79	31-03-81
Bégin, Daniel	04-09-80	01-04-81
Bolduc, Gilles	13-11-78	22-06-81
Lebrun, François	12-08-80	03-08-81
Meunier, Claude	31-03-81	27-09-81
Turgeon, Denis	28-09-79	02-10-81
Robert, Jean	28-04-81	02-10-81
Bossé, Jacques	01-12-71	05-10-81
Forgues, Bernard	12-08-81	08-10-81

ANNEXE "M"

Liste d'ancienneté et de priorité

	ANCIENNETE	PRIORITE
PRESSES (suite)		
APPRENTIS-PRESSIERS:		
Rivard, François	18-08-78	01-03-81
Lemelin, Réal	07-05-79	31-03-81
Turgeon, Robert	05-03-80	01-04-81
Therrien, Jean-Guy	27-03-81	30-04-81
Boulet, Marcel	02-04-81	04-08-81
Gaucher, Marcel	07-05-81	01-10-81
Demers, Mario	17-04-79	05-10-81
Lacasse, François	27-04-81	08-10-81
Poirier, André	29-04-81	08-10-81
Simoneau, Michel	05-08-81	09-10-81
Bonin, André	23-07-74	22-10-81
EMPILEUR (Stackermen)		
Leroux, Julien	24-09-74	24-09-74
Lamontagne, Gaston	03-05-76	07-06-76
Carrière, Pierre	21-08-78	21-08-78
Frechette, Mario	30-04-79	30-04-79
Stocks, Lee	27-07-78	15-11-79
Lebeau, Marcel	06-03-80	11-08-80
Sévigny, Mario	30-03-81	30-03-81
Beaudoin, Pierre	28-11-80	31-03-81
Lemelin, René	01-04-81	01-04-81
Dubois, Richard	03-04-81	03-04-81
Lambert, Michel	06-05-81	06-05-81
Bergeron, Mario	03-08-81	03-08-81
Courtemanche, Gaétan	03-09-81	03-09-81
Turcotte, Claude	27-09-81	27-09-81
Beaudette, Claude	30-09-81	30-09-81
Croteau, Michel	08-04-81	05-10-81
Desrosiers, Jean-Bruno	08-10-81	08-10-81
Renaud, Pierre	09-10-81	09-10-81
Bergeron, Ronald	12-10-81	12-10-81
Boulet, René	13-10-81	13-10-81
Roberge, Gaston	07-01-82	07-01-82

ANNEXE "M"

Liste d'ancienneté et de priorité

	ANCIENNETE	PRIORITE
FINITION		
CONTREMAITRE:		
Lacroix, Roch	03-05-71	03-05-71
ASSISTANTS-CONTREMAITRES:		
Bessette, Réal	01-06-71	18-02-74
Grenier, Denis	19-07-71	19-07-73
COMPAGNONS:		
Gingras, Gilles	01-02-71	01-02-75
Boulet, Roland	25-05-71	25-05-75
Julien, Simone	25-05-71	25-05-75
Viens, Onil	09-08-71	09-08-75
Doyon, Guy	09-08-71	09-08-75
Chamberland, Gilles	09-08-71	09-08-75
Fredette, Gérard	09-08-71	09-08-75
Laplante, François	04-10-71	04-10-75
Laramée, Robert	21-01-72	21-01-76
Groleau, Claude	06-03-72	06-03-76
St-Laurent, Yves	30-08-73	01-07-79
Faucher, Jean	01-12-71	01-07-79
Dufault, Jacques	11-09-72	11-09-76
Goulet, Claude	11-09-78	11-09-79
APPRENTIS:		
Roger, Robert	04-03-77	05-11-78
AIDES A LA RELIURE:		
Groleau, Francine	21-05-71	21-05-71
Dezainde, Danielle	01-12-71	01-12-71
Morin, Monique	29-03-72	19-06-72
Couture, Carole	30-06-72	10-07-72
Delafontaine, Jeannine	15-09-72	15-09-72
Dubois, Anita	03-10-72	03-10-72
Dupuis, Lise	27-11-72	27-11-72
Bessette, Line	15-05-73	27-08-73
Desrochers, Jeannine	06-11-73	06-11-73
Toulouse, France	27-08-73	21-01-74
St-Pierre, Lydianne	29-01-74	05-03-74
Poulin, Marielle	29-01-74	08-04-74
Forand, Lise	28-06-74	19-08-74
Beaudoin, Manon	12-08-74	12-08-74
Couture, Pierrette	12-08-74	12-08-74
Marcotte, Dyane	21-08-74	01-01-78
Côté, Andréa	27-08-74	01-01-78
Caron, Lucille	31-10-77	03-01-79
Chainey, Syzanne	29-03-78	08-01-79
Lavallée, Lise	04-04-78	09-01-79
Lecuyer, Jacqueline	05-04-78	10-01-79
Lemay, Micheline	25-04-78	11-01-79
Langlois, Pauline	30-04-78	12-01-79
Rhéaume, Diane	12-10-78	31-03-80
Poulin, Denise	06-12-78	31-03-80
Lavallée, Manon	07-12-78	31-03-80
Chainey, Louisette	02-02-79	31-03-80

ANNEXE "M"

Liste d'ancienneté et de priorité

	ANCIENNETE	PRIORITE
FINITION (suite)		
AIDE A LA RELIURE (suite):		
Lacroix, Jeannine	15-09-79	31-03-80
Gingras, Joanne	30-03-79	29-09-80
Côté, Andrée	29-04-79	29-09-80
Morin, Lynda	06-07-79	29-09-80
Homan, Jeannine	31-07-79	29-09-80
Morin, Lise	29-08-79	05-01-81
Lacroix, Lyne	30-05-80	14-09-81
Poulin, Sylvie	24-04-80	15-09-81
Paradis, Martine	04-03-80	04-01-82
MAIN-D'OEUVRE GENERALE:		
Pouliot, Gaétan	02-08-72	02-08-72
Paulin, Maxime	09-10-73	09-10-73
Gagné, Jacques	12-09-77	01-07-78
Vachon, Roger	20-08-79	20-08-79
Corriveau, Roch	23-03-79	23-11-79
Couture, André	20-08-79	31-03-80
Bonin, Daniel	28-01-80	31-03-80
Goulet, Pierre	28-04-81	28-04-81
Langlois, René	19-05-81	13-10-81
Leblanc, Réjean	28-08-81	16-10-81
Larivière, Denis	19-10-81	19-10-81
Shannon, André	11-06-81	30-11-81

ANNEXE "M"

Liste d'ancienneté et de priorité

	ANCIENNETE	PRIORITE
ENTRETIEN		
CONTREMAITRE:		
Lapointe, Rosaire	06-11-72	06-11-72
COMPAGNONS:		
Lebrun, Normand	19-04-72	19-04-72
Bélanger, André	29-07-72	29-07-72
Paré, Marcel	24-03-71	28-01-79
Roy, Philippe	07-02-77	28-01-79
Forand, Bertrand	13-08-78	14-02-80
Bossé, Jean-Pierre	05-05-81	05-05-81
EXPEDITION		
CONTREMAITRE:		
Labonté, Yvon	29-04-74	18-08-75
OPERATEURS:		
Corriveau, Denis	30-04-73	30-04-73
Labrecque, Michel	30-06-72	13-03-78
Brousseau, Richard	10-07-72	11-12-78
Labonté, Réal	18-08-77	04-05-81
Fontaine, Charles	29-03-77	16-10-81
Bergeron, Jean-Luc	19-10-81	19-10-81

LETTRE D'ENTENTE #1

RE: NOUVELLES PRESSE: EFFECTIFS MINIMUM

Dans l'éventualité de l'installation d'une nouvelle presse, l'Employeur et l'Union conviennent que l'effectif minimum requis pour cette nouvelle presse sera celui applicable dans le cas de la presse 100.

Il est entendu que l'Employeur et l'Union se rencontreront à la suite d'une période d'opération raisonnable afin d'analyser la situation des effectifs minimums de cette nouvelle presse.

FAIT ET PASSE A Magog ce 23 ième jour de Avril 1982.

IMPRIMERIE MONTREAL-MAGOG
Une division de Groupe Quebecor inc.

UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL N-41

LETTRE D'ENTENTE #2

CONCERNANT: DEPARTEMENT DE LA PREPARATION

Advenant que l'Employeur décide de procéder lui-même aux opérations de préparation ou de composition, ces opérations seront alors régies par l'article 3 de la convention collective, par toute lettre d'entente annexée aux présentes et portant sur l'article 3 ou sur la présente lettre d'entente et par les dispositions qui suivent:

a) dans le cas où un ordinateur ou un système d'ordinateur relié ou non à un équipement périphérique (O.C.R., C.R.T., V.D.T. ou autres équipements similaires) sont utilisés pour exécuter du travail inclus dans la juridiction de l'Union, l'opération et la programmation de tels ordinateurs ou accessoires commandés à distance ou autrement sera faite par des membres de l'Union.

b) seul le ruban perforé par les employés couverts par cette entente ainsi que la copie reçue par fil régulier loué de la Presse canadienne sous forme de ruban perforé, pour son propre service de nouvelles (autres que les écrits de personnes pour lesquels des frais supplémentaires doivent être payés parce que considérés comme spéciaux ou syndiqués), peuvent être utilisés.

   Cependant, l'Employeur conserve le droit d'utiliser tout ruban perforé ou magnétique lorsqu'il lui est fourni par un client autre que les éditeurs affiliés à Quebecor inc. ou Groupe Quebecor inc. et quand ceci fait partie du contrat original.

c) la juridiction de l'Union comprend également la préparation de la copie pour l'O.C.R. (Opticla Character Reader) ou système d'O.C.R., exécutant du travail couvert par un centre de dactylographie (typing pool) formé de membres de l'Union.

Aux fins de l'alinéa 2 du paragraphe b) de la présente lettre, les éditeurs affiliés à Quebecor inc. ou Groupe Quebecor inc. sont:

- Le Journal de Montréal
- Le Journal de Québec
- Les Publications Quebecor
- Les Editions Quebecor

et tout autre éditeur actuellement affilié ou qui s'affiliera à Quebecor inc. ou Groupe Quebecor inc.

FAIT ET PASSE A Magog ce 23 ième jour de Avril 1982.

IMPRIMERIE MONTREAL-MAGOG
Une division de Groupe Quebecor inc.

UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL N-41

André Boudin

Benoit Lebeau

LETTRE D'ENTENTE #3

ENTRE:

IMPRIMERIE MONTREAL-MAGOG

ET

UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL N-41

.01 L'Employeur a le droit de confier à un tiers l'exécution d'un travail lorsqu'il n'a pas le temps de presse ou de reliure disponible à moins que tel travail puisse être reporté.

.02 Sous réserve du paragraphe .03 de l'article 7, rien dans la convention collective n'empêche l'Employeur d'accepter du travail ou des parties de travail en provenance d'autres imprimeries affiliées à Quebecor inc. ou Groupe Quebecor inc.; rien non plus n'empêche l'Employeur de confier à d'autres imprimeries affiliées à Quebecor inc. ou Groupe Quebecor inc. du travail qui lui est confié; dans ce dernier cas, l'Union consent à telle pratique à la condition expresse qu'il n'en découle pas de mise à pied d'employés réguliers.

.03 Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, les imprimeries affiliées à Quebecor inc. ou Groupe Quebecor inc. sont:

- Journal de Québec
- Journal de Montréal, département imprimerie
- Imprimerie Dumont
- Graphic Web
- Les Editions du Réveil
- Imprimerie Lebonfon

et

toute division de Groupe Quebecor inc. et toute autre imprimerie actuellement affiliée ou qui s'affiliera à Quebecor inc. ou Groupe Quebecor inc.

FAIT ET PASSE A Magog ce 23 ième jour de Avril 1982.

IMPRIMERIE MONTREAL-MAGOG
Une division de Groupe Quebecor inc.

UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL N-41

André Caulin

LETTRE D'ENTENTE #4

CONCERNANT L'EMBAUCHE D'EMPLOYES REGULIERS ET OCCASIONNELS

Pour la durée de la présente convention, nonobstant toute autre disposition de la convention collective, les parties conviennent que l'embauche d'employés réguliers régis par le système de compagnonnage se fera de la façon suivante:

a) lorsque l'Employeur décide de combler un poste devenu vacant, il adresse une demande de personnel à l'Union conformément au paragraphe .01 de l'article 2A de la convention collective;

b) l'Union comble alors ce poste par un substitut; si l'Union ne peut combler ce poste par un substitut, les dispositons relatives aux effectifs minimum requis ne s'appliquent pas alors jusqu'à l'expiration du délai de soixante (60) jours prévu au paragraphe .01 de l'article 2A ou jusqu'à ce que l'embauche d'un nouvel employé ne soit fait pour ce poste.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas dans les cas où le poste vacant peut être comblé par un employé au service de l'Employeur qui satisfait aux exigences du poste à combler.

Le paragraphe .01 de l'article 2A ne s'applique pas lorsque l'Employeur décide de combler des postes d'employés occasionnels ou des postes d'employés réguliers faisant partie de la main-d'oeuvre générale. Dans le cas de postes réguliers, l'Employeur affiche ces postes pour une durée de dix (10) jours.

FAIT ET PASSE A Magog ce 23 ième jour de Avril 1982.

IMPRIMERIE MONTREAL-MAGOG
Une division de Groupe Quebecor inc.

UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL N-41

André Boudrias

LETTRE D'ENTENTE #5

RE: CONTREMAITRES ET ASSISTANTS-CONTREMAITRES

Par la présente, il est convenu que les contremaîtres et les assistants-contremaîtres dont les fonctions sont limitées en tout temps à des fonctions de direction ne sont pas régis par la présente convention collective en ce qui concerne la semaine régulière de travail, les vacances, le temps supplémentaire, la rémunération et toute autre condition de travail découlant exclusivement de leur statut de contremaître ou d'assistant-contremaître, à condition qu'ils n'exercent aucune des fonctions réservées aux employés de par la convention collective.

RE: PROMOTION ET RETROGRADATION

Sous réserve de ce qui est prévu ailleurs dans la convention collective, tout employé peut être promu dans l'entreprise et sa promotion ne le privera pas de ses droits d'ancienneté et/ou de priorité s'il continue à être membre de l'Union.

Sans restreindre l'application du paragraphe précédent, il est entendu que toute promotion d'un employé à un poste de contremaître ou d'assistant-contremaître, ou la rétrogradation de tel employé, ne peut faire l'objet d'un grief, exception faite du congédiement.

Nonobstant toute autre disposition, en aucun cas le choix des contremaîtres et des assistants-contremaîtres ainsi que leur affectation à une équipe ou l'autre ne seront régis par la priorité.

FAIT ET PASSE A Magog ce 23 ième jour de Avril 1982.

IMPRIMERIE MONTREAL-MAGOG
Une division de Groupe Quebecor inc.

UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL N-41

Benoit Hebert

André Boulet

LETTRE D'ENTENTE #6

RE: PERIODE DE REPAS AUX PRESSES - SEMAINE DE CINQ (5) JOURS

Nonobstant les dispositions de l'article 14.03 a) et b), les parties conviennent ce qui suit:

- Les pressiers en charge, les pressiers, les apprentis pressiers et les empileurs bénéficient d'une demi-heure (½) non-rémunérée pour leur période de repas;

- Lorsqu'une presse n'arrête pas pour la période de repas et que les objectifs fixés à l'article 1.01 de l'annexe A ne sont pas atteints tous les employés qui oeuvrent sur cette presse reçoivent un montant additionnel égal à trois-quart d'heure (3/4) à taux simple en surplus des heures travaillées au taux applicable. Dans ce cas, c'est le pressier en charge qui détermine le moment de la période de repas des pressiers, des apprentis pressiers et des empileurs.

FAIT ET PASSE A Magog ce 23 ième jour de Juin 1982.

IMPRIMERIE MONTREAL-MAGOG
Une division de Groupe Quebecor inc.

UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL N-41

André Boulet

LETTRE D'ENTENTE #7

RE: ASSURANCE-SALAIRE

La présente entente a pour but de prévoir les modalités d'avances de salaire faites à un employé qui réclame de l'assurance-salaire.

a) L'Employeur s'engage à avancer à l'employé, sur présentation d'un certificat médical approprié, l'équivalent des montants prévus au régime de Prévoyance collective.

b) Pour recevoir l'avance de salaire prévue au praragraphe a) de cette entente, le jeudi d'une semaine, l'employé doit fournir au service de la comptabilité le certificat médical approprié, au plus tard le lundi matin 9 heures de la même semaine.

Les montants d'assurance-salaire payables par les compagnies d'assurance Les Prévoyants ou l'Alliance, selon le cas, en vertu du régime de prévoyance collective, avancés par l'Employeur sont traités en tout temps comme une dette de l'employé vis-à-vis l'Employeur et cet employé doit rembourser l'Employeur au plus tard, sur réception des montants qui lui sont dus par la compagnie d'assurance.

c) L'Employeur fera cette avance jusqu'à ce que les compagnies d'assurance mettent fin aux paiements.

d) Si la compagnie d'assurance refusait de payer l'employé pour quelque raison que ce soit, les avances faites par l'Employeur à l'employé deviendront dues et exigibles sans attendre la révision ou réouverture du dossier ou toute autre procédure d'appel ou de grief.

FAIT ET PASSE A Magog ce 23 ième jour de Avril 1982.

IMPRIMERIE MONTREAL-MAGOG
Une division de Groupe Quebecor inc.

UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL N-41

Benoit Lefebvre

André Coulombe

MODIFICATION: PROGRAMME DE PREVOYANCE COLLECTIVE

	01-03-82	01-04-82
- Assurance-vie de base	- 1 fois/salaire	1.5 fois/salaire
	- Maximum $35,000	Maximum $50,000
	- Vendeurs maximum $25,000	Vendeurs maximum $40,000
- Assurance-vie des personnes à charge	- Conjoint $2,000	Conjoint $3,000
	- Enfant $1,000	Enfant $2,000
	- Enfant mois de 6 mois $500	
- Assurance-salaire:		
Invalidité court terme		
	- 75% du salaire	75% du salaire
	- Maximum $35,000	Maximum $35,000
	- Durée: 16 semaines	Durée: 16 semaines
Invalidité long terme		
	- 60% du salaire	65% du salaire
	- Maximum $35,000	Maximum $35,000
	- Durée: de la 17e semaine jusqu'à 65 ans	Durée: de la 17e semaine jusqu'à 65 ans
- Assurance-maladie:		
- Prescription:	90%	90%
- Franchise :	$15.00	$15.00
- Chambre semi-privée :	$13.00/jour	$100% jusqu'à un maximum de $24.00
- Spécialistes:		
- visite :	$9.00	$12.00
- maximum:	$250.00/an	$250.00/an

En plus, exonération des cotisations de l'employé lors d'une invalidité à court terme et à long terme.

LETTRE D'ENTENTE #8

Les diminutions dans les effectifs minimum requis, consenties à l'Annexe "A" lors de la présente négociation n'auront pas pour conséquence la mise à pied d'employés réguliers à l'emploi de l'Employeur, à la date de signature de la présente convention collective.

Cette entente ne couvre pas les employés de la troisième (3ème) équipe de la presse #101.

FAIT ET PASSE A Magog ce 23 ième jour de Avril 1982.

IMPRIMERIE MONTREAL-MAGOG
Une division de Groupe Quebecor inc.

UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL N-41

Benoit Lachance

André Caulet

Article 1.02

RECUPERATION

Pour la durée de la présente convention, nonobstant toute autre disposition de la convention collective, les parties conviennent ce qui suit:

5 unités - 3 dévidoirs:

minimum de 5 quand c'est seulement du blanc et noir sur les différents webs ou avec 2 "spot color" sur web différents.

5 unités - 4 dévidoirs:

minimum de 5 quand c'est seulement du blanc et noir sur les différents webs avec en plus un "spot color".

6 unités - 3 dévidoirs:

minimum de 5 sur la presse Goss-C-38 (100)

Article 1.03

Le choix du pressier en charge et de l'assistant pressier en charge relève exclusivement de l'Employeur et personne ne peut être tenu d'y être nommé ou d'y demeurer. Le choix s'effectuera en premier lieu parmi les compagnons jugés compétents par l'Employeur.

Article 1.04

Sous réserve des dispositions des articles 10. et 12., le nombre de positions régulières au département des presses sera de trente-huit (38) excluant contremaître et assistants-contremaîtres.

Article 1.05

Salaire

	01-04-82		01-04-83		01-04-84	
	5 jours	7 jours	5 jours	7 jours	5 jours	7 jours
Pressier en charge (100-102)	14.37	14.96	15.95	16.61	17.54	18.27
Pressier en charge (101)	13.75	14.32	15.26	15.90	16.79	17.49
Assistant-pressier en charge	13.34	13.90	14.81	15.43	16.29	16.97
Compagnon pressier	12.17	12.68	13.51	14.07	14.86	15.48

ANNEXE "H"

AIDE A LA RELIURE

Salaire	01-04-82	01-04-83	01-04-84
taux horaire à l'embauchage	4.83	5.38	5.94
après 3 mois	5.32	5.93	6.56
après 6 mois	6.22	6.93	7.66

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

A.N° (15146-02) 50047 **DÉPÔT** O.K. Dépôt N°: 85 09 007

OK

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 05004-7

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-15146-05
Date	Signature: 85-08-07 / Réception: 85-08-27	Durée: Du 85-08-07 Au 88-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 300

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Communications Graphiques local 41-M Att: M. Jacques Lavigne 455 rue St-Antoine O. ch. 501 Montréal, QC. H2Z 1J1	☐ Déposant Imprimerie Montréal-Magog Une division de Groupe Québécor Inc 225 rue Roy E. Montréal, QC. H2W 2N6
☒ Déposant, si autre que les parties Ogilvy, Renault Avocats Att; Me Yves W. Brunet 1981 ave McGill College Montréal, QC. H3A 3C1	Région: 05-00 Activité: 2890 (5) Affiliation: 10

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

- E.V. 1500 rue Sherbrooke, Magog

Pour le commissaire général du travail

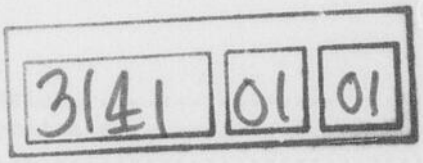
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-09-04

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

003 (094)

RECHERCHE

15146-05 (15146-02)
5004-7





CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

L'IMPRIMERIE MONTRÉAL-MAGOG,
DIVISION DE GROUPE QUEBECOR INC.

