



DÉPÔT 036947

Dépôt N°: 85 10 150

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

03694-7

Objet	<input type="checkbox"/> Tière convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18986-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-10-08	85-10-16		85-10-01	88-09-30	55

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant La Guilde des Employés de Composition Contact 1000 De Sérigny, ste 515 Longueuil, QC. J4K 5B1	<input type="checkbox"/> Déposant Composition Contact Inc 433 boul. Lebeau Ville St-Laurent, QC. H4N 1S1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Groupe Transcontinental G.T.C. Ltée Att: M. Gilles Lagarde 395 boul. Lebeau St-Laurent, QC. H4N 1S2	Région <u>06-06</u> Activité <u>3150 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

19 pages

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Pierrette David/dg* Date: 85-10-29

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

18986-01

3694-7

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA GUILDE DES EMPLOYES DE COMPOSITION CONTACT

(ci-après appelé: La Guilde)

ET

COMPOSITION CONTACT INC.

(ci-après appelé: L'Employeur)

REGISTRE
MONTREAL

85 OCT 16 12:44

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de:
- a) promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses;
 - b) prévenir et régler les mécontentements en établissant les salaires, les heures de travail et les conditions d'emploi;
 - c) maintenir la reconnaissance du droit et du principe de la négociation collective.

ARTICLE 2 - JURIDICTION

La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés couverts par le Certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la main-d'oeuvre de la province de Québec, le 12 septembre 1979, en faveur de la Guilde.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

- 3.01 L'Employeur reconnaît que la Guilde est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui, au nom des employés affectés par la convention, pour tout ce qui regarde les salaires et les conditions de travail prévus dans la présente convention.
- 3.02 Aux fins d'application de la présente convention, la Guilde nommera un délégué d'atelier. Ce délégué aura pour tâche de veiller à l'application de la convention collective et comme tel fera toutes les recommandations nécessaires lorsqu'il a des plaintes et des problèmes à discuter.
De plus, après entente avec l'Employeur, le délégué pourra obtenir du temps libre sur son horaire de travail afin de voir au bon fonctionnement des relations patronales syndicales.
- 3.03 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 la Guilde, dû par tel employé à la Guilde et la Guilde s'oblige à fournir à l'Employeur les avis de cotisations imposés un mois à l'avance. Les cotisations ainsi retenues par l'Employeur, de même qu'une liste détaillée des cotisants, leurs noms, fonctions et salaire pour un certain mois devront être remises à la Guilde avant le quinzième (15e) jour du mois suivant, au plus tard.
- 3.04 Il est convenu que la Guilde pourra, sur les lieux de la compagnie, disposer d'un classeur aux fins de régie interne.

ARTICLE 4 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 4.01 L'Employeur fournira un tableau d'affichage, dans un endroit accepté mutuellement, pour les communiqués officiels de la Guilde, qui ne seront en aucun cas contraires au bon ordre et à la discipline. Le délégué d'atelier ou, en son absence, son adjoint, seront les seules personnes qui auront le droit d'afficher des avis de la Guilde sur ce tableau d'affichage.

ARTICLE 5 - DROITS DE GERANCE

- 5.01 L'opération, l'autorité et le contrôle de l'atelier seront dévolus exclusivement à l'Employeur; règle générale l'Employeur exerce ses droits et prérogatives par l'entremise du directeur de production, du contremaître ou de ses assistants dûment mandatés. Ces derniers ne seront pas sujets à sanction disciplinaire par la Guilde pour tout acte dans l'accomplissement de leurs devoirs comme représentants de la direction quand cet acte est autorisé par ce contrat, ou pour avoir suivi les instructions de l'Employeur.
- 5.02 Il est entendu que le directeur de production ainsi que les contremaîtres pourront continuer à faire du travail selon la pratique actuelle.

ARTICLE 6 - RECRUTEMENT DU PERSONNEL.

- 6.01 L'Employeur affichera tout débouché ouvert dans l'unité de négociation et tout employé aura le droit de faire application pour ledit débouché. Si cette position requiert l'embauche et l'entraînement d'un candidat de l'extérieur, l'employé dans l'atelier sera considéré s'il est celui qui rencontre le mieux les qualifications requises.
- 6.02 Il est convenu que l'Employeur pourra embaucher des personnes qui ne sont pas membres, et telles personnes devront remplir une demande d'adhésion à la Guilde et un permis de travail leur sera émis.

ARTICLE 7 - PERIODE D'ESSAI

- 7.01 L'employé à l'essai est celui qui est embauché comme nouvel employé et qui n'a pas complété soixante (60) jours ouvrés de service continu avec l'Employeur dans le cas d'un candidat reconnu compagnon lors de l'embauche. Il est convenu que la période d'essai sera de cent vingt (120) jours ouvrés pour tous les autres candidats. Si de l'opinion de l'Employeur un candidat s'avère insatisfaisant pendant la période d'essai, l'Employeur pourra le congédier.

ARTICLE 7 - PERIODE D'ESSAI (suite)

7.02 L'employé partiel qui est embauché comme employé permanent, s'il a travaillé cent vingts (120) jours ouvrés pendant l'année de référence, sera en période d'essai pour trente (30) jours ouvrés s'il est compagnon. Cette période d'essai sera de soixante (60) jours ouvrés pour tous les autres candidats.

Si de l'opinion de l'Employeur un candidat s'avère insatisfaisant pendant cette période d'essai, l'Employeur pourra le congédier.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté d'un employé signifie la durée de son service continu pour le compte de l'Employeur depuis son dernier embauche. Pour les fins d'application de la présente convention, les parties reconnaissent deux types d'ancienneté:

- l'ancienneté d'atelier (Annexe A)
- l'ancienneté de département (Annexe B)

8.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un employé doit d'abord compléter une période d'essai selon 7.01 et 7.02. A la fin de sa période d'essai, l'ancienneté d'un employé compte à partir de la date de son embauche.

8.03 Un employé qui n'a pas complété sa période d'essai n'a aucun recours en vertu de cette convention, sauf en ce qui a trait au taux de salaire, ainsi qu'aux heures de travail: en particulier, il ne peut soumettre un grief s'il est congédié, suspendu, rétrogradé ou autrement discipliné, ou encore s'il est mis à pied.

8.04 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui y sont rattachés lorsque:

- a) il quitte volontairement son emploi;
- b) il est congédié pour juste cause, dont la preuve incombe à l'Employeur;
- c) il est mis à pied pour une période excédant la durée de son service jusqu'à concurrence de douze (12) mois;
- d) il s'absente de son travail pour cause de maladie pour une période excédant la durée de son service jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois;
- e) il s'absente de son travail pour cause d'accident de travail pour une période excédant la durée de son service jusqu'à concurrence de plus de vingt-quatre (24) mois;

ARTICLE 8 - ANCIENNETE (suite)

- f) lorsqu'il s'absente de son travail pour une période de plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans au préalable en avoir avisé son Employeur à moins qu'il puisse fournir une raison valable;
- g) lorsqu'ayant été mis à pied, il néglige de reprendre son travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son rappel au travail par l'Employeur, soit par les moyens de communication ordinaires connus ou par courrier certifié mailé à sa dernière adresse connue, à moins qu'il n'en soit empêché par force majeure dont la preuve lui incombe.
- 8.05 Un employé promu à une position exclue de l'unité de négociation, conserve durant vingt-quatre (24) mois son droit d'ancienneté et s'il revient par la suite dans l'unité de négociation, son ancienneté est alors celle qu'il avait lors de sa promotion.
- 8.06 L'Employeur avise la Guilde la semaine suivant l'événement de l'embauche de nouveaux employés, en mentionnant le nom, la date de naissance, l'adresse, le numéro de téléphone et le taux de salaire.
- L'Employeur avise dans les mêmes délais la Guilde, des départs en mentionnant le nom de ces employés.
- Au plus tard, dans le mois suivant la signature de cette convention et par la suite à tous les six (6) mois, l'Employeur fournit à la Guilde une liste de tous les employés à son emploi, en y spécifiant toutes les informations prévues au présent paragraphe.
- 8.07 L'ancienneté départementale compte de la date de l'entrée d'un employé au service du département. Il est convenu qu'un employé ne peut avoir de l'ancienneté départementale que dans un département.
- 8.08 L'affectation temporaire d'un employé à un poste dans un autre département que le sien n'affecte en rien son ancienneté départementale.
- 8.09 Si un employé est affecté à un poste autre que le sien, à la demande de l'Employeur, il conserve le même taux de salaire à moins que ce poste soit mieux payé et qu'il l'occupe pour une période d'au moins trois (3) heures consécutives, auquel cas il reçoit le taux de ce poste.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE (suite)

- 8.10 Suite à une nomination permanente à un poste dans un département autre que le sien, l'employé accumule de l'ancienneté départementale dans ce nouveau département. Il ne peut plus alors prétendre à l'ancienneté départementale de son département d'origine, sauf dans les cas prévus à l'article 8.09.
- 8.11 A la signature de la présente convention, les parties établissent l'ancienneté départementale des employés au service de l'Employeur.

