





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

094946

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 8098
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-07-12	85-09-12		84-07-01	85-06-30	4

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat National de l'Imprimerie de Québec C.S.N. Inc.</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Imprimerie Sociale Limitée</b> <b>621, Christophe Colomb</b> <b>Québec, Qc</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt</b> <b>155 est, Boul. Charest</b> <b>Québec, Qc</b> <b>G1K 3G6</b> <b>Att: M. Guy Bilodeau</b>	Région <u>03-03</u> Activité <u>2860-05</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

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

**Remarques**

**OBJET: Extensionner la convention collective échu le 1er juillet 1984 jusqu'au 30 juin 1985.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>André Demers</i>	85-09-16

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

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'IMPRIMERIE DE QUEBEC INC. (CSN)

ET

IMPRIMERIE SOCIALE LTEE

Les parties conviennent de conclure et signer dans les plus brefs délais une convention collective reconduisant l'ancienne convention échue le 28 février 1984 en y faisant les corrections suivantes et les concordances nécessaires :

1. durée et échéance  
du 1er juillet 1984 au 30 juin 1985.
2. la semaine de travail est de quarante (40) heures par semaine à raison de huit (8) heures par jour et l'article 15 sera modifié en conséquence;
3. le nombre de congés de maladie est de quatre (4) par année et l'article 13 est modifié en conséquence;
4. la prime attribuée au chef d'équipe est de 3% du salaire et sera inscrite à l'annexe "A";
5. les vacances de cette année sont payées comme suit :  
. 4 semaines = 8% du salaire de l'année de référence;

.../

85 SEP 12 16:00

B. G. G. T.  
QUEBEC

6. la participation de l'employeur pour le plan d'assurance est de 4,00\$ par semaine pour un salarié marié et de 1,80\$ pour un salarié célibataire, et l'annexe "B" est modifié en conséquence;
7. le taux de salaire de compagnon passe à 13,00\$ l'heure et les taux d'apprentissage seront établis selon ce nouveau taux ainsi que les taux de reliure B.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 12 juillet 84.

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'IMPRIMERIE  
DE QUEBEC INC. (CSN)

IMPRIMERIE SOCIALE LTEE

Rémy Stoltz  
Lucy Bégin  
\_\_\_\_\_

Rucill P. Gauthier  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 8098
Date	Signature 81-11-10	Réception 82-03-15	Durée	Du 81-11-10	Au 84-02-28	Nombre de salariés régis par la convention collective 4

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National de l'Imprimerie de Québec	<input type="checkbox"/> Déposant Imprimerie Sociale Limitée 621, Christophe Colomb Québec P. Québec <i>OK Retour.</i>

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	2860-5	Affiliation	CSN (1)
--------	-------	----------	--------	-------------	---------

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: X  
Fédération des Travailleurs du Papier  
et de la forêt  
155 est, Boul. Charest  
Québec, Qc  
G1K 3G6  
Att: M. Denis Goulet

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Thérèse Demers.</i>	82-03-17

Pour renseignements

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

RECHERCHE

MEMOIRE D'ENTENTE

62 MAR 15 16 31

ENTRE IMPRIMERIE SOCIALE LTEE  
CIE IMPRIMERIE COMMERCIALE LTEE  
IMPRIMERIE GRONDIN ENR.  
ET LE SYNDICAT NATIONAL DE L'IMPRIMERIE DE QUEBEC (CSN) INC.

Les parties aux présentes conviennent de modifier la convention collective avec les changements suivants négociés chez Imprimerie Provinciale :

1.06 - 1.09 - 1.16 - 2.03 - 2.04 - ~~3.07~~ - ~~4.02~~ - 6.02 - 6.03 a) - 6.04 - 7.01 -  
7.02 - 7.03 - 7.04 - 7.05 - 7.06 - 7.07 - 7.08 - 7.09 - 7.10 - 7.11 - 7.12 -  
7.13 - 7.14 - 7.15 - 8.07 e) - 8.10 a) - 8.10 b) - 8.10 c) - 8.10 d) - 9.02 -  
9.03 - 9.07 - 9.08 - 10.01 - 10.02 - 10.03 - 10.04 - 10.05 - 10.06 - 10.07 -  
10.08 - 10.09 - 10.10 - 10.11 - 10.12 - 10.13 - 11.01 - 11.05 - 12.01 - 12.02 -  
12.03 - 12.04 - 12.05 - 12.06 - 12.07 - 12.08 - 12.09 - 14.01 - 14.02 - 15.01 -  
15.02 - 15.03 - 15.04 - 15.06 - 15.07 - 16.01 - 16.02 - 16.03 - 16.04 - 16.06 -  
16.16 - 18.02 - 18.03 - 18.04 - 18.05 - 18.06 - 18.08 - 18.09 - 18.12 - 18.14 -  
~~19.16~~ - 19.17 - 20.01 - ~~20.02~~ - ~~20.03~~ - annexe A - annexe B  
19.10 5.07 c) et d)

Un montant de \$150.00 de rétroactivité est payable dans les trente (30) jours de la signature du présent mémoire d'entente.

Les taux de salaire négociés sont en vigueur à partir du 1er novembre 1981.

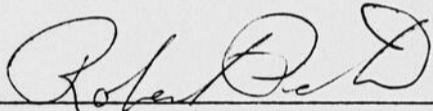
Les parties aux présentes conviennent également de modifier la convention collective avec les nouveaux amendements suivants :

- 1.20 Reliure B : métier consistant principalement à fournir et desservir l'équipement, à effectuer des tâches dites manuelles, appareiller, ajuster et opérer certaines pièces d'équipement (communément classifiées "petites machines" par les parties) ne nécessitant pas de connaissance particulière de la mécanique.
- 3.09 Pour les ateliers de dix (10) salariés et plus... (convention Provinciale).
- 5.04 L'ancienneté des salariés est établie dans leur département respectif. Les départements sont les suivants :
- presses typographiques et offset
  - offset (caméra, plaques et montage typo)
  - typographie
  - reliure
- 6.01 a) dans les cas de mise à pied pour manque de travail, un avis doit être donné par écrit au salarié concerné avec copie au représentant syndical, trois (3) jours ouvrables avant le début effectif de la mise à pied.

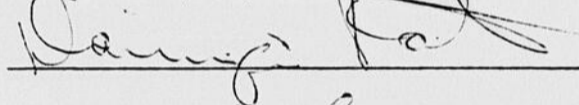
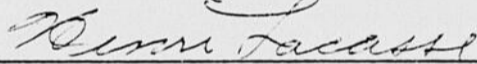
- 6.01 b) dans l'éventualité de changements technologiques de fusion d'entreprise ou de poste, de fermeture d'un atelier, d'un ou de plusieurs départements, un avis doit être donné au syndicat au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance.
- Advenant que l'atelier compte dix (10) salariés et plus, l'avis est de trois (3) mois.
- 6.03 c) dans l'éventualité de l'application des paragraphes a) et b) du présent article, les parties conviennent de se rencontrer à la demande de l'une ou l'autre des parties, afin d'établir les programmes de recyclage des salariés touchés.
- L'introduction de nouveaux équipements ne doit pas avoir pour effet direct de provoquer de destitution.
- 8.06 La durée de l'apprentissage est de cinq (5) ans. La durée de l'apprentissage pour les salariés de la reliure est de trois (3) ans.
- 9.09 Modifier dans la convention collective actuelle "minimum trois (3) mois" par "minimum un (1) mois".
- 13.01 3e paragraphe, modifier comme suit :
- "Le paiement des sommes dues peut s'échelonner sur une période de quatre (4) semaines précédant immédiatement Noël.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 10<sup>e</sup> novembre 1981.