(ci-après appelée l'"Employeur")

-et-

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 41M
SUBORDONNÉ AU
SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

(ci-après appelé le "Syndicat")

TABLE DES MATIÈRES

Article		Page
1	Buts de la convention	1
2	Reconnaissance syndicale	2
2A	Main-d'oeuvre	2
3	Juridiction	4
4	Droit de gérance	5
5	Coopération	6
6	Activités syndicales	8
7	Grève et lock-out	12
8	Mesures disciplinaires	13
9	Procédure de grief et d'arbitrage	13
10	Equipement automatique ou électronique	16
11	Ancienneté et priorité	17
12	Mise à pied	18
13	Classification de travail et salaires	20
14	Temps régulier de travail et surtemps	21
15	Congés fériés	24
16	Congés spéciaux	26
17	Congés de maternité	29
18	Vacances	30
19	Apprentissage	33
20	Le Programme de prévoyance collective	34
21	Sécurité sociale et santé	36
22	Dispositions générales	37
23	Durée de la convention	38

Annexes

"A"	Département des Presses - Effectifs minimums requis	40
"B"	Département de la Photolithographie	45
"C"	Mécanicien	46
"D"	Département de la finition	47
"E"	Chariot élévateur	48
"F"	Empileurs (Stackermen)	49
"G"	Main-d'oeuvre générale	50
"H"	Aide à la reliure	51
"I"	Effectif minimum requis à la reliure	52
"J"	Primes de soir et de nuit	53
"K"	Echantillonnage	54
"L"	Opération de sept (7) jours basée sur un horaire de douze (12) heures	55
"M"	Liste d'ancienneté et de priorité	76
	Lettre d'entente no 1	83
	Lettre d'entente no 2	84
	Lettre d'entente no 3	85
	Lettre d'entente no 4	86
	Lettre d'entente no 5	87
	Lettre d'entente no 6	90
	Lettre d'entente no 7	91
	Lettre d'entente no 8	93
	Lettre d'entente no 9	94
	Lettre d'entente no 10	95

DÉFINITIONS

Supérieur immédiat:

Désigne tout contremaître et tout assistant-contremaître ou leur remplaçant, de qui relève immédiatement un (1) ou plusieurs salariés.

Sans toutefois s'y restreindre:

Toutes autres tâches connexes au métier, dans chaque classification.

Apprentis au compagnonnage, apprentis pressiers:

Pour fins d'interprétation de la convention collective, les salariés apprentis au compagnonnage et les apprentis pressiers font partie de la même classification.

Salarié:

Salarié régi par la convention. Lorsque, seulement, le masculin est utilisé, il faut comprendre que les dispositions s'appliquent à tous les salariés masculins ou féminins.

Départements:

Pour fins d'application de la convention collective, les départements sont les suivants: Photolithographie; Presses; Finition; Entretien - Mécanique; Expédition - Réception.

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

1.01 Les buts de la présente convention sont de maintenir et promouvoir des relations harmonieuses et mutuellement avantageuses entre l'Employeur et le Syndicat, de déterminer les heures de travail, la rémunération et les conditions de travail et de prévoir une procédure de règlement des griefs pouvant surgir pendant sa durée.

1.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination, contrainte ou coercition, exercée ou pratiquée à l'égard d'un salarié en raison de sa race, sa couleur, son sexe, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ou sa participation aux activités syndicales.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 L'Employeur, par ses représentants autorisés, reconnaît que le Syndicat des communications graphiques, Local 41M, a été dûment accrédité comme étant le seul et unique agent négociateur pour tous les salariés visés par l'accréditation.

2.02 L'Employeur convient de n'employer que des membres en règle du Syndicat pour exécuter tout travail inclus dans la juridiction du Syndicat.

2.03 Tous les salariés actuels et futurs doivent comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle du Syndicat sous réserve de l'article 63 du Code du Travail. Tout nouveau salarié non membre devra faire une demande d'adhésion au Syndicat avant de commencer à travailler et un permis de travail lui sera émis par le Syndicat. Pendant l'étude de sa demande par le Syndicat, le salarié aura droit à tous les avantages prévus dans cette convention collective et sera assujetti aux règlements du Syndicat.

2.04 L'Employeur s'engage à retenir, pour la durée de la présente convention, chaque semaine, sur la paie de tout salarié régi par la présente convention, le montant de la cotisation syndicale déterminé par le Syndicat (et du fonds de chapelle s'il y a lieu) dû par tel salarié au Syndicat, et le Syndicat s'oblige à fournir à l'Employeur les avis de cotisations du Syndicat (et de la chapelle s'il y a lieu) imposés un mois à l'avance. Les cotisations ainsi retenues par l'Employeur de même qu'une liste détaillée des cotisants, leurs noms, fonctions, salaires et cotisations, pour un certain mois, devront être remises au Syndicat le ou vers le dixième (10ème) jour du mois suivant et une copie de cette liste sera remise au Maître de Chapelle.

ARTICLE 2A - MAIN-D'OEUVRE

2A.01 Le Syndicat s'engage à fournir les salariés compétents nécessaires pour satisfaire aux besoins de l'Employeur.

Lorsqu'il s'agit d'embaucher un nouveau salarié pour combler un emploi régulier, l'Employeur, par l'entremise du contremaître, avisera le secrétaire du Syndicat et le Syndicat enverra les candidats disponibles parmi lesquels le contremaître devra faire son choix. Si les candidats n'étaient pas acceptables au contremaître, celui-ci devra donner les raisons qui motivent son refus, dans les soixante-douze (72) heures. Si l'Employeur refuse d'embaucher les candidats soumis par le Syndicat, celui-ci pourra contester cette décision conformément à l'article 9 de la présente convention. Si le Syndicat est dans l'impossibilité de fournir le personnel nécessaire dans les soixante (60) jours de la demande (ou dans les trente (30) jours de la demande quant à la main-d'oeuvre non régie par un système de compagnonnage), l'Employeur pourra embaucher les salariés de son choix sujet à l'article 2.03 de la présente convention collective.

Au cas où du personnel temporaire additionnel serait requis pour satisfaire aux dispositions relatives à l'effectif minimum requis aux presses, le Syndicat s'engage à fournir le personnel compétent requis dans les douze (12) heures qui suivent la demande de l'Employeur. Toutefois, si le Syndicat est dans l'impossibilité de remplir les exigences de l'Employeur avec des substituts à taux régulier, les salariés réguliers pourront faire ce travail à taux supplémentaire et ce, pour l'unité complète (shift) de travail.

Dès que l'absence d'un (1) ou plusieurs salariés réguliers prévus à l'Annexe "A" quant à l'effectif minimum requis aux presses est constatée, l'Employeur en avise le Syndicat et tant que celui-ci ne peut fournir le personnel requis, les dispositions relatives à l'effectif minimum requis aux presses ne s'appliquent pas sujet à ce qui suit: le substitut appelé en surplus ou pour remplacer un autre salarié sera payé pour l'unité complète (shift) de travail s'il se présente dans les quatre-vingt-dix (90) minutes qui suivent la demande de l'Employeur au Maître de Chapelle ou à son assistant.

2A.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'utiliser des salariés occasionnels dans tous les départements afin d'y exécuter un (1) ou plusieurs travaux non spécifiquement réservés aux salariés régis par un système de compagnonnage. Un salarié occasionnel est un salarié qui travaille moins d'une (1) semaine complète de travail, ou une (1) ou plusieurs semaines complètes de travail mais de façon non régulière. Ces salariés occasionnels ne sont pas régis par la présente convention sauf quant aux exceptions prévues dans le présent paragraphe:

a) ils ont droit au salaire prévu dans la présente convention; ils devront adhérer au Syndicat et payer la cotisation syndicale fixée par celui-ci;

b) ces salariés occasionnels qui travaillent cinq (5) jours par semaine et de façon régulière ont droit aux mêmes avantages de vacances et congés statutaires et spéciaux que les salariés réguliers, au prorata;

c) les salariés occasionnels font partie d'une liste de priorité différente de celle des salariés réguliers;

d) si un poste régulier devait être comblé, les salariés occasionnels qui possèdent les exigences requises auront priorité pour combler un tel poste; cependant ce salarié sera alors sujet à la période de probation mentionnée à l'article 2A.04; après cette période le total des heures régulières travaillées à titre de salarié occasionnel lui sont créditées à titre d'ancienneté;

e) l'Employeur fournit au Syndicat, mensuellement, la liste des salariés occasionnels ainsi que le total des heures oeuvrées par chacun;

f) tout salarié occasionnel a le droit de loger un grief selon l'article 9 mais seulement dans les cas suivants:

1) s'il est suspendu ou congédié, à la condition qu'il ait, au moment de sa suspension ou de son congédiement, complété une période de probation d'au moins quatre cent cinquante (450) heures oeuvrées, et

2) dans les cas de mésentente relative à l'interprétation et à l'application du présent article 2A.02.

2A.03 Le droit pour l'Employeur d'utiliser des salariés occasionnels tel que prévu en 2A.02 n'a pas pour but d'éliminer des positions régulières, ni de mettre à pied des salariés réguliers.

2A.04 Tout salarié assujetti à la présente convention doit compléter une période de probation d'au moins quarante-cinq (45) jours oeuvrés.

ARTICLE 3 - JURIDICTION

3.01 Toutes les opérations de la préparation (à partir de la réception du travail du client), de l'impression et de la finition d'un produit jusqu'à la plate-forme de chargement, incluant le chargement, faites avec les présents procédés ou équipements ou toutes substitutions ou évolutions de tels procédés ou équipements de même que l'entretien de routine et la garde (gardien) de l'édifice sont de la juridiction du Syndicat et l'unité appropriée de négociation est composée de tous les salariés qui exécutent ce travail.

3.02 Pour la durée de cette convention, l'Employeur consent à ne conclure aucune entente verbale, ou écrite avec une tierce partie dans le but d'exécuter du travail inclus dans la juridiction du Syndicat sauf dans les cas suivants:

a) quand l'entente originale entre le client et l'Employeur prévoit qu'une partie du travail sera faite ailleurs. L'Employeur accepte de ne pas encourager cette pratique. Rien dans le présent article ou dans la Lettre d'entente no 2 relative au département de la Photolithographie n'a pour but d'empêcher l'Employeur d'accepter du travail apporté par un client et partiellement exécuté ailleurs dans le but d'en continuer l'exécution;

b) en cas d'urgence, lorsqu'un bris de machinerie ou d'équipement ou une pénurie de matériaux rendent impossible la fabrication partielle ou totale d'un produit;

c) lorsqu'il n'a pas l'équipement requis pour accomplir une partie du travail;

d) en cas de pénurie de main-d'oeuvre régulière qualifiée et disponible pour l'Employeur y compris les cas où les salariés refusent de faire du temps supplémentaire ou le cas où le Syndicat ne peut fournir le personnel requis.

Aucune mise à pied des salariés réguliers ne doit résulter lorsque l'Employeur confie du travail à des sous-traitants comme susdit.

3.03 Tout travail d'entretien et de réparation générales de l'équipement mécanique, électrique ou électronique doit être fait par les salariés; dans le cas de travaux d'entretien spécialisés ou de réparations nécessitant une expertise particulière, ou dans les cas d'urgence ou en l'absence (ou insuffisance) de salariés qualifiés ou compétents pour accomplir le travail d'entretien ou de réparation requis, ou chaque fois où l'exécution d'un travail d'entretien ou de réparation requiert des outils et de l'équipement non normalement utilisés par les salariés dans l'exercice de leurs fonctions, l'Employeur peut recourir aux services d'entreprises ou de personnes extérieures. L'Employeur peut également utiliser les services d'entretien et de réparation fournis par le manufacturier ou le bailleur comme partie des services standards inclus au contrat d'achat ou de location de la machinerie, de l'équipement ou des systèmes.

3.04 L'Employeur consent à favoriser la formation professionnelle des salariés afin de leur permettre d'accomplir tout le travail inclus dans la juridiction du Syndicat tel que prévu à l'article 5.07 de la présente convention collective.

ARTICLE 4 - DROIT DE GÉRANCE

4.01 Le droit de gérer, d'administrer et de diriger ses affaires et son personnel appartient à l'Employeur; dans l'exercice de ce droit, l'Employeur doit respecter les dispositions de la présente convention.

4.02 L'Employeur exerce son droit de direction immédiate vis-à-vis le personnel par l'entremise exclusive des contremaîtres et des assistants-contremaîtres. Seuls les contremaîtres peuvent embaucher et réduire le personnel. Ils peuvent aussi congédier ou autrement discipliner les salariés:

1. pour incompétence;

2. pour négligence dans l'accomplissement de ses devoirs;

3. pour violation des règlements d'atelier qui doivent toujours être affichés bien en vue et ne doivent en aucune façon restreindre les droits civils des salariés ou les droits qui

leur sont accordés en vertu de l'acceptation des lois du Syndicat.

Un salarié a le droit de contester la justice d'application de tout règlement d'atelier en vertu duquel il a été congédié ou autrement discipliné.

4.03 Les contremaîtres et les assistants-contremaîtres sont des représentants de l'Employeur; ils ne doivent en aucune façon être assujettis à des représailles ou à des sanctions de la part du Syndicat ou de ses représentants pour avoir fait observer les directives de l'Employeur et avoir exercé l'autorité qui leur est conférée aux termes de la présente convention.

ARTICLE 5 - COOPÉRATION

5.01 Un comité conjoint des relations de travail composé d'un maximum de quatre (4) représentants du Syndicat et d'un maximum de quatre (4) représentants de l'Employeur sera formé dans les trente (30) jours à compter de la date de la signature des présentes.

5.02 Ce comité a pour but de discuter toute question qu'une partie pourra vouloir soumettre à l'autre partie. Les fonctions de ce comité ne remplacent pas la procédure de grief et d'arbitrage décrite à l'article 9 de la présente convention.

5.03 Ce comité se réunit une (1) fois par mois ou sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties.

5.04 Aux fins de l'application du présent article et de l'article 9 de la présente convention, l'Employeur convient d'accorder au comité de négociation, aux représentants syndicaux du comité des relations de travail de même qu'au comité de grief du Syndicat ou à tout autre comité formé conjointement par les parties, toutes les facilités pour assister à ces réunions et le droit de s'absenter sans perte de salaire, y compris les primes s'il y a lieu, durant les heures de travail pour fin de rencontrer l'Employeur lorsqu'il y a accord entre les parties pour telle rencontre. Ce permis d'absence sans perte de salaire, y compris les primes s'il y a lieu, s'applique au maximum à quatre (4) salariés, membres de chacun des comités susdits, sauf entente contraire entre les parties. Toutefois, en ce qui concerne le comité de négociation, ce permis d'absence sans perte de salaire, y compris les primes s'il y a lieu, s'applique au maximum à cinq (5) salariés, soit au maximum à un (1) salarié de chacun des départements.

5.05 L'Employeur s'engage à maintenir les lieux de travail propres, bien aérés, bien chauffés et bien éclairés. Les salariés de leur côté, devront apporter toute leur coopération afin de maintenir lesdits

lieux de travail, l'outillage, la machinerie et tous autres objets qui s'y trouvent en bon état d'ordre et de propreté.

5.06 Les contremaitres et les assistants-contremaîtres auront la responsabilité de faire appliquer et observer les prescriptions de la présente convention. De leur côté, les représentants du Syndicat devront coopérer afin d'éviter toute violation ou toute obstruction.

PERFECTIONNEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELLE

5.07 Les parties reconnaissant la nécessité du perfectionnement professionnel des salariés, s'obligent à coopérer afin de réaliser tel perfectionnement, particulièrement en participant aux programmes qui seront établis à cette fin.

Particulièrement, l'Employeur déclare qu'il coopérera avec le Service de la main-d'oeuvre du Canada et le ministère du Travail du Québec dans le but de faciliter aux salariés l'accès aux cours de perfectionnement, prévus par les deux (2) organismes susdits.

Un comité de perfectionnement et de formation professionnelle formé d'un maximum de trois (3) représentants du Syndicat et d'un maximum de trois (3) représentants de l'Employeur sera constitué dans le but d'établir et d'administrer les programmes de perfectionnement. S'il y a lieu de faire un choix de salariés pour participer aux programmes de perfectionnement susdits, ce choix devra être fait sans favoritisme ni discrimination; le comité de perfectionnement et de formation professionnelle tiendra compte d'abord de la priorité, mais également des qualifications, des aptitudes et de tout autre facteur pertinent s'il y a lieu.

L'Employeur rembourse à tout salarié régulier qui en formule la demande, par l'intermédiaire du comité susdit, si telle demande est agréée par l'Employeur, la totalité des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'études approuvé au préalable par l'Employeur et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par ledit salarié ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure, à la condition que le salarié assiste à au moins soixante-quinze pour cent (75%) des cours et obtienne un certificat de réussite.

5.08 Le groupe de représentants du Syndicat siégeant sur différents comités, sauf dans le cas du comité des relations de travail, du comité de négociation et du comité de grief, est formé d'un maximum de un (1) représentant par département quand le choix est fait dans les départements de la Photolithographie, de l'Entretien - Mécanique et de l'Expédition - Réception; d'un maximum de deux (2) représentants lorsque le choix est fait dans le département de la Finition et d'un maximum de trois (3) représentants (mais avec un maximum de un (1)

représentant par quart de travail) lorsque le choix est fait dans le département des Presses.

ARTICLE 6 - ACTIVITÉS SYNDICALES

6.01 Le Maître de Chapelle, ses assistants et ses adjoints sont des représentants du Syndicat; à tel titre, ils ne doivent pas être sujets à la discipline ou subir de discrimination pour avoir exercé leurs fonctions dans les limites de cette convention ou d'avoir fait observer les règlements du Syndicat.

6.02 Après avoir obtenu l'autorisation du supérieur immédiat, le Maître de Chapelle, ses assistants ou ses adjoints peuvent s'occuper des affaires du Syndicat durant les heures de travail, sans perte de salaire, y compris les primes s'il y a lieu; cependant le Maître de Chapelle, ses assistants ou ses adjoints devront tenir compte des impératifs de la production dans l'exécution de leurs fonctions. Dans le cas où le Maître de Chapelle, ses assistants ou ses adjoints désirent rencontrer un salarié, ils devront au préalable obtenir l'autorisation du supérieur immédiat. L'Employeur donne au Maître de Chapelle, à ses assistants ou ses adjoints, toutes les facilités pour accomplir leur tâche. Toute telle autorisation ne sera pas indûment refusée.

6.03 Sur préavis d'au moins deux (2) jours francs, un congé sans solde sera accordé pour une période raisonnable sous réserve de l'article 5.08 à au plus trois (3) représentants autorisés du Syndicat pour qu'ils puissent assister ou participer à des réunions syndicales, à des conférences ou lorsque les affaires du Syndicat l'exigent; ces congés ne constituent pas une interruption de service. Dans les cas d'urgence, le préavis sera signifié dans le plus bref délai possible.

6.04 Il est convenu que le Maître de Chapelle et ses assistants ont la permission après avoir avisé le supérieur immédiat de changer d'équipe et/ou de quart de travail pour assister ou participer aux activités du Syndicat.

Il est aussi convenu que les adjoints du Maître de Chapelle ont la permission, après entente avec le supérieur immédiat, de changer d'équipe et/ou de quart de travail pour assister ou participer aux activités du Syndicat, pourvu qu'ils se fassent remplacer sur leur équipe et/ou quart de travail par un salarié de l'autre équipe, si ce remplacement s'avère nécessaire.

6.05 Afin de permettre à tous ses salariés de se familiariser avec leurs engagements et droits vis-à-vis l'Employeur, ce dernier s'engage à remettre une (1) copie de la présente convention, format de poche, à chacun d'eux, dans les trente (30) jours de la date de la signature. Une copie sera aussi remise à tout nouveau salarié à son

entrée au service de l'Employeur. L'Employeur remettra cent (100) copies au Syndicat.

6.06 Six (6) réunions d'atelier par année, d'une durée de trente (30) minutes chacune, sont permises durant les heures de travail de chaque quart de travail de chaque département, à un moment convenu entre le Maître de Chapelle et le contremaître.

6.07 Les officiers accrédités du Syndicat ont droit d'accès à l'établissement de l'Employeur après l'avoir avisé.

6.08 Le Maître de Chapelle et ses assistants peuvent afficher sur un tableau installé dans chaque département par l'Employeur à un endroit approprié les avis ou communications que ceux-ci désirent faire à leurs membres. Le Maître de Chapelle s'engage à transmettre à l'Employeur, lors de l'affichage, copie de tout document ainsi affiché.

6.09 L'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat, lors de l'affichage, copie de tout document qu'il affiche lui-même à l'intention des salariés.

6.10 Un emplacement sera réservé dans l'atelier de l'Employeur pour (1) bureau fermé et en bon état à l'usage du Maître de Chapelle ou de ses représentants.

6.11 a) L'Employeur convient d'accorder au Maître de Chapelle trente (30) heures payées par semaine, afin de vaquer aux affaires du Syndicat dans l'atelier. Le total des heures spécifiées dans le présent paragraphe constitue les heures de chapelle.

b) Le Maître de Chapelle doit aviser à l'avance son supérieur immédiat de la date où il prendra ses heures de chapelle au cours de la ou des semaine(s) suivante(s).

c) Les heures de chapelle doivent être prises en temps consécutifs d'au moins quatre (4) heures par jour; elles peuvent toutefois être prises de toute autre façon à la condition qu'il y ait entente au préalable à cet égard entre le Maître de Chapelle et son supérieur immédiat.

d) 1) Si le Maître de Chapelle est membre de l'un ou l'autre des comités conjoints prévus dans la présente convention ou dans celle des "Employés de bureau", le temps passé à assister aux rencontres de ces comités est considéré comme étant en excédent des heures de chapelle spécifiées dans le présent article; en tant que membre de l'un ou l'autre de ces comités, le Maître de Chapelle est régi par les mêmes règles que celles qui régissent tous les membres de ces comités.