ARTICLE 9 - GREVE ET LOCK-OUT

- 9.01 La Guilde reconnaît que toute grève est interdite pendant la durée de la présente convention.
- 9.02 L'Employeur, pour sa part, reconnaît que tout lock-out est interdit pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 10 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 Un employé convoqué par l'Employeur relativement à l'application de la convention collective doit se faire accompagner par un représentant de la Guilde.
- 10.02 Les avis disciplinaires ainsi que les avis de mesures disciplinaires sont communiqués par écrit à l'employé et à la Guilde; ces avis comportent les motifs qui les justifient.
- 10.03 Le directeur de production, le contremaître et ses assistants peuvent embaucher et discipliner les employés. Ils pourront congédier ou autrement discipliner les employés pour:
- a) incompetence
 - b) négligence du devoir
 - c) violation des règlements d'ateliers.
- 10.04 Dans les griefs concernant les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre n'aura qu'à déterminer si l'Employeur avait un motif juste et raisonnable pour imposer une mesure disciplinaire: s'il en arrive à la conclusion qu'il y avait motif juste et raisonnable il doit maintenir la décision prise par l'Employeur, à moins que la mesure disciplinaire ne soit vraiment disproportionnée à la faute reprochée auquel cas il peut modifier la mesure disciplinaire et ordonner compensation monétaire en faveur de l'employé lésé.
- 10.05 Les avertissements écrits de plus de douze (12) mois ne peuvent être invoqués contre un employé lors d'une mesure disciplinaire subséquente.

ARTICLE 10 - MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

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

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 11.01 Tout grief, pour être valide, doit être soumis à l'Employeur par écrit par l'employé intéressé au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'incident.
- 11.02 Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction de l'employé dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du grief par l'Employeur, le grief doit être soumis à l'arbitrage au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent sous peine de nullité, en informant l'Employeur par écrit de l'intention de soumettre le grief à l'arbitrage.
- 11.03 En tout temps sur accord des parties, le grief peut être discuté au comité conjoint formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants de la Guilde.
Chaque partie peut s'adjoindre un représentant extérieur lors de cette rencontre.
- 11.04 Si les parties ne peuvent s'entendre sur la désignation de l'arbitre dans un délai de quinze (15) jours de l'avis d'arbitrage, l'une ou l'autre peut s'adresser au Ministère du Travail du Québec pour qu'il procède à la désignation de l'arbitre.
- 11.05 L'arbitre doit rendre ses décisions 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 ou d'en soustraire quoi que ce soit.
- 11.06 La sentence arbitrale est finale et lie l'Employeur, la Guilde et l'employé en cause.
- 11.07 Les frais ethonoraires de l'arbitre sont payés à part égale par l'Employeur et l'autre partie à l'arbitrage et chaque partie à l'arbitrage acquitte les frais des témoins qu'elle assigne.
- 11.08 Un règlement intervenu entre les parties au grief et à l'arbitrage à quelque étape de la procédure de griefs ou d'arbitrage doit faire l'objet d'une entente par écrit signée par les parties au grief et à l'arbitrage et lie l'Employeur, la Guilde et le ou les employés intéressés.
Dans le cas de grief collectif, seules sont parties intéressées la Guilde et l'Employeur.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

- 11.09 Les délais prévus à la présente procédure de griefs sont de rigueur; ils peuvent toutefois être extentionnés par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et les parties au grief et à l'arbitrage.
- 11.10 Dans les cas de griefs traitant de mesures disciplinaires, la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 La semaine normale de travail pour les employés visés par cette convention est de 37 1/2 heures par semaine du dimanche au samedi inclusivement; cependant, l'Employeur peut établir, après consultation sérieuse de la Guilde un horaire de travail de 75 heures par période de deux semaines ou tout autre horaire modifiant celui existant.
- La semaine normale de travail ne peut comporter moins de trois (3) jours (maximum 12 1/2 heures par jour) ni plus de cinq (5) jours (maximum 7 1/2 heures par jour).
- La cédule de travail doit être communiquée aux employés au moins sept (7) jours avant d'entrer en vigueur.
- 12.02 Les équipes commençant leur quart de travail dans la période située entre 6:00 heures A.M. et midi inclusivement seront des équipes de jour.
- Les équipes commençant leur quart de travail dans la période située entre 12:00 heures P.M. et minuit inclusivement seront des équipes de soir.
- Les équipes commençant leur quart de travail dans la période située entre 24:00 heures et 6:00 heures A.M. seront des équipes de nuit.
- Normalement, les équipes seront de 7 1/2 heures par jour, à moins d'autrement convenu entre l'Employeur et l'employé ou la Guilde.
- Les équipes travaillant les fins de semaine auront droit à une cédule de travail de quatre (4) jours pour un total de 37 1/2 heures par semaine.
- L'heure à laquelle un employé commence à travailler sera la même chaque jour à moins qu'autrement convenu entre l'Employeur, l'employé ou la Guilde. Toute entente est communiquée à la Guilde.
- 12.03 L'employé a droit à une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes à chaque jour de travail; le moment auquel est pris ce repas est fixé par le contremaître, vers le milieu de la journée de travail. L'employé qui exceptionnellement désire prendre plus de trente (30) minutes, doit préalablement obtenir la permission du contremaître qui tiendra compte des exigences d'une production continue.

ARTICLE 13 - SURTEMPS

- 13.01 Toutes les heures autorisées et travaillées par un employé régulier avant ou après les heures régulières d'une journée normale de travail seront rémunérées au taux horaire régulier de l'employé plus 50%.
- 13.02 Dans la mesure du possible, le temps supplémentaire sera réparti de façon équitable prioritairement entre les employés réguliers, sauf dans le cas d'un employé responsable d'un travail particulier; ceci n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de recourir aux services d'employés à temps partiel, selon ses besoins.
- 13.03 Le travail supplémentaire sera volontaire pourvu qu'il y ait un nombre suffisant d'employés qualifiés prêts et désireux de travailler. Cependant, quand il n'y aura pas un nombre suffisant de volontaires, le contremaître désignera les employés qui devront faire le surtemps, en respectant, selon ses besoins de production, l'ordre inverse d'ancienneté.

ARTICLE 14 - DIMINUTION DE PERSONNEL

- 14.01 Lorsqu'il devient nécessaire de diminuer le personnel dans l'atelier, il doit être déterminé dans quelle classification de travail la réduction est requise. L'employé ayant l'ancienneté départementale la plus basse et travaillant dans la classification affectée sera le premier mis à pied et en sera avisé une semaine à l'avance. Toutefois l'Employeur devra mettre à pied les apprentis avant les compagnons, indépendamment de la règle d'ancienneté.
- 14.02 Après une mise à pied, les employés seront réembauchés dans l'ordre inverse de leur mise à pied lorsqu'il se présente du travail disponible pour lequel ils rencontrent les exigences normales de la tâche.
- 14.03 Lors de mise à pied, l'Employeur doit d'abord mettre fin à l'emploi des employés à temps partiel, avant de procéder à la mise à pied d'employés réguliers. De même lors de réembauche pour un travail régulier et permanent, les employés réguliers mis à pied auront préférence sur les employés partiels. Toutefois lorsque l'Employeur n'a pas de travail régulier et permanent à offrir mais uniquement du travail à temps partiel, l'employé régulier mis à pied aura préférence sur les employés partiels. Dans un tel cas, l'employé régulier mis à pied aura le statut d'employé à temps partiel.