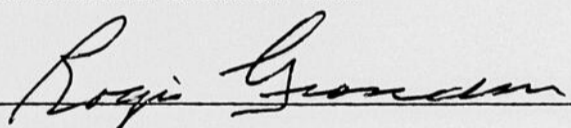
IMPRIMERIE SOCIALE LTEE

  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

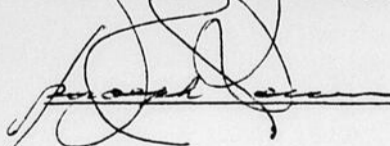
SYNDICAT NATIONAL DE L'IMPRIMERIE  
 DE QUEBEC (CSN) INC.

  
 \_\_\_\_\_  
  
 \_\_\_\_\_

IMPRIMERIE GRONDIN ENR.

  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

CIE IMPRIMERIE COMMERCIALE LTEE

  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Q-13168-01  
Q-3247-03  
Q-13179-01  
Q-8098-01  
Q-371-02

PAR MESSAGE

Q-99035-01

Sal.: 29  
21 JUL 21 15 34

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'IMPRIMERIE  
DE QUEBEC (CSN) INC.,  
155 est, boul. Charest,  
Québec,

(ci-après appelé "LE SYNDICAT"),

-et-

IMPRIMERIE PROVINCIALE INC.,  
185, boul. des Cèdres,  
Québec,

-et-

FORMULES D'AFFAIRES MODERNES LTEE,  
185, boul. des Cèdres,  
Québec,

(ci-après appelées " L'EMPLOYEUR " ),

M E M O I R E D ' E N T E N T E

Le présent constitue un mémoire d'entente par lequel est renouvelé la convention collective expirant le 28 février 1981, ceci aux termes et conditions substantiellement énoncés dans les documents attachés au présent mémoire d'entente. Ces documents représentent les modifications apportées par les parties à la convention collective échéant le 28 février 1981.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce (D)ème jour de juillet 1981.

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'IMPRI-  
MERIE DE QUEBEC (CSN) INC.,

Walter J. Fort  
Serge Tremblay  
Claude Rivest

IMPRIMERIE PROVINCIALE INC.,

FORMULES D'AFFAIRES MODERNES LTEE.

René Bedard

TEXTES REGLES AU 29 JUIN 1981

NEGOCIATIONS MODERNE ET PROVINCIALE

- 1.02 bigger
- 1.03 bigger
- 1.06 Un "AIDE" est un salarié inexpérimenté exécutant, dans un atelier, des travaux manuels reconnus comme ne faisant pas partie de l'apprentissage de l'un ou de l'autre des métiers régis par la présente convention; cette description s'appliquera après entente entre l'employeur et le syndicat.
- 1.09 Le mot "SALARIE" quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les personnes membres de l'unité de négociation.
- 1.16 Dans cette convention, le genre féminin est inclus dans le genre masculin, pour des raisons de syntaxe. ~~Compagnon relieur A : personne qui a complété cinq (5) années d'apprentissage requises et qui exerce ou enseigne son métier.~~  
~~Compagnon relieur B : personne qui a complété les trois (3) années d'apprentissage requises et qui exerce ou enseigne son métier.~~  
~~Relieur A : métier consistant principalement à appareiller, mettre en marche, ajuster et opérer l'équipement sur lequel l'employé travaille habituellement dans le département de la reliure.~~  
~~Relieur B : Métier consistant principalement à fournir et desservir l'équipement, à effectuer des tâches dites manuelles, à opérer certaines pièces d'équipement (communément classifiées "petites machines" par les parties) ne nécessitant pas de connaissance particulière de la mécanique.~~  
 Aucune discrimination ne sera exercée à l'égard d'un salarié en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, ou de sa condition sociale ou de l'exercice par lui d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- 1.17 Compagnon reliure A : personne qui a complété cinq (5) années d'apprentissage requises et qui exerce ou enseigne son métier.
- 1.18 Compagnon reliure B : personne qui a complété les trois (3) années d'apprentissage requises et qui exerce ou enseigne son métier.
- 1.19 Relieur A : métier consistant principalement à appareiller, mettre en marche, ajuster et opérer l'équipement sur lequel l'employé travaille habituellement dans le département de la reliure.
- 1.20 Relieur B : Métier consistant principalement à fournir et desservir l'équipement, à effectuer des tâches dites manuelles, à opérer certaines pièces d'équipement (communément classifiées "petites machines" par les parties) ne nécessitant pas de connaissance particulière de la mécanique.
- 2.03 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit d'administrer et de diriger ses affaires de façon compatible avec les dispositions de cette convention et ce, sans renoncer à aucun droit, prestige ou obligation que la loi lui confie.
- 2.04 L'exercice par l'employeur de son droit d'émettre des règlements d'atelier doit être en conformité avec les dispositions de cette convention et sujet au droit du syndicat ou de tout salarié qui se croit lésé de loger un grief.

- 3.07 L'employeur s'engage, pour toutes les catégories de salariés couverts par la présente convention, à n'engager que des membres en règle du syndicat pourvu, toutefois, que ces salariés soient disponibles et aient les qualifications requises tel que spécifiquement prévu à la convention collective. Si dans la période de 36 heures de la demande, le syndicat ne présente pas de candidat répondant aux exigences ordinaires et régulières de la tâche à accomplir, l'employeur pourra prendre la main d'oeuvre qu'il trouvera disponible, selon les mêmes exigences.
- 3.08 BIFFER <sup>DANS L'ATELIER</sup>
- 3.09 ~~Dans les ateliers de 10 salariés et plus~~, les personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent effectuer un travail accompli par un salarié de l'unité de négociation, sauf :
- pour des raisons sécuritaires
  - occasionnellement lors de l'entraînement d'un salarié
  - lorsqu'un salarié fait face à des difficultés majeures et exceptionnelles de production
  - dans tous les autres cas après entente entre les parties
- 4.02 Dans tous les cas de promotion, postes vacants ou nouveaux postes couverts par l'accréditation syndicale, l'employeur doit les afficher à un endroit approprié durant une période de cinq (5) jours ~~ouverts~~ et copie de l'affichage doit être transmise au syndicat.
- 5.02 Ne sauraient notamment être considérées comme interrompant la durée du service continu, les absences prévues à la convention collective ou les absences autorisées par l'employeur, les absences pour causes de maladie ou d'accident, de maladie industrielle ou d'accident de travail, ou d'un lock-out, sauf selon les dispositions de l'article 5.07.
- 5.04 L'ancienneté des salariés est établie dans leur département respectif. Les départements sont les suivants :
- Imprimerie Provinciale Inc.
    - composition
    - lithographie préparatoire (caméra, montage, plaque)
    - presse typographique
    - presse lithographique
    - reliure A
    - reliure B
  - Formules d'Affaires Modernes Ltée
    - ~~composition~~
    - presse
    - lithographie préparatoire (caméra, montage, plaque)
    - reliure A
    - reliure B
    - général \*\*
- \* \*\* Les tâches assignées à tous les salariés de ce département peuvent être exécutées soit au sein de l'entreprise Imprimerie Provinciale Inc., soit au sein de Formules d'Affaires Modernes Ltée
- 5.05
- L'ancienneté générale s'applique là où c'est prévu dans la présente convention collective de même que pour les transferts d'un département à un autre pourvu que le salarié le plus ancien puisse remplir les exigences normales de la tâche.
  - L'ancienneté départementale s'applique dans les cas suivants :
    - promotions : soit le transfert à un autre poste dans un même département pourvu que le salarié qui postule à ce poste puisse remplir les exigences normales de la tâche.