2) Si le Maître de Chapelle n'est pas membre d'un des comités prévus dans la présente convention ou dans celle des "Employés de bureau" mais qu'il désire assister à une (1) ou plusieurs rencontres de ce comité, il pourra y assister mais alors il ne sera pas considéré comme membre de ce comité et le temps passé à assister à ces rencontres fera partie de ses heures de chapelle.

e) Si l'Employeur désire rencontrer le Maître de Chapelle, pour quelque raison que ce soit, pendant qu'il prend ses heures de chapelle, ou en dehors de ses heures de chapelle mais pendant ses heures régulières de travail, ce dernier devra prendre les moyens nécessaires pour participer à ces rencontres durant ces heures.

f) Advenant le cas où le Maître de Chapelle soit un pressier, ce dernier sera pendant tout le temps où il prend ses heures de chapelle, en surplus des effectifs minimums requis aux Presses.

g) Pour vaquer à toutes les responsabilités qui lui sont dévolues par la présente convention et par celle des "Employés de bureau", le Maître de Chapelle ne sera payé qu'à temps régulier, y compris les primes s'il y a lieu, et que pour un maximum d'heures, par semaine, égal au nombre d'heures de la semaine régulière de travail telle que définie à l'article 14.01.

h) 1) Si, au moment où le Maître de Chapelle devait prendre ses heures de chapelle, il est absent de l'atelier pour quelque raison que ce soit, ce dernier devra appointer un remplaçant et alors ce remplaçant sera régi par les mêmes règles que celles qui régissent le Maître de Chapelle. Le Maître de Chapelle devra au préalable faire connaître à son supérieur immédiat le nom de son remplaçant;

2) Si, au moment où le Maître de Chapelle devait prendre ses heures de chapelle, il participe à l'atelier comme membre à une rencontre d'un comité tel que prévu au paragraphe d) 1) ci-avant, ce dernier pourra appointer un remplaçant. S'il appointe un remplaçant, ce dernier sera régi par les mêmes règles que celles qui régissent le Maître de Chapelle. Le Maître de Chapelle devra au préalable faire connaître à son supérieur immédiat le nom de son remplaçant. S'il n'appointe pas de remplaçant, il pourra reporter le temps ainsi passé à assister à cette rencontre mais strictement au cours de la même semaine où a lieu cette rencontre.

i) En plus de tout ce qui précède, l'Employeur convient d'accorder au Maître de Chapelle ou à son remplaçant, une (1) journée payée par mois pour assister à la réunion mensuelle de l'exécutif du Syndicat.

6.12 L'Employeur consent à respecter et à observer les règlements de chapelle, les statuts et lois du Syndicat international des communica-

tions graphiques ainsi que la constitution et les règlements du Local 41M, qui ne sont pas en conflit avec la présente convention. Il est convenu que ces règlements, statuts, lois et constitution ne sont pas sujets à l'arbitrage et que leur interprétation est du ressort exclusif du Syndicat international.

Ces règlements, statuts, lois et constitution sont mis à jour et remis à l'Employeur au fur et à mesure de leur modification.

6.13 L'Employeur convient qu'il n'a pas le droit de s'opposer à aucun règlement adopté par le Syndicat pour la gouverne de ses membres, pourvu qu'il n'entre pas en conflit avec les conditions de la présente convention.

6.14 Sous réserve des dispositions de la convention collective, l'Employeur peut accorder un congé sans solde à un salarié qui en formule la demande, aux conditions suivantes:

a) tout salarié ayant au moins deux (2) ans d'ancienneté peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an;

b) ce congé autorisé n'est accordé qu'à la condition que le salarié qui en bénéficie ne travaille pas pendant tel congé dans une fonction similaire à celle qu'il occupait chez l'Employeur;

c) tout salarié ayant obtenu un congé aux termes de ce qui précède n'est pas éligible à l'obtention d'un autre tel congé au cours des trois (3) années qui suivent et, par la suite, tant et aussi longtemps que l'obtention de tel congé priverait un autre salarié n'ayant pas encore bénéficié de la présente disposition d'obtenir le congé prévu à telle disposition. Dans le cas d'un congé sans solde d'une durée moindre d'un (1) mois, l'Employeur peut passer outre à la restriction des trois (3) années;

d) la demande de tel congé doit être faite au moins quatre (4) semaines avant la prise du congé; une telle demande doit être faite au moins deux (2) semaines avant la prise du congé dans le cas où la durée du congé demandé est moindre d'un (1) mois;

e) pas plus de deux (2) salariés à la fois par classification par département peuvent bénéficier dudit congé; s'il y a plus de deux (2) demandes simultanées, par classification par département, l'Employeur accorde le congé aux deux (2) salariés ayant la plus haute priorité;

f) durant ce congé, le salarié n'acquiert aucun bénéfice tel vacances, congé mobile, etc... à son retour le salarié reprend une ancienneté et une priorité égales à celles qu'il aurait eues s'il n'avait pas bénéficié des dispositions de l'article 6.14;

g) le salarié à qui l'Employeur accorde un congé sans solde d'une durée de moins de trente (30) jours consécutifs, en application

du présent article 6.14, peut, s'il le désire, maintenir sa participation aux régimes d'assurance-maladie et d'assurance-vie pendant toute la durée de ce congé, à la condition que ledit salarié paie sa part des primes;

h) Le salarié à qui l'Employeur accorde un congé sans solde d'une durée de trente (30) jours consécutifs ou plus, en application du présent article 6.14, peut, s'il le désire, maintenir sa participation aux régimes d'assurance-maladie et d'assurance-vie pendant toute la durée de ce congé mais sujet aux deux (2) conditions suivantes:

1) il devra, avant le début de ce congé, payer à l'Employeur le total des primes (i.e. la part de l'Employeur aussi bien que la sienne) dues pour le maintien de sa participation à ces régimes pendant toute la durée de ce congé, et

2) les compagnies d'assurance concernées devront, avant le début de ce congé, avoir confirmé par écrit à l'Employeur que le risque que ce salarié représentera à cet égard durant son absence ne sera pas plus grand que celui qu'il représentait comme salarié de l'Employeur, i.e. que les activités auxquelles s'adonnera ce salarié durant son congé n'auront pas pour conséquence immédiate ou future d'augmenter les primes dues pour fins de participation à ces régimes.

ARTICLE 7 - GRÈVE ET LOCK-OUT

7.01 Le Syndicat reconnaît que toute grève est interdite pendant la durée de la présente convention.

7.02 L'Employeur, pour sa part, reconnaît que tout lock-out est interdit pendant la durée de la présente convention.

7.03 Le Syndicat réserve pour ses membres le droit de refuser tout travail ou produit reçu de ou destiné à une entreprise où est en cours un lock-out décrété par ladite entreprise à l'égard du Syndicat ou une grève légale faite par le Syndicat et autorisée par le Syndicat.

Cependant, le paragraphe qui précède n'a d'application qu'à la condition que le Syndicat ait, au moins quarante-huit (48) heures au préalable, avisé par écrit l'Employeur de tel lock-out ou grève à l'entreprise en cause. Il est ainsi bien entendu que tout travail ou produit accepté par l'Employeur alors que l'avis ci-haut ne lui a pas été donné doit être exécuté, complété ou utilisé selon le cas.

7.04 Nonobstant les dispositions du deuxième (2ème) paragraphe de la clause 7.03 du présent article, le Syndicat réserve pour ses membres le droit de refuser d'exécuter tout travail ou d'utiliser tout

produit reçu de ou destiné à une entreprise du Groupe Quebecor Inc. où est en cours un lock-out décrété par l'entreprise à l'égard du Syndicat ou une grève légale faite par le Syndicat et autorisée par le Syndicat. Cependant, tout travail déjà accepté ou tout produit déjà reçu sera complété ou utilisé selon le cas.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Les avertissements qui peuvent entraîner une mesure disciplinaire ainsi que les avis de mesure disciplinaire sont communiqués simultanément par écrit au salarié, au Syndicat et au Maître de Chapelle; ces avertissements et avis écrits comportent les motifs qui les justifient et peuvent être contestés par la procédure de grief et d'arbitrage.

8.02 Lorsqu'un contremaître ou l'un de ses représentants convoque à son bureau un salarié pour motifs disciplinaires ou autres, il avisera simultanément le Syndicat et le salarié. Le salarié convoqué a le droit de se faire accompagner par le Maître de Chapelle ou l'un de ses représentants et l'Employeur ne peut refuser leur présence.

8.03 Le salarié peut exiger, à la cessation de son emploi, que l'Employeur lui délivre un (1) certificat attestant exclusivement la nature de son travail, la rémunération, la durée de ses services ainsi que les nom et adresse de l'Employeur.

La qualité du travail et la conduite du salarié qui n'est plus à l'emploi de l'Employeur ne sont certifiées qu'à la demande expresse de celui-ci, sauf quant aux déclarations qui doivent être faites en vertu d'une loi fédérale ou provinciale.

8.04 Aucun avertissement pouvant entraîner une mesure disciplinaire ainsi qu'aucune mesure disciplinaire ne peut être fondée sur des incidents survenus plus de six (6) mois avant l'imposition de la mesure disciplinaire.

8.05 Si un salarié en fait la demande par écrit à son contremaitre, ce dernier devra lui remettre un résumé écrit des avertissements, avis ou autres mesures disciplinaires qui sont alors inscrits à son dossier disciplinaire.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

9.01 Un grief est toute mésentente relative à l'interprétation de la présente convention, à son application de même qu'à tout avertissement écrit ou mesure disciplinaire imposés par l'Employeur.

9.02 a) Le salarié qui se croit lésé, peut soumettre un grief, conformément à la procédure établie dans le présent article, dans les trente (30) jours de la survenance ou de la connaissance acquise par le salarié, du fait donnant lieu au grief.

b) Le Syndicat peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'il représente sans justifier une cession de créance de la part de l'intéressé.

ÉTAPE 1

9.03 Le plaignant et le représentant syndical doivent soumettre le grief à son contremaître qui leur rendra sa décision dans les quarante-huit (48) heures.

ÉTAPE 2

9.04 Si la décision ne satisfait pas le salarié ou le Syndicat ou si la décision ne lui est pas rendue dans les quarante-huit (48) heures, celui-ci, par l'entremise du Syndicat, pourra référer son grief par écrit au directeur général ou à toutes autres personnes désignées dans les cinq (5) jours suivants.

Ce dernier ou son représentant devra rendre sa décision dans les cinq (5) jours de la réception du grief à son niveau. A défaut de réponse, l'étape 3 s'applique.

9.05 Le grief écrit doit comprendre le nom de celui qui le fait, la nature du grief, l'article de la convention qu'il invoque, le correctif demandé et la date; il doit être signé par le salarié, sauf si le grief est déposé en vertu de 9.02 b), contresigné par le Maître de Chapelle et soumis au directeur général ou à toutes autres personnes désignées.

ÉTAPE 3

9.06 Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, dans les cinq (5) jours qui suivent la réponse du directeur général ou de toutes autres personnes désignées, l'une ou l'autre des parties peut saisir par écrit le comité de grief par l'intermédiaire d'un représentant de la partie adverse; ce comité est formé de deux (2) représentants désignés par le Syndicat et de deux (2) représentants désignés par l'Employeur. Dans les dix (10) jours qui suivent le moment où il est saisi du grief, le comité se réunit et tente de trouver une solution au grief qui lui est soumis. Dans les dix (10) jours qui suivent le jour où le comité s'est réuni ou à défaut de réunion dans les dix

(10) jours qui suivent l'expiration du délai précédent, l'une ou l'autre des parties peut par avis écrit à l'autre partie, porter le grief à l'arbitrage si le comité ne s'est pas réuni ou n'a pas disposé du grief à l'unanimité de ses membres dans un écrit attestant l'accord des membres du comité.

9.07 Advenant que l'Employeur ait lui-même un grief à formuler, la procédure débutera à l'étape 2. L'Employeur devra se conformer aux délais prévus en 9.02.

9.08 Si le Syndicat a un grief collectif à soumettre, il pourra le faire au niveau de l'étape 2. Le Syndicat devra se conformer aux délais prévus en 9.02.

9.09 Tout défaut d'observance par le plaignant de toutes les formalités prévues à la procédure de grief, y compris les délais, entraînera le rejet automatique et définitif du grief. Les parties pourront d'un commun accord, pour cause, prolonger tout délai.

L'arbitre peut, aux conditions qu'il estime justes, relever l'une ou l'autre des parties de son défaut de se conformer aux délais prévus au paragraphe .03 du présent article, s'il lui est démontré raisonnablement que la partie défaillante était dans l'impossibilité d'agir.

9.10 L'arbitre sera choisi d'un commun accord entre les parties, à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demandera au ministère du Travail de désigner un (1) arbitre.

9.11 L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon lesdites dispositions ni d'y ajouter quoi que ce soit.

9.12 Dans les griefs concernant les cas de congédiement, l'arbitre aura le droit, soit de maintenir la décision de l'Employeur ou d'ordonner à l'Employeur de réinstaller le salarié concerné avec ou sans perte de salaire, ou de rendre toute autre décision équitable.

9.13 La sentence arbitrale est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et le salarié en cause.

9.14 Tout règlement de grief entre les parties au cours de la procédure ci-haut, lie l'Employeur, le Syndicat et le salarié en cause. Ce règlement doit faire l'objet d'une entente écrite signée par les parties.

9.15 Les frais, honoraires de l'arbitre et autres frais communs sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

9.16 Dans les cas de griefs concernant une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

9.17 Les rencontres du comité conjoint de grief prévues au paragraphe .06 qui précède ont lieu, si possible, durant les heures de travail, comme la pratique passée.

ARTICLE 10 - ÉQUIPEMENT AUTOMATIQUE OU ÉLECTRONIQUE

10.01 a) Advenant que l'Employeur décide d'installer de l'équipement automatique ou électronique nouveau devant être utilisé par des salariés régis par la présente convention et que ceci est susceptible d'être la cause immédiate, directe et nécessaire de la mise à pied de salariés réguliers alors à son service, il en avise le Syndicat quatre-vingt-dix (90) jours avant, mais jamais moins de soixante (60) jours avant l'installation dudit équipement, et sur demande écrite du Syndicat, dans les quinze (15) jours dudit avis, rencontre ses représentants dans le but:

1) d'identifier et d'évaluer les effets que pourrait avoir l'installation de cet équipement nouveau quant aux emplois de salariés réguliers alors au service de l'Employeur;

2) de déterminer les mesures de formation, d'entraînement ou de recyclage pouvant être prises dans les circonstances ou toute autre mesure dont les parties pourraient convenir.

b) Pour les fins de la présente convention collective, un changement technologique est: l'installation d'équipement automatique ou électronique nouveau ou le changement dans l'équipement susceptible de modifier de façon significative les procédés de travail ou les conditions de travail des salariés.

10.02 S'il y avait installation de l'équipement ci-haut mentionné alors qu'il ne s'est pas écoulé soixante (60) jours depuis l'envoi de l'avis au Syndicat, l'Employeur ne peut faire aucune mise à pied visée par le paragraphe premier de la présente disposition 10.01 avant l'expiration du délai de soixante (60) jours.

10.03 Si l'installation de cet équipement nouveau a pour effet immédiat, direct et nécessaire une réduction de personnel régulier, l'Employeur, sans préjudice à tous ses droits, procède à telle réduction de la façon suivante ci-après mentionnée et accorde l'allocation prévue à l'article 12.05:

a) ladite réduction de personnel se fait en conformité des dispositions de l'article 12, sauf entente contraire entre les parties;

b) les salariés qui doivent être mis à pied selon le présent article sont avertis par écrit cinq (5) semaines avant la date fixée pour leur mise à pied.

10.04 Aucun salarié régulier au service de l'Employeur à la date de signature de la convention collective ne sera mis à pied par suite de changements technologiques.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ ET PRIORITÉ

11.01 L'ancienneté signifie la durée de service chez l'Employeur et elle n'a d'application que pour le calcul des avantages sociaux prévus à la présente convention.

11.02 L'ancienneté continue de s'accumuler:

a) pendant les absences avec ou sans solde prévues à la présente convention collective;

b) pendant les absences pour cause de maladie ou d'accident incluant un accident de travail ou une maladie industrielle;

c) pendant les absences avec ou sans solde autorisées par l'Employeur (telles les absences pour travail syndical ou pour briguer les suffrages tel que prévu à 16.11).

11.03 Nonobstant le paragraphe .01 du présent article, l'ancienneté et la priorité se perdent dans les cas suivants:

a) lorsqu'un salarié quitte volontairement son emploi;

b) lorsqu'un salarié est congédié sauf si ce congédiement est annulé par un arbitre ou par un accord entre le Syndicat et l'Employeur;

c) lorsqu'un salarié est mis à pied et n'est pas rappelé au travail pour un emploi régulier en dedans d'une période de vingt-quatre (24) mois;

d) lorsqu'un salarié mis à pied ne donne pas réponse lorsque rappelé pour travail régulier par courrier recommandé à la dernière adresse connue, dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis de rappel et ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de l'avis de rappel, à moins qu'il n'ait obtenu de l'Employeur un délai supplémentaire; copie de l'avis de rappel est transmise au Syndicat et au Maître de Chapelle.

11.04 Le document ci-joint à titre d'Annexe "M" indique l'ancienneté et la priorité de tous les salariés régis par la présente convention à la date mentionnée sur ce document.

11.05 La priorité signifie le privilège résultant du rang qu'occupe un salarié sur la liste des salariés de l'Employeur dans l'une ou l'autre des classifications des départements suivants: Photolithographie; Presses; Finition; Entretien - Mécanique; Expédition - Réception. Dans les départements où il y a un régime d'apprentissage, les compagnons et les apprentis constituent des groupes de priorités séparés.

11.06 La priorité, à moins d'avoir d'autres applications spécifiques et bien déterminées dans la présente convention, s'applique de la façon et pour les fins suivantes:

A l'intérieur de la classification de travail:

a) pour le choix d'équipe lorsque les heures de travail sont modifiées;

b) pour la réclamation du travail avec des nouvelles équipes;

c) pour le choix dans la cédule de vacances, ceci à l'intérieur du quart de travail (shift) et de l'équipe où se situe le salarié;

d) dans le cas de réduction de personnel dans la classification;

e) dans le cas de rappel au travail suite à une mise à pied.

11.07 Sauf dans les cas des apprentis, la priorité accordera, une fois par année, durant le mois de septembre, le choix des heures de travail, qu'il y ait ou non changement d'heures de travail, des nouvelles équipes ou de changement dans l'effectif du personnel.

ARTICLE 12 - MISE A PIED

12.01 Advenant une diminution d'effectif à l'intérieur d'un département et d'une classification par suite de réduction de travail, les salariés y seront affectés dans l'ordre inverse de leur priorité, i.e. les apprentis sont mis à pied avant les compagnons.

12.02 Le salarié affecté selon le paragraphe précédent, pourra choisir d'occuper tout emploi vacant comparable ou équivalent à condition qu'il réponde aux exigences normales de la tâche; dans un tel cas le salarié ne subira aucune diminution de salaire.

12.03 À l'intérieur d'un département et d'une classification touchés, selon le paragraphe 12.01, les plus anciens auront priorité de choix dans l'application du paragraphe 12.02.

12.04 Advenant tout événement prévu au paragraphe 12.01, l'Employeur devra aviser par écrit les salariés concernés et le Syndicat deux (2) semaines à l'avance.

12.05 Tout salarié régulier mis à pied pour réduction de travail a droit de recevoir de l'Employeur une allocation additionnelle aux prestations qu'il reçoit de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

1. Éligibilité

a) il doit avoir complété au moins six (6) mois de service effectif continu à l'emploi de l'Employeur lors de sa mise à pied;

b) il doit fournir une preuve écrite de son éligibilité aux prestations de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

2. Montant de l'allocation additionnelle

a) l'allocation additionnelle comble la différence entre les prestations reçues de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire régulier brut lors de sa mise à pied;

b) cette allocation additionnelle est réduite de toute somme d'argent gagnée par le salarié pendant la période prévue au paragraphe 3. de la présente clause;

c) en aucun cas cette allocation ne doit excéder soixante-quinze dollars (75$) par semaine.

3. Durée de l'allocation additionnelle

a) le salarié a droit à trois (3) semaines d'allocation additionnelle par année complète de service effectif et à une fraction d'allocation par fraction d'année de service additionnelle à la première (1ère) année;

b) cependant, l'allocation cesse d'être payée au salarié dès qu'arrive l'un ou l'autre des cas suivants:

1) le salarié cesse d'avoir droit aux prestations d'Assurance-Chômage;

2) le salarié est rappelé au travail par l'Employeur; toutefois si au moment de son rappel au travail des arrérages d'allocation sont dus par l'employeur à un salarié, ces arrérages devront lui être payés;

3) le salarié a épuisé les crédits d'allocation qui lui sont dus en vertu de l'alinéa 3. a) du paragraphe .05 du présent article;

4) le salarié a reçu pendant vingt (20) semaines l'allocation additionnelle.

4. Le salarié qui a déjà bénéficié du paiement d'allocation additionnelle et qui est rappelé pour un emploi régulier, n'a droit, s'il est à nouveau mis à pied, de recevoir des allocations additionnelles que pour l'équivalent de sa nouvelle période de service effectif en plus des crédits déjà accumulés mais non utilisés lors de précédentes mises à pied.

5. L'Employeur remettra au salarié, au Syndicat et au Maître de Chapelle, un compte rendu écrit des crédits d'allocation additionnelle auxquels le salarié a droit.

6. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1. b) de 12.05, le salarié peut bénéficier des prestations du présent régime pendant les délais de carence prévus par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

7. L'Employeur s'engage à enregistrer ce régime de prestations additionnelles aux prestations d'Assurance-Chômage auprès de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

ARTICLE 13 - CLASSIFICATION DE TRAVAIL ET SALAIRES

13.01 Les salaires seront payés par chèque chaque semaine pour les heures effectivement travaillées et apparaissant comme telles à la carte de pointage de chaque salarié.

13.02 Le calcul du salaire se fera sur la base du taux horaire.

13.03 Les chèques seront distribués dans des enveloppes au plus tard le jeudi de chaque semaine.

13.04 L'Employeur s'engage à rembourser immédiatement tout montant supérieur à vingt dollars (20$) qui aurait été oublié sur la paie d'un salarié.

13.05 Le même salaire devra être payé pour le même travail aux salariés des deux sexes.

13.06 L'Employeur s'engage à inclure mensuellement avec le chèque de paie de chaque salarié le cumulatif des montants.

ARTICLE 14 - TEMPS RÉGULIER DE TRAVAIL ET SURTEMPS

14.01 La semaine régulière de travail sera de trente-sept heures et demie (37 1/2), répartie sur cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi, de sept heures et demie (7 1/2) sans compter la période de repas.

14.02 Le travail de jour est de sept heures (7h00) à quinze heures (15h00). Le travail de soir est de quinze heures (15h00) à vingt-trois heures (23h00). Le travail de nuit est de vingt-trois heures (23h00) à sept heures (7h00).