ARTICLE 14 - DIMINUTION DE PERSONNEL (suite)

- 14.04 La règle d'ancienneté s'applique à la date d'entrée au service de la compagnie dans le cas d'un employé apprenti lors de son embauche mais qui acquiert par la suite le statut de compagnon.

ARTICLE 15 - VACANCES

- 15.01 Tout employé ayant au 1er mai de l'année moins d'un an de service continu, a droit à 7.5 heures de vacances pour chaque mois complet de service à cette date, ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de 75 heures.
- 15.02 Tout employé ayant au 1er mai de l'année un (1) an de service continu mais moins de trois (3) ans, a droit à 75 heures de vacances, s'il a été en service durant les douze (12) mois précédant le 30 avril.
- 15.03 Tout employé ayant au 1er mai de l'année plus de trois (3) ans de service continu mais moins de dix (10) ans, a droit à 112.5 heures de vacances s'il a été en service durant les douze (12) derniers mois précédant le 30 avril.
- 15.04 Durant les mois de juillet ou août, l'Employeur pourra fermer totalement ou partiellement ses portes aux fins de vacances annuelles.
- 15.05 Les vacances sont payées selon la plus avantageuse des deux formules qui suivent:
- a) le taux en vigueur au moment où les vacances sont prises incluant la prime de l'employé s'il y a lieu;
 - b) 2% de tous les gains gagnés pendant la période de référence pour chaque semaine de vacances.
- 15.06 Pour fins de calcul de vacances, la période de référence se compte à partir du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.
- 15.07 Si un des congés statutaires chômés et payés énumérés dans la présente convention tombe pendant la période de vacances d'un employé, il aura droit à une journée additionnelle de vacances ou s'il le préfère, il recevra après entente avec l'Employeur, un montant équivalent en argent.
- 15.08 Tout employé quittant l'emploi de l'Employeur a droit aux bénéfices de vacances acquis et non utilisés à la date de son départ.
- 15.09 La période normale de prise de vacances débute le premier lundi de mai et se termine à la Fête du travail. Au plus tard le 15 avril, la période de vacances est fixée par l'Employeur qui détermine la date des vacances de chacun des employés en tenant compte premièrement des besoins de la production, deuxièmement de l'ancienneté départementale et troisièmement des préférences exprimées par l'employé.

ARTICLE 15 - VACANCES (suite)

15.10 Au plus tard le 31 mars de chaque année, l'employé exprime sa préférence quant au moment de la prise de ses vacances annuelles, sur une formule préparée par l'Employeur et remise à chaque employé au plus tard le 15 mars.

15.11 Aucun employé ne sera empêché de prendre deux (2) semaines consécutives de ses vacances annuelles durant la période normale de prise de vacances dont il est fait référence à 15.09.

Un employé peut prendre trois (3) semaines consécutives durant la période normale de vacances dans des cas exceptionnels. Pour ce faire, il devra s'être entendu avec l'Employeur et la semaine additionnelle ne devra pas nuire au choix des deux (2) premières semaines de vacances des autres employés.

D'un commun accord entre l'Employeur et l'employé, l'employé peut prendre la totalité ou le reste de ses vacances annuelles en dehors de la période normale de vacances. Dans un tel cas, la règle de l'ancienneté s'applique s'il y a conflit.

ARTICLE 16 - CONGES STATUTAIRES

16.01 Les employés ayant complétés à la satisfaction de l'Employeur leur période d'essai auront droit à dix (10) congés payés au fur et à mesure de leur échéance, à savoir:

- Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- St-Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Veille ou lendemain de Noël
- Noël
- Veille ou lendemain du Jour de l'An

16.02 L'Employeur fixe le jour où est chômé chacun des jours fériés; dans la mesure où les besoins de la production le permettent le jour férié est chômé le jour même de la fête fériée, ou le vendredi précédant ou le lundi suivant cette fête.

16.03 Un congé mobile individuel peut être pris après entente avec le contremaître. Seul l'employé régulier d'un (1) an de service ou plus aura droit au congé mobile.

Le congé mobile non utilisé sera payé à l'employé à la fin de l'année de référence.

ARTICLE 16 - CONGES STATUTAIRES (suite)

- 16.04 L'indemnité de congé payé sera l'équivalent de la paie que l'employé aurait gagnée incluant la prime s'il y a lieu, en travaillant sa journée normale de travail le jour de congé.
- 16.05 Pour bénéficier d'un congé ci-haut, l'employé doit avoir été au travail dans l'unité complète régulière précédante et l'unité complète suivant le congé. Néanmoins, l'employé a droit à l'indemnité de congé s'il est absent d'une des unités de travail ou des deux unités de travail ci-haut mentionnées pour les raisons suivantes:
- vacances
 - absences pour cause d'accident de travail
 - absence autorisée par l'Employeur.
- 16.06 L'employé requis de travailler en temps supplémentaire le jour férié sera rémunéré au taux double pour toutes les heures travaillées ce jour férié.

ARTICLE 17 - CONGES SPECIAUX

17.01 DECES

Les employés qui ont complété leur période d'essai peuvent s'absenter de leur travail et recevoir leur taux horaire régulier afin de s'occuper ou pour assister aux funérailles.

- a) le jour des funérailles et les deux (2) jours ouvrables qui précèdent dans le cas du décès d'une épouse de droit ou de fait, d'un époux de droit ou de fait, d'un enfant, d'un père, d'une mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père ou d'une belle-mère et les deux (2) jours qui suivent dans le cas du décès d'une épouse de droit ou de fait ou d'un époux de droit ou de fait, ou d'un enfant.
- b) un jour de congé payé sera alloué pour les funérailles du beau-frère, de la belle-soeur, de la grand-mère ou du grand-père.

Cette indemnité a pour but de compenser l'employé, s'il y a lieu, du temps qu'il aurait normalement travaillé selon sa cédule régulière de travail.

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

17.02 NAISSANCE OU ADOPTION LEGALE

Deux (2) journées de congé payées seront accordées aux employés qui ont complété leur période d'essai. Ces congés doivent être pris dans la période normale occasionnée par l'événement, au choix de l'employé.

ARTICLE 17 - CONGES SPECIAUX (suite)

17.03 MATERNITE

Le congé de maternité est accordé en fonction des lois et normes établies par le gouvernement.

17.04 DEVOIR DE JURE

A l'employé qui est appelé comme candidat juré, juré ou témoin dans une affaire où il n'est pas partie intéressée, l'Employeur paiera pour chaque jour un tel service, la différence entre le taux horaire simple de son équipe pour le nombre habituel d'heures et sa rémunération comme juré ou témoin. L'employé fournira la preuve de son service comme juré ou témoin et de la rétribution reçue. Lorsqu'un employé est excusé comme juré ou témoin pendant une demi-journée ou plus, il doit retourner à l'atelier afin de terminer son unité régulière de travail.

ARTICLE 18 - PLAN DE BIEN-ETRE

18.01 L'employé permanent ayant accumulé trois (3) mois de service continu bénéficiera d'un plan de bien-être. Ce plan comporte une assurance-vie, un supplément d'assurance maladie incluant les frais médicaux et chirurgicaux, et offre une indemnité de salaire hebdomadaire.

18.02 Les bénéfices prévus par ce plan seront limités aux termes de la police d'assurance et l'Employeur défrayera la moitié du coût.

18.03 Banque de maladie

Il sera versé au crédit de chaque employé un total de quatre (4) journées de maladie par année complète de travail se terminant le 31 décembre. Pour un employé n'ayant pas accumulé douze (12) mois de service continu le 31 décembre, une journée de congé de maladie sera allouée et versée au crédit de l'employé pour chaque trois mois de service continu.