- 5.06 Dans le cas de mise à pied, les apprentis seront mis à pied les premiers, par ordre d'ancienneté, sauf dans les cas où les compagnons auront moins d'ancienneté que lesdits apprentis. Toutefois le salarié devra avoir les qualifications requises et répondre aux exigences ordinaires et régulières de la tâche à accomplir.
- 5.07 c) s'il a été mis à pied pendant 12 mois consécutifs s'il s'agit d'un salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté et 15 mois, s'il s'agit d'un salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté;
- d) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période de plus de 24 mois consécutifs.
- 6.01 a) Dans les cas de mise à pied pour manque de travail, un avis doit être donné par écrit au salarié concerné avec copie au représentant syndical, 5 jours ouvrables avant le début effectif de la mise à pied.
- b) ENLEVER: POUR LES ATELIERS ... 45 JOURS. BIFFER dernière phrase -
- 6.02 L'employeur pourra embaucher des salariés surnuméraires pour rencontrer les exigences de la production, à la condition que l'embauchage de ces salariés n'occasionne, pendant la durée d'emploi de ces surnuméraires, et durant les 2 semaines qui suivent, aucune mise à pied chez les salariés réguliers d'un même département, tel que défini en 5.04, sauf entente entre les parties.
- 6.03 a) Dans l'éventualité de changements technologiques, d'améliorations techniques, de modifications dans les procédés, de fusion de postes ou d'entreprise, de fermeture d'un ou de plusieurs départements, l'employeur doit, de concert avec le syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre aux salariés affectés de s'adapter aux changements, améliorations, modifications, fusion ou fermeture.
- c) Dans l'éventualité de l'application des paragraphes a) et b) du présent article, les parties conviennent de se rencontrer à la demande de l'une ou l'autre des parties, afin d'établir les programmes de recyclage des salariés touchés.
- Il n'y aura pas de destitution par suite de l'introduction de nouveaux genres d'équipement.
- 6.04 Dans le cas de mise à pied définitive et par suite de situations prévues à l'article 6.03 a) et c) l'employeur verse au salarié une indemnité de séparation d'une semaine par année de service, au taux régulier qu'il reçoit au moment de sa mise à pied, maximum treize (13) semaines.
- 7.01 a) L'employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé des salariés en tout temps sur les lieux de travail;
- b) le syndicat coopère avec l'employeur et les salariés au maintien des normes de santé et de sécurité.
- 7.02 Tout salarié exécutant une nouvelle tâche ou tout nouveau salarié reçoit une période d'entraînement afin qu'il ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié.
- 7.03 L'employeur s'engage à respecter, comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail, les lois et règlements qui deviennent partie intégrante de cette convention.

- 7.04 a) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Il doit cependant aussitôt aviser son supérieur immédiat du danger.
- b) Ce droit ne peut être exercé ~~si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans ce genre de travail qu'il exerce.~~ si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans ce genre de travail qu'il exerce.
- c) L'employeur ne peut imposer au salarié une mise à pied ou une mesure disciplinaire ou discriminatoire pour l'exercice par ce salarié du droit prévu à l'alinéa a), sauf si ce droit a été exercé de façon abusive.
- d) Dans le cas de refus, le salarié doit accepter un autre travail qui peut lui être temporairement assigné par son supérieur immédiat.
- 7.05 a) Le comité conjoint prévu à l'article 17 agit en matière de sécurité au nom des parties;
- b) Le comité exerce les fonctions prévues par la loi. Les réunions se tiennent durant les heures régulières de travail sauf au cas de décision contraire du comité et cela sans perte de salaire. Il se réunit selon les besoins mais autant que possible, à date fixe et périodique. Copie des minutes est transmise aux membres du comité.
- c) Lorsque les réunions ont lieu en dehors des heures de travail, les membres du comité sont rémunérés au taux régulier pour le temps que durera ces dites réunions.

7.06 L'employeur informe le comité de sécurité et chaque salarié concerné des risques inhérents à leur travail, la nature des produits manipulés et les antidotes nécessaires en cas d'intoxication.

7.07 Toute inspection et enquête sur la sécurité et la santé au travail doit s'effectuer en présence du représentant syndical du comité de sécurité. L'employeur remet au comité de sécurité une copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes, aussitôt qu'ils lui sont remis.

7.08 L'employeur s'engage à remettre au comité de sécurité toutes les statistiques déclarées à la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail.

7.09 Un salarié blessé au travail qui ne peut compléter sa période de travail reçoit sa rémunération régulière pour cette journée.

L'employeur doit immédiatement fournir au salarié concerné les formules d'accident du travail. Le salarié blessé doit se rendre immédiatement à l'hôpital, en bénéficiant des services ou assistance de l'employeur si nécessaire.

7.10 Si à la suite d'un accident de travail, un salarié doit recevoir une indemnité hebdomadaire de la Commission sur la santé et la sécurité du travail, l'employeur avancera hebdomadairement à ce salarié l'équivalent de cette indemnité à recevoir et ce, pour une période maximum de quatre (4) semaines, ou jusqu'au premier versement de la Commission sur la santé et la sécurité du travail.

Au moment du versement de l'indemnité par la Commission sur la santé et la sécurité du travail, le salarié s'engage à rembourser les avances faites par l'employeur. A défaut par le salarié de rembourser l'employeur dans les cinq (5) jours de la réception par lui de l'indemnité payée par la Commission sur la santé et la sécurité du travail, l'employeur se rembourse à même les bénéfices accumulés par le salarié pour maladie, vacances ou jours de congé.

- 7.11 Une trousse complète de premiers soins est, pendant toutes les heures de travail, mise à la disposition des salariés.
- 7.12 L'employeur fournit gratuitement aux salariés tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le comité de santé et de sécurité.
- 7.13 Aucun salarié ne doit opérer de l'équipement sans qu'une personne soit présente dans le département ou à la portée de voix.
- 7.14 Lorsque le déplacement manuel compromet la sécurité du salarié, l'employeur doit mettre à sa disposition des appareils mécaniques pour déplacer le matériel.
- 7.15 Le représentant syndical du comité de santé et de sécurité a droit d'obtenir, à chaque année contractuelle, un congé sans solde pour formation dans ce domaine. La durée maximum de cette absence est d'une (1) semaine.
- 8.06 La durée de l'apprentissage est de cinq (5) ans, sauf dans le cas de l'apprenti relieur "B" où elle est de trois ans.

- 8.07 e) Un compagnon ou un apprenti dans un département, peut, selon les dispositions de la convention collective, accéder à une fonction dans un autre département, auxquels cas les années d'apprentissage dans son ancien département lui sont créditées pour les fins de son intégration dans l'échelle de salaire dans son nouveau département.

Dans ce cas à l'intérieur d'une période d'un an l'employeur doit permettre au salarié concerné de revenir dans son ancien département avant d'effectuer tout nouvel embauchage dans son ancien département; de plus à l'intérieur de cette même période le salarié concerné peut utiliser son droit d'ancienneté dans son ancien département s'il survient un manque de travail dans son nouveau département.

Le salarié concerné qui à l'intérieur de cette période revient ainsi dans son ancien département se voit créditer son ancienneté comme s'il avait toujours travaillé dans son ancien département et sera considéré comme n'ayant pas accumulé d'ancienneté départementale dans le nouveau département.

S'il ne revient pas durant cette période il sera considéré comme n'ayant plus d'ancienneté départementale dans l'ancien département.

### 3.09 BIFFER

- 8.10 a) Le nombre maximal d'apprentis alloué à chaque équipe pour chaque département, tant pour les heures normales que pour les heures supplémentaires, est le suivant :

- pour 1, 2 ou 3 compagnons salariés : 1 apprenti
- pour 4, 5 ou 6 compagnons salariés : 2 apprentis
- pour 7, 8 ou 9 compagnons salariés : 3 apprentis
- pour chaque groupe de trois compagnons additionnel : 1 apprenti

Dans le département de la relieure, le salarié en relieure B ayant moins de trois (3) ans d'expérience est considéré comme apprenti.