14.03 a) Une période de repas de trente (30) minutes est accordée à un moment raisonnable, le moment raisonnable signifie au moins trois (3) heures et au plus cinq (5) heures après le début du travail du quart régulier.

b) Les salariés tenus de travailler durant leur période de repas ou une partie de celle-ci sont payés à taux double, mais auront droit par la suite à leur pleine période de repas. Celle-ci sera sans solde si elle est accordée entre la troisième (3ème) heure et la cinquième (5ème) heure après le début du travail du quart régulier.

14.04 Tout salarié appelé à faire trois (3) heures ou plus de temps supplémentaire immédiatement avant ou après son quart de travail aura droit à une période maximum de quinze (15) minutes de lunch sans perte de salaire.

14.05 Tout travail exécuté en sus du quart complet régulier de travail est considéré comme du temps supplémentaire et est payé comme tel; temps et demi pour les trois (3) premières heures et temps double par la suite, pour chaque jour de travail.

14.06 a) Tout travail effectué entre vendredi à partir de vingt-trois heures (23h00) et samedi vingt-trois heures (23h00) est payé au taux suivant: les trois (3) premières heures de travail à une fois et demie (1 1/2) le taux régulier, et les heures subséquentes au temps double.

b) Tout travail effectué entre samedi vingt-trois heures (23h00) et dimanche vingt-trois heures (23h00) est payé au temps double.

14.07 a) Si un opérateur de reliure ou un aide à la reliure travaille en surtemps sur une machine de reliure en dehors de la semaine régulière de travail au moins dix (10) heures consécutives, il aura droit à une période de repas de trente (30) minutes payée au taux applicable et accordée à un moment convenu au préalable entre le contremaître et le représentant syndical, à la condition que la machine sur laquelle il est alors assigné demeure en opération.

b) Les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent aussi aux salariés main-d'oeuvre générale, en autant que les machines de reliure où ils effectuent leur travail demeurent en opération.

14.08 Si un salarié travaille sur plus d'un (1) quart régulier de travail au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures, il est réputé appartenir au quart régulier de travail sur lequel il travaille et tout le temps qu'il travaille avant ou après l'heure régulière de son quart est considéré comme du surtemps.

14.09 Un salarié régulier assujetti à la présente convention ne pourra détenir une position de plus ou de moins cinq (5) quarts réguliers de travail à l'intérieur d'une (1) semaine financière.

14.10 Un salarié régulier ne doit pas être employé pour moins d'un (1) quart régulier complet de travail, sauf s'il est renvoyé pour cause ou excusé à sa propre demande.

14.11 Dans le cas de force majeure (inondation, panne d'électricité, difficultés ouvrières dans les transports, chez les producteurs et fournisseurs, ou toute autre cause n'étant pas sous son contrôle), l'Employeur peut procéder à une mise à pied temporaire sans donner de préavis; cependant l'Employeur doit payer le quart complet aux salariés qui se sont présentés au travail au début de leur quart de travail et qui ont commencé à travailler; il doit également verser à tout salarié régulier une indemnité n'excédant pas cinq (5) jours de salaire régulier.

14.12 a) L'Employeur doit afficher au moins sept (7) jours avant son entrée en vigueur, la cédule des quarts réguliers de travail.

b) Si, après l'affichage prévu au paragraphe a) ci-avant, un salarié est requis par l'Employeur de transférer de son quart régulier de travail à un autre, l'Employeur l'en avisera par écrit au moins sept (7) jours avant tel transfert, en respectant cependant les dispositions du paragraphe .08 du présent article; une copie de cet avis écrit sera remise au Maître de Chapelle.

c) Par ailleurs si un salarié est requis par l'Employeur, dans des cas d'urgence, de transférer de son quart régulier de travail à un autre, les dispositions du paragraphe b) ci-avant ne s'appliquent pas; toutefois l'Employeur, en présence d'un (1) représentant du Syndicat, l'en avisera oralement le plus tôt possible avant tel transfert, en respectant cependant les dispositions du paragraphe .08 du présent article.

d) Les cédules de travail ne doivent pas être des cédules dites de rotation.

14.13 Le salarié ne peut pas être rappelé au travail un jour de congé hebdomadaire pour moins d'un (1) quart de travail complet, sauf s'il

y a entente pour qu'il travaille une partie seulement du quart de travail.

14.14 Tout travail requis d'un salarié un jour de congé prévu à l'article 15.01 ci-après est payé au taux double de son taux régulier et ce pour le quart complet de travail sans préjudice à l'indemnité de congé dont peut bénéficier le salarié selon ledit article.

Le salarié travaillant un jour de congé tel que ci-haut prévu, bénéficie d'une garantie minimale d'un quart complet de travail.

Un salarié peut choisir, dans les sept (7) jours qui suivent tel congé au cours duquel il a travaillé, de se faire créditer un congé mobile additionnel ou bien de recevoir l'indemnité prévue pour ce congé. La prise d'un tel congé mobile est alors assujettie à la procédure prévue au paragraphe 15.01 ci-après.

14.15 Tout salarié rappelé au travail après avoir laissé les lieux de travail a droit à une rémunération minimale de trois (3) heures de travail au taux et demi de son taux régulier; ce minimum de trois (3) heures ne s'applique pas si le rappel au travail précède immédiatement les heures régulières de travail du salarié et qu'il y a continuité de travail.

14.16 Dans les cas d'urgence, hors du contrôle de l'Employeur (y compris les cas de retard ou d'absence de salariés), lorsqu'il s'agit d'une nécessité de production immédiate, le contremaître peut demander au Maître de Chapelle ou à son assistant d'appeler à l'avance au travail ou de demander à une partie ou à la totalité des salariés d'une équipe, selon les besoins, de rester au travail à la fin de la période normale, pour faire face à l'urgence de la production. Dans tel cas, le temps travaillé est payé au taux de temps supplémentaire conformément à la disposition 14.05 ci-avant.

L'Employeur convient de coopérer avec le Maître de Chapelle en vue d'établir un système ayant pour objectif d'assurer une répartition logique et équitable du temps supplémentaire à l'intérieur de chacun des départements et de chacune des classifications.

Tout temps supplémentaire doit être autorisé par l'Employeur mais demandé par le Maître de Chapelle s'il est alors pendant ses heures de chapelle ou, s'il lui est alors impossible de le faire, par ses représentants. Si le temps supplémentaire doit être demandé pendant que le Maître de Chapelle n'est pas durant ses heures de chapelle, il le sera par ses représentants.

Un salarié a le droit de refuser de faire du temps supplémentaire, sans préjudice à son droit d'en faire ultérieurement.

14.17 Sauf dans les cas prévus au paragraphe .16 du présent article, dans les cas d'heures de travail supplémentaires requises, les salariés devront être avisés deux (2) heures à l'avance; sauf dans les cas

prévus au paragraphe .16 du présent article, dans le cas de journées de travail supplémentaires requises, les salariés devront être avisés vingt-quatre (24) heures à l'avance.

14.18 Aucun apprenti n'aura la priorité de faire du surtemps sur un compagnon, sauf lorsque l'Employeur demande à l'équipe en devoir de demeurer au travail après la fin de son quart afin de compléter un travail en cours et/ou lorsqu'une équipe complète est requise pour effectuer du travail de nettoyage et/ou d'entretien (autre que l'entretien mécanique).

14.19 a) L'Employeur peut opérer son établissement sur sept (7) jours basés sur un horaire de travail de douze (12) heures par jour réparti sur six (6) jours.

Les conditions de travail qui s'appliquent aux salariés visés par ladite opération apparaissent à l'Annexe "L" de la présente convention collective.

b) L'Employeur conserve le droit de revenir aux heures de travail prévues à l'article 14.01 moyennant un avis écrit au Syndicat de deux (2) semaines, en plus de l'avis à l'article 12.04.

14.20 Si l'Employeur décide de faire travailler des salariés en surtemps sur une classification donnée, les salariés réguliers de cette classification auront priorité sur les salariés occasionnels pour effectuer ce surtemps.

ARTICLE 15 - CONGÉS FÉRIÉS

15.01 Sauf dans le cas des congés couverts par une proclamation, l'Employeur fixe au moins sept (7) jours avant la date de la fête, après entente avec le Syndicat, le jour chômé de chaque congé férié. Dans la mesure du possible, le jour férié sera chômé le jour même de la fête ou le vendredi précédant ou le lundi suivant la fête.

Les congés fériés chômés et payés par l'Employeur sont:

- Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- Saint-Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Le lendemain ou la veille de Noël
- Noël
- Le lendemain ou la veille du Jour de l'An
- Cinq (5) congés mobiles individuels

Quant aux cinq (5) congés mobiles individuels prévus ci-haut, ceux-ci s'acquièrent aux conditions suivantes:

a) le salarié doit donner un avis de cinq (5) jours précédant la prise de congé;

b) seuls les salariés ayant un (1) an ou plus de service au 1er janvier de chaque année y ont droit, les salariés qui ont moins d'un (1) an de service ont droit au prorata des congés mobiles individuels;

c) l'Employeur n'est pas tenu d'accorder un congé à plus de deux (2) salariés par département, par classification, par quart de travail et par jour de travail;

d) l'avis prévu en a) ci-haut doit être fait par écrit et détermine la priorité du choix du jour de congé si trois (3) ou plusieurs salariés choisissent le même jour;

e) les congés mobiles doivent être pris durant l'année civile. A la fin de l'année civile, les congés non utilisés seront remboursés en argent;

f) un congé mobile non utilisé peut être monnayé à taux régulier en autant qu'un avis écrit ait été donné à son contremaître ou à son assistant-contremaître au moins cinq (5) jours avant un jour de paie.

15.02 L'indemnité de congé férié est égale au salaire régulier que le salarié aurait normalement gagné à défaut de congé, y compris les primes s'il y a lieu. Toutefois, si le congé survient un jour de congé hebdomadaire pour le salarié ou durant ses vacances ou si le salarié travaille selon son horaire régulier, il a droit soit à une indemnité de congé, soit à une (1) journée de congé reportée, au choix du salarié. Si le salarié choisit une (1) journée de congé mobile additionnelle, les dispositions prévues à cet effet à l'article 15.01 s'appliquent. Toutefois, au 15 décembre de chaque année, les congés mobiles additionnels non utilisés seront remboursés en argent.

15.03 Pour bénéficier d'un congé ci-haut, le salarié doit avoir été au travail le quart complet de travail régulier précédant et le quart complet de travail régulier suivant le congé. Le quart de travail régulier ci-haut mentionné signifie le quart de travail devant être normalement travaillé par le salarié en cause.

Néanmoins, le salarié a droit à l'indemnité de congé s'il est absent de l'un (1) des quarts de travail ou des deux (2) quarts de travail ci-haut mentionnés pour les raisons suivantes:

1) absences pour cause de maladie ou d'accident, ceci durant les quatre-vingt-dix (90) premiers jours de calendrier de telles absences;

2) congés spéciaux, vacances;

3) autorisation de l'Employeur avec mention de non-perte d'indemnité;

4) absences pour cause d'accident de travail et/ou de maladie industrielle, ceci durant les vingt-quatre (24) mois de calendrier de telles absences.

Cette indemnité de congé est réduite de tout montant qu'il reçoit de la CSST pour le jour dudit congé.

ARTICLE 16 - CONGÉS SPÉCIAUX

16.01 a) Dans le cas de décès du conjoint ou d'un enfant, le salarié a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier, y compris les primes s'il y a lieu, pour une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables à compter du décès.

b) Lorsque le décès du conjoint ou d'un enfant survient pendant qu'un salarié est en vacances annuelles, ce salarié aura droit de reporter le congé de décès auquel il aurait eu droit s'il n'avait pas été en vacances annuelles, immédiatement après la fin de ses vacances annuelles.

16.02 a) Dans le cas de décès du père ou de la mère, le salarié a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier, y compris les primes s'il y a lieu, pour une période n'excédant pas quatre (4) jours ouvrables à compter du décès; dans le cas du décès d'un frère ou d'une soeur, le salarié a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier, y compris les primes s'il y a lieu, pour une période n'excédant pas trois (3) jours ouvrables à compter du décès.

b) Dans le cas de décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du gendre ou de la bru, le salarié a le droit de s'absenter sans perte de salaire régulier, y compris les primes s'il y a lieu, pour la période qui s'écoule entre le décès et le jour des funérailles avec un maximum de trois (3) jours ouvrables, si ces jours coïncident avec des journées ouvrables, pour le salarié, c'est-à-dire, lorsque le salarié devait, n'eut été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ces jours-là.

16.03 Dans le cas de décès du grand-père, de la grand-mère, d'un oncle, d'une tante, le salarié a droit de s'absenter, sans perte de salaire

régulier, y compris les primes s'il y a lieu, le jour des funérailles si cette journée coïncide avec une journée ouvrable pour le salarié, c'est-à-dire, lorsque le salarié devait, n'eut été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ce jour-là.

Dans le cas de décès d'un autre parent non mentionné ci-haut, le salarié pourra s'absenter sans solde la journée des funérailles.

16.04 A l'occasion du mariage du salarié, celui-ci aura droit à une (1) journée de congé payée, s'il a moins de trois (3) ans de service, et de trois (3) jours de congé payés s'il a plus de trois (3) ans de service.

A l'occasion du divorce d'un salarié, celui-ci aura droit à une (1) journée de congé payée à être prise lors d'un des jours où il est convoqué devant la Cour.

16.05 Dans le cas d'une distance considérable, ou dans le cas d'affaire à régler confiée au salarié, celui-ci pourra s'absenter le temps nécessaire, sans solde avec un maximum de cinq (5) jours ouvrables.

16.06 A l'occasion du mariage d'un fils ou d'une fille, une (1) journée de congé payée sera accordée si le salarié a moins de trois (3) ans de service et trois (3) journées de congé payées s'il a trois (3) ans de service et plus.

16.07 a) Lors de la naissance de son enfant, de la naissance de son enfant mort-né, ou de l'adoption légale d'un enfant, une (1) journée de congé sera accordée au père et/ou la mère adoptive ayant moins de trois (3) ans de service et trois (3) journées de congé payées seront accordés au père et/ou la mère adoptive ayant trois (3) ans et plus de service.

b) Les dispositions du paragraphe a) ci-avant ne s'appliquent pas à la mère, si cette dernière bénéficie d'un congé de maternité.

16.08 Pour bénéficier des dispositions des paragraphes .02 à .07 de l'article 16, le salarié doit:

a) aviser l'Employeur préalablement à son absence ou à son départ du travail à moins d'en être empêché; dans les cas prévisibles, cet avis doit être donné le plus tôt possible;

b) fournir la preuve de l'événement justifiant le congé, si l'Employeur l'exige.

16.09 a) Le salarié qui est absent de son travail parce qu'il a été convoqué pour agir comme juré ou parce qu'il agit comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas lui-même partie, reçoit la différence entre son salaire régulier, y compris les primes s'il y a lieu, qui lui auraient été versés pour les heures régulières de travail qu'il aurait normalement travaillées au cours de la

période d'absence pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.

b) Pour avoir droit aux bénéfices prévus à la disposition 16.09 a), le salarié doit avertir l'Employeur aussitôt qu'il apprend sa convocation par la Cour, fournir des preuves du montant d'argent qu'il reçoit en tant que candidat-juré, juré ou témoin, et retourner au travail dès qu'il est libéré de ses devoirs par la Cour.

Le salarié ne sera pas tenu de se présenter au travail, au cours de la (ou des) journée(s) où il doit ainsi se présenter à la Cour, qu'il appartienne au quart de jour, de soir ou de nuit.

16.10 L'Employeur s'engage à accorder sur demande à cet effet, un congé sans solde à tout salarié qui est élu ou nommé à un poste syndical à plein temps. Dans un tel cas, les règles suivantes s'appliquent:

a) l'Employeur verse au salarié concerné son salaire à chaque semaine de paie;

b) Le cas échéant, l'Employeur prélève du chèque de paie de ce salarié, sa contribution à la caisse de retraite;

c) dans les trente (30) jours de la présentation d'un compte, le Syndicat rembourse à l'Employeur les sommes suivantes:

1. le salaire du salarié libéré;

2. la cotisation de l'Employeur à la caisse de retraite selon le certificat actuariel fournit par l'actuaire du régime, s'il y a lieu;

3. la cotisation versée par l'Employeur à la Régie des rentes du Québec;

4. la cotisation versée par l'Employeur à la Régie de l'assurance-maladie du Québec;

5. la cotisation versée par l'Employeur à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada;

6. les sommes déboursées par l'Employeur en faveur du salarié pour tout régime d'assurance ou de prévoyance collective.

7. les cotisations versées par l'Employeur à la Commission de la santé et de la sécurité du travail et à la Commission des normes du travail.

d) le salarié ainsi libéré réintègre à son retour le poste qu'il détenait à son départ et le salarié déplacé par ce dernier bénéficie alors des dispositions de l'article 12; par ailleurs,

si le poste que le salarié libéré détenait à son départ n'existe plus, ce dernier bénéficie alors des dispositions des articles 12.01, 12.02 et 12.03.

16.11 L'Employeur s'engage à accorder sur demande un congé sans solde à tout salarié qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, pour la durée de la période électorale; s'il est élu à un poste permanent, son congé sans solde se prolongera à sa demande pour la durée de son premier mandat.

Si un salarié retourne au travail au plus tard douze (12) mois après le début d'un tel congé sans solde, il reprend une priorité égale à celle qu'il aurait eue s'il n'avait pas bénéficié des dispositions du présent article 16.11. Si un tel congé sans solde dure plus de douze (12) mois, le salarié concerné perd sa priorité.

ARTICLE 17 - CONGÉS DE MATERNITÉ

17.01 Toute salariée enceinte au service de l'Employeur a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire, dès qu'elle connaît son état, un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

Les modalités de congé s'établissent comme suit:

a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de vingt et une (21) semaines. La répartition de ce congé, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

La salariée qui fait une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20ème) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a également droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines après l'événement.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20ème) semaine précédant la date d'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

b) A partir de la sixième (6ème) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

c) La salariée doit reprendre son travail, à l'expiration du congé déterminé à l'alinéa a) selon l'événement. Elle devra produire alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier; ce certificat peut être vérifié, par visites ou examens médicaux, par le médecin de l'Employeur.

d) Si la salariée ne revient pas au travail dans le délai prévu à l'alinéa a) ci-haut, elle perd son ancienneté et son contrat de travail avec l'Employeur est ainsi automatiquement rompu.

Il est toutefois bien entendu que la salariée avisant l'Employeur au cours du délai prévu à l'alinéa a) du présent article de son impossibilité de reprendre son travail régulier dans ledit délai, ceci à cause de maladie, devient, dès la date de cet avis, ou à l'expiration des prestations d'Assurance-Chômage, s'il y a lieu, considérée comme en absence-maladie et est ainsi soumise aux dispositions de la présente convention relatives à semblable absence.

e) Lorsqu'elle revient au travail, la salariée reprend une ancienneté et une priorité égales à celles qu'elle aurait eues si elle n'avait pas bénéficié des dispositions du présent article.

f) Toute salariée bénéficiant d'un congé de maternité peut, avant de revenir au travail, demander et obtenir un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois. Cette demande doit être faite, par écrit, et en préciser la durée. Telle demande ne peut être refusée par l'Employeur si un salarié remplaçant apte à remplir les fonctions de la salariée est disponible pour la durée du congé. Ce congé sans solde ne constitue pas un congé de maternité au sens de la présente convention collective.

17.02 La salariée qui a donné naissance à un enfant et qui a un (1) an de service et plus pour l'Employeur reçoit, dans les quinze (15) jours de son retour au travail, une indemnité égale à vingt-cinq dollars (25$) par semaine de congé de maternité qu'elle a utilisé suivant les dispositions du présent article, pour un montant maximum de cinq cent vingt-cinq dollars (525$).

ARTICLE 18 - VACANCES

18.01 Tout salarié ayant, au 1er mai de l'année en cours, moins d'un (1) an de service continu, a droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service à cette date, ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) semaines.

Tout salarié ayant, au ler mai de l'année en cours, un (1) an de service continu mais moins de trois (3) ans, a droit à deux (2) semaines de vacances.

Tout salarié ayant, au ler mai de l'année en cours, trois (3) ans de service continu mais moins de huit (8) ans, a droit à trois (3) semaines de vacances.

Tout salarié ayant, au ler mai de l'année en cours, huit (8) ans de service continu, mais moins de dix-huit (18) ans, a droit à quatre (4) semaines de vacances.

Tout salarié ayant, au ler mai de l'année en cours, dix-huit (18) ans ou plus de service continu, a droit à cinq (5) semaines de vacances.

18.02 Les vacances sont payées selon la plus avantageuse des deux (2) formules qui suivent:

a) taux en vigueur au moment où les vacances sont prises;

b) deux pour cent (2%) de la rémunération totale (incluant paie de vacances) pendant la période de référence pour chaque semaine de vacances auxquelles un salarié a droit.

18.03 a) C'est la durée de service continu au ler mai de l'année qui constitue le barème pour la fixation des vacances payées. Toutes vacances payées et prises dans les douze (12) mois qui suivent le ler mai d'une année sont les vacances gagnées et dues pour les douze (12) mois qui précèdent ledit ler mai.

b) Les vacances auxquelles un salarié a droit, doivent être prises au cours des douze (12) mois qui suivent le ler mai, sous réserve des dispositions qui suivent.

18.04 Aucun salarié ne sera empêché de prendre deux (2) semaines consécutives de ses vacances annuelles dans le courant des treize (13) semaines précédant la fête du Travail (période de vacances estivales).

Tout salarié pourra prendre la totalité ou le reste de ses vacances annuelles en semaines consécutives en dehors de la période de vacances prévue au paragraphe précédent, subordonnément cependant au paragraphe .12 du présent article.

18.05 Le contremaître déterminera le nombre de salariés qui seront en vacances simultanément en tenant compte des besoins de la production et des recommandations qui pourront lui être faites par les représentants du Syndicat.

Toutefois, l'Employeur convient qu'à l'occasion de la préparation du calendrier des vacances à être prises en dehors de la période de vacances estivales, chacune desdites semaines sera disponible pour

qu'un minimum de deux (2) salariés par classification par département puissent choisir leurs vacances.

Par contre, il est entendu que le salarié qui ne choisit pas ses vacances lors de la préparation du calendrier de vacances, devra fournir à son supérieur immédiat un avis d'au moins deux (2) semaines de calendrier avant la prise de vacances.

