

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

01296-3

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20018-01
Date	Signature 84-05-22	Reception 84-06-07	Durée	Du 84-01-01	Au 86-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 35

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés des Editions Marquis	<input type="checkbox"/> Déposant Les Editions Marquis Ltée Montmagny P. Québec <i>305, boul. Taché est Montmagny, Qc</i>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt 155 est, Boul. Charest Québec, Qc C1S 3G6 Att: M. Etienne Giasson	Région <u>03-03</u> Activité <u>2890-05</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

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	Date
<i>Thérèse Demers</i>	84-06-27

Pour renseignements

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

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

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

LES EDITIONS MARQUIS LTEE

ci-après appelé "l'employeur"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES(ES) DES EDITIONS MARQUIS (CSN)

ci-après appelé "le syndicat"

1er janvier 1984 au 31 décembre 1986



ARTICLE 1.00 JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

- 1.01 La présente convention régit tous les employés(es) d'atelier salariés au sens du Code du Travail à l'emploi de Les Editions Marquis Limitée et couverts par l'unité d'accréditation.
- Ne sont pas notamment régis par cette convention :
- a) le personnel cadre;
 - b) les employés de bureau
 - c) les responsables du contrôle de la production.
- 1.02 Il est entendu qu'une personne faisant partie de la compagnie, mais hors de l'unité de négociations, ne peut effectuer du travail pouvant être ou étant normalement effectué par un salarié, sous réserve des paragraphes 2.07 c) et 2.08.
- 1.03 Selon que le contexte le requerra, tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin.
- La règle précitée quant à la rédaction de la convention collective n'est choisie qu'en fonction de considérations pratiques. Toutefois, les parties tiennent à réaffirmer qu'elles n'exerceront aucune discrimination basée sur le sexe, et qu'elles appliqueront les dispositions de la convention collective sans égard au sexe des salariés.

ARTICLE 2.00 DEFINITIONS

- 2.01 "Syndicat" signifie le Syndicat des employés(es) des Editions Marquis (CSN).
- 2.02 "Employeur" signifie Les Editions Marquis Limitée.
- 2.03 "Salarié" dans cette convention, le terme "salarié" a le sens suivant : "tous les membres du syndicat".
- 2.04 "Compagnon" signifie un salarié qui a complété l'apprentissage requis dans l'un des métiers de l'imprimerie conformément à la convention.
- 2.05 "Apprenti" signifie un salarié qui n'a pas terminé sa période d'apprentissage dans l'un des métiers de l'imprimerie.
- 2.06 "Aide" : un salarié exécutant dans l'atelier des travaux manuels ou autres qui ne font pas partie de l'apprentissage de l'un des métiers de l'imprimerie et défini dans chaque cas par une entente entre les parties. Son échelle de salaire est celle de l'apprenti avec comme maximum compagnon relieur.

2.07

"Contremaître"

- a) un contremaître est un employé cadre de la compagnie qui transmet les ordres de l'employeur aux salariés, distribue l'ouvrage et surveille l'exécution des travaux;
- b) les travaux normalement accomplis par les salariés doivent être exécutés exclusivement par les salariés;
- c) dans un cas d'urgence et/ou parce qu'aucun salarié n'est disponible pour le faire, un contremaître peut exécuter un travail normalement accompli par un salarié, il doit au préalable s'entendre à ce sujet avec le(s) représentant(s) du syndicat. L'employeur doit, à la première occasion, donner les explications appropriées au syndicat. Si les explications données au syndicat ne satisfont pas, un grief peut être soumis.

2.08

"Vérificateur d'épreuve"

Description de la tâche :

- 1) vérifier la qualité générale des épreuves de composition;
- 2) s'assurer qu'à de très rares exceptions près, toutes les corrections demandées par les clients ont été effectuées;
- 3) s'assurer qu'il ne reste aucune faute dans les dernières "revises";
- 4) vérifier les épreuves habituelles de presse et aviser le contremaître ou son représentant en cas de doute;

2.09

"Grief" signifie toute mésentente relative :

- a) à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective;
- b) aux conditions de travail connexes à la présente convention.