Le nombre maximal d'apprentis permis est :

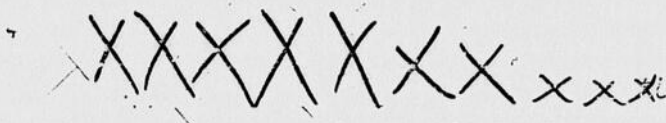
- pour un (1) salarié en reliure B ayant trois (3) ans et plus d'expérience : 1 apprenti
- pour deux (2) salariés en reliure B ayant trois (3) ans et plus d'expérience : 2 apprentis
- pour trois (3) salariés en reliure B ayant trois (3) ans et plus d'expérience : 3 apprentis
- pour tout autre salarié en reliure B ayant trois (3) ans et plus d'expérience : 1 apprenti additionnel.

b) L'employeur consent à respecter le présent prorata du nombre d'apprentis et aucun apprenti supplémentaire en excédant le prorata écrit en a) du présent article ne sera embauché, sauf après entente entre l'employeur et le syndicat.

c) Presses offset (à feuille)

1 couleur 38" et plus  
1 compagnon ou 1 apprenti +  
1 margeur ou 1 apprenti

2 couleurs 36" et plus  
1 compagnon ou 1 apprenti +  
1 margeur ou 1 apprenti



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

d) Pour ce qui est de la reliure, l'employeur s'engage à maintenir, pour la durée de la présente convention, les pratiques établies précédemment en ce qui concerne le nombre de salariés affectés à chacune des opérations de reliure.

9.02 Pour fins de Congrès, l'employeur accordera aux officiers du syndicat, des congés sans solde n'excédant pas 10 jours par année, mais sur avis écrit de 5 jours.

9.03 De plus, l'employeur accordera, sans solde, du temps pour la négociation, la conciliation, arbitrage, application de la convention, mais après avis donné par l'officier syndical concerné à l'employeur.

9.04 LE NOMBRE DE PERSONNES HÉBERGÉES SERA DE TROIS (3) DANS LES ATELIERS.

9.05 Dans un atelier, ces représentants désignés par le syndicat ne peuvent être membres d'un même département, si le département compte dix salariés et moins.

9.07 L'employeur reconnaît également que le président du syndicat ou son représentant peut rencontrer les salariés de l'unité de négociation sur les lieux de travail pour fins d'enquête et de règlement de griefs, après avoir avisé l'employeur et sans que cela nuise à la bonne marche du département. Il n'y a pas de perte de salaire pour le délégué d'atelier lorsqu'il exécute les fonctions prévues à l'article 9.07.

9.08 Dans les cas d'absence prévus aux articles 9.02 et 9.03, l'employeur continue de verser le salaire régulier du salarié ainsi que tous les autres bénéfices. Ces sommes sont ensuite facturées et remboursées par le syndicat dans les quinze (15) jours suivants.

- 9.09 Un seul membre de l'exécutif du syndicat peut par année de la présente convention obtenir un congé sans solde pour une période ~~de six (6) semaines~~ n'excédant pas un an, pour combler un poste au sein de l'organisation syndicale à laquelle le syndicat est affilié. Pendant cette période l'employé accumule son ancienneté sans recevoir aucune rémunération (vacances, fêtes chômées, congés de maladie, etc...)
- 10.06 Il n'y a pas d'interruption de service continu quant à la rémunération de vacances auxquelles le salarié a droit pendant les six (6) premiers mois de toute absence pour cause de mise à pied, ~~de chômage~~, de lock-out ou de toute autre absence autorisée par la présente convention ou par l'employeur, à condition que le salarié concerné n'ait pas travaillé ailleurs durant cette période.
- Ce délai est porté à quinze (15) mois dans le cas d'accident de travail et de maladie industrielle, et ce aux mêmes conditions.
- 10.07 La première et la deuxième semaines de vacances peuvent être prises consécutivement entre la dernière semaine complète de juin et le 1er septembre de chaque année.
- Si toutefois, l'atelier fermait au complet pour une période de deux (2) semaines consécutives, cette période devra être cédulée au cours du mois de juillet et les salariés et le syndicat seront avisés au plus tard le 15 mars.
- 10.08 Pour les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances, celles-ci ne pourront être prises par moins d'une demi (½) journée à la fois, excepté lorsqu'il s'agit pour un salarié de compléter le nombre d'heures de vacances auquel il a droit. Dans ce cas, les vacances peuvent être prises par moins d'une demi-journée à la fois, après avis à l'employeur.
- 10.09 La période de service donnant droit aux vacances annuelles payées s'établit entre le premier (1er) mai d'une année au trente (30) avril de l'année subséquente.
- 10.10
- a) les vacances sont choisies par ordre d'ancienneté et en tenant compte des pratiques du métier et de l'atelier;
  - b) le 15 mars de chaque année, l'employeur affiche la liste des salariés dans chacun des départements avec leur ancienneté départementale, leur service continu et le quantum de congés annuels auxquels ils ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription;
  - c) les salariés y inscriront leur préférence au plus tard le 15 avril. En cas de conflit entre 2 ou plusieurs salariés quant au choix des vacances, l'ancienneté prévaut;
  - d) si l'employeur décèle des anomalies sur la cédule de vacances, il doit en informer le syndicat au plus tard le 20 avril et les parties conviennent de se rencontrer pour régulariser la situation. Cette liste devient alors la liste officielle des vacances;
  - e) du 20 au 30 avril, les salariés ayant droit à plus de 2 semaines de vacances pourraient, par ancienneté, cédule leurs vacances dans les semaines qui resteront disponibles;
  - f) si l'employeur décèle des anomalies sur la cédule de vacances, il doit en informer le syndicat au plus tard le 5 mai et les parties conviennent de se rencontrer pour régulariser la situation. Cette liste devient alors la liste officielle des vacances;
  - g) si le salarié n'a pas encore cédulé toutes les vacances auxquelles il a droit, il peut les prendre en dehors de la période d'été, après avis préalable à l'employeur, sans égard à l'ancienneté, mais en tenant compte des pratiques de l'atelier et du métier.

- 10.11 Il est interdit à l'employeur de remplacer par une indemnité compensatrice un congé prévu à 11.01 ou les journées de vacances payées auxquelles le salarié a droit.
- 10.12 La rémunération des vacances est remise au salarié dans la semaine de son départ en vacances.
- 10.13 Lorsqu'un salarié quitte le service d'un employeur, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ dans la proportion déterminée au présent article.
- 11.05 Il n'y a pas d'interruption de service continu quant à la rémunération des fêtes chômées et payées auxquelles le salarié a droit pendant les six (6) premiers mois de toute absence pour cause de mise à pied, de lock-out ou de toute autre absence autorisée par la présente convention ou par l'employeur, à condition que le salarié concerné n'ait pas travaillé ailleurs durant cette période.
- Le paiement de ces fêtes s'effectue soit au moment où elles surviennent, soit au retour au travail du salarié ou à défaut à tout autre moment selon sa convenance mais en aucun temps avant que le droit au paiement de la fête ne survienne. L'employeur verse alors les montants dus dans la semaine qui suit la demande du salarié.
- Ce délai est porté à quinze (15) mois dans les cas d'accident de travail et de maladie industrielle, et ce aux mêmes conditions.
- La remise des congés travaillés et des fêtes chômées et payées tombant lors d'une période de vacances d'un salarié se fait au choix de ce dernier après entente avec l'employeur.
- Congé de Maternité*
- 12.01 Aux fins du présent article, le congé de maternité se définit comme suit : une absence du travail sans rémunération et motivée par une grossesse ou ses suites.
- 12.02 La salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse et bénéficier du congé de maternité.
- Elle doit donner un préavis écrit de trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité en précisant la date du début de ce congé. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical confirmant la grossesse et la date prévue pour la naissance.
- Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- La salariée ayant atteint son 7e mois de grossesse doit fournir un certificat médical attestant que son état lui permet de continuer d'accomplir son travail habituel sans danger pour elle ou l'enfant.
- 12.03 En cas d'avortement, naturel ou provoqué, ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de l'avortement ou de l'urgence.
- 12.04 Durée du congé
- a) la salariée enceinte a droit à un congé de maternité continu de vingt (20) semaines. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la salariée.