18.06 Les calendriers des vacances annuelles devront être préparés par le contremaître au plus tard le 1er avril et le 1er août de chaque année.

a) Au plus tard le 30 avril, les salariés doivent, par l'entremise du Maître de Chapelle, faire connaître au contremaître leur préférence pour leurs vacances à être prises pendant le mois de mai et/ou pendant la période de vacances estivales. La liste des dates individuelles de ces vacances est affichée au plus tard le 10 mai. Toutefois, le contremaître remettra la liste de vacances au Maître de Chapelle avant de l'afficher.

b) Au plus tard le 30 août, les salariés doivent, par l'entremise du Maître de Chapelle, faire connaître au contremaître leur préférence pour leurs vacances à être prises en dehors de la période de vacances estivales. La liste des dates individuelles de ces vacances est affichée au plus tard le 10 septembre. Toutefois, le contremaître remettra la liste de vacances au Maître de Chapelle avant de l'afficher.

Les salariés qui n'inscriront pas leur choix à ces dates pourront le faire ultérieurement sans toutefois pouvoir déranger aucun des choix précédemment faits par d'autres salariés.

18.07 Tout salarié devant s'absenter au temps fixé pour ses vacances pour un motif prévu à cette convention collective, peut reporter sa période de vacances à un moment dont il convient avec le contremaître et le Maître de Chapelle.

18.08 Tout salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit aux bénéfices de vacances acquis et non utilisés selon 18.01 et 18.02 à la date de son départ; au cas de décès, tels bénéfices sont versés à la succession du salarié.

18.09 Les salariés reçoivent leur paie de vacances quarante-huit (48) heures avant leur départ.

18.10 Une fois la liste des vacances affichée, si un salarié désire changer ses vacances pour cause, il devra y avoir entente entre le Maître de Chapelle, le contremaître et le salarié concerné.

18.11 Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, l'Employeur a droit durant les mois de juillet et août, de fermer totalement ou partiellement l'usine pour une période n'excédant pas

trois (3) semaines, pourvu qu'il avise le Syndicat le ou vers le ler avril.

18.12 Pendant la fermeture de l'usine, prévue au paragraphe précédent, l'Employeur offrira aux salariés qui n'ont pas droit à deux (2) ou trois (3) semaines complètes de vacances, de travailler, sur une base volontaire, à l'usine; durant cette période, ces salariés pourront être requis de faire des travaux autres que leur travail régulier.

18.13 Nonobstant les dispositions de l'article 11.02 b), une absence continue supérieure à dix-huit (18) mois rend inopérant le mode de paiement prévu en 18.02 pour la période de temps écoulée entre le retour au travail et les dix-huit (18) premiers mois d'absence du salarié.

18.14 La paie de vacances des substituts leur sera versée le ou vers le 15 mai de chaque année.

ARTICLE 19 - APPRENTISSAGE

19.01 Les apprentis ont droit à la même protection que les hommes de métier et sont soumis aux mêmes règlements, conditions et heures de travail.

19.02 Les candidats à l'apprentissage de l'extérieur doivent avoir au moins dix-huit (18) ans, et ils doivent avoir un secondaire V ou l'équivalent.

19.03 Un comité conjoint d'apprentissage comprenant un nombre égal de représentants du Syndicat et de l'Employeur sera constitué par les parties à cette entente. Toutes les stipulations de cette entente touchant les apprentis seront assujetties aux directives de ce comité qui assumera le contrôle et le choix des apprentis et sera investi des pouvoirs et de l'autorité lui permettant de mettre en vigueur toutes les conditions comprises dans ces stipulations. Advenant le cas où le comité ne pourrait s'entendre sur une question, les représentants de l'Employeur et ceux du Syndicat confirmeront par écrit leur position respective sur cette question et en expédieront copie à l'Employeur, au Syndicat et au Maître de Chapelle. Les représentants de l'Employeur pourront, s'ils le désirent, mettre en application leur position et ils préciseront, par avis écrit au Syndicat et au Maître de Chapelle, la date de sa mise en application. Si les représentants du Syndicat ne sont pas d'accord, ils soumettront le cas au comité de grief prévu à l'article 9 puis éventuellement à un arbitre et la décision de tel arbitre sera finale et liera les deux (2) parties.

19.04 Les apprentis seront enregistrés au Syndicat et compléteront un apprentissage de quatre (4) ans (sauf qu'autrement prévu par les lois du SICG à la date de signature), avant d'être admis comme compagnons.

Les étapes de formation et le taux horaire de l'apprenti pourront être accélérés ou retardés par le comité conjoint d'apprentissage selon le progrès accompli par l'apprenti et la durée de son apprentissage pourra être modifiée en conséquence.

19.05 Le contremaître et le comité d'apprentissage recommanderont l'adhésion d'un apprenti au Syndicat dans les quarante-cinq (45) jours oeuvrés ou mettront fin à son apprentissage. S'il recommandent son adhésion comme membre apprenti, il devra être admis à tel titre. Une fois ainsi admis comme membre apprenti, la priorité dudit salarié dans sa nouvelle classification débutera à compter de la date de son entrée dans ladite nouvelle classification.

19.06 Sous réserve d'autres dispositions de la convention collective, une fois terminé son apprentissage, l'apprenti sera retenu automatiquement comme compagnon dans sa classification. Il est de plus convenu que l'Employeur donnera l'opportunité à l'apprenti prioritaire d'être reconnu compagnon, selon les décisions du comité conjoint d'apprentissage avant d'embaucher un nouveau compagnon.

19.07 Le comité conjoint d'apprentissage doit établir un programme de formation pour les apprentis. Ce programme comprendra une formation approfondie sous les directives de compagnons. Le comité conjoint d'apprentissage a l'autorité de varier le programme de formation de façon à faire face aux problèmes soulevés par la diversité de l'équipement afin de satisfaire aux exigences d'une formation aussi complète que possible, en tenant compte des besoins de l'Employeur et des capacités des apprentis.

19.08 Les apprentis sont payés conformément aux échelles d'apprentissage contenues en annexe.

19.09 Un apprenti ne peut détenir de priorité que conformément aux règlements du Syndicat.

19.10 Un apprenti qui suit des cours pendant son quart régulier de travail ne subira aucune perte de salaire, y compris les primes s'il y a lieu, et ne sera pas tenu de remettre ces heures à l'Employeur s'il est autorisé à suivre ces cours par le comité conjoint d'apprentissage.

ARTICLE 20 - LE PROGRAMME DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE

20.01 Le Programme de prévoyance collective (assurance collective et retraite) de Quebecor Inc., mis en vigueur au début de novembre 1974 et modifié à compter du 1er avril 1982, est maintenu en vigueur pour la durée de la présente convention. L'adhésion à ce programme est comme suit:

a) Régime d'assurance collective

Tout salarié embauché avant ou après la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer audit régime d'assurance collective, s'il satisfait aux conditions dudit régime.

b) Régime de retraite

1) tout salarié qui a été embauché depuis le 1er novembre 1974, et qui est encore au service de l'Employeur le jour de la signature de la présente convention, doit adhérer audit régime de retraite, comme condition du maintien de son emploi, s'il satisfait aux conditions dudit régime ou dès qu'il satisfait aux conditions dudit régime;

2) tout salarié qui est embauché entre le jour suivant celui de la signature de la présente convention et le jour de l'expiration de ladite convention doit adhérer audit régime de retraite, comme condition du maintien de son emploi, s'il satisfait aux conditions dudit régime, ou dès qu'il satisfait aux conditions dudit régime.

20.02 a) Tout salarié éligible aux prestations du régime d'assurance collective reçoit, s'il est totalement invalide pour une durée minimum de dix (10) jours ouvrables, à la suite d'un accident (excluant accident de travail) ou d'une hospitalisation, cent pour cent (100%) de son salaire régulier, incluant les primes s'il y a lieu, pour une période de cinq (5) jours, en compensation du délai de carence pour les cinq (5) premiers jours de son absence.

b) Tout salarié éligible aux prestations du régime d'assurance collective reçoit, s'il est totalement invalide pour une durée minimum de dix (10) jours ouvrables, par suite de maladie, une compensation égale à cent pour cent (100%) de son salaire régulier, incluant les primes s'il y a lieu, en compensation du deuxième (2ème), troisième (3ème), quatrième (4ème) et cinquième (5ème) jours de carence dudit régime d'assurance collective.

20.03 Une copie du Programme de prévoyance collective sera remise à chaque salarié régulier aussitôt qu'elle sera disponible.

20.04 Si un congé férié prévu à l'article 15.01 est observé pendant qu'un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident et que:

a) il a droit à l'indemnité de congé prévue à l'article 15.03 pour ce congé férié, et

b) il a droit aussi pour cette journée aux bénéfices prévus à cet égard par le Programme de prévoyance collective,

il ne recevra pour ce congé férié que l'indemnité prévue à cet égard à l'article 15.03; il ne recevra pas toutefois pour cette journée les bénéfices prévus à cet égard par le Programme de prévoyance collective.

ARTICLE 21 - SÉCURITÉ SOCIALE ET SANTÉ

21.01 L'Employeur instituera et maintiendra les mécanismes nécessaires en vue de protéger la santé et la sécurité de ses salariés. De plus, les salariés coopéreront dans la mesure du possible à l'implantation de ces mécanismes.

21.02 Un comité conjoint de sécurité et de santé composé d'une représentation égale, soit pas moins de deux (2) et pas plus de quatre (4) membres chacun, du Syndicat et de l'Employeur sera formé. Ce comité établira et adoptera les règlements concernant la santé et la sécurité des salariés. Une assemblée se tiendra tous les mois et plus souvent si nécessaire, elle sera cédulée à l'avance avec l'heure et la date précises. Les buts de ces assemblées seront d'étudier conjointement par des investigations et inspections les causes d'accidents ainsi que l'évaluation des conditions sanitaires et de sécurité actuelles: de faire conjointement à la lumière de ces études, des recommandations en vue de l'amélioration des conditions mentionnées plus haut. Les participants à ces réunions sont rémunérés à leur taux régulier de salaire, y compris les primes s'il y a lieu, pour le temps de ces réunions.

21.03 Tous les points et discussions qui seront considérés par ce comité seront résumés dans un procès-verbal pour chaque assemblée tenue.

21.04 Le Syndicat pourra organiser une inspection des lieux par des inspecteurs du gouvernement fédéral, provincial ou municipal, s'il le juge à propos.

21.05 De plus, les opinions, recommandations ou déclarations pertinentes de ceux-ci seront écrites et transmises également au Syndicat et à l'Employeur.

21.06 L'Employeur installera une (1) trousse de "premiers soins" (first aid kit) adéquate pour le traitement de ses salariés, et facilement accessible dans chaque département. De plus, il aménagera une (1) salle pour les premiers soins; il verra également à former un certain nombre de salariés sur les quarts de travail pour donner les premiers soins en cas d'accidents et à maintenir leur formation à cet égard.

21.07 Tout salarié qui subit une blessure durant son emploi chez l'Employeur, doit rapporter cet accident aussitôt que possible à son contremaître ou son représentant. L'Employeur devra le plus tôt possible remettre une copie de tout avis d'accident (formule RE-1) au représentant syndical sur le comité conjoint de sécurité et de santé.

21.08 Tout salarié qui subit un accident durant son travail et est incapable de continuer son travail pendant ses heures régulièrement assignées, recevra son taux régulier, y compris les primes s'il y a lieu, pour la balance de la journée.

21.09 L'Employeur s'engage à fournir sans frais:

a) les gants de caoutchouc aux pressiers, apprentis pressiers et aux brûleurs de plaques ainsi que des gants adéquats aux salariés de l'entretien et main-d'oeuvre générale;

b) les protecteurs d'oreilles pour les pressiers, apprentis pressiers, les mécaniciens et les empileurs;

c) les uniformes identifiés (chemise et pantalon) huit (8) par salarié, par période de deux (2) ans pour pressiers, apprentis pressiers, mécaniciens, opérateurs de reliure, empileurs, opérateurs de chariot élévateur et main-d'oeuvre générale;

d) L'Employeur s'engage à remettre annuellement sur présentation de pièces justificatives, une somme de quarante dollars (40$) pour achat d'une (1) paire de souliers protecteurs pour les mécaniciens, pressiers, apprentis pressiers, opérateurs de chariot élévaleur, empileurs, opérateurs de reliure et main-d'oeuvre générale. Ce montant sera augmenté à cinquante dollars (50$) annuellement à compter du 1er janvier 1986.

L'Employeur s'engage à remplacer dans les meilleurs délais sur présentation du vieil article, tout article décrit en a), b) et c) devenu inutilisable à cause de l'usure ou d'un bris.

De plus, l'Employeur s'engage sur recommandation du comité de sécurité à fournir, aux mêmes conditions, aux aides à la reliure, aux préposés à l'échantillonnage et aux salariés travaillant à la Photolithographie un tablier, un sarreau ou un vêtement adéquat. Le port des articles décrits ci-dessus est obligatoire pour tous les salariés concernés.

21.10 Aucun salarié ne sera tenu de faire un travail venant en contradiction avec les lois de santé et de sécurité locales, provinciales ou fédérales et qui pourraient mettre en danger sa santé et sa sécurité et celle des autres salariés. Ce refus ne pourra justifier une action disciplinaire présente ou future.

ARTICLE 22 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

22.01 L'Employeur s'engage à fournir des bancs aux salariés qui travaillent à la section pelliculage et échantillonnage.

22.02 L'Employeur s'engage à fournir autant de places de stationnement que possible et d'entretenir ledit stationnement.

22.03 L'Employeur s'engage à faire installer un système de musique central au département de la Photolithographie.

ARTICLE 23 - DURÉE DE LA CONVENTION

23.01 Pendant toute sa durée, la présente convention lie l'Employeur et le Syndicat ainsi que leurs successeurs ou leurs mandataires.

23.02 La présente convention sera en vigueur à compter du 7 août 1985 jusqu'au 31 mars 1988.

23.03 La rétroactivité de salaire entre le ler avril 1985 et le 7 août 1985 est payable aux salariés réguliers présents le 7 août 1985, aux substituts et aux salariés occasionnels, au prorata des heures oeuvrées au taux applicable pour chacun, pour cette période.

23.04 La partie qui désire négocier une nouvelle convention collective de travail doit faire connaître son intention de se faire dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention.

23.05 Les parties s'entendent pour que les conditions de travail prévues à cette convention continuent à s'appliquer non seulement jusqu'à la date d'acquisition du droit au lock-out ou à la grève, mais également jusqu'à la date de son renouvellement. Il est également entendu que la présente stipulation n'affectera d'aucune façon le droit à la rétroactivité prévue à la prochaine convention collective.

23.06 Toutes les Annexes et Lettres d'entente suivantes font partie intégrante de la présente convention collective:

Annexe "A": Département des Presses - Effectifs minimums requis
Annexe "B": Département de la Photolithographie
Annexe "C": Mécanicien
Annexe "D": Département de la finition
Annexe "E": Chariot élévateur
Annexe "F": Empileurs (Stackermen)
Annexe "G": Main-d'oeuvre générale
Annexe "H": Aide à la reliure
Annexe "I": Effectif minimum requis à la reliure
Annexe "J": Primes de soir et de nuit
Annexe "K": Echantillonnage
Annexe "L": Opération de sept (7) jours basée sur un horaire de douze (12) heures
Annexe "M": Liste d'ancienneté et de priorité

Lettres d'entente: Nos 1 à 10 inclusivement

En foi de quoi, les parties à la présente convention collective ont signé, à Magog, ce 7ème jour du mois d'août 1985.

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 41M SUBORDONNE AU SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

Jacques Lacroix

Normand Lebrun

France Toulouse

André Poulin

Michel Lafond

L'IMPRIMERIE MONTRÉAL-MAGOG, DIVISION DE GROUPE QUEBECOR INC.

Bacon

ANNEXE "A"

DEPARTEMENT DES PRESSES

EFFECTIFS MINIMUMS REQUIS

1.01

	Goss C-38 (100)	M-1000 (102)	Urbanite (101)	G-14 (103)
Pressier en charge	1	1	1	1

Nombre d'unités en opération

Compagnons
Apprentis au compagnonnage
Apprentis pressiers

1	1	1	1	1
2	1	1	1	1
3	2	2	2	2
4	2	2	2	2
5	3	3	3	3
6	3	-	-	3
7	-	-	-	3
8	-	-	-	3

Nombre de dévidoirs en opération

1	1	1	1	1
2	1	1	1	1
3	2	-	1	2
4	2	-	2	2

Note 1

Pour les presses Goss C-38, M-1000 et G-14, est inclus dans l'effectif minimum un assistant-pressier en charge. Si l'Employeur décide d'utiliser un assistant-pressier en charge sur la presse Urbanite 101, ce dernier sera inclus dans l'effectif minimum.

Note 2

Lorsque l'Employeur décide d'opérer, au département des Presses, une deuxième (2ème) plieuse sur l'une ou l'autre des presses suivantes, l'effectif minimum requis sera augmenté de un (1) dans les circonstances décrites ci-après:

	Presses	Nombre d'unités en opération	Nombre de dévidoirs en opération
a)	Goss C-38 (100)	6 et plus	2 et plus
b)	G-14 (103)	6 et plus	2 et plus
c)	M-1000 (102)	5 et plus	2 et plus

Note 3

Lorsque l'Employeur décide d'opérer, au département des Presses, une deuxième (2ème) plieuse sur la presse Urbanite 101, l'effectif minimum requis sera augmenté de un (1).

1.02

Pour la durée de la présente convention, nonobstant toute autre disposition de la convention collective, les parties conviennent ce qui suit:

5 unités - 3 dévidoirs:

Minimum de cinq (5) quand c'est seulement du blanc et noir sur les différents "web" ou avec deux (2) "spot color" sur "web" différents.

5 unités - 4 dévidoirs:

Minimum de cinq (5) quand c'est seulement du blanc et noir sur les différents "web" avec en plus un "spot color".

6 unités - 3 dévidoirs:

Minimum de cinq (5) sur la presse Goss C-38 (100).

1.03

Le choix du pressier en charge et de l'assistant pressier en charge relève exclusivement de l'Employeur et personne ne peut être tenu d'y être nommé ou d'y demeurer. Le choix s'effectuera en premier lieu parmi les compagnons jugés compétents par l'Employeur.

1.04

Sous réserve des dispositions des articles 10 et 12, le nombre de positions régulières au département des Presses sera de cinquante-huit (58), excluant contremaîtres et assistants-contremaîtres. Toutefois si l'un ou l'autre des salariés occupant actuellement ces positions régulières quitte l'emploi de l'Employeur pour quelque raison que ce soit, le nombre de positions régulières pourra être réduit en conséquence jusqu'à un minimum de cinquante-trois (53).

1.05

SALAIRES	07/08/85 $		01/04/86 $		01/04/87 $	
	5 jrs	7 jrs	5 jrs	7 jrs	5 jrs	7 jrs
Pressier en charge (100-102-103)	18,24	19,00	18,97	19,76	19,92	20,75
Pressier en charge (101)	17,46	18,19	18,16	18,92	19.07	19,87
Assistant-pressier en charge (100-102-103)	16,94	17,65	17,62	18,36	18,50	19,28
Assistant-pressier en charge (101)	16,22	16,90	16,87	17,58	17,71	18,46
Compagnon pressier	15,45	16,10	16,07	16,74	16,87	17,58

Apprentis au compagnonnage: Leur salaire est établi en fonction de leur situation dans l'échelle d'apprentissage: ce pourcentage est basé sur le salaire du compagnon pressier.

	1er semestre	2ème semestre
1ère année	50%	55%
2ème année	60%	70%
3ème année	75%	80%
4ème année	90%	95%

1.06

L'Employeur et le Syndicat conviennent que pendant la durée de la présente convention collective, le nombre d'apprentis pressiers n'excédera pas seize (16).

SALAIRES	07/08/85 $		01/04/86 $		01/04/87 $	
	5 jrs	7 jrs	5 jrs	7 jrs	5 jrs	7 jrs
Apprentis pressiers	11,59	12,08	12,05	12,56	12,65	13,19

Le salaire maximum de l'apprenti pressier lorsqu'il a complété trois (3) années ou plus d'apprentissage est équivalent à soixante-quinze pour cent (75%) de celui d'un compagnon pressier.

Leur salaire est établi en fonction de leur situation dans l'échelle d'apprentissage. Ce pourcentage est basé sur le salaire maximum de l'apprenti pressier:

1ère année:	75%
2ème année:	85%
3ème année:	95%

Il est entendu que les salariés appartenant au groupe des apprentis pressiers conservent le taux maximum de leur échelle d'apprentissage (soixante-quinze pour cent (75%) du salaire d'un compagnon pressier) lorsqu'ils ont complété leur apprentissage jusqu'à ce qu'il y ait une ouverture dans le groupe des compagnons ou dans celui des apprentis au compagnonnage.

Quand un apprenti pressier accédera au groupe d'apprentis au compagnonnage, le taux horaire payé sera le plus élevé entre celui qu'il recevait à titre d'apprenti pressier et celui d'apprenti au compagnonnage correspondant à sa situation dans l'échelle d'apprentissage.

Il est aussi convenu que tant et aussi longtemps que le groupe des apprentis pressiers n'aura pas atteint le nombre de seize (16) salariés, les postes qui deviendront disponibles dans le groupe des compagnons pressiers et celui des apprentis au compagnonnage seront comblés par des salariés qui se joindront au groupe des apprentis pressiers.

Quand le groupe d'apprentis pressiers atteindra seize (16) salariés, les postes vacants dans les groupes de compagnons pressiers et d'apprentis au compagnonnage seront remplis par des salariés provenant du groupe des apprentis pressiers en tenant compte de la priorité alors que les ouvertures dans ce dernier groupe seront comblées par l'engagement de nouveaux salariés.

Il est entendu que les apprentis pressiers pourront effectuer toutes les tâches que l'on retrouve sur une presse.