L'employé qui n'a pas utilisé aucune de ces quatre (4) journées de maladie aura droit à une journée payée additionnelle, le tout n'excédant pas 37½ heures.

18.04 Utilisation

- a) L'employé pourra retirer tout montant qui sera à son crédit en vertu de cet article lorsqu'il quittera son emploi définitivement. D'autre part, il devra remettre à la compagnie les journées prises par anticipation.
- b) L'employé pourra, s'il le désire, retirer le tout ou une partie de son crédit lorsqu'il présentera une réclamation d'indemnité hebdomadaire en cas de maladie.

ARTICLE 18 - PLAN DE BIEN-ETRE (suite)

- c) Pour les maladies pour lesquelles il n'y aurait pas de réclamation en vertu du plan d'assurance collective, l'employé pourra retirer le tout ou une partie de son crédit après deux (2) jours et plus d'absence complète. L'Employeur pourra demander une preuve médicale pour justifier cette absence.

18.05 Paie

L'Employeur remet aux employés les crédits accumulés et non utilisés au plus tard le 31 janvier.

ARTICLE 19 - CLASSIFICATION

19.01 Pour fins de classification, Composition Contact Inc. comporte cinq (5) départements:

- a) Service de typographie
inclut sans toutefois s'y restreindre tous les travaux requis en typographie tels que: marquage de copies, mise en page, montage collé, etc.;
- b) Travail sur les écrans
inclut sans toutefois s'y restreindre tous les travaux de composition nécessitant l'usage des écrans, etc.;
- c) Service de caméra et photolithographie
inclut sans toutefois s'y restreindre tous les travaux de pelliculage, brûlage, l'opération de toute caméra, etc.;
- d) Correction d'épreuves
inclut sans toutefois s'y restreindre, la correction d'épreuves, etc.;
- e) Service général
inclut sans toutefois s'y restreindre le tirage d'épreuves, la préparation de livraisons, la livraison, les travaux en galée, l'entretien ménager, le rangement des commandes, etc.

19.02 Employés à temps partiel

- a) Désigne tout employé qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu pour la semaine régulière de travail. Cependant, il peut travailler occasionnellement des semaines complètes sans pour autant perdre son statut de temps partiel, particulièrement pour remplacer un ou des employés absents pour maladie, vacances, jours fériés, congés maternité, accident, accident de travail, etc.

ARTICLE 19 - CLASSIFICATION (suite)

- b) Ces employés ne sont pas régis par la convention sauf en ce qui a trait au taux de salaire et au paiement de la cotisation syndicale.

Toutefois les employés à temps partiel ont droit aux congés prévus suivants:

- Jour de l'An
- Jour de Noël
- Lundi de Pâques
- Fête du Travail
- Fête de Dollard
- Action de Grâces
- Fête nationale

La rémunération payable à un salarié lors de ces congés fériés est égale à la moyenne du salaire journalier de deux (2) semaines précédant un jour férié.

Les employés à temps partiel ont également droit à des vacances payées établies à 4% du salaire brut gagné pendant l'année de référence.

- c) Les apprentis et compagnons partiels sont régis par le système d'apprentissage et de compagnonnage et sont classés dans l'échelle d'apprentissage en fonction de l'expérience réelle acquise chez l'Employeur et ils ont droit aux salaires prévus dans la présente convention.

- 19.03 Lorsque l'Employeur procède à des mises à pied, il doit tout d'abord mettre fin à l'emploi des employés à temps partiel avant de procéder à la mise à pied d'employés réguliers, ou avant de procéder à la transformation de statut de régulier à partiel d'un employé régulier.

ARTICLE 20 - DIVERS

- 20.01 L'Employeur consent à maintenir un local propre, hygiénique et suffisamment aéré, convenablement chauffé et éclairé pour tout travail exécuté dans l'atelier couvert par cette entente.

ARTICLE 21 - DUREE DE LA CONVENTION

- 21.01 La présente convention entre en vigueur le 1er octobre 1985 et le demeure jusqu'au 30 septembre 1988.
- 21.02 La partie qui désire négocier une nouvelle convention collective de travail doit faire connaître à l'autre par écrit son intention de se faire dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention.

ARTICLE 21 - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

21.03 Les dispositions de la convention continuent d'être en vigueur même après l'expiration jusqu'à ce que l'Employeur exerce son droit de lock-out ou le syndicat son droit de grève.

EN FOIT DE QUOI, les parties, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont signé la présente convention collective, ce 8 e jour d'octobre 1985.

LA GUILDE DES EMPLOYES DE
COMPOSITION CONTACT INC.

COMPOSITION CONTACT INC.

Henri Thivault
Danielle Beaudin
Armand Milette

Al. Leduc
Jules Kapriel
Roger Belar

TAUX HORAIRES

A. Taux horaires des compagnons préposés au service de la préparation:

1er octobre 1985	:	15.00\$
1er octobre 1986	:	15.50\$
1er octobre 1987	:	16.00\$

Le taux horaire des apprentis sera en proportion de l'échelle de salaire des compagnons comme suit:

<u>Apprentissage</u>	<u>1er semestre</u>	<u>2e semestre</u>
1ère année	50%	55%
2e année	60%	70%
3e année	75%	80%
4e année	90%	95%

B. Le taux horaire des préposés aux écrans sera en proportion de l'échelle de salaire des compagnons préposés au service de la préparation comme suit:

1er semestre	:	55%
2e semestre	:	60%
3e semestre	:	65%
après 18 mois	:	70%

Le salaire maximum des préposés aux écrans pourra atteindre 80% pour ceux qui rencontrent les exigences suivantes:

- 1) ont au jugement de l'Employeur les qualifications et les connaissances pratiques pour effectuer correctement tous travaux demandés dans les limites de temps normales. En aucun cas le jugement de l'Employeur ne sera sujet à grief;
- 2) ont au moins cinq (5) ans d'ancienneté sur le poste.

Au cours des semaines suivant la signature de la convention, l'Employeur s'engage à évaluer chacune des personnes qui pourrait être actuellement éligible à ce salaire.

- C. Le taux horaire des employés préposés à la correction d'épreuves sera de 55% du taux du compagnon préposé au service de la préparation.
- D. Le taux horaire des employés préposés au poste service général est le taux de salaire de la loi sur les normes minimales du travail.
- E. Les employés à temps partiel recevront le taux horaire correspondant à l'une des classifications ci-haut mentionnées.

TAUX HORAIRES (suite)

F. Prime de soir et de nuit

La prime de soir sera de 60¢ l'heure pour toutes les heures travaillées le soir selon l'article 12.02, 2e paragraphe.

La prime de nuit sera de 75¢ l'heure pour toutes les heures travaillées la nuit selon l'article 12.02, 3e paragraphe.

G. Prime de fin de semaine

La prime de fin de semaine sera de 25¢ l'heure pour toutes les heures travaillées entre 6:00 heures A.M. le samedi et 24:00 heures le dimanche pour un employé dont la cédule de travail permanente lui exige de travailler les fins de semaine.

- H. Les employés réguliers, préposés aux écrans, qui sont actuellement au service de l'Employeur et qui ont déjà 75% continueront à recevoir 75% à moins qu'autrement décidé par l'application de la clause B. de la présente.

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA GUILDE DES EMPLOYES DE
COMPOSITION CONTACT INC.

et

COMPOSITION CONTACT INC.

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

Les parties s'entendent pour que les personnes recevant une prime de 60¢ l'heure à la signature de la convention pour du travail effectué entre 6:00 heures A.M. et 7:00 heures A.M. continuent de recevoir cette prime pour la durée de la convention si leurs horaires demeurent les mêmes.

Aucune autre personne ne deviendra cependant éligible à cette prime pour des conditions similaires.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 8 e jour d'octobre 1985.

LA GUILDE DES EMPLOYES DE
COMPOSITION CONTACT INC.

Maurice Theriault
Pierrette Beaudin
Marie Ouellette

COMPOSITION CONTACT INC.