12.04 (suite)

- b) Lorsque survient un avortement naturel ou provoqué, avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue pour la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- c) si la salariée accouche d'un enfant mort-né, après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue pour la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

12.05 Reprise du travail

- a) la salariée peut reprendre son travail dès la sixième (6e) semaine suivant la date réelle de l'accouchement ou de l'interruption de grossesse.
- b) l'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail avant l'expiration du délai de six (6) semaines un certificat médical attestant de son rétablissement à reprendre le travail.
- c) dans le cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, l'employeur doit faire parvenir à la salariée un avis écrit indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu au paragraphe suivant.
- d) la salariée doit donner à l'employeur un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail.
- e) à défaut de préavis, l'employeur qui a fait parvenir l'avis prévu ci-dessus n'est pas tenu de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
- f) la salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

RÉINTEGRATION:

12.06

- a) à la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- b) si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
- c) lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait, notamment au réembauchage.

12.07

Avantages sociaux

La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son milieu de travail n'est pas affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des primes dont l'employeur assume sa part, exigibles relativement à ses avantages.

SANTÉ ET SÉCURITÉ:

12.08

Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir jusqu'au moment de son congé de maternité.

## CONGÉS PARENTAUX

- 12.09 a) La durée totale de l'absence de la salariée ayant donné naissance à un enfant, découlant de l'article 12, ne peut, en aucun cas dépasser quinze (15) mois, lorsque la santé de la mère ou de l'enfant l'exige.
- b) à l'occasion de la naissance d'un enfant le salarié a droit à un congé payé d'une (1) journée ouvrable. Ce droit s'applique aussi à la naissance ou à l'adoption d'un enfant de la conjointe du salarié.
- 13.01 3e paragraphe
- Le paiement des sommes dues s'effectue lors de la dernière paye précédant Noël.
- 14.01 Tout salarié peut bénéficier des jours de congé avec solde pour les absences suivantes :
- a) lors du décès du conjoint, du conjoint de droit commun, ou d'un enfant du salarié : cinq (5) jours
- b) lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur du salarié : trois (3) jours
- c) lors du décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur du salarié : un (1) jour.
- 14.02 Les congés sociaux sont pris les jours consécutifs suivant l'évènement. Toutefois, les congés prévus à l'article 14.01 c) et les congés prévus à l'article 12.09 b) peuvent se prendre un jour ouvrable dans la semaine suivant l'évènement.
- 15.04 Pour l'équipe de nuit ou de soir, un intervalle de trente (30) minutes inclus dans sa période normale de travail sera accordé aux salariés comme période de repas et le temps ainsi alloué est à la charge entière de l'employeur.
- 15.06 biffer
- 15.07 Lorsqu'un salarié est transféré de l'équipe de jour à l'équipe de nuit ou vice et versa, un minimum d'une journée de travail lui sera garanti, à l'intérieur de l'horaire régulier auquel il est affecté.
- Un salarié régulièrement de nuit transféré à l'équipe de jour pendant une période ne dépassant pas un (1) mois, maintient sa prime de nuit.
- Ces transferts sont assujettis aux conditions suivantes :
- a) ils sont précédés d'un avis minimum de douze (12) heures;
- b) lors de son transfert, l'employeur lui garantit une période minimale de repos de huit (8) heures;
- c) si l'avis écrit en a) ne peut être respecté, le salarié transféré est rémunéré selon les articles "Heures de travail" (15) et "Surtemps" (16).
- 16.03 En vue d'une répartition équitable du temps supplémentaire, lorsqu'un travail aura été commencé au début de la journée régulière de travail ou à tout autre moment de la journée régulière par un salarié, celui-ci aura le privilège de le terminer après entente entre l'employeur et le syndicat.

- 16.04 La remise des jours travaillés pendant la période régulière de vacances se fait au choix du salarié selon les pratiques du métier et de l'atelier et après avis préalable à l'employeur.
- 16.05 Le temps supplémentaire est volontaire. Cependant, si le temps supplémentaire est nécessaire pour les exigences de la production, l'employeur doit d'abord offrir le surtemps à ses salariés avant de demander les services de salariés de l'extérieur.
- Après avoir offert le surtemps à ses salariés, l'employeur devra s'adresser au syndicat pour toute main-d'oeuvre supplémentaire. Toutefois, si le syndicat n'a pas de candidat répondant aux exigences ordinaires et régulières de la tâche à accomplir, l'employeur est dégagé de cette obligation.
- ✓ 16.06 Un salarié qui a accompli ses heures normales de jour, de nuit ou de soir, ou encore qui a accompli sa semaine normale de jour, de nuit ou de soir, peut travailler dans un autre atelier (second employeur), à la condition d'exiger le taux majoré de 50% pour les trois premières heures et le taux majoré de 100% pour les heures suivantes. Et un autre employeur peut louer les services d'un tel salarié, à l'emploi d'un premier employeur où il a accompli ses heures normales de jour, de nuit ou de soir, ou encore qui a accompli sa semaines normale de jour, de nuit ou de soir mais à condition de la payer taux majoré de 50% pour les trois (3) premières heures et taux majoré de 100% pour les heures suivantes.
- ✓ 16.10 L'employeur doit offrir à un salarié mis à pied tout travail qu'il accomplit habituellement ou qu'il est normalement en mesure d'accomplir et qu'il a déjà accompli avant que ce travail puisse être exécuté en temps supplémentaire par un autre salarié de ce département.
- ✓ 17.02 ENLEVER 2<sup>e</sup> PARAGRAPHE.
- ✓ 18.06 Si l'employeur n'a pas rendu sa décision dans le délai prévu à 18.05 ou que cette décision n'est pas satisfaisante, le grief est alors soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours de cette décision ou de la fin du délai prévu à 18.05.
- ✓ 18.08 L'arbitre unique a tous les pouvoirs qui lui sont reconnus par le Code du Travail. Il ne peut ajouter ni soustraire quelques dispositions de la présente convention. Cependant, lorsque l'arbitre ordonne le paiement d'une compensation monétaire, il peut prévoir les montants d'intérêts prévus à l'article 100.15 (Lois refondues ch. C-27) du Code du Travail.
- ✓ 18.09 Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- a) réintégrer l'employé avec pleine compensation
  - b) maintenir la mesure disciplinaire
  - c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris de déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation à laquelle un salarié injustement traité peut avoir droit, mais qui en aucun cas ne peut excéder le salaire perdu, déduction faite des gains qu'il a pu réaliser depuis sa suspension ou son congédiement.
  - d) si l'arbitre le juge approprié, il pourra prévoir des intérêts selon qu'il en a le pouvoir à 18.08.
- ✓ 18.12 Tous les intervalles de temps ou délais ci-haut mentionnés excluent les dimanches, les jours fériés et le jour de la présentation du grief, ainsi que les samedis.

18.01 000 3 représentants désignés du syndicat.  
Enlever 2<sup>e</sup> paragraphe -

- 18.14
- a) dans le cas de mesure disciplinaire, aucune plainte anonyme ne pourra être versée au dossier du salarié;
  - b) lorsqu'une mesure disciplinaire est versée au dossier d'un salarié, copie de cette mesure disciplinaire doit être remise au salarié concerné, au délégué syndical.
  - c) une mesure disciplinaire s'efface complètement du dossier d'un salarié après neuf (9) mois;
  - d) lorsqu'un salarié est convoqué par l'employeur pour raison disciplinaire, le salarié doit être accompagné de son représentant syndical.
- De plus, le salarié a droit d'être accompagné de son représentant syndical lorsqu'il est convoqué par l'employeur pour toute autre raison;
- e) un salarié peut pendant les heures ouvrables du bureau, après entente avec l'employeur, consulter son dossier personnel.