2.10

"Chef d'équipe" :

- a) un salarié qui transmet les directives de l'employeur, supervise l'exécution du travail, et peut travailler dans le(s) métier(s). Il ne peut, en aucun cas, prendre des mesures disciplinaires de quelque nature que ce soit contre un salarié, il ne doit en aucun temps assister aux réunions de la direction hors de la présence d'un dirigeant du syndicat;
- b) le salaire du chef d'équipe est de 5% plus élevé que le salaire de compagnon et il est calculé sur le salaire brut de la semaine;
- c) la nomination d'un chef d'équipe a lieu après qu'il y a eu entente à cet effet entre les parties. L'employeur peut mettre fin à une telle entente en tout temps.

2.11

"Salarié temporaire" :

- a) l'employeur peut engager temporairement un salarié pour remplacer tout salarié absent temporairement à la condition que ceci ne cause aucune mise-à-pied ni n'empêche le rappel d'aucun salarié mis à pied;
- b) ce salarié est payé selon l'échelle de salaire prévue à la présente convention. S'il devient permanent, son ancienneté inclura le temps déjà travaillé à titre temporaire.

ARTICLE 3.00 DISPOSITIONS GENERALES

- 3.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme seul habilité à représenter les salariés qui font partie de l'unité décrite au certificat d'accréditation émis le 30 avril 1973 en faveur du syndicat et telle que récitée ci-après : "Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau".
- 3.02 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit d'administrer et de diriger ses affaires sans que le syndicat renonce aux droits qui lui appartiennent de par la présente convention.
- 3.03 L'employeur ou le syndicat n'exercera pas, directement ou indirectement, de menaces, contraintes, discrimination ou surveillance indue contre un salarié ou non, ou membre de la direction, à cause de sa race, de son origine ethnique, de ses croyances, de ses activités politiques ou syndicales extérieures à l'atelier, de son sexe, de son âge, de sa langue ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention et la loi.
- 3.04 Le français est la langue de travail et aucun salarié dont la langue maternelle est le français n'est tenu d'utiliser une autre langue dans l'exercice de ses fonctions.
- 3.05
 - a) Les ordres de l'employeur sont transmis au salarié par le contremaître duquel il dépend ou son remplaçant. Le salarié s'adresse d'abord à son contremaître ou à son remplaçant dans tous les cas relatifs à ses relations de travail avec son employeur;
 - b) Dans les cinq (5) jours ouvrables de la signature de la présente convention, l'employeur affiche et maintient à jour la liste des noms de ses contremaîtres ou de ses représentants concernés par les relations de travail. Cette liste devra mentionner quel contremaître s'occupe de quel département et qui rejoindre en cas d'urgence.
- 3.06 Aucune entente particulière entre l'employeur et un salarié ne peut intervenir sans l'accord du syndicat.

- 3.07 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 de tout salarié ou du syndicat qui se croit lésé, de soumettre un grief. Le syndicat encourage les employés à fournir un travail loyal et honnête.
- 3.08 En vue de meilleures relations, l'employeur convient de traiter habituellement toutes les questions relatives à la convention collective avec les deux représentants du syndicat. Les discussions avec l'employeur devront avoir lieu habituellement durant la journée normale de travail et seront aux frais de l'employeur. Cependant, il n'y aura pas de rémunération additionnelle si les parties consentent à discuter en dehors des heures de travail. Une partie peut refuser de discuter officiellement si elle est en minorité.

ARTICLE 4.00 REGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout salarié régi par la présente convention doit être membre du syndicat comme condition de maintien de son emploi.
- 4.02 Tous les nouveaux salariés doivent devenir membres du syndicat après leur période de probation comme condition du maintien de leur emploi.
- 4.03 L'employeur prélève sur le salaire de chaque salarié assujéti à la présente convention une somme égale à la cotisation fixée par le syndicat pour ses membres, dès sa première journée de travail.
- 4.04 Pour fins d'application du présent article, le montant de la cotisation syndicale est la somme indiquée à l'employeur par avis écrit du syndicat. Cet avis prend effet sur la paie de la semaine suivant la réception par l'employeur de l'avis de modification.
- 4.05 L'employeur s'engage à déduire la cotisation syndicale répartie également sur chaque versement de salaire.
- 4.06 L'employeur remet au syndicat entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois suivant, le montant mensuel total perçu, accompagné d'une photocopie de la liste de paye des employés régis par la présente convention.
- 4.07 Les formules d'impôt T-4 et TP-4 remises par l'employeur indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.