1.07

Le travail confié aux salariés du département des Presses est le suivant:

Le travail ordinaire du pressier inclut, sans toutefois s'y restreindre, les tâches ci-après énumérées: l'engagement et le dégagement de toutes les unités plieuses et rouleaux entraîneurs; nettoyer, ajuster et opérer tous les systèmes encreurs; opération et ajustement des plieuses; triangles (formers), unité de surimpression (in-printer), embobineurs et embobineurs de préimpression (pre-print); ajuster et changer les coussinets des rouleaux encreurs et les autres parties se rapportant à ceux-ci; passer toutes les feuilles (webs) à partir des rouleaux jusqu'aux plieuses et/ou jusqu'à l'embobineur de préimpression (pre-print); changer et opérer les barres d'angles, trolleys, les couteaux (slitters), ou toutes autres pièces d'équipement sur les presses, telles que (1/4 de pli, sheeter ...), bandeurs pour les plis (creasing bars), bandeur (pipe roller), et les fourneaux, opération et ajustement de tous les contrôles manuels, électroniques, et/ou automatiques pour le registre; recevoir, retourner et manoeuvrer toutes les plaques à imprimer, les poser, les ajuster et les enlever sur les presses; changer et entretenir tous les blanchets ainsi que les fournitures de ceux-ci; ajuster l'impression et les attaches (clips); lubrification et nettoyage des presses et la préparation; opération et chargement du dévidoir, changement et fixation du dévidoir selon la grosseur des rouleaux de papier, enlèvement partiel de l'enveloppe sur tous les rouleaux de papier.

ANNEXE "B"

DÉPARTEMENT DE LA PHOTOLITHOGRAPHIE

1.01

Le travail confié aux salariés du département de la Photolithographie, sans toutefois s'y restreindre, sera l'opération de toutes caméras, la séparation de couleur, le pelliculage (stripping), faire des épreuves couleurs après le développement et toutes les autres opérations à partir de la caméra jusqu'au brûlage de la plaque destinée aux presses, inclusivement.

1.02

SALAIRE DU COMPAGNON	07/08/85 $		01/04/86 $		01/04/87 $	
	5 jrs	7 jrs	5 jrs	7 jrs	5 jrs	7 jrs
Taux horaire	16,01	17,77	16,65	18,48	17,48	19,40

Apprentissage: Durée de quatre (4) ans.

	1er semestre	2ème semestre
1ère année	50%	55%
2ème année	60%	70%
3ème année	75%	80%
4ème année	90%	95%

ANNEXE "C"

MÉCANICIEN

1.01

Le travail ordinaire des mécaniciens inclut, sans toutefois s'y restreindre, les tâches ci-après énumérées: l'installation, la réparation et l'entretien mécanique de tout l'équipement mécanique de l'Employeur, l'opération de toute la machinerie et instruments servant à la réparation et l'entretien mécanique.

1.02

SALAIRE DU COMPAGNON	07/08/85 $		01/04/86 $		01/04/87 $	
	5 jrs	7 jrs	5 jrs	7 jrs	5 jrs	7 jrs
Taux horaire	14,48	15,80	15,06	16,43	15,81	17,25

Apprentissage: Durée de quatre (4) ans.

	1er semestre	2ème semestre
1ère année	50%	55%
2ème année	60%	70%
3ème année	75%	80%
4ème année	90%	95%

2.01

Le Syndicat s'engage à collaborer étroitement avec l'Employeur de manière à assurer que ce dernier obtiendra le nombre de mécaniciens requis par lui pour travailler en surtemps lors de tout congé férié et lors de tout congé hebdomadaire.

ANNEXE "D"

DÉPARTEMENT DE LA FINITION

SALAIRE DE L'OPERATEUR COMPAGNON	07/08/85 $	01/04/86 $	01/04/87 $
Taux horaire	13,03	13,55	14,23

Apprentissage: Durée de quatre (4) ans.

	ler semestre	2ème semestre
1ère année	60%	65%
2ème année	70%	75%
3ème année	80%	85%
4ème année	90%	95%

Lorsqu'un salarié travaillera à titre d'assistant-opérateur à la machine No 117, le taux horaire dudit salarié sera majoré de dix pour cent (10%).

ANNEXE "E"

CHARIOT ÉLÉVATEUR

SALAIRE	07/08/85		01/04/86		01/04/87	
	$		$		$	
Opérateur	5 jrs	7 jrs	5 jrs	7 jrs	5 jrs	7 jrs
0 à 3 mois	8,80	9,60	9,15	9,98	9,61	10,48
3 à 6 mois	9,68	10,59	10,07	11,01	10,57	11,56
Après 6 mois	11,15	12,18	11,60	12,67	12,18	13,30

Seuls les salariés opérateurs de chariots élévateurs peuvent les opérer; lorsqu'ils sont sans travail dans leur classification, ils peuvent être assignés à d'autres tâches dans le département Expédition - Réception.

ANNEXE "F"

EMPILEURS (STACKERMEN)

SALAIRE	07/08/85 $		01/04/86 $		03/04/87 $	
	5 jrs	7 jrs	5 jrs	7 jrs	5 jrs	7 jrs
A l'embauche	7,00	7,30	7,28	7,59	7,64	7,97
Après 3 mois	7,63	7,95	7,94	8,27	8,34	8,68
Taux maximum après 6 mois	8,25	8,59	8,58	8,93	9,01	9,38

ANNEXE "G"

MAIN-D'OEUVRE GÉNÉRALE

Tous les salariés qui ne sont pas visés par une classification particulière déjà énumérée.

SALAIRE	07/08/85 $	01/04/86 $	01/04/87 $
Taux horaire à l'embauche	6,24	6,49	6,81
Après 3 mois	6,87	7,14	7,50
Après 6 mois	8,04	8,36	8,78

ANNEXE "H"

AIDE À LA RELIURE

SALAIRE	07/08/85 $	01/04/86 $	01/04/87 $
Taux horaire à l'embauche	6,18	6,43	6,75
Après 3 mois	6,82	7,09	7,44
Après 6 mois	7,97	8,29	8,70

ANNEXE "I"

EFFECTIF MINIMUM REQUIS À LA RELIURE

1.01

L'effectif minimum incluant l'opérateur pour les machines à reliure à broche ou à reliure parfaite est de quatre (4) sauf pour les machines no 117 et no 128 où l'effectif minimum est de cinq (5). Toutefois l'effectif minimum sur la machine no 117 sera augmenté à six (6) dans les mêmes circonstances que celles où l'effectif minimum sur cette machine était de six (6) dans le passé.

ANNEXE "J"

PRIMES DE SOIR ET DE NUIT

Par unité de travail

	07/08/85 $	01/04/86 $	01/04/87 $
Soir:	6,00	6,00	6,25
Nuit:	7,00	7,00	7,25

Tout salarié travaillant en temps supplémentaire sur le quart de soir ou de nuit, a droit à la prime prévue à la présente Annexe proportionnellement aux heures travaillées après qu'il aura complété une (1) heure de temps supplémentaire.

ANNEXE "K"

ÉCHANTILLONNAGE

1.01

Le travail ordinaire des préposés à l'échantillonnage inclut, sans toutefois s'y restreindre, la vérification et la sélection des copies de bureau et tout le travail s'y rattachant.

1.02

Lorsque l'Employeur décide de combler un poste régulier de préposé à l'échantillonnage, il procède par affichage durant dix (10) jours ouvrables et choisit un candidat visé par l'Annexe "H".

1.03

Les préposés réguliers ou leurs remplaçants en cas d'absence ou les salariés occasionnels reçoivent le taux de salaire prévu en l'Annexe "H" (aide à la reliure) majoré de dix pour cent (10%).

ANNEXE "L"

OPÉRATION DE SEPT (7) JOURS BASÉE SUR
UN HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES

ARTICLE 1

1.01

L'opération sur sept (7) jours est basée sur un horaire de travail de douze (12) heures par jour, réparti sur six (6) jours. Cet horaire de douze (12) heures de travail par jour sera applicable seulement aux salariés décrits à l'article 2 ci-après.

1.02

L'Employeur pourra mettre en application cet horaire de travail de douze (12) heures pour tous les salariés visés par la présente Annexe ou pour un certain nombre d'entre eux seulement.

1.03

L'Employeur pourra mettre en application cet horaire de travail de douze (12) heures après un avis de trente (30) jours au Syndicat.

ARTICLE 2

2.01

L'Employeur et le Syndicat conviennent que cet horaire de travail ne s'appliquera qu'aux salariés suivants (ci-après appelés "les salariés visés par la présente Annexe"): les salariés visés par la présente Annexe sont ceux affectés au département de la Photolithographie, ceux du département des Presses (pressiers, apprentis au compagnonnage, apprentis pressiers et empileurs), les opérateurs de chariot élévateur au département de l'Expédition - Réception et les mécaniciens au département de l'Entretien - Mécanique, excluant ceux qui sont désignés pour travailler sur un horaire de cinq (5) jours dans cesdits départements.

ARTICLE 3

3.01

L'Employeur et le Syndicat conviennent que toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent aux salariés qui travaillent sur l'horaire de sept (7) jours, sauf dans le cas des dispositions décrites spécifiquement dans cette Annexe.

ARTICLE 4

PRIORITÉ/CHOIX DES ÉQUIPES
ET DU QUART DE TRAVAIL

4.01

Sauf dans le cas des apprentis, la priorité accordera, selon les cycles ci-dessous, le choix des équipes et des quarts de travail pour les salariés qui travaillent sur l'horaire de douze (12) heures, en tenant compte des exigences de la composition des équipes.

4.02

Le choix du quart de travail et d'équipe pour tous les salariés qui travaillent sur l'horaire de douze (12) heures se fera, selon ce qui suit, qu'il y ait ou non de changements d'heures de travail, qu'il y ait ou non de nouvelles équipes ou qu'il y ait ou non de changement dans l'effectif du personnel:

a)	Salariés aux Presses, y compris les empileurs:	A toutes les 40 semaines
b)	Opérateurs de chariot élévateur:	A toutes les 40 semaines
c)	Salariés à la Photolithographie:	A toutes les 40 semaines
d)	Mécaniciens	A toutes les 40 semaines

ARTICLE 5

SEMAINE DE TRAVAIL

5.01

La semaine régulière de travail sera de trente-six (36) heures réparties en trois (3) jours consécutifs de douze (12) heures, du dimanche soir dix-neuf heures (19h00) au dimanche suivant dix-heuf heures (19h00). Tous les dimanches seront un congé hebdomadaire pour tous les salariés qui travaille sur l'horaire de douze (12) heures.

5.02

Pour les salariés aux Presses et pour les empileurs, la semaine régulière de travail est de trente-six (36) heures, y compris la période des repas. Pour les salariés à la Photolithographie, les opérateurs de chariot élévateur et les mécaniciens régis par cet horaire, la semaine régulière sera de trente-quatre (34) heures trente (30) minutes, excluant la période de repas.

5.03

Aux fins de cette Annexe, la journée de travail d'un salarié est le jour de semaine au cours duquel son quart de travail se termine. (Exemple: si un salarié commence à dix-neuf heures (19h00) le lundi soir et finit à sept heures (7h00) le mardi matin, son jour de travail est le mardi).

ARTICLE 6

PÉRIODE DE REPAS

6.01

Une période de repas de trente (30) minutes est accordée à un moment raisonnable, soit après une période de travail de quatre (4) heures quarante-cinq (45) minutes et au plus sept (7) heures quinze (15) minutes après le début du travail du quart régulier.

6.02

Les pressiers, les apprentis au compagnonnage, les apprentis pressiers et les empileurs recevront, pour chaque jour travaillé, une prime de disponibilité et/ou de perte de repas équivalent à la durée de la période de repas et de repos (trente (30) minutes de repas et trente (30) minutes de repos) à taux et demi, en autant que chacun ait subit les inconvénients de remplacement pendant ces périodes (et ce, pour chaque jour travaillé).

6.03

Sous réserve des articles 6.01 et 6.02 ci-haut et des impératifs de la production (production continue), le pressier en charge détermine le moment de la période de repas des pressiers, des apprentis au compagnonnage, des apprentis pressiers et des empileurs, sans respecter les dispositions de l'annexe "A" - article 1.01.

Les salariés iront manger en rotation pendant la période de repas ci-haut mentionnée ou en dehors de ces heures, si le salarié est d'accord.

6.04

Les autres salariés aux départements de la Photolithographie, de l'Expédition - Réception et de l'Entretien - Mécanique qui travaillent sur l'horaire de douze (12) heures auront une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes qui leur sera accordée à un moment raisonnable, soit entre quatre (4) heures quarante-cinq (45) minutes et au plus sept (7) heures quinze (15) minutes après le début du travail du quart régulier. Cette période de repas sera déterminée par le supérieur immédiat après consultation avec les salariés.

ARTICLE 7

PÉRIODE DE REPOS

7.01

Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes seront accordées à un moment raisonnable. Le moment raisonnable signifie pour:

- Le quart de jour: Première période entre 9h00 et 11h00
  Deuxième période entre 15h00 et 17h00

- Le quart de nuit: Première période entre 21h00 et 23h00
  Deuxième période entre 3h00 et 5h00

Toutefois, après consultation entre le salarié et/ou les salariés et le supérieur immédiat, les périodes de repos pourront se prendre en dehors des périodes de temps prévues précédemment.

7.02

Suivant les impératifs de production, le pressier en charge au département des Presses et le supérieur immédiat des autres départements détermineront à chaque jour les heures exactes de repos pour chaque salarié, après consultation avec ceux-ci.

ARTICLE 8

RAPPEL AU TRAVAIL

8.01

Le salarié ne peut pas être rappelé au travail un jour de congé hebdomadaire pour moins de un (1) quart de travail, sauf s'il y a entente avec lui pour travailler moins d'heures. Ceci vaut pour tous les salariés qui travaillent sur l'horaire de douze (12) heures.

ARTICLE 9

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

9.01

Tout travail exécuté un jour de congé hebdomadaire est rémunéré de la façon suivante:

- la première (1ère) journée en surplus de la semaine régulière est payable à taux et demi pour les quatre (4) premières heures et à taux double par la suite.

- La deuxième (2ème) journée en surplus de la semaine régulière de travail, lorsqu'il a travaillé une première (1ère) journée en surplus, est payable à taux et demi pour les trois (3) premières heures et à taux double par la suite.

- La troisième (3ème) et la quatrième (4ème) journées en surplus de la semaine régulière de travail, lorsqu'il a travaillé les deux (2) premières journées en surplus, sont payables à taux double.

9.02

Une personne ne pourra être tenue de demeurer au travail plus de seize (16) heures consécutives. S'il arrive que le salarié est requis de travailler quatorze heures et demie (14 1/2) et plus, il aura droit, après les douze (12) heures consécutives, à une période de repos de trente (30) minutes payées au taux de surtemps applicable.

ARTICLE 10

JOURS FÉRIÉS ET JOURS DE CONGÉ

10.01

Les congés suivants seront chômés et payés pour tous les salariés qui travaillent sur l'horaire de douze (12) heures.

- Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Jour de Dollard ou de la Reine
- St-Jean-Baptiste
- Fête du Travail
- Noël

L'indemnité de ces congés fériés est égale au salaire régulier que le salarié aurait normalement gagné à défaut de congé, y compris les primes s'il y a lieu.

10.02

Les dispositions applicables dans le cas des quatre (4) autres congés fériés prévus à l'article 15.01 de la convention sont comme suit:

a) Dans le cas d'un salarié dont le congé survient un jour ouvrable et qu'il travaille pendant un tel congé, il est rémunéré à taux double plus un paiement additionnel de douze (12) heures ou de onze heures et demie (11 1/2) selon le cas.

Lorsque le salarié dont le congé survient un jour ouvrable ne travaille pas, il reçoit pour ledit congé une indemnité égale au salaire régulier

qu'il aurait normalement gagné à défaut de congé, y compris les primes s'il y a lieu.

Dans le cas du salarié désigné pour le remplacer, il est rémunéré à taux double plus un paiement additionnel de six (6) heures à taux régulier ou à une journée de congé additionnelle payée à raison de six (6) heures au salaire régulier, au choix du salarié. Si le salarié choisit une journée de congé mobile additionnelle, les dispositions prévues à cet effet à l'article 15.01 a), c), d), e) et f) de la convention s'appliquent. Toutefois, au 15 décembre de chaque année, les congés mobiles additionnels non utilisés seront remboursés en argent.

b) Lorsque le congé survient un jour de congé hebdomadaire pour le salarié ou durant ses vacances, il a droit soit à une indemnité de congé déterminée de six (6) heures à son salaire régulier ou à une journée de congé additionnelle payée à raison de six (6) heures au salaire régulier, au choix du salarié. Si le salarié choisit une journée de congé mobile additionnelle, les dispositions prévues à cet effet à l'article 15.01 a), c), d), e) et f) de la convention s'appliquent. Toutefois, au 15 décembre de chaque année, les congés mobiles additionnels non utilisés seront remboursés en argent.

10.03

Les cinq (5) congés mobiles prévus à l'article 15.01 de la convention collective seront chômés et payés pour huit (8) heures au taux horaire applicable.

ARTICLE 11

CONGES SPECIAUX

11.01

a) Dans le cas du décès du conjoint ou de l'enfant d'un salarié, ce dernier a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier, y compris les primes s'il y a lieu, pour une période n'excédant pas trois (3) jours ouvrables à partir du décès.

b) Si le décès du conjoint ou d'un enfant survient pendant qu'un salarié est en vacances annuelles, le salarié aura droit de reporter le congé de décès auquel il aurait eu droit s'il n'avait pas été en vacances annuelles immédiatement après la fin de ses vacances annuelles.

11.02

a) Dans le cas de décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, le salarié a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier, y compris les primes s'il y a lieu, pour une période n'excédant pas trois (3) jours ouvrables à compter du décès.

b) Dans le cas de décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du gendre ou de la bru, le salarié a droit de s'absen-

ter sans perte de salaire régulier, y compris les primes s'il y a lieu, pour la période qui s'écoule entre le décès et le jour des funérailles avec un maximum de trois (3) jours ouvrables, si ces jours coïncident avec des jours ouvrables pour le salarié, c'est-à-dire, lorsque le salarié devait, n'eut été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ces jours-là.

11.03

Dans le cas de décès du grand-père, de la grand-mère, d'un oncle, d'une tante, le salarié a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier, y compris les primes s'il y a lieu, le jour des funérailles si cette journée coïncide avec une journée ouvrable pour le salarié, c'est-à-dire, lorsque le salarié devait, n'eut été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ce jour-là.

Dans le cas du décès d'un autre parent non mentionné ci-haut, le salarié pourra s'absenter sans solde la journée des funérailles.

11.04

A l'occasion du mariage du salarié, celui-ci aura droit à une (1) journée de congé payée, s'il a moins de trois (3) ans de service, et de deux (2) jours de congé payés s'il a plus de trois (3) ans de service.

A l'occasion du divorce d'un salarié, celui-ci aura droit à une (1) journée de congé payée à être prise lors d'un des jours où il est convoqué devant la Cour.

11.05

A l'occasion du mariage d'un fils ou d'une fille, une (1) journée de congé payé sera accordée si le salarié a moins de trois (3) ans de service et deux (2) journées de congé payé s'il a trois (3) ans de service et plus.

11.06

a) Lors de la naissance de son enfant, de la naissance de son enfant mort-né, ou de l'adoption légale d'un enfant, une (1) journée de congé payée sera accordée au père et/ou la mère adoptive ayant moins de trois (3) ans de service et deux (2) journées de congé payées seront accordées au père et/ou la mère adoptive ayant trois (3) ans et plus de service.

b) Les dispositions du paragraphe a) ci-avant ne s'appliquent pas à la mère, si cette dernière bénéficie d'un congé de maternité.

ARTICLE 12

LIBÉRATION SYNDICALE (Maître de Chapelle)

12.01

a) En ce qui concerne le Maître de Chapelle, les dispositions de l'article 6.11 de la convention collective s'appliquent, sauf les deux (2) points suivants:

1) les heures de chapelle seront de trente-trois (33) heures par semaine au lieu de trente (30), et

2) le paragraphe i) de cet article 6.11 est remplacé par le paragraphe b) ci-après.

b) L'Employeur convient d'accorder douze (12) heures par mois au Maître de Chapelle ou son remplaçant pour assister à la réunion mensuelle de l'exécutif du Syndicat. Lorsque la réunion coïncide avec une journée ouvrable pour le Maître de Chapelle ou son remplaçant, l'Employeur paie dans la semaine que se tient la réunion mensuelle, un maximum de trente-six (36) heures de chapelle, dont douze (12) heures sont utilisées pour assister à ladite réunion. Lorsque la réunion mensuelle coïncide avec une journée de congé pour le Maître de Chapelle ou son remplaçant, l'Employeur accorde pour ladite semaine, trente (30) heures de chapelle tel que prévu à l'article 6.11 de la convention collective.

ARTICLE 13

PREVOYANCE COLLECTIVE

13.01

Tout salarié éligible aux prestations du régime d'assurance collective, s'il est totalement invalide pour une durée minimum équivalente à deux (2) semaines régulières de travail à la suite d'un accident (excluant accident de travail), ou d'une hospitalisation, a droit de recevoir cent pour cent (100%) de son salaire hebdomadaire régulier, y compris les primes s'il y a lieu, pour une période d'une (1) semaine régulière de travail, en compensation du délai de carence pour la première (1ère) semaine de son absence.

13.02

Tout salarié éligible aux prestations d'assurance collective reçoit, s'il est totalement invalide pour une durée minimum équivalente à deux (2) semaines régulières de travail par suite de maladie, une compensation égale à cent pour cent (100%) de son salaire régulier, y compris les primes s'il y a lieu, en compensation du deuxième (2ème) et du troisième (3ème) jour de carence dudit régime d'assurance collective.

ARTICLE 14

PRIME DE NUIT

- Date de signature: 9,75$ par jour
- 1er avril 1986: 9,75$ par jour
- 1er avril 1987: 10,10$ par jour

14.01

Tout salarié travaillant en temps supplémentaire sur le quart de nuit a droit à la prime prévue, proportionnellement aux heures travaillées, après qu'il aura complété une (1) heure de temps supplémentaire.

ARTICLE 15

MÉCANICIENS

15.01

Les mécaniciens sont appelés à suivre un calendrier de rotation fixé par le comité de chapelle, lequel devient obligatoire lorsque le nombre de volontaires est insuffisant pour assurer un (1) mécanicien en devoir au cas de bris d'équipement utilisé par les salariés, lorsque l'usine opère en surtemps, et ce, entre les samedis dix-neuf heures (19h00) et les dimanches dix-neuf heures (19h00).

15.02

Lorsque l'usine opère en surtemps entre les samedis dix-neuf heures (19h00) et les dimanches dix-neuf heures (19h00), le mécanicien en devoir doit venir à l'atelier faire une inspection de routine par douze (12) heures de travail et ce, à un moment de son choix. Il est également entendu que le mécanicien en devoir doit s'assurer que l'Employeur possède une façon d'entrer en communication avec lui au cas où sa présence serait requise et il doit demeurer à l'intérieur d'un rayon raisonnable de distance de l'entreprise durant la fin de semaine où il est en devoir.