19.15 La présente convention collective est imprimée en 100 exemplaires avec les mêmes caractères que la convention collective échue le 28 février 1981. Les frais sont partagés également entre l'employeur et le syndicat.

Un bon à tirer doit préalablement être remis au syndicat pour fin de vérification.

- 19.16
- a) le président du syndicat a droit de recevoir les appels téléphoniques d'un officier syndical pour affaires syndicales;
  - b) tout appel téléphonique du président ou d'un délégué syndical doit aussitôt être signalé au délégué syndical pour lui permettre de rappeler lors de sa pause-café ou à la fin de son quart;
  - c) les appels urgents sont communiqués immédiatement aux salariés;
  - d) tout appel téléphonique doit être signalé au salarié afin de lui permettre de rappeler lors de sa pause-café ou à la fin de son quart.

19.17. Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

Annexe "A": Salaires et primes

Annexe B: Régime de rentes et régime d'assurance collective

L'annexe "C" ne faisant pas partie de la présente convention, reproduit les principaux avantages du régime d'assurance collective et du régime des rentes.

3 Juin 1981

VACANCES

- 10.01 Le salarié ayant moins d'un an de service continu pour l'employeur au 30 avril a droit à une indemnité équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire régulier durant la période donnant droit au congé ou à un jour de congé payé pour chaque mois de service continu, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables (deux (2) semaines).
- 10.02 Le salarié qui, au 30 avril, a un (1) an de service continu a droit à deux (2) semaines consécutives de vacances payées au taux régulier ou à une rémunération égale à 5% du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours. Le montant le plus élevé des deux (2) sera alors versé au salarié. ✓
- 10.03 Le salarié qui, au 30 avril, a plus de trois (3) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances chômées et payées au taux régulier ou à une rémunération égale à 7.5% du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours. Le montant le plus élevé des deux (2) sera alors versé au salarié. ✓
- 10.04 Le salarié qui, au 30 avril 1981, a douze (12) ans et plus de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances chômées et payées au taux régulier ou à une rémunération égale à 10% du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours. Le montant le plus élevé des deux (2) sera alors versé au salarié. ✓
- 10.05 Le salarié qui, au 30 avril 1982, a onze (11) ans et plus de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances chômées et payées au taux régulier ou à une rémunération égale à 10% du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours. Le montant le plus élevé des deux (2) sera alors versé au salarié. ✓
- 10.06 Le salarié, qui au 30 avril 1983, a dix (10) ans et plus de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances chômées et payées au taux régulier ou à une rémunération égale à 10% du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours. Le montant le plus élevé des deux (2) sera alors versé au salarié. ✓
- 10.07 Le salarié qui, au 30 avril , a plus de vingt (20) ans de service continu a droit à vingt-deux (22) jours de vacances chômées et payées au taux régulier ou à une rémunération égale à 10% du salaire total gagnée durant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours. Le montant le plus élevé des deux (2) sera alors versé au salarié.

## CONGES FERIES

11.02 Onze(11) fêtes seront chômées et payées au taux effectif. Six(6)

fêtes sont fixes: Jour de l'An.  
1er Mai  
24 Juin  
1er Juillet  
Fête du Travail  
Noël

Cinq(5) autres journées seront chômées et payées: elles seront déterminées du consentement mutuel des deux parties en décembre de chaque année pour l'année suivante.

## CONGES DE MALADIE

13.01 Tous les employés couverts par la présente convention ont droit à sept(7) jours de congés de maladie payés par année de calendrier au taux effectif multiplié par le nombre d'heures que l'employé aurait fait s'il avait travaillé.

Si ces congés n'ont pas été pris à la fin de l'année de calendrier, ils sont monnayés à l'employé à son taux horaire effectif multiplié par les heures régulières de travail pour une journée normale de travail.

Le paiement des sommes dues s'effectue lors de la dernière paye précédant Noël.

## CONGES SOCIAUX

14.01 Tout salarié peut bénéficier des jours de congé avec solde pour les absences suivantes:

- a) lors du décès du conjoint, du conjoint de droit commun, ou d'un enfant du salarié: cinq(5) jours;
- b) lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur du salarié; trois(3) jours
- c) lors du décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur du salarié; un(1) jour;

HEURES DE TRAVAIL

- @ 15.01 La semaine régulière de travail, tant pour l'équipe de jour, l'équipe de soir et l'équipe de nuit, est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement et elle est constituée comme suit: ✓
- équipe de jour: 37½ heures;
  - équipe de soir: 37 heures;
  - équipe de nuit: 37 heures;
- @ 15.02 Les horaires de travail sont uniformes et constants.
- a) Sept heures et demie (7½) au maximum, constituent une journée régulière de travail;
  - b) le jour, les heures de travail sont réparties entre sept (7) heures et dix-sept (17) heures, les cinq premiers jours ouvrables de la semaine; ✓
  - c) le soir et la nuit, les heures de travail sont réparties entre les heures régulières de la fin et du commencement de l'équipe de jour.
- 15.03 a) Un intervalle régulier et uniforme de pas moins d'une demi-heure ni plus d'une heure et quinze (15) minutes sera accordé pour les repas à chaque employé sur l'équipe de jour. Tout travail exécuté par un salarié pendant cette période sera considéré comme du temps supplémentaire et n'aura pas pour effet de diminuer ses heures régulières de travail.
- b) Deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes, une l'avant-midi et l'autre l'après-midi seront accordées aux salariés de l'équipe de jour et le temps ainsi alloué est à la charge entière de l'employeur.
- @ 15.04 Pour l'équipe de soir ou de nuit, un intervalle de trente (30) minutes inclus dans sa période normale de travail sera accordé aux salariés comme période de repas et le temps ainsi alloué est à la charge entière de l'employeur. ✓

SURTEMPS

- 16.01 Tout salarié rappelé au travail après avoir quitté l'atelier, à la suite de ses heures régulières quotidiennes, doit recevoir une rémunération équivalente à un minimum de trois (3) heures, même si ce salarié a reçu un avis pendant les heures régulières de travail, sauf s'il y eut interruption volontaire. Les samedi et dimanche, l'employeur doit assurer un minimum de quatre (4) heures au salarié rappelé.

Un salarié rappelé à l'occasion d'une fête chômée et payée et pendant ses vacances, doit recevoir une rémunération minimum d'une journée de travail.

- 16.02 Tout travail exécuté par un salarié en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors de sa journée régulière de travail est rémunéré au taux effectif majoré de 50% pendant les trois (3) premières heures; les heures additionnelles sont rémunérées au taux effectif majoré de 100%.

Tout travail exécuté le samedi est rémunéré au taux effectif majoré de 100%. Le salarié qui a refusé de travailler en temps supplémentaire le vendredi ne pourra se servir de son ancienneté pour réclamer le temps supplémentaire à effectuer le samedi.

Ce texte ne pourra être interprété comme permettant à l'employeur de passer outre à la clause de rappel par ordre d'ancienneté.

Tout travail exécuté le dimanche ou une fête chômée et payée est rémunéré au taux effectif majoré de 200%.

Tout travail exécuté pendant la période régulière de vacances d'un salarié sera rémunéré au taux effectif majoré de 100%.

107/81

VACANCES

10.07 Le salarié qui, au 30 avril, a plus de vingt (20) ans de service continu a droit à vingt-deux (22) jours de vacances chômées et payées au taux régulier ou à une rémunération égale à 10% du salaire total gagnée durant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours. Le montant le plus élevé des deux (2) sera alors versé au salarié.