- 5.01 Le syndicat peut afficher aux endroits désignés à cette fin par l'employeur tous les avis, bulletins ou autres documents pouvant intéresser ses membres. Tels documents seront transmis au préalable à l'employeur afin qu'il en prenne connaissance.
- 5.02 L'employeur affiche, à l'intention des salariés, sur le ou les tableau(x) d'affichage prévus à cette fin, copie de toutes directives, avis ou documents d'intérêt général relatifs ou non à la présente convention. L'employeur transmet au préalable copie au syndicat de tout avis qu'il désire afficher à l'intention des employés.
- Les salariés ont au moins une période de quatre (4) heures pour prendre connaissance de l'avis en question.
- 5.03 Le syndicat peut distribuer tout document sur la propriété de la compagnie. Cependant, il doit le faire pendant les périodes de repos ou de repas et de préférence après les heures de travail. Un officier du syndicat peut remettre un document individuel à un syndiqué sur la propriété de la compagnie et pendant les heures de travail.
- 5.04 En tout temps, les représentants du syndicat peuvent demander de rencontrer l'employeur. Celui-ci sera tenu de les recevoir dans les six (6) jours ouvrables suivant telle demande. En cas d'urgence, la rencontre aura lieu le plus tôt possible.
- 5.05 Chaque fois que l'employeur désire rencontrer l'assemblée générale des salariés pour traiter d'un ou des sujets relatifs à la présente convention, il informe préalablement et ce, au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance, sous peine d'annulation de l'assemblée par le syndicat, le comité exécutif du syndicat, de l'ordre du jour et lui transmet des documents pertinents, afin d'assurer la bonne marche de l'assemblée générale prévue.
- 5.06 Le syndicat informe, par écrit, l'employeur du nom et de la fonction des dirigeants et des délégués d'atelier qui le représentent.
- 5.07 a) les dirigeants du syndicat peuvent rencontrer un ou des salarié(s) sur les lieux et pendant les heures de travail, selon entente avec l'employeur.
- b) un dirigeant du syndicat a droit d'utiliser une (1) heure par semaine de son temps rémunéré pour effectuer tout travail relatif à l'application de la présente convention collective. Le temps affecté à ce travail devra faire l'objet d'une entente avec l'employeur. Ces heures sont cumulatives jusqu'à un maximum de quatre (4) incluant l'heure de la semaine en cours.

ARTICLE 6.00 PERMIS D'ABSENCE

- 6.01
- a) l'employeur accorde à deux (2) salariés, membres du syndicat, le temps requis pour la négociation de la convention collective sans perte de salaire;
 - b) l'employeur paye la journée normale de travail, mais pas plus, pour toute journée ou partie de journée de plus de trois (3) heures utilisée à cette fin. Pour moins de trois (3) heures, l'employeur paye une demi-journée et le ou les salarié(s) concerné(s) doit(doivent) travailler l'autre demi-journée pour qu'elle leur soit payée;
 - c) si les négociations ont lieu une journée non-travaillée par le ou les salarié(s) concerné(s), l'employeur paie le temps utilisé pour négocier au taux régulier;
 - d) exceptionnellement et selon entente entre les parties, un troisième membre du syndicat peut participer à la négociation, lorsque sa présence est requise pour un sujet particulier.
- 6.02
- L'employeur accorde à un maximum de deux (2) membres du syndicat à la fois, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables consécutifs d'absence, pour assister à un congrès ou à des activités syndicales officielles et ce, sans solde.
- 6.03
- Lorsque des permis d'absence sont demandés conformément au paragraphe 6.02, l'employeur devra en être avisé par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance. Advenant que lesdits permis d'absence soient insuffisants, ou les délais d'avis trop longs, les parties conviennent de se réunir en vue d'y trouver une solution.
- 6.04
- Lors de toute audition devant le tribunal d'arbitrage ou le tribunal du travail, l'employeur libère sans perte de salaire le président du syndicat ou tout autre représentant que le syndicat désigne en remplacement dudit président dans un délai de quarante-huit (48) heures de la réception de l'avis de convocation parvenu aux parties. Les délais peuvent être réduits par entente entre les parties.
- 6.05
- a) Tout salarié dont la présence est requise par une des parties pour les activités décrites au paragraphe 6.04 peut s'absenter pour la période de temps où sa présence est requise sans qu'il y ait de retenue sur son salaire ou sur ses congés sociaux. Toutefois, le syndicat ne peut assigner plus de deux (2) salariés à comparaître au cours de la même séance;
 - b) Si toutefois un de ces salariés travaille de nuit et qu'il est convoqué comme témoin, l'employeur doit lui verser son salaire régulier avec en plus sa prime de nuit pour le temps convoqué.