15.03

Les mécaniciens régis par la présente annexe recevront une prime de disponibilité de trente-deux dollars (32$) à chaque semaine. Dans le cas où le mécanicien en devoir serait appelé à l'atelier, il sera rémunéré au taux applicable du temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées, que ces heures soient consécutives ou non.

ARTICLE 16

HORAIRE DE TRAVAIL

16.01

a) Les horaires de travail seront en rotation aux départements de Presses, de la Photolithographie et pour les mécaniciens du quart de jour. Les horaires de travail seront fixes pour les opérateurs de chariot élévateur au département de l'Expédition - Réception et les mécaniciens au département de l'Entretien - Mécanique du quart de nuit.

b) L'Employeur et le Syndicat conviennent que dans l'opération de sept (7) jours, la fréquence de rotation des horaires peut être changée dans les départements impliqués.

Toutefois, il est entendu que la fréquence de rotation de l'horaire ne pourra pas être inférieure à quatre (4) semaines dans les départements de la Photolithographie, des Presses et des opérateurs de chariot élévateur au département de l'Expédition - Réception. Les horaires de chaque département apparaissent à la fin de cette Annexe.

ARTICLE 17

TAUX HORAIRE RÉGULIER

17.01

Le taux horaire régulier applicable avec les grilles horaires de sept (7) jours apparaît dans les différentes Annexes traitant des salaires.

ARTICLE 18

PHOTOLITHOGRAPHIE

18.01 Composition des équipes

Equipe A - De 7h00 à 19h00
- Minimum de quatre (4) compagnons

Equipe B - De 7h00 à 19h00
- Minimum de quatre (4) compagnons

Equipe C - De 19h00 à 7h00
- Minimum de un (1) compagnon

Equipe D - De 19h00 à 7h00
- Minimum de un (1) compagnon

Réserve: Il faudra s'assurer qu'il y ait toujours au moins un (1) compagnon par équipe sur les quarts de nuit.

Les dispositions du présent article 18.01 seront en vigueur seulement si tous les salariés visés par la présente Annexe sont sur l'horaire de travail de douze (12) heures.

ARTICLE 19

DÉPARTEMENT DES PRESSES - POSITIONS RÉGULIÈRES

19.01

Lors de l'opération de cinq (5) jours basée sur un horaire de sept heures et demie (7 1/2), il y aura cinquante-huit (58) positions régulières au département des Presses, excluant les contremaîtres, les assistants-contremaîtres et les empileurs, sujet cependant à ce qui est prévu dans la deuxième (2ème) phrase de l'article 1.04 de l'Annexe "A" à la convention collective.

19.02

Dans le cas de l'opération de sept (7) jours basée sur un horaire de douze (12) heures, le nombre de positions régulières au département des Presses sera augmenté s'il y a lieu, conformément à l'effectif minimum requis sur cesdites presses, excluant les contremaîtres, les assistants-contremaîtres et les empileurs.

ARTICLE 20

DÉPARTEMENT ENTRETIEN - MÉCANIQUE

20.01 Composition des équipes

- Trois (3) mécaniciens de jour sur un horaire de douze (12) heures.
- Deux (2) mécaniciens de nuit sur un horaire de douze (12) heures.
- Un (1) mécanicien de jour sur un horaire de cinq (5) jours de sept heures et demie (7 1/2) par jour, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail seront de sept heures (7h00) à quinze heures (15h00).

Les dispositions du présent article 20.01 seront en vigueur seulement si tous les salariés visés par la présente Annexe sont sur l'horaire de travail de douze (12) heures.

ARTICLE 21

GRILLES - HORAIRE POUR OPÉRATIONS DE SEPT (7) JOURS

21.01

Si l'Employeur met en application l'horaire de travail de douze (12) heures pour tous les salariés visés par la présente Annexe, les grilles apparaissant à la fin de cette Annexe s'appliqueront.

21.02

Si l'Employeur ne met en application l'horaire de travail de douze (12) heures que pour certains des salariés visés par la présente Annexe, l'Employeur pourra modifier ces grilles en conséquence pour satisfaire ses besoins opérationnels.

PRESSES 100 - 102 - 103

ÉQUIPES DE JOUR ET DE NUIT

	L	M	M	J	V	S	D
ÉQUIPES A ET C							
1)	T	T	T	C	C	C	C
2)	T	T	T	C	C	C	C
3)	T	T	T	C	C	C	C
4)	C	C	C	T	T	T	C
5)	C	C	C	T	T	T	C
6)	C	C	C	T	T	T	C
7)	C	C	C	T	T	T	C
8)	T	T	T	C	C	C	C
ÉQUIPES B ET D							
1)	C	C	C	T	T	T	C
2)	C	C	C	T	T	T	C
3)	C	C	C	T	T	T	C
4)	T	T	T	C	C	C	C
5)	T	T	T	C	C	C	C
6)	T	T	T	C	C	C	C
7)	T	T	T	C	C	C	C
8)	C	C	C	T	T	T	C

PRESSE 101

ÉQUIPES DE JOUR ET DE NUIT

	L	M	M	J	V	S	D
ÉQUIPES A ET C							
1)	T	T	T	C	C	C	C
2)	T	T	T	C	C	C	C
3)	T	T	T	C	C	C	C
4)	C	C	C	T	T	T	C
5)	C	C	C	T	T	T	C
6)	C	C	C	T	T	T	C
7)	C	C	C	T	T	T	C
8)	T	T	T	C	C	C	C
ÉQUIPES B ET D							
1)	C	C	C	T	T	T	C
2)	C	C	C	T	T	T	C
3)	C	C	C	T	T	T	C
4)	T	T	T	C	C	C	C
5)	T	T	T	C	C	C	C
6)	T	T	T	C	C	C	C
7)	T	T	T	C	C	C	C
8)	C	C	C	T	T	T	C

PHOTOLITHOGRAPHIE

ÉQUIPES DE JOUR

	L	M	M	J	V	S	D
ÉQUIPE A							
1)	T	T	T	C	C	C	C
2)	T	T	T	C	C	C	C
3)	T	T	T	C	C	C	C
4)	C	C	C	T	T	T	C
5)	C	C	C	T	T	T	C
6)	C	C	C	T	T	T	C
7)	C	C	C	T	T	T	C
8)	T	T	T	C	C	C	C
ÉQUIPE B							
1)	C	C	C	T	T	T	C
2)	C	C	C	T	T	T	C
3)	C	C	C	T	T	T	C
4)	T	T	T	C	C	C	C
5)	T	T	T	C	C	C	C
6)	T	T	T	C	C	C	C
7)	T	T	T	C	C	C	C
8)	C	C	C	T	T	T	C

PHOTOLITHOGRAPHIE

ÉQUIPES DE NUIT

	L	M	M	J	V	S	D
ÉQUIPE C							
1)	T	T	T	C	C	C	C
2)	T	T	T	C	C	C	C
3)	T	T	T	C	C	C	C
4)	C	C	C	T	T	T	C
5)	C	C	C	T	T	T	C
6)	C	C	C	T	T	T	C
7)	C	C	C	T	T	T	C
8)	T	T	T	C	C	C	C
ÉQUIPE D							
1)	C	C	C	T	T	T	C
2)	C	C	C	T	T	T	C
3)	C	C	C	T	T	T	C
4)	T	T	T	C	C	C	C
5)	T	T	T	C	C	C	C
6)	T	T	T	C	C	C	C
7)	T	T	T	C	C	C	C
8)	C	C	C	T	T	T	C

EMPILEURS AUX PRESSES

ÉQUIPES DE JOUR

	L	M	M	J	V	S	D
ÉQUIPE A							
1)	T	T	T	C	C	C	C
2)	T	T	T	C	C	C	C
3)	T	T	T	C	C	C	C
4)	C	C	C	T	T	T	C
5)	C	C	C	T	T	T	C
6)	C	C	C	T	T	T	C
7)	C	C	C	T	T	T	C
8)	T	T	T	C	C	C	C
ÉQUIPE B							
1)	C	C	C	T	T	T	C
2)	C	C	C	T	T	T	C
3)	C	C	C	T	T	T	C
4)	T	T	T	C	C	C	C
5)	T	T	T	C	C	C	C
6)	T	T	T	C	C	C	C
7)	T	T	T	C	C	C	C
8)	C	C	C	T	T	T	C

EMPILEURS AUX PRESSES

ÉQUIPES DE NUIT

	L	M	M	J	V	S	D
ÉQUIPE C							
1)	T	T	T	C	C	C	C
2)	T	T	T	C	C	C	C
3)	T	T	T	C	C	C	C
4)	C	C	C	T	T	T	C
5)	C	C	C	T	T	T	C
6)	C	C	C	T	T	T	C
7)	C	C	C	T	T	T	C
8)	T	T	T	C	C	C	C
ÉQUIPE D							
1)	C	C	C	T	T	T	C
2)	C	C	C	T	T	T	C
3)	C	C	C	T	T	T	C
4)	T	T	T	C	C	C	C
5)	T	T	T	C	C	C	C
6)	T	T	T	C	C	C	C
7)	T	T	T	C	C	C	C
8)	C	C	C	T	T	T	C

OPÉRATEURS DE CHARIOT ÉLÉVATEUR

ÉQUIPES DE JOUR ET DE NUIT

	L	M	M	J	V	S	D
ÉQUIPE A	7/19	7/19	7/19	C	C	C	C
ÉQUIPE B	C	C	C	7/19	7/19	7/19	C
ÉQUIPE C	19/7	19/7	19/7	C	C	C	C
ÉQUIPE D	C	C	C	19/7	19/7	19/7	C
ÉQUIPE E	7/15	7/15	7/15	7/15	7/15	C	C
ÉQUIPE F	15/23	15/23	15/23	15/23	15/23	C	C

Équipes de jour: A, B et E

Équipes de nuit: C et D

Équipe de soir: F

MÉCANICIENS

ÉQUIPES DE JOUR

	L	M	M	J	V	S	D
ÉQUIPE A							
1)	T	T	T	C	C	C	C
2)	C	C	C	T	T	T	C
ÉQUIPE B							
1)	C	C	C	T	T	T	C
2)	T	T	T	C	C	C	C
ÉQUIPE E							
1)	T	T	T	T	T	C	C

MÉCANICIENS

ÉQUIPES DE NUIT

	L	M	M	J	V	S	D
ÉQUIPES C ET D							
(C) 1)	C	C	C	T	T	T	C
(D) 2)	T	T	T	C	C	C	C

ANNEXE "M"

LISTE D'ANCIENNETÉ ET DE PRIORITÉ

	ANCIENNETÉ	PRIORITÉ
1) PHOTOLITHOGRAPHIE		
A) Contremaître		
AUCLAIR, Jean-Claude	29/10/73	29/10/73
B) Assistant-contremaître		
LAPRE, Jean	27/12/73	27/12/73
C) Compagnons		
MEUNIER, Guy (1986)	26/11/73	26/11/73
POULIN, André (1985, 1987)	26/11/73	26/11/73
OUELLET, Jacques	11/06/74	01/09/74
ST-LOUIS, Maurice	04/06/73	04/06/75
MATHESON, Willian	24/05/73	24/05/76
AUBE, Jacques	31/07/72	31/07/76
PEPIN, André	30/08/76	30/08/76
LAPLANTE, Jean-Marc	02/05/77	02/06/77
GARIEPY, Manon	09/06/80	24/02/84
GRONDIN, Daniel	19/05/81	10/03/84
AUDET, André	09/01/84	09/07/84
MONAST, Claude	27/08/84	27/08/84
NADEAU, Jocelyne	28/03/78	18/02/85
D) Apprentis		
BERGERON, Mario	03/08/81	03/10/83
CHRISTIN, François	04/06/84	04/06/84
2) PRESSES		
A) Contremaîtres		
CHABOT, André	07/02/72	07/02/72
LEBLANC, Michel	03/01/73	03/01/75
DI-STEFANO, Renaud	20/07/71	30/07/75
GINGRAS, Daniel	14/08/72	14/08/76
B) Assistants-contremaîtres		
BOULET, Richard	06/10/72	15/12/77
GINGRAS, Serge	19/02/73	14/01/78
BELANGER, Guy	21/04/72	03/04/82

	ANCIENNETÉ	PRIORITÉ
C) Compagnons		
LEFEBVRE, Gilles	28/06/71	28/06/71
PROVOST, Pierre	01/05/71	03/01/75
GERVAIS, René	17/01/72	14/01/76
HAMEL, Jean J.	14/09/72	14/09/76
BELANGER, Michel	14/09/72	01/11/76
LANGLOIS, Christian	29/09/72	27/12/76
POIRIER, Alain	18/08/72	22/01/77
FORAND, Pierre	06/10/72	21/05/77
PINCINCE, Serge	04/06/73	24/09/77
LABONTE, Jean-Louis	08/08/73	24/09/77
BELANGER, Michel D.	17/09/73	24/09/77
LAROCHE, Donald	26/09/73	01/10/77
DUPRE, Gaétan	23/10/73	23/10/77
LESSARD, Mario	17/09/73	02/09/78
RIVARD, Denis	30/05/74	02/09/78
LAROCHE, Yvan	10/09/73	04/10/78
COURTEMANCHE, Marius	03/09/74	07/10/78
LANGLOIS, Gérald	29/04/74	26/09/81
BRULOTTE, Denis	11/11/74	26/09/81
DI-STEFANO, Jacques	10/11/75	03/10/81
BELANGER, Bernard	25/11/75	03/10/81
DUPUIS, Michel	12/03/76	20/03/82
LABONTE, Jean-Pierre	01/08/76	21/03/82
LEBRUN, Richard Jr.	27/06/77	03/04/82
GAGNON, Louis	26/09/77	18/09/82
TARDIF, Jean	03/10/77	26/09/82
PINCINCE, René	03/10/77	16/10/82
CHARLAND, Robert	28/03/78	17/10/82
CHARLAND, Gérald	23/07/78	04/11/82
LAMBERT, Marcel	19/09/72	07/05/83
FAFARD, Michel	07/02/78	09/09/83
POUPART, André	12/09/83	12/09/83
BELANGER, Denis	20/02/79	04/11/84
DUMAS, Mario	19/02/79	05/11/84
LEMELIN, Réal	07/05/79	06/11/84
BEGIN, Daniel	04/09/80	07/11/84
TURGEON, Robert	05/03/80	08/11/84
LEBRUN, François	12/08/80	09/11/84
BRULOTTE, Marcel	11/11/84	11/11/84
D) Apprentis au compagnonnage		
RIVARD, François	18/08/78	01/03/81
BOLDUC, Gilles D.	13/11/78	30/03/81
TURGEON, Denis	28/09/79	27/04/81
MEUNIER, Claude	31/03/81	01/05/81

	ANCIENNETÉ	PRIORITÉ
E) Apprentis pressiers		
THERRIEN, Jean-Guy	27/03/81	30/04/81
BOULET, Marcel	02/04/81	04/08/81
GAUCHER, Marcel	07/05/81	01/10/81
DEMERS, Mario	17/04/79	05/10/81
LACASSE, François	27/04/81	08/10/81
POIRIER, André	29/04/81	08/10/81
BONIN, André	23/07/74	22/10/81
COURTEMANCHE, Gaëtan	03/09/81	03/01/83
TURCOTTE, Claude	27/09/81	04/01/83
LEBEAU, Marcel	06/03/80	07/11/83
DUBOIS, Richard	03/04/81	08/11/83
LAMBERT, Michel	06/05/81	09/11/83
BERGERON, Ronald	12/10/81	01/10/84
DESROSIERS, Jean-Bruno	08/10/81	25/10/84
BOULET, René	13/10/81	26/10/84
LACROIX, François	26/01/82	28/10/84
ROBERGE, Gaston	07/01/82	11/02/85
MAILLE, Alain	26/07/83	12/02/85
F) Empileurs		
LEROUX, Julien	24/09/74	24/09/74
LAMONTAGNE, Gaston	03/05/76	07/06/76
CARRIERE, Pierre	21/08/78	21/08/78
FRECHETTE, Mario	30/04/79	30/04/79
STOCKS, Lee	08/06/77	15/11/79
BEAUDOIN, Pierre	28/11/80	31/03/81
LEMELIN, René	01/04/81	01/04/81
CROTEAU, Michel	08/04/81	05/10/81
RENAUD, Pierre	09/10/81	09/10/81
LONGPRE, Martin	31/03/83	01/09/83
CORRIVEAU, Michel	15/04/83	10/04/84
BEAUREGARD, Daniel	24/08/83	19/03/84
BOUCHARD, Charles	12/10/83	21/06/84
COUTU, Luc	15/11/83	06/06/84
DUPONT, Sylvain	12/09/83	23/04/84
LATULIPPE, Pierre	21/05/84	12/11/84
ALLAIRE, José	28/08/84	13/11/84
TRUDEL, Guy	24/11/83	17/12/84
MARQUIS, Daniel	09/05/84	04/03/85
LAPORTE, François	30/05/84	05/03/85
PAQUETTE, Gaston	14/11/84	06/03/85
3) FINITION		
A) Contremaître		
LACROIX, Roch	03/05/71	03/05/71

	ANCIENNETÉ	PRIORITÉ
B) Assistants-contremaître		
GRENIER, Denis	19/07/71	19/07/73
BESSETTE, Réal	01/06/71	18/02/74
BOSSE, Jacques	01/12/71	05/07/82
C) Compagnons		
GINGRAS, Gilles	01/02/71	01/02/75
BOULET, Roland	25/05/71	25/05/75
LATULIPPE, Simone	25/05/71	25/05/75
VIENS, Onil	09/08/71	09/08/75
DOYON, Guy	08/08/71	09/08/75
CHAMBERLAND, Gilles	09/08/71	09/08/75
FREDETTE, Gérard	09/08/71	09/08/75
LAPLANTE, François	04/10/71	04/10/75
LARAMEE, Robert	21/01/72	21/01/76
DUFAULT, Jacques	11/09/72	11/09/76
ST-LAURENT, Yves	30/08/73	01/07/79
FAUCHER, Jean	01/12/71	01/07/79
GOULET, Claude	11/09/78	11/09/79
ROGER, Robert	04/03/77	05/11/82
GRONDIN, Gaétan	27/09/83	11/10/83
D) Apprentis		
COUTURE, André	20/08/79	25/05/82
LARIVIERE, Denis	19/10/81	22/04/83
LIZOTTE, André	25/08/82	24/04/83
BERNARD, Michel	26/08/82	25/04/83
GIGUERE, Jean	25/04/83	09/05/83
ROBERT, Réal	18/05/83	24/10/83
BRILLANT, Patrick	14/09/83	25/10/83
LANGLOIS, Claude	28/09/83	07/05/84
FAUCHER, Michel	24/10/83	08/05/84
DESAUTELS, Martin	09/03/83	19/02/85
DESAUTELS, Pierre	07/02/84	20/02/85
BOLDUC, Richard	26/01/84	21/02/85
E) Aides à la reliure		
GROLEAU, Francine	21/05/71	21/05/71
DEZAINDE, Danielle	01/12/71	01/12/71
MORIN, Monique	29/03/72	19/06/72
COUTURE, Carole	30/06/72	10/07/72
DUBOIS, Anita	03/10/72	03/10/72
DUPUIS, Lise	27/11/72	27/11/72
BESSETTE, Line	15/05/73	27/08/73
DESROCHERS, Jeannine	06/11/73	06/11/73
TOULOUSE, France	27/08/73	21/01/74

	ANCIENNETÉ	PRIORITÉ
ST-PIERRE, Lydianne	29/01/74	05/03/74
POULIN, Marielle	29/01/74	08/04/74
BEAUDOIN, Manon	12/08/74	12/08/74
BRODEUR, Pierrette	12/08/74	12/08/74
FORAND, Lise	28/06/74	19/08/74
CARON, Lucille	31/10/77	03/01/79
CHAINEY, Suzanne	29/03/78	08/01/79
LAVALLEE, Lise	04/04/78	09/01/79
MENARD, Jacqueline	05/04/78	10/01/79
LEMAY, Micheline	25/04/78	11/01/79
LANGLOIS, Pauline	30/04/78	12/01/79
RHEAUME, Diane	12/10/78	31/03/80
POULIN LAPOINTE, Denise	06/12/78	31/03/80
LAVALLEE, Manon	07/12/78	31/03/80
CHAINEY, Louisette	02/02/79	31/03/80
LACROIX, Jeannine	15/09/79	31/03/80
GINGRAS, Johanne	30/03/79	29/09/80
MORIN, Linda	06/07/79	29/09/80
HOMAN, Jeannine	31/07/79	29/09/80
FONTAINE, Lise	29/08/79	05/01/81
POULIN, Sylvie	24/04/80	14/09/81
LACROIX, Lyne	30/05/80	15/09/81
LEFEBVRE, Reine-Marie	17/08/80	03/05/82
GERVAIS, Diane	29/08/80	04/05/82
GOULET, Chantal	03/12/80	06/05/82
LACASSE, Françoise	28/01/81	07/05/82
POULIOT, Manon	07/07/81	11/10/83
JONES, Tammy Lee	04/11/81	12/10/83
MARTEL LAPORTE, Sylvie	08/12/81	13/10/83
LIZOTTE, Lise	28/12/81	14/10/83
GUAY, Hélène	25/01/82	17/10/83
BRISSON, Johanne	09/03/82	18/10/83
DOYON, Lise	03/05/82	19/10/83
TALBOT, Ginette	19/03/82	20/10/83
SHANNON, Ginette	22/02/83	24/10/83
JULIEN, Johanne	23/05/82	13/02/84
LACROIS STOCKS, Solange	24/01/83	10/09/84
VOYER, Denise	24/05/82	11/09/84
PERREAULT, Suzie	26/10/82	12/09/84
CADORETTE, Anne	09/11/82	13/09/84
MORIN, Annie	07/01/83	14/09/84
GAUTHIER, Lisette	11/01/83	18/09/84
PICOTTE, Patricia	30/11/82	19/09/84
RODRIGUE, Ginette	04/03/83	20/09/84
GIGUERE, Denise	17/03/83	21/09/84
POULIN, Myra	12/01/83	24/09/84
LAVERDURE, Aline	16/02/83	25/09/84
FORTIN, Suzanne	31/05/83	26/09/84
LAVALLEE, Nicole	02/05/83	27/09/84
POULIN, Sonya	07/06/83	02/10/84

	ANCIENNETÉ	PRIORITÉ
PROVOST, Lise L.	29/08/83	03/10/84
BEAUDOIN, Madeleine	26/10/83	04/10/84
OUELLETTE, Anita	04/07/83	12/10/84
TANGUAY, Lisette	25/11/83	29/10/84
POTHIER, Sylvie	15/11/83	12/11/84

F) Main-d'oeuvre générale

POULIOT, Gaëtan	02/08/72	02/08/72
PAULIN, Maxime	09/10/73	09/10/73
GAGNE, Jacques	12/09/77	01/07/78
VACHON, Roger	20/08/79	20/08/79
CORRIVEAU, Rock D.	23/03/79	23/11/79
GOULET, Pierre	28/04/81	28/04/81
SHANNON, André	11/06/81	11/06/81
LEBLANC, Réjean	28/08/81	16/10/81
GIGUERE, André	01/04/83	11/10/83
AMIRAULT, Yvan	26/10/83	24/04/84
SEVIGNY, Mario	30/03/81	09/10/84
MORENCY, Michael	29/09/83	13/11/84
LONGPRE, Pierre	15/12/83	09/10/84

4) ENTRETIEN - MÉCANIQUE

A) Contremaître

LAPOINTE, Rosaire	06/11/72	06/11/72

B) Compagnons

LEBRUN, Normand	19/04/72	19/04/72
BELANGER, André	29/07/72	29/07/72
PARE, Marcel	24/03/71	28/01/79
ROY, Philippe	07/02/77	28/01/79
FORAND, Bertrand	13/08/78	14/02/80
BOSSE, Jean-Pierre	05/05/81	05/05/81

C) Apprenti

BEAULIEU, Richard	11/05/82	02/05/83

5) EXPEDITION - RECEPTION

A) Contremaître

B) Assistant-contremaître

CORRIVEAU, Denis	30/04/73	30/04/73

	ANCIENNETÉ	PRIORITÉ
C) Opérateurs		
LABRECQUE, Michel	30/06/72	13/03/78
BROUSSEAU, Richard	10/07/72	11/12/78
LABONTE, Réal	18/08/77	04/05/81
FONTAINE, Charles	29/03/77	16/10/81
BERGERON, Jean-Luc	19/10/81	19/10/81
LATULIPPE, Claude	19/01/83	30/04/84
LAVOIE, André	17/06/83	11/02/85

LETTRE D'ENTENTE NO 1

NOUVELLES PRESSES - EFFECTIF MINIMUM

Dans l'éventualité de l'installation d'une nouvelle presse, l'Employeur et le Syndicat conviennent que l'effectif minimum requis pour cette nouvelle presse sera celui applicable dans le cas de la presse 103. Il en est de même si le nombre d'unités en opération et/ou de dévidoirs en opération sur l'une des presses actuelles est augmenté au delà de ce qui est prévu à l'article 1.01 de l'Annexe "A".