[Signature]
[Signature]
[Signature]



DÉPÔT 036947

Dépôt N°: 85 10 150

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

03694-7

Objet	<input type="checkbox"/> Tière convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18986-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-10-08	85-10-16		85-10-01	88-09-30	55

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant La Guilde des Employés de Composition Contact 1000 De Sérigny, ste 515 Longueuil, QC. J4K 5B1	<input type="checkbox"/> Déposant Composition Contact Inc 433 boul. Lebeau Ville St-Laurent, QC. H4N 1S1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Groupe Transcontinental G.T.C. Ltée Att: M. Gilles Lagarde 395 boul. Lebeau St-Laurent, QC. H4N 1S2	Région <u>06-06</u> Activité <u>3150 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

19 pages

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Pierrette David/dg* Date: 85-10-29

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

18986-01

3694-7

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA GUILDE DES EMPLOYES DE COMPOSITION CONTACT

(ci-après appelé: La Guilde)

ET

COMPOSITION CONTACT INC.

(ci-après appelé: L'Employeur)

REGISTRE
MONTREAL

85 OCT 16 12:44

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de:
- a) promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses;
 - b) prévenir et régler les mésententes en établissant les salaires, les heures de travail et les conditions d'emploi;
 - c) maintenir la reconnaissance du droit et du principe de la négociation collective.

ARTICLE 2 - JURIDICTION

La présente convention collective de travail s'applique à tous les employés couverts par le Certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la main-d'oeuvre de la province de Québec, le 12 septembre 1979, en faveur de la Guilde.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

- 3.01 L'Employeur reconnaît que la Guilde est la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui, au nom des employés affectés par la convention, pour tout ce qui regarde les salaires et les conditions de travail prévus dans la présente convention.
- 3.02 Aux fins d'application de la présente convention, la Guilde nommera un délégué d'atelier. Ce délégué aura pour tâche de veiller à l'application de la convention collective et comme tel fera toutes les recommandations nécessaires lorsqu'il a des plaintes et des problèmes à discuter.
De plus, après entente avec l'Employeur, le délégué pourra obtenir du temps libre sur son horaire de travail afin de voir au bon fonctionnement des relations patronales syndicales.
- 3.03 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 la Guilde, dû par tel employé à la Guilde et la Guilde s'oblige à fournir à l'Employeur les avis de cotisations imposés un mois à l'avance. Les cotisations ainsi retenues par l'Employeur, de même qu'une liste détaillée des cotisants, leurs noms, fonctions et salaire pour un certain mois devront être remises à la Guilde avant le quinzième (15e) jour du mois suivant, au plus tard.
- 3.04 Il est convenu que la Guilde pourra, sur les lieux de la compagnie, disposer d'un classeur aux fins de régie interne.

ARTICLE 4 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 4.01 L'Employeur fournira un tableau d'affichage, dans un endroit accepté mutuellement, pour les communiqués officiels de la Guilde, qui ne seront en aucun cas contraires au bon ordre et à la discipline. Le délégué d'atelier ou, en son absence, son adjoint, seront les seules personnes qui auront le droit d'afficher des avis de la Guilde sur ce tableau d'affichage.

ARTICLE 5 - DROITS DE GERANCE

- 5.01 L'opération, l'autorité et le contrôle de l'atelier seront dévolus exclusivement à l'Employeur; règle générale l'Employeur exerce ses droits et prérogatives par l'entremise du directeur de production, du contremaître ou de ses assistants dûment mandatés. Ces derniers ne seront pas sujets à sanction disciplinaire par la Guilde pour tout acte dans l'accomplissement de leurs devoirs comme représentants de la direction quand cet acte est autorisé par ce contrat, ou pour avoir suivi les instructions de l'Employeur.
- 5.02 Il est entendu que le directeur de production ainsi que les contremaîtres pourront continuer à faire du travail selon la pratique actuelle.

ARTICLE 6 - RECRUTEMENT DU PERSONNEL.

- 6.01 L'Employeur affichera tout débouché ouvert dans l'unité de négociation et tout employé aura le droit de faire application pour ledit débouché. Si cette position requiert l'embauche et l'entraînement d'un candidat de l'extérieur, l'employé dans l'atelier sera considéré s'il est celui qui rencontre le mieux les qualifications requises.
- 6.02 Il est convenu que l'Employeur pourra embaucher des personnes qui ne sont pas membres, et telles personnes devront remplir une demande d'adhésion à la Guilde et un permis de travail leur sera émis.

ARTICLE 7 - PERIODE D'ESSAI

- 7.01 L'employé à l'essai est celui qui est embauché comme nouvel employé et qui n'a pas complété soixante (60) jours ouvrés de service continu avec l'Employeur dans le cas d'un candidat reconnu compagnon lors de l'embauche. Il est convenu que la période d'essai sera de cent vingt (120) jours ouvrés pour tous les autres candidats. Si de l'opinion de l'Employeur un candidat s'avère insatisfaisant pendant la période d'essai, l'Employeur pourra le congédier.

ARTICLE 7 - PERIODE D'ESSAI (suite)

7.02 L'employé partiel qui est embauché comme employé permanent, s'il a travaillé cent vingts (120) jours ouvrés pendant l'année de référence, sera en période d'essai pour trente (30) jours ouvrés s'il est compagnon. Cette période d'essai sera de soixante (60) jours ouvrés pour tous les autres candidats.

Si de l'opinion de l'Employeur un candidat s'avère insatisfaisant pendant cette période d'essai, l'Employeur pourra le congédier.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté d'un employé signifie la durée de son service continu pour le compte de l'Employeur depuis son dernier embauche. Pour les fins d'application de la présente convention, les parties reconnaissent deux types d'ancienneté:

- l'ancienneté d'atelier (Annexe A)
- l'ancienneté de département (Annexe B)

8.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un employé doit d'abord compléter une période d'essai selon 7.01 et 7.02. A la fin de sa période d'essai, l'ancienneté d'un employé compte à partir de la date de son embauche.

8.03 Un employé qui n'a pas complété sa période d'essai n'a aucun recours en vertu de cette convention, sauf en ce qui a trait au taux de salaire, ainsi qu'aux heures de travail: en particulier, il ne peut soumettre un grief s'il est congédié, suspendu, rétrogradé ou autrement discipliné, ou encore s'il est mis à pied.

8.04 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui y sont rattachés lorsque:

- a) il quitte volontairement son emploi;
- b) il est congédié pour juste cause, dont la preuve incombe à l'Employeur;
- c) il est mis à pied pour une période excédant la durée de son service jusqu'à concurrence de douze (12) mois;
- d) il s'absente de son travail pour cause de maladie pour une période excédant la durée de son service jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois;
- e) il s'absente de son travail pour cause d'accident de travail pour une période excédant la durée de son service jusqu'à concurrence de plus de vingt-quatre (24) mois;

ARTICLE 8 - ANCIENNETE (suite)

- f) lorsqu'il s'absente de son travail pour une période de plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans au préalable en avoir avisé son Employeur à moins qu'il puisse fournir une raison valable;
- g) lorsqu'ayant été mis à pied, il néglige de reprendre son travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son rappel au travail par l'Employeur, soit par les moyens de communication ordinaires connus ou par courrier certifié mailé à sa dernière adresse connue, à moins qu'il n'en soit empêché par force majeure dont la preuve lui incombe.
- 8.05 Un employé promu à une position exclue de l'unité de négociation, conserve durant vingt-quatre (24) mois son droit d'ancienneté et s'il revient par la suite dans l'unité de négociation, son ancienneté est alors celle qu'il avait lors de sa promotion.
- 8.06 L'Employeur avise la Guilde la semaine suivant l'événement de l'embauche de nouveaux employés, en mentionnant le nom, la date de naissance, l'adresse, le numéro de téléphone et le taux de salaire.
- L'Employeur avise dans les mêmes délais la Guilde, des départs en mentionnant le nom de ces employés.
- Au plus tard, dans le mois suivant la signature de cette convention et par la suite à tous les six (6) mois, l'Employeur fournit à la Guilde une liste de tous les employés à son emploi, en y spécifiant toutes les informations prévues au présent paragraphe.
- 8.07 L'ancienneté départementale compte de la date de l'entrée d'un employé au service du département. Il est convenu qu'un employé ne peut avoir de l'ancienneté départementale que dans un département.
- 8.08 L'affectation temporaire d'un employé à un poste dans un autre département que le sien n'affecte en rien son ancienneté départementale.
- 8.09 Si un employé est affecté à un poste autre que le sien, à la demande de l'Employeur, il conserve le même taux de salaire à moins que ce poste soit mieux payé et qu'il l'occupe pour une période d'au moins trois (3) heures consécutives, auquel cas il reçoit le taux de ce poste.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE (suite)

- 8.10 Suite à une nomination permanente à un poste dans un département autre que le sien, l'employé accumule de l'ancienneté départementale dans ce nouveau département. Il ne peut plus alors prétendre à l'ancienneté départementale de son département d'origine, sauf dans les cas prévus à l'article 8.09.
- 8.11 A la signature de la présente convention, les parties établissent l'ancienneté départementale des employés au service de l'Employeur.