HEURES DE TRAVAIL

15.01 La semaine régulière de travail, tant pour l'équipe de jour, l'équipe de soir et l'équipe de nuit, est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement et elle est constituée comme suit:

- Equipe de jour: 37½ heures;
- Equipe de soir: 37 heures;
- Equipe de nuit: 37 heures.

15.02 Les horaires de travail sont uniformes et constants.

- a) Sept heures et demie (7½) au maximum constituent une journée régulière de travail;
- b) Le jour, les heures de travail sont réparties entre sept (7) heures et dix-sept (17) heures, les cinq (5) premiers jours ouvrables de la semaine;
- c) Le soir et la nuit, les heures de travail sont réparties entre les heures régulières de la fin et du commencement de l'équipe de jour.

DUREE

20.01 Cette convention entre en vigueur le jour de sa signature et vient à échéance le 28 février 1984.

Si l'une ou l'autre des parties désire amender cette convention, elle peut en informer l'autre partie par écrit dans les 90 jours de l'expiration de cette convention.

20.02 Une rencontre est tenue entre les parties après que l'avis précité ait été donné.

20.03 La convention collective demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

ANNEXE "A"

A) LES PRIMES

Prime d'équipe:

Equipe de soir: \$0.85 de plus que le taux horaire régulier de jour.  
A partir du 1er Mars 1982 \$0.90 de plus que le taux horaire régulier de jour. A partir du 1er Mars 1983 \$0.95 de plus que le taux horaire régulier de jour.

Equipe de nuit: \$1.00 de plus que le taux horaire régulier de jour.  
A partir du 1er Mars 1982 \$1.05 de plus que le taux horaire régulier de jour. A partir du 1er Mars 1983 \$1.10 de plus que le taux horaire régulier de jour.

Prime d'équipement:

a) Presses deux (2) couleurs 40 pouces et plus: \$0.20 l'heure de plus que le taux horaire régulier de jour;

b) Presses deux (2) couleurs 50 pouces et plus: \$0.40 l'heure de plus que le taux horaire régulier de jour;

B) Les salariés du sexe féminin qui apprennent et exercent un des métiers régis par cette convention généralement exercés par des hommes, sont soumis aux mêmes conditions de travail et aux mêmes taux de salaire que les hommes; exemple: linotype, clavier, presses à impression.

C) Tout supplément horaire ajouté librement par l'employeur à un ou des salariés en sus des taux de salaire prévus aux annexes devra demeurer en vigueur jusqu'à échéance de la présente convention.

D) a) Un salarié requis d'effectuer un travail rémunéré à un taux plus élevé que son taux régulier a droit au taux le plus élevé;

b) Un employé effectuant, pour une période de dix (10) jours ouvrables ou moins, un travail moins rémunéré que son travail régulier continue de recevoir son taux régulier;

c) Un salarié qui refuse un autre poste offert par l'employeur dans le cas où il n'y aurait pas de travail sur son poste, conserve tous ses droits de rappel s'il est mis à pied. Dans ce cas, on considérera que cet employé est mis à pied pour manque de travail.

d) Aucun salarié ne peut être contraint d'accepter un travail pour lequel il serait moins bien rémunéré.

Taux des Salaires Horaires

ANNEXE "A"

Apprenti	01-03-81	01-07-81	01-11-81	01-03-82	01-07-82	01-11-82	01-03-83	01-07-83	01-11-83
1ère année 1-6 mois	6.23	6.40	6.80	6.98	7.16	7.33	7.52	7.71	7.90
2-6 mois	6.79	6.99	7.42	7.62	7.81	8.00	8.20	8.41	8.62
2ème année 1-6 mois	7.07	7.28	7.73	7.93	8.13	8.33	8.55	8.76	8.98
2-6 mois	7.36	7.57	8.04	8.25	8.46	8.67	8.89	9.11	9.34
3ème année 1-6 mois	7.92	8.15	8.66	8.89	9.11	9.33	9.57	9.81	10.05
2-6 mois	8.49	8.74	9.28	9.52	9.76	10.00	10.26	10.51	10.77
4ème année 1-6 mois	9.05	9.32	9.90	10.16	10.41	10.67	10.94	11.21	11.49
2-6 mois	9.62	9.90	10.52	10.79	11.06	11.33	11.62	11.91	12.21
5ème année 1-6 mois	10.19	10.48	11.14	11.43	11.71	12.00	12.31	12.61	12.93
2-6 mois	10.75	11.07	11.76	12.06	12.36	12.67	12.99	13.31	13.65
Compagnon	11.32	11.65	12.38	12.70	13.02	13.34	13.68	14.02	14.37

TAUX DES SALAIRES HORAIRES

Echelle de salaire - reliure "B"

Apprenti	01-03-81	01-07-81	01-11-81	01-03-82	01-07-82	01-11-82	01-03-83	01-07-83	01-11-83
1ère année 1-6 mois	5.97	6.15	6.53	6.70	6.87	7.04	7.22	7.40	7.58
2-6 mois	6.40	6.59	7.00	7.18	7.36	7.54	7.74	7.93	8.12
2ème année 1-6 mois	6.83	7.03	7.47	7.66	7.85	8.04	8.25	8.46	8.66
2-6 mois	7.25	7.47	7.93	8.14	8.34	8.55	8.77	8.99	9.20
3ème année 1-6 mois	7.68	7.91	8.40	8.62	8.83	9.05	9.28	9.52	9.74
2-6 mois	8.11	8.35	8.87	9.10	9.32	9.55	9.80	10.05	10.28
Compagnon	8.54	8.79	9.34	9.58	9.82	10.06	10.32	10.58	10.83

Echelle de salaire - margeur et aide

1ère année	7.71	7.93	8.43	8.65	8.87	9.08	9.31	9.54	9.78
2ème année	8.07	8.30	8.82	9.05	9.28	9.50	9.74	9.98	10.23
3ème année	8.43	8.67	9.22	9.46	9.70	9.93	10.18	10.43	10.69

ANNEXE "B"

A) ASSURANCE COLLECTIVE

- a) Le régime obligatoire est entré en vigueur le 1er janvier 1976.
- b) Le plan conjoint (employeur-salarié) s'applique pour maladie et vie seulement;
- c) La contribution hebdomadaire de l'employeur:  
\$2.50 salarié marié  
\$1.30 salarié célibataire;
- d) Le régime est administré par l'employeur à qui sera versée la ristourne;
- e) Le régime est accessible aux employés non syndiqués;
- f) A partir du 1er Mars 1983, la contribution prévue au paragraphe c) est portée respectivement à \$2.75 pour le salarié marié et à \$1.45 pour le salarié célibataire.

B) REGIME DE RENTES

- a) Régime obligatoire pour les syndiqués admissibles selon les dispositions du régime;
- b) Entrée en vigueur le 1er Janvier 1977;
- c) Contribution de l'employeur est de 1½% du salaire gagné;
- d) Contribution du salarié est de 1½% du salaire gagné;
- e) Accessible aux salariés non syndiqués;
- f) A partir du 1er Mars 1983, la cotisation prévue au paragraphe c) est portée à 2% et la cotisation prévue au paragraphe d) est portée à 2%.