Il est entendu que l'Employeur et le Syndicat se rencontreront à la suite d'une période d'opération de six (6) mois afin d'analyser la situation des effectifs minimums de cette nouvelle presse ou de cette presse actuelle modifiée.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

DÉPARTEMENT DE LA PHOTOLITHOGRAPHIE

Advenant que l'Employeur décide de procéder lui-même aux opérations de préparation ou de composition, ces opérations seront alors régies par l'article 3 de la convention collective, par toute lettre d'entente annexée aux présentes et portant sur l'article 3 ou par la présente Lettre d'entente et par les dispositions qui suivent:

a) dans le cas où un ordinateur ou un système d'ordinateur relié ou non à un équipement périphérique (O.C.R., C.R.T., V.D.T. ou autres équipements similaires) sont utilisés pour exécuter du travail inclus dans la juridiction du Syndicat, l'opération et la programmation de tels ordinateurs ou accessoires commandés à distance ou autrement sera faite par des membres du Syndicat;

b) seul le ruban perforé par les salariés couverts par cette entente ainsi que la copie reçue par fil régulier loué de la Presse canadienne sous forme de ruban perforé, pour son propre service de nouvelles (autres que les écrits de personnes pour lesquels des frais supplémentaires doivent être payés parce que considérés comme spéciaux ou syndiqués), peuvent être utilisés.

   Cependant, l'Employeur conserve le droit d'utiliser tout ruban perforé ou magnétique lorsqu'il lui est fourni par un client autre que les éditeurs affiliés à Quebecor Inc. ou Groupe Quebecor Inc. et quand ceci fait partie du contrat original;

c) la juridiction du Syndicat comprend également la préparation de la copie pour l'O.C.R. (Optical Character Reader) ou système d'O.C.R., exécutant du travail couvert par un centre de dactylographie (typing pool) formé de membres du Syndicat.

Au fins de l'alinéa 2 du paragraphe b) de la présente Lettre d'entente, les éditeurs affiliés à Quebecor Inc. ou Groupe Quebecor Inc. sont:

- Journal de Montréal
- Journal de Québec
- Les Publications Quebecor
- Les Editions Quebecor
- Winnipeg Sun
- Ebcor Inc.

et tout autre éditeur actuellement affilié ou qui s'affiliera à Quebecor Inc. ou Groupe Quebecor Inc.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

.01 L'Employeur a le droit de confier à un tiers l'exécution d'un travail lorsqu'il n'a pas le temps de presse ou de reliure disponible à moins que tel travail puisse être reporté.

.02 Sous réserve du paragraphe .03 de l'article 7, rien dans la convention collective n'empêche l'Employeur d'accepter du travail ou des parties de travail en provenance d'autres imprimeries affiliées à Quebecor Inc. ou Groupe Quebecor Inc.; rien non plus n'empêche l'Employeur de confier à d'autres imprimeries affiliées à Quebecor Inc. ou Groupe Quebecor Inc. du travail qui lui est confié; dans ce dernier cas, le Syndicat consent à telle pratique à la condition expresse qu'il n'en découle pas de mise à pied de salariés réguliers.

.03 Aux fins de l'application de l'alinéa précédent, les imprimeries affiliées à Quebecor Inc. ou Groupe Quebecor Inc. sont:

- Journal de Québec
- Journal de Montréal, département imprimerie
- Imprimerie Dumont
- Graphic Web
- Les Editions du Réveil
- Imprimerie Lebonfon/La Frontière
- Imprimerie St-Romuald
- Imprimerie l'Eclaireur
- Les Editions Nordiques (Sept-Iles)
- Pendell Printing Inc.
- Web Press Inc.

et toute division de Groupe Quebecor Inc. et toute autre imprimerie actuellement affiliée ou qui s'affiliera à Quebecor Inc. ou Groupe Quebecor Inc.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

L'EMBAUCHE DE SALARIÉS
RÉGULIERS ET OCCASIONNELS

.01 Pour la durée de la présente convention, nonobstant toute autre disposition de la convention collective, les parties conviennent que l'embauche de salariés réguliers régis par le système de compagnonnage se fera de la façon suivante:

a) lorsque l'Employeur décide de combler un poste devenu vacant, il adresse une demande de personnel au Syndicat conformément au paragraphe .01 de l'article 2A de la convention collective;

b) le Syndicat comble alors ce poste par un substitut; si le Syndicat ne peut combler ce poste par un substitut, les dispositions relatives aux effectifs minimums requis ne s'appliquent pas alors jusqu'à l'expiration du délai de soixante (60) jours prévu au paragraphe .01 de l'article 2A ou jusqu'à ce que l'embauche d'un nouveau salarié ne soit faite pour ce poste.

.02 Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas dans le cas où le poste vacant peut être comblé par un salarié régulier ou occasionnel au service de l'Employeur qui satisfait aux exigences du poste à combler.

.03 Le paragraphe .01 de l'article 2A ne s'applique pas lorsque l'Employeur décide de combler des postes de salariés occasionnels ou des postes de salariés réguliers faisant partie de la main-d'oeuvre générale, aide à la reliure, empileur ou opérateur de chariot élévateur. Dans le cas de ces postes réguliers, l'Employeur affiche lesdits postes pour une durée de dix (10) jours ouvrables.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

CONTREMAÎTRES ET ASSISTANTS-CONTREMAÎTRES

Nonobstant toute disposition de la convention collective, l'Employeur et le Syndicat conviennent ce qui suit en ce qui a trait aux contremaîtres et assistants-contremaîtres:

.01 Contremaîtres

a) Par la présente, il est convenu que les contremaîtres dont les fonctions sont limitées en tout temps à des fonctions de direction ne sont pas régis par la présente convention collective et n'exercent aucune des fonctions réservées aux salariés de par la convention collective sauf

1) pour des fins d'entraînement;

2) pour assister un salarié en difficulté.

b) 1) Tout contremaître dont le nom apparaît ci-après continuera d'accumuler son ancienneté et sa priorité dans la classification à laquelle il était assigné avant d'être promu contremaître. Toutefois si l'un ou l'autre d'entre eux est encore contremaître cinq (5) mois de calendrier après la date de signature de la présente convention collective, sa priorité cessera alors de s'accumuler mais il conservera la priorité qu'il aura alors acquise.

2) Les noms des contremaîtres auxquels il est fait référence dans le sous-paragraphe 1) ci-avant, sont les suivants:

- Jean-Claude Auclair
- André Chabot
- Renaud Di-Stefano
- Daniel Gingras
- Roch Lacroix
- Rosaire Lapointe
- Michel Leblanc

c) Tout salarié qui dans l'avenir, sera promu contremaître continuera d'accumuler son ancienneté et sa priorité dans la classification à laquelle il était assigné avant d'être promu contremaître. Toutefois s'il est encore contremaître cinq (5) mois de calendrier après la date de sa promotion, sa priorité cessera alors de s'accumuler mais il conservera la priorité qu'il aura alors acquise.

d) Tout contremaître aura droit de travailler en surtemps sur une classification donnée entre vingt-trois heures (23h00) le vendredi et vingt-trois heures (23h00) le dimanche, si le Syndicat ne peut fournir le nombre de salariés requis pour

effectuer ce surtemps. Pendant qu'il travaille ainsi en surtemps sur une classification, le contremaître n'exercera pas ses fonctions de direction mais, au département des Presses, il sera alors considéré comme étant inclus dans l'effectif minimum.

.02 Assistants-contremaîtres

a) Par la présente, il est convenu que les assistants-contremaîtres dont les fonctions sont limitées en tout temps à des fonctions de direction ne sont pas régis par la présente convention collective et n'exercent aucune des fonctions réservées aux salariés de par la convention collective sauf

1) dans les cas d'extrême urgence ne pouvant souffrir de délai;

2) pour des fins d'entraînement;

3) pour assister un salarié en difficulté;

4) pour assister les salariés lors d'un surcroît de travail.

b) 1) Tout assistant-contremaître dont le nom apparaît ci-après continuera d'accumuler son ancienneté et sa priorité dans la classification à laquelle il était assigné avant d'être promu assistant-contremaître.

2) Les noms des assistants-contremaîtres auxquels il est fait référence dans le sous-paragraphe 1) ci-avant, sont les suivants:

- Guy Bélanger
- Réal Bessette
- Jacques Bossé
- Richard Boulet
- Denis Corriveau
- Serge Gingras
- Denis Grenier
- Jean Lapré

c) Tout salarié qui dans l'avenir, sera promu assistant-contremaître continuera d'accumuler son ancienneté et sa priorité dans la classification à laquelle il était assigné avant d'être promu assistant-contremaître. Toutefois s'il est encore assistant-contremaître cinq (5) mois de calendrier après la date de sa promotion, sa priorité cessera alors de s'accumuler mais il conservera la priorité qu'il aura alors acquise.

d) 1) Tout assistant-contremaître aura droit de travailler en surtemps sur une classification donnée entre vingt-trois heures (23h00) le vendredi et vingt-trois heures (23h00) le dimanche, si le Syndicat ne peut fournir le nombre de salariés requis pour effectuer ce surtemps. Pendant

qu'il travaille ainsi en surtemps sur une classification, l'assistant-contremaître n'exercera pas ses fonctions de direction mais, au département des Presses, il sera alors considéré comme étant inclus dans l'effectif minimum.

2) Nonobstant ce qui est prévu au sous-paragraphe 1) ci-avant, tout assistant-contremaître aura droit de travailler en surtemps sur une classification donnée entre vingt-trois heures (23h00) le vendredi et vingt-trois heures (23h00) le dimanche et ce, même si le Syndicat peut fournir le nombre de salariés requis pour effectuer ce surtemps. Tout en travaillant ainsi en surtemps sur une classification, l'assistant-contremaître pourra continuer à exercer ses fonctions de direction mais, au département des Presses, il sera alors considéré comme étant en surplus de l'effectif minimum.

.03 Toute promotion d'un salarié à un poste de contremaître ou d'assistant-contremaître, ou la rétrogradation d'un tel salarié, ne peut faire l'objet d'un grief, exception faite du congédiement.

.04 Nonobstant toute autre disposition, en aucun cas le choix des contremaîtres et des assistants-contremaîtres ainsi que leur affectation à un quart ou l'autre ne seront régis par la priorité.

.05 Tout contremaître qui devient un assistant-contremaître plus de trente (30) jours de calendrier après la date de signature de la présente convention collective, sera alors considéré comme un assistant-contremaître promu à ce titre dans l'avenir tel que prévu à l'article .02 paragraphe c) ci-avant.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

PÉRIODE DE REPAS AUX PRESSES -
SEMAINE DE CINQ (5) JOURS

Nonobstant les dispositions de l'article 14.03 a) et b) de la convention collective, les dispositions particulières suivantes s'appliquent au département des Presses:

1) Les pressiers en charge, les apprentis au compagnonnage, les apprentis pressiers et les empileurs bénéficient d'une demi-heure (1/2) non rémunérée pour leur période de repas.

2) Lorsqu'une presse n'arrête pas pour la période de repas, le pressier en charge, tenant compte des impératifs de la production (production continue), détermine le moment de la période de repas des pressiers, des apprentis au compagnonnage, des apprentis pressiers et des empileurs qui oeuvrent alors sur cette presse, en essayant de respecter les dispositions de l'annexe "A", article 1.01. Tous les salariés qui oeuvrent alors sur cette presse reçoivent un montant additionnel égal à trois quarts (3/4) d'heure à taux simple, en surplus des heures travaillées au taux applicable.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

AVANCES D'ASSURANCE-SALAIRE

La présente Lettre d'entente a pour but de prévoir les modalités d'avances de salaire versées à un salarié qui réclame de l'assurance-salaire.

a) L'Employeur s'engage à avancer au salarié l'équivalent des montants prévus au Programme de prévoyance collective, en plus de le compenser, en tout ou en partie, selon le cas, pour le délai de carence prévu audit Programme, sujet aux conditions décrites ci-après.

b) Pour bénéficier des dispositions du paragraphe a) ci-avant, le salarié doit:

1) avoir au préalable remis au Service de la paie un certificat médical attestant son invalidité pour une durée minimum de dix (10) jours ouvrables; et

2) avoir au préalable remis au Service de la paie une demande d'avance d'assurance-salaire en complétant et signant le formulaire "Demande d'avance d'assurance-salaire".

c) Sur réception de ce certificat médical et de cette demande d'avance d'assurance-salaire, l'Employeur versera au salarié concerné, le premier (1er) jeudi suivant la semaine au cours de laquelle l'Employeur a reçu ces deux (2) documents, les montants prévus à l'article 20.02 de la présente convention collective, selon le cas, en compensation du délai de carence.

Le jeudi suivant, l'Employeur versera à ce salarié, s'il y a lieu, la balance des montants prévus audit article 20.02 et commencera, si applicable, à lui verser à titre d'avance, l'équivalent des bénéfices prévus au Programme de prévoyance collective.

Ces avances continueront à être versées audit salarié à chaque jeudi subséquent, à la condition qu'au plus tard le lundi précédant le quatrième (4ème) versement de ces avances, le salarié ait remis au Service de la paie le formulaire "Assurance-invalidité/Demande de règlement" dûment complété et signé par le salarié et le médecin traitant et/ou tout autre document que les compagnies d'assurance exigeront.

d) Par ailleurs, ces avances continueront à être versées audit salarié à chaque jeudi subséquent et ce, jusqu'à ce que les compagnies d'assurance soient à temps dans le paiement des bénéfices prévus audit Programme ou jusqu'à ce que les compagnies d'assurance mettent fin au paiement desdits bénéfices, selon celui de ces deux (2) événements qui survient le premier.

e) Les montants d'assurance-salaire payables par les compagnies d'assurance, selon le cas, en vertu du Programme de prévoyance collective, et avancés par l'Employeur sont traités en tout temps comme une dette du salarié vis-à-vis l'Employeur et ce salarié doit rembourser l'Employeur au plus tard sur réception des montants qui lui sont dus par les compagnies d'assurance, et ce, en endossant au bénéfice de l'Employeur les chèques des compagnies d'assurance à titre de remboursement pour les avances reçues.

f) Si les compagnies d'assurance refusent de payer au salarié les bénéfices prévus au Programme de prévoyance collective, pour quelque raison que ce soit, les montants versés par l'Employeur en compensation du délai de carence et les avances faites par l'Employeur au salarié deviendront dus et exigibles sans attendre la révision ou réouverture du dossier ou toute autre procédure d'appel ou de grief.

LETTRE D'ENTENTE NO 8

L'Employeur convient de continuer d'appliquer pendant la durée de la présente convention collective, la pratique actuelle à l'effet de maintenir deux (2) postes réguliers d'empileur par presse en opération, sujet aux quelques exceptions en vigueur: par exemple, absence pour quelque raison que ce soit pour un court laps de temps, aide sur une autre "empileuse", pas d'arrêt de presse pour la période de repas, etc.

LETTRE D'ENTENTE NO 9

RELATIVE À L'ARTICLE 20.01

L'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer au cours des douze (12) premiers mois suivant la date de signature de la présente convention collective, pour discuter et tenter de s'entendre sur des modifications à apporter au Programme de prévoyance collective et au Régime de retraite actuellement en vigueur.

De manière à accélérer ces discussions, le Syndicat devra le plus tôt possible après la date de signature de la présente convention collective, faire parvenir à l'Employeur un document contenant les modifications qu'il propose à cet égard.

Il est bien entendu que le Syndicat n'aura pas le droit de grève et l'Employeur, de lock-out à ce sujet.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

CHEF D'ÉQUIPE

.01 L'Employeur pourra, s'il le désire, nommer un (1) ou plusieurs chefs d'équipe dans l'un et/ou l'autre des départements suivants:

- Réception - Expédition
- Entretien - Mécanique
- Photolithographie

.02 Tout chef d'équipe nommé en application du paragraphe .01 ci-avant recevra, pendant tout le temps où il agit à ce titre, son taux de salaire régulier majoré de cinq pour cent (5%).

.03 Le travail d'un chef d'équipe consiste, en plus d'effectuer le travail de sa classification, à préparer, planifier et distribuer le travail à être effectué par les salariés (ou certains d'entre eux) de son département et à effectuer tous travaux accessoires ou connexes requis. Le chef d'équipe n'aura toutefois aucune autorité pour embaucher, congédier, suspendre ou imposer quelque autre mesure disciplinaire que ce soit.

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 50047

Dépôt N°:

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	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-15146-05
Date	Signature: ?	Réception: 83-06-16	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	Employeur
☐ Déposant Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques loc.N41 Printing and graphic Communications Un. Loc. N41 455 St-Antoine OUest ch.501 Montréal,Québec H2Z 1J1	☐ Déposant Imprimerie Montréal-Magog Une DIvision de Groupe Québécor Inc. 225 rue Roy Est Montréal,Québec H2W 2N6

Unité de négociation

Etablissements visés: 1500 rue SHerbrooke Magog Québec J1X 2T3
Pour que nous acceptions l'entente nous demandons la date de signature, le nom de l'employeur et du syndicat 1 original et 4 photocopies ou "Copie Conforme" S.V.P. Retour 5 pages

Région	05-00	**Activité**	2890(5)	**Affiliation**	10

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

DEPOSANT:Quebecor Inc.
Att: Daniel Fougère
225 est rue Roy
Montréal,Québec
H2W 2N6

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Manon Garneau MG	83-07-28

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

003 (011)

RECHERCHE

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

15146-02

5004-7

DÉPÔT

Dépôt N°: - - | - - - | - - -

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement 1 [X] Entente [ ] Autres				**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-15146-05	
Date	Signature: 86-07-23	Réception: 86-07-25	**Durée**	Du: ---	Au: ---	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	---

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des Communications graphiques local 41M 455 rue St-Antoine Ouest Ch. 501 Montréal,Québec H2Z 1J1	[ ] Déposant Imprimerie Montréal Magog Une DIvision de Groupe Québecor Inc. 225 rue Roy est Montréal, Québec H2W 2N6
[X] Déposant, si autre que les parties Quebecor Inc. Att: Renée Rivest 225 est rue Roy Montréal, Québec H2W 2N6	E.V. 1500 rue Sherbrooke Magog Québec J1X 2T3 Région 05-00 Activité 2890(5) Affiliation 10

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

ENTENTES: Assurances Collectives-Atelier-Bureau-Estimation.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/ms	86-08-05

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

003 (094)

RECHERCHE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'IMPRIMERIE MONTRÉAL-MAGOG

UNE DIVISION DU GROUPE QUEBECOR

ET

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 41M
SUBORDONNÉ AU
SYNDICAT INTERNATIONNAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

(ci-après appelé le «Syndicat»)

(Groupe atelier, bureau et estimation)

Il a été entendu entre les parties suite aux rencontres tenues conformément à la lettre d'entente portant sur les assurances collective dans l'unité d'accréditation ci-haut mentionnée, des nouvelles dispositions suivantes:

1) Le syndicat recevra une copie de la police d'assurance maîtresse et avenant concernant les nouvelles couvertures; tel que transmise par l'assureur.

2) le syndicat recevera annuellement un rapport d'expérience pour chacune des unités d'accréditation;

3) aucun changement ne pourra être apporté aux couvertures d'assurance sans discussion et accord du syndicat;

4) les nouvelles couvertures seront en vigueur à compter du 1er juillet 1986 et le demeureront pour la durée de la convention collective;

5) Les contributions des salariés seront pour la durée de la convention collective comme suit:

.5% du salaire régulier pour la couverture individuelle

ou

1.25% du salaire régulier pour la couverture familiale

6) la présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente lettre d'entente ont signé à Magog ce 23ième jour du mois de juillet 1986.

Jacques Lavigne
Syndicat

Michel Lafond

Jean-Guy Sterrett

Employeur

Denis Tétreault