ARTICLE 9 - GREVE ET LOCK-OUT

- 9.01 La Guilde reconnaît que toute grève est interdite pendant la durée de la présente convention.
- 9.02 L'Employeur, pour sa part, reconnaît que tout lock-out est interdit pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 10 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 Un employé convoqué par l'Employeur relativement à l'application de la convention collective doit se faire accompagner par un représentant de la Guilde.
- 10.02 Les avis disciplinaires ainsi que les avis de mesures disciplinaires sont communiqués par écrit à l'employé et à la Guilde; ces avis comportent les motifs qui les justifient.
- 10.03 Le directeur de production, le contremaître et ses assistants peuvent embaucher et discipliner les employés. Ils pourront congédier ou autrement discipliner les employés pour:
- a) incompétence
 - b) négligence du devoir
 - c) violation des règlements d'ateliers.
- 10.04 Dans les griefs concernant les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre n'aura qu'à déterminer si l'Employeur avait un motif juste et raisonnable pour imposer une mesure disciplinaire: s'il en arrive à la conclusion qu'il y avait motif juste et raisonnable il doit maintenir la décision prise par l'Employeur, à moins que la mesure disciplinaire ne soit vraiment disproportionnée à la faute reprochée auquel cas il peut modifier la mesure disciplinaire et ordonner compensation monétaire en faveur de l'employé lésé.
- 10.05 Les avertissements écrits de plus de douze (12) mois ne peuvent être invoqués contre un employé lors d'une mesure disciplinaire subséquente.

ARTICLE 10 - MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

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

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 11.01 Tout grief, pour être valide, doit être soumis à l'Employeur par écrit par l'employé intéressé au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'incident.
- 11.02 Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction de l'employé dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du grief par l'Employeur, le grief doit être soumis à l'arbitrage au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent sous peine de nullité, en informant l'Employeur par écrit de l'intention de soumettre le grief à l'arbitrage.
- 11.03 En tout temps sur accord des parties, le grief peut être discuté au comité conjoint formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants de la Guilde.
Chaque partie peut s'adjoindre un représentant extérieur lors de cette rencontre.
- 11.04 Si les parties ne peuvent s'entendre sur la désignation de l'arbitre dans un délai de quinze (15) jours de l'avis d'arbitrage, l'une ou l'autre peut s'adresser au Ministère du Travail du Québec pour qu'il procède à la désignation de l'arbitre.
- 11.05 L'arbitre doit rendre ses décisions 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 ou d'en soustraire quoi que ce soit.
- 11.06 La sentence arbitrale est finale et lie l'Employeur, la Guilde et l'employé en cause.
- 11.07 Les frais ethonoraires de l'arbitre sont payés à part égale par l'Employeur et l'autre partie à l'arbitrage et chaque partie à l'arbitrage acquitte les frais des témoins qu'elle assigne.
- 11.08 Un règlement intervenu entre les parties au grief et à l'arbitrage à quelque étape de la procédure de griefs ou d'arbitrage doit faire l'objet d'une entente par écrit signée par les parties au grief et à l'arbitrage et lie l'Employeur, la Guilde et le ou les employés intéressés.
Dans le cas de grief collectif, seules sont parties intéressées la Guilde et l'Employeur.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

- 11.09 Les délais prévus à la présente procédure de griefs sont de rigueur; ils peuvent toutefois être extentionnés par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et les parties au grief et à l'arbitrage.
- 11.10 Dans les cas de griefs traitant de mesures disciplinaires, la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 La semaine normale de travail pour les employés visés par cette convention est de 37 1/2 heures par semaine du dimanche au samedi inclusivement; cependant, l'Employeur peut établir, après consultation sérieuse de la Guilde un horaire de travail de 75 heures par période de deux semaines ou tout autre horaire modifiant celui existant.
- La semaine normale de travail ne peut comporter moins de trois (3) jours (maximum 12 1/2 heures par jour) ni plus de cinq (5) jours (maximum 7 1/2 heures par jour).
- La cédule de travail doit être communiquée aux employés au moins sept (7) jours avant d'entrer en vigueur.
- 12.02 Les équipes commençant leur quart de travail dans la période située entre 6:00 heures A.M. et midi inclusivement seront des équipes de jour.
- Les équipes commençant leur quart de travail dans la période située entre 12:00 heures P.M. et minuit inclusivement seront des équipes de soir.
- Les équipes commençant leur quart de travail dans la période située entre 24:00 heures et 6:00 heures A.M. seront des équipes de nuit.
- Normalement, les équipes seront de 7 1/2 heures par jour, à moins d'autrement convenu entre l'Employeur et l'employé ou la Guilde.
- Les équipes travaillant les fins de semaine auront droit à une cédule de travail de quatre (4) jours pour un total de 37 1/2 heures par semaine.
- L'heure à laquelle un employé commence à travailler sera la même chaque jour à moins qu'autrement convenu entre l'Employeur, l'employé ou la Guilde. Toute entente est communiquée à la Guilde.
- 12.03 L'employé a droit à une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes à chaque jour de travail; le moment auquel est pris ce repas est fixé par le contremaître, vers le milieu de la journée de travail. L'employé qui exceptionnellement désire prendre plus de trente (30) minutes, doit préalablement obtenir la permission du contremaître qui tiendra compte des exigences d'une production continue.

ARTICLE 13 - SURTEMPS

- 13.01 Toutes les heures autorisées et travaillées par un employé régulier avant ou après les heures régulières d'une journée normale de travail seront rémunérées au taux horaire régulier de l'employé plus 50%.
- 13.02 Dans la mesure du possible, le temps supplémentaire sera réparti de façon équitable prioritairement entre les employés réguliers, sauf dans le cas d'un employé responsable d'un travail particulier; ceci n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de recourir aux services d'employés à temps partiel, selon ses besoins.
- 13.03 Le travail supplémentaire sera volontaire pourvu qu'il y ait un nombre suffisant d'employés qualifiés prêts et désireux de travailler. Cependant, quand il n'y aura pas un nombre suffisant de volontaires, le contremaître désignera les employés qui devront faire le surtemps, en respectant, selon ses besoins de production, l'ordre inverse d'ancienneté.

ARTICLE 14 - DIMINUTION DE PERSONNEL

- 14.01 Lorsqu'il devient nécessaire de diminuer le personnel dans l'atelier, il doit être déterminé dans quelle classification de travail la réduction est requise. L'employé ayant l'ancienneté départementale la plus basse et travaillant dans la classification affectée sera le premier mis à pied et en sera avisé une semaine à l'avance. Toutefois l'Employeur devra mettre à pied les apprentis avant les compagnons, indépendamment de la règle d'ancienneté.
- 14.02 Après une mise à pied, les employés seront réembauchés dans l'ordre inverse de leur mise à pied lorsqu'il se présente du travail disponible pour lequel ils rencontrent les exigences normales de la tâche.
- 14.03 Lors de mise à pied, l'Employeur doit d'abord mettre fin à l'emploi des employés à temps partiel, avant de procéder à la mise à pied d'employés réguliers. De même lors de réembauche pour un travail régulier et permanent, les employés réguliers mis à pied auront préférence sur les employés partiels. Toutefois lorsque l'Employeur n'a pas de travail régulier et permanent à offrir mais uniquement du travail à temps partiel, l'employé régulier mis à pied aura préférence sur les employés partiels. Dans un tel cas, l'employé régulier mis à pied aura le statut d'employé à temps partiel.