LE SYNDICAT NATIONAL DE L'IMPRIMERIE  
DE QUEBEC (CSN) INC.  
155 esq., boul. Charest,  
Québec,

ci-après appelé " LE SYNDICAT "

ET:

FORMULES D'AFFAIRES MODERNES LTEE,  
185, boul. des Cèdres,  
Québec,

ET:

IMPRIMERIE PROVINCIALE INC.  
185, boul. des Cèdres,  
Québec,

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

-----

MEMOIRE D'ENTENTE RELATIF  
A LA PRISE DES VACANCES


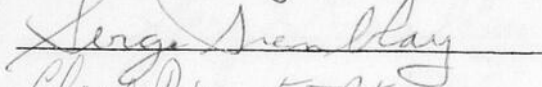
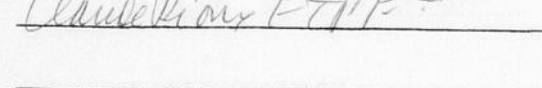
---

Nonobstant les termes de la convention collective en vigueur au moment de la signature du présent mémoire d'entente ainsi que de la convention collective expirée le 28 février 1981, il est convenu comme suit entre les parties en ce qui a trait à la prise des vacances des salariés dont les noms sont joints en annexe:

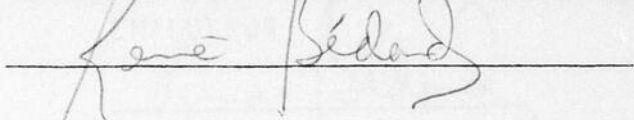
- 1.- L'employeur convient de verser l'indemnité de vacances, selon qu'il est prévu à la convention collective qui s'applique en ce qui a trait au paiement de l'indemnité de vacances, aux salariés qui en font la demande et qui déclareront l'avoir reçue en signant l'annexe;
- 2.- Chacun des salariés recevant ainsi l'indemnité de vacances déclare par la présente et par leur signature que la période de vacances à laquelle il a droit a été effectivement prise durant la période d'absence du travail qui a précédé leur retour au travail pour l'un ou l'autre des employeurs ci-dessus désigné;
- 3.- La partie syndicale renonce à toute poursuite pouvant découler de la présente entente à l'exception de ce qui a trait à l'exactitude des montants dus en vertu de la convention collective qui s'applique en ce qui a trait au paiement de l'indemnité de vacances.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 10<sup>ème</sup> jour de juillet 1981.

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'IM-  
PRIMERIE DE QUEBEC (CSN) INC.

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

FORMULES D'AFFAIRES MODERNES LTEE

  
\_\_\_\_\_

IMPRIMERIE PROVINCIALE INC.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE:

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'IMPRIMERIE  
DE QUEBEC (CSN) INC.  
155 est, boul. Charest,  
Québec,

ci-après appelé " LE SYNDICAT "

ET:

FORMULES D'AFFAIRES MODERNES LTEE  
185, boul. des Cèdres,  
Québec,

ET:

IMPRIMERIE PROVINCIALE INC.  
185, boul. des Cèdres,  
Québec,

ci-après appelées "L'EMPLOYEUR "

-----  
Les parties conviennent de ce qui suit:

- 1.- Aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire quelle qu'elle soit ne sera imposée par la compagnie ou aucun de ses représentants, à l'endroit de tout salarié, à la suite de la période de négociations ou aux événements liés à cette même période.
- 2.- Aucune action et aucune procédure ne seront prises devant les tribunaux relativement aux événements ci-dessus et/ou relativement à leurs conséquences, contre le syndicat et/ou ses représentants ou qui que ce soit d'entre eux.
- 3.- A la signature de cette lettre d'entente, l'employeur devra retirer les mesures disciplinaires de tous les dossiers des salariés. En conséquence, les dossiers disciplinaires des salariés deviendront vierges.
- 4.- En conséquence, le Syndicat retire les griefs actuellement pendants de quelque nature qu'ils soient.

SYNDICAT

Wainwright  
Serge Tremblay  
Claude Rioux FTPE

EMPLOYEUR

René Sémond  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

10 juillet 1981.

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'IMPRIMERIE  
DE QUEBEC (CSN) INC.  
155 est, boul. Charest,  
Québec,

(ci-après appelé " LE SYNDICAT"),

-et-

IMPRIMERIE PROVINCIALE INC.,  
185, boul. des Cèdres,  
Québec,

-et-

FORMULES D'AFFAIRES MODERNES LTEE,  
185, boul. des Cèdres,  
Québec,

(ci-après appelées "L'EMPLOYEUR"),

---

L E T T R E   D ' E N T E N T E

---

Les parties conviennent qu'ultérieurement à la signature du mémoire d'entente relatif au renouvellement de la convention collective échu le 28 février 1981, elles se rencontreront pour procéder à la mise en forme des textes applicables pour chacune des entreprises ci-haut mentionnées aux fins de la préparation des conventions collectives qui prévaudront d'une part chez Imprimerie Provinciale Inc. et d'autre part chez Formules d'Affaires Modernes Ltée.

Québec, ce 10<sup>ième</sup> jour de juillet 1981.

SYNDICAT:

*Walter Fort*  
*Serge Tremblay*  
*Claude Rivest*

EMPLOYEUR

*René Bédard*

Québec

*Donne Mercier*  
B-8098-01  
Sel: 4

01 270-8  
31 JUIL 1978

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

POSTE

78 JUL - 5 14 35

COMITÉ DE TRAVAIL  
QUÉBEC

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'IMPRIMERIE  
DE QUEBEC (C.S.N.) INC.

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

ET

IMPRIMERIE PROVINCIALE INC.  
FORMULES D'AFFAIRES MODERNES LTEE  
ST-LAWRENCE PAPER BAG CO. LTD.  
IMPRIMERIE GRONDIN ENR.  
CIE IMPRIMERIE COMMERCIALE LTEE  
IMPRIMERIE SOCIALE LTEE  
IMPRIMERIE E. BOISSINOT & FILS LTEE  
T.J. MOORE CIE LTEE

8098

4

ci-après appelés "L'EMPLOYEUR"

- c) De plus, on remet un montant forfaitaire équivalent à l'I.S.C.V. intégré au salaire selon le paragraphe b) ci-dessus multiplié par les heures travaillées.

Ce montant est payé le 1er septembre 1978 pour la période du 1er mars 1978 au 31 mai 1978 et par la suite comme suit:

le 1er décembre pour la période du 1er juin au 31 août

le 1er mars pour la période du 1er septembre au 30 novembre

le 1er juin pour la période du 1er décembre au 28 février

le 1er septembre pour la période du 1er mars au 31 mai

- d) Si Statistique Canada ne publie pas l'I.P.C. au début ou avant les périodes précédemment mentionnées, tout ajustement requis est fait au début de la première période de paye suivant la publication de l'I.P.C. Si Statistique Canada fait des ajustements rétroactifs de l'I.P.C., l'allocation payée aux employés n'est pas ajustée rétroactivement.
- e) Dans l'éventualité où la forme ou la base de l'indice serait changée, les parties devront essayer de modifier cette section ou, si elles ne peuvent s'entendre, demander à Statistique Canada de fournir une conversion ou un amendement qui deviendra applicable à compter de la date d'ajustement et par la suite.
- f) Une baisse dans l'I.P.C. n'a pas pour effet de diminuer le taux de salaire effectivement payé.
- g) L'indexation prévue ci-dessus s'applique également à tout salarié, indépendamment de sa classification.

#### Article 21

##### DUREE

- 21.01 Cette convention entre en vigueur le jour de sa signature et vient à échéance le 28 février 1981.

Si l'une ou l'autre des parties désire amender cette convention, elle peut en informer l'autre partie par écrit dans les 90 jours de l'expiration de cette convention.

- 21.02 Une rencontre est tenue entre les parties après que l'avis précité ait été donné.

- 21.03 La convention collective demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement.

#### Article 22

##### RETROACTIVITE

- 22.01 L'augmentation de \$0.30 l'heure consentie à la signature de la présente convention s'applique rétroactivement au 1er mars 1978 sur chaque heure travaillée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 2ème jour de juin 1978.

L'EMPLOYEUR

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'IMPRIMERIE  
DE QUEBEC (C.S.N.) INC.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU  
PAPIER ET DE LA FORET (C.S.N.)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....