ARTICLE 14 - DIMINUTION DE PERSONNEL (suite)

- 14.04 La règle d'ancienneté s'applique à la date d'entrée au service de la compagnie dans le cas d'un employé apprenti lors de son embauche mais qui acquiert par la suite le statut de compagnon.

ARTICLE 15 - VACANCES

- 15.01 Tout employé ayant au 1er mai de l'année moins d'un an de service continu, a droit à 7.5 heures de vacances pour chaque mois complet de service à cette date, ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de 75 heures.
- 15.02 Tout employé ayant au 1er mai de l'année un (1) an de service continu mais moins de trois (3) ans, a droit à 75 heures de vacances, s'il a été en service durant les douze (12) mois précédant le 30 avril.
- 15.03 Tout employé ayant au 1er mai de l'année plus de trois (3) ans de service continu mais moins de dix (10) ans, a droit à 112.5 heures de vacances s'il a été en service durant les douze (12) derniers mois précédant le 30 avril.
- 15.04 Durant les mois de juillet ou août, l'Employeur pourra fermer totalement ou partiellement ses portes aux fins de vacances annuelles.
- 15.05 Les vacances sont payées selon la plus avantageuse des deux formules qui suivent:
- a) le taux en vigueur au moment où les vacances sont prises incluant la prime de l'employé s'il y a lieu;
 - b) 2% de tous les gains gagnés pendant la période de référence pour chaque semaine de vacances.
- 15.06 Pour fins de calcul de vacances, la période de référence se compte à partir du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.
- 15.07 Si un des congés statutaires chômés et payés énumérés dans la présente convention tombe pendant la période de vacances d'un employé, il aura droit à une journée additionnelle de vacances ou s'il le préfère, il recevra après entente avec l'Employeur, un montant équivalent en argent.
- 15.08 Tout employé quittant l'emploi de l'Employeur a droit aux bénéfices de vacances acquis et non utilisés à la date de son départ.
- 15.09 La période normale de prise de vacances débute le premier lundi de mai et se termine à la Fête du travail. Au plus tard le 15 avril, la période de vacances est fixée par l'Employeur qui détermine la date des vacances de chacun des employés en tenant compte premièrement des besoins de la production, deuxièmement de l'ancienneté départementale et troisièmement des préférences exprimées par l'employé.

ARTICLE 15 - VACANCES (suite)

15.10 Au plus tard le 31 mars de chaque année, l'employé exprime sa préférence quant au moment de la prise de ses vacances annuelles, sur une formule préparée par l'Employeur et remise à chaque employé au plus tard le 15 mars.

15.11 Aucun employé ne sera empêché de prendre deux (2) semaines consécutives de ses vacances annuelles durant la période normale de prise de vacances dont il est fait référence à 15.09.

Un employé peut prendre trois (3) semaines consécutives durant la période normale de vacances dans des cas exceptionnels. Pour ce faire, il devra s'être entendu avec l'Employeur et la semaine additionnelle ne devra pas nuire au choix des deux (2) premières semaines de vacances des autres employés.

D'un commun accord entre l'Employeur et l'employé, l'employé peut prendre la totalité ou le reste de ses vacances annuelles en dehors de la période normale de vacances. Dans un tel cas, la règle de l'ancienneté s'applique s'il y a conflit.

ARTICLE 16 - CONGES STATUTAIRES

16.01 Les employés ayant complétés à la satisfaction de l'Employeur leur période d'essai auront droit à dix (10) congés payés au fur et à mesure de leur échéance, à savoir:

- Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- St-Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Veille ou lendemain de Noël
- Noël
- Veille ou lendemain du Jour de l'An

16.02 L'Employeur fixe le jour où est chômé chacun des jours fériés; dans la mesure où les besoins de la production le permettent le jour férié est chômé le jour même de la fête fériée, ou le vendredi précédant ou le lundi suivant cette fête.

16.03 Un congé mobile individuel peut être pris après entente avec le contremaître. Seul l'employé régulier d'un (1) an de service ou plus aura droit au congé mobile.

Le congé mobile non utilisé sera payé à l'employé à la fin de l'année de référence.

ARTICLE 16 - CONGES STATUTAIRES (suite)

- 16.04 L'indemnité de congé payé sera l'équivalent de la paie que l'employé aurait gagnée incluant la prime s'il y a lieu, en travaillant sa journée normale de travail le jour de congé.
- 16.05 Pour bénéficier d'un congé ci-haut, l'employé doit avoir été au travail dans l'unité complète régulière précédante et l'unité complète suivant le congé. Néanmoins, l'employé a droit à l'indemnité de congé s'il est absent d'une des unités de travail ou des deux unités de travail ci-haut mentionnées pour les raisons suivantes:
- vacances
 - absences pour cause d'accident de travail
 - absence autorisée par l'Employeur.
- 16.06 L'employé requis de travailler en temps supplémentaire le jour férié sera rémunéré au taux double pour toutes les heures travaillées ce jour férié.

ARTICLE 17 - CONGES SPECIAUX

17.01 DECES

Les employés qui ont complété leur période d'essai peuvent s'absenter de leur travail et recevoir leur taux horaire régulier afin de s'occuper ou pour assister aux funérailles.

- a) le jour des funérailles et les deux (2) jours ouvrables qui précèdent dans le cas du décès d'une épouse de droit ou de fait, d'un époux de droit ou de fait, d'un enfant, d'un père, d'une mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père ou d'une belle-mère et les deux (2) jours qui suivent dans le cas du décès d'une épouse de droit ou de fait ou d'un époux de droit ou de fait, ou d'un enfant.
- b) un jour de congé payé sera alloué pour les funérailles du beau-frère, de la belle-soeur, de la grand-mère ou du grand-père.

Cette indemnité a pour but de compenser l'employé, s'il y a lieu, du temps qu'il aurait normalement travaillé selon sa cédule régulière de travail.

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

17.02 NAISSANCE OU ADOPTION LEGALE

Deux (2) journées de congé payées seront accordées aux employés qui ont complété leur période d'essai. Ces congés doivent être pris dans la période normale occasionnée par l'événement, au choix de l'employé.

ARTICLE 17 - CONGES SPECIAUX (suite)

17.03 MATERNITE

Le congé de maternité est accordé en fonction des lois et normes établies par le gouvernement.

17.04 DEVOIR DE JURE

A l'employé qui est appelé comme candidat juré, juré ou témoin dans une affaire où il n'est pas partie intéressée, l'Employeur paiera pour chaque jour un tel service, la différence entre le taux horaire simple de son équipe pour le nombre habituel d'heures et sa rémunération comme juré ou témoin. L'employé fournira la preuve de son service comme juré ou témoin et de la rétribution reçue. Lorsqu'un employé est excusé comme juré ou témoin pendant une demi-journée ou plus, il doit retourner à l'atelier afin de terminer son unité régulière de travail.

ARTICLE 18 - PLAN DE BIEN-ETRE

18.01 L'employé permanent ayant accumulé trois (3) mois de service continu bénéficiera d'un plan de bien-être. Ce plan comporte une assurance-vie, un supplément d'assurance maladie incluant les frais médicaux et chirurgicaux, et offre une indemnité de salaire hebdomadaire.

18.02 Les bénéfices prévus par ce plan seront limités aux termes de la police d'assurance et l'Employeur défrayera la moitié du coût.

18.03 Banque de maladie

Il sera versé au crédit de chaque employé un total de quatre (4) journées de maladie par année complète de travail se terminant le 31 décembre. Pour un employé n'ayant pas accumulé douze (12) mois de service continu le 31 décembre, une journée de congé de maladie sera allouée et versée au crédit de l'employé pour chaque trois mois de service continu.

L'employé qui n'a pas utilisé aucune de ces quatre (4) journées de maladie aura droit à une journée payée additionnelle, le tout n'excédant pas 37½ heures.

18.04 Utilisation

- a) L'employé pourra retirer tout montant qui sera à son crédit en vertu de cet article lorsqu'il quittera son emploi définitivement. D'autre part, il devra remettre à la compagnie les journées prises par anticipation.
- b) L'employé pourra, s'il le désire, retirer le tout ou une partie de son crédit lorsqu'il présentera une réclamation d'indemnité hebdomadaire en cas de maladie.

ARTICLE 18 - PLAN DE BIEN-ETRE (suite)

- c) Pour les maladies pour lesquelles il n'y aurait pas de réclamation en vertu du plan d'assurance collective, l'employé pourra retirer le tout ou une partie de son crédit après deux (2) jours et plus d'absence complète. L'Employeur pourra demander une preuve médicale pour justifier cette absence.

18.05 Paie

L'Employeur remet aux employés les crédits accumulés et non utilisés au plus tard le 31 janvier.

ARTICLE 19 - CLASSIFICATION

19.01 Pour fins de classification, Composition Contact Inc. comporte cinq (5) départements:

- a) Service de typographie
inclut sans toutefois s'y restreindre tous les travaux requis en typographie tels que: marquage de copies, mise en page, montage collé, etc.;
- b) Travail sur les écrans
inclut sans toutefois s'y restreindre tous les travaux de composition nécessitant l'usage des écrans, etc.;
- c) Service de caméra et photolithographie
inclut sans toutefois s'y restreindre tous les travaux de pelliculage, brûlage, l'opération de toute caméra, etc.;
- d) Correction d'épreuves
inclut sans toutefois s'y restreindre, la correction d'épreuves, etc.;
- e) Service général
inclut sans toutefois s'y restreindre le tirage d'épreuves, la préparation de livraisons, la livraison, les travaux en galée, l'entretien ménager, le rangement des commandes, etc.

19.02 Employés à temps partiel

- a) Désigne tout employé qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu pour la semaine régulière de travail. Cependant, il peut travailler occasionnellement des semaines complètes sans pour autant perdre son statut de temps partiel, particulièrement pour remplacer un ou des employés absents pour maladie, vacances, jours fériés, congés maternité, accident, accident de travail, etc.

ARTICLE 19 - CLASSIFICATION (suite)

- b) Ces employés ne sont pas régis par la convention sauf en ce qui a trait au taux de salaire et au paiement de la cotisation syndicale.

Toutefois les employés à temps partiel ont droit aux congés prévus suivants:

- Jour de l'An
- Jour de Noël
- Lundi de Pâques
- Fête du Travail
- Fête de Dollard
- Action de Grâces
- Fête nationale

La rémunération payable à un salarié lors de ces congés fériés est égale à la moyenne du salaire journalier de deux (2) semaines précédant un jour férié.

Les employés à temps partiel ont également droit à des vacances payées établies à 4% du salaire brut gagné pendant l'année de référence.

- c) Les apprentis et compagnons partiels sont régis par le système d'apprentissage et de compagnonnage et sont classés dans l'échelle d'apprentissage en fonction de l'expérience réelle acquise chez l'Employeur et ils ont droit aux salaires prévus dans la présente convention.

- 19.03 Lorsque l'Employeur procède à des mises à pied, il doit tout d'abord mettre fin à l'emploi des employés à temps partiel avant de procéder à la mise à pied d'employés réguliers, ou avant de procéder à la transformation de statut de régulier à partiel d'un employé régulier.

ARTICLE 20 - DIVERS

- 20.01 L'Employeur consent à maintenir un local propre, hygiénique et suffisamment aéré, convenablement chauffé et éclairé pour tout travail exécuté dans l'atelier couvert par cette entente.

ARTICLE 21 - DUREE DE LA CONVENTION

- 21.01 La présente convention entre en vigueur le 1er octobre 1985 et le demeure jusqu'au 30 septembre 1988.
- 21.02 La partie qui désire négocier une nouvelle convention collective de travail doit faire connaître à l'autre par écrit son intention de se faire dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention.

ARTICLE 21 - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

21.03 Les dispositions de la convention continuent d'être en vigueur même après l'expiration jusqu'à ce que l'Employeur exerce son droit de lock-out ou le syndicat son droit de grève.

EN FOIT DE QUOI, les parties, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont signé la présente convention collective, ce 8 e jour d'octobre 1985.

LA GUILDE DES EMPLOYES DE
COMPOSITION CONTACT INC.

COMPOSITION CONTACT INC.

Henri Thivault
Danielle Beaudin
Marie-Michèle

Al. Leduc
Jean Lapierre
Roger Belandier

TAUX HORAIRES

A. Taux horaires des compagnons préposés au service de la préparation:

1er octobre 1985	:	15.00\$
1er octobre 1986	:	15.50\$
1er octobre 1987	:	16.00\$

Le taux horaire des apprentis sera en proportion de l'échelle de salaire des compagnons comme suit:

<u>Apprentissage</u>	<u>1er semestre</u>	<u>2e semestre</u>
1ère année	50%	55%
2e année	60%	70%
3e année	75%	80%
4e année	90%	95%

B. Le taux horaire des préposés aux écrans sera en proportion de l'échelle de salaire des compagnons préposés au service de la préparation comme suit:

1er semestre	:	55%
2e semestre	:	60%
3e semestre	:	65%
après 18 mois	:	70%

Le salaire maximum des préposés aux écrans pourra atteindre 80% pour ceux qui rencontrent les exigences suivantes:

- 1) ont au jugement de l'Employeur les qualifications et les connaissances pratiques pour effectuer correctement tous travaux demandés dans les limites de temps normales. En aucun cas le jugement de l'Employeur ne sera sujet à grief;
- 2) ont au moins cinq (5) ans d'ancienneté sur le poste.

Au cours des semaines suivant la signature de la convention, l'Employeur s'engage à évaluer chacune des personnes qui pourrait être actuellement éligible à ce salaire.

- C. Le taux horaire des employés préposés à la correction d'épreuves sera de 55% du taux du compagnon préposé au service de la préparation.
- D. Le taux horaire des employés préposés au poste service général est le taux de salaire de la loi sur les normes minimales du travail.
- E. Les employés à temps partiel recevront le taux horaire correspondant à l'une des classifications ci-haut mentionnées.

TAUX HORAIRES (suite)

F. Prime de soir et de nuit

La prime de soir sera de 60¢ l'heure pour toutes les heures travaillées le soir selon l'article 12.02, 2e paragraphe.

La prime de nuit sera de 75¢ l'heure pour toutes les heures travaillées la nuit selon l'article 12.02, 3e paragraphe.

G. Prime de fin de semaine

La prime de fin de semaine sera de 25¢ l'heure pour toutes les heures travaillées entre 6:00 heures A.M. le samedi et 24:00 heures le dimanche pour un employé dont la cédule de travail permanente lui exige de travailler les fins de semaine.

- H. Les employés réguliers, préposés aux écrans, qui sont actuellement au service de l'Employeur et qui ont déjà 75% continueront à recevoir 75% à moins qu'autrement décidé par l'application de la clause B. de la présente.

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA GUILDE DES EMPLOYES DE
COMPOSITION CONTACT INC.

et

COMPOSITION CONTACT INC.

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

Les parties s'entendent pour que les personnes recevant une prime de 60¢ l'heure à la signature de la convention pour du travail effectué entre 6:00 heures A.M. et 7:00 heures A.M. continuent de recevoir cette prime pour la durée de la convention si leurs horaires demeurent les mêmes.

Aucune autre personne ne deviendra cependant éligible à cette prime pour des conditions similaires.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 8 e jour d'octobre 1985.

LA GUILDE DES EMPLOYES DE
COMPOSITION CONTACT INC.

Maurice Theriault
Pierrette Beaudin
Marie Ouellette

COMPOSITION CONTACT INC.

Raymond
Gene Lafleur
Roy Blais