- 6.06 Si un salarié est élu à un poste de membre de l'exécutif de la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN) ou de toute autre instance représentative à laquelle le syndicat est affilié, l'employeur, sur demande adressée à cette fin, vingt (20) jours ouvrables à l'avance, libère ce salarié sans solde. Les mêmes dispositions s'appliquent au salarié appelé à remplir une fonction syndicale permanente. La durée minimum des libérations prévues au présent article est de trois (3) mois.
- 6.07 Le salarié qui désire reprendre son poste, donne à l'employeur un préavis de vingt (20) jours ouvrables.
- 6.08 Un salarié libéré en vertu du présent article conserve tous les droits et avantages qu'il retirerait de la présente convention comme si son service était continu. Toutefois, si ledit salarié est en apprentissage, la période pour laquelle il est libéré ne s'accumule pas à ses années d'expérience pour fin de calcul du salaire.
- 6.09 Au cas où l'employeur ne pourrait pas se départir d'un délégué, tel que stipulé aux paragraphes 6.02 et 6.06, les parties conviennent de se rencontrer pour tenter de trouver une entente.
- 6.10 Dans tous les cas d'absences d'une semaine et moins pour activités syndicales, l'employeur continue de verser le salaire régulier du salarié ainsi que tous les autres bénéfices. Le salaire régulier est ensuite facturé et remboursé par le syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la facture de l'employeur.

ARTICLE 7.00 PERFECTIONNEMENT

- 7.01 Lorsqu'un salarié suit un cours, en accord avec l'employeur, ce dernier défraie les coûts suivants :
- a) 0,20 \$ du km par groupe ou fraction de groupe de six (6) salariés;
 - b) 7,00 \$ pour les repas que les salariés concernés doivent nécessairement prendre à l'extérieur pour suivre lesdits cours.
- 7.02 Lorsque l'employeur requiert d'un salarié qu'il suive des cours autres que ceux prévus au paragraphe 7.01, il paie les frais desdits cours ainsi que le temps régulier normalement travaillé et perdu par le salarié pour suivre lesdits cours ainsi que les frais de déplacement et de séjour requis.
- 7.03 Lorsqu'un salarié suit un cours, il est crédité de six (6) mois d'expérience par schéma réussi dans la branche du métier où il travaille.

7.04 Un salarié libéré pour perfectionnement conserve tous les droits et avantages qu'il retirerait de la présente convention comme si son service était continu.

ARTICLE 8.00 ANCIENNETE

- 8.01
- a) ancienneté signifie la durée totale des services continus d'un salarié depuis sa date d'embauche au service de l'employeur;
 - b) services continus : la durée des services continus doit s'étendre de la période pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution de celui-ci a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat sauf selon les dispositions des articles 2.11, 8.03 et 8.04;
 - c) 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 cause de maladie ou d'accident, de maladie industrielle ou d'accident de travail ou de congé de maternité et de mise-à-pied sauf selon les dispositions des articles 2.11, 8.03 et 8.04.
- 8.02 L'ancienneté s'accumule à partir de sa date d'entrée en service. Cependant, pendant la période de probation prévue aux alinéas e) f) g) du paragraphe 13.01, le salarié accumule de l'ancienneté pour chaque jour où il travaille.
- 8.03 L'ancienneté se perd pour l'une des raisons suivantes :
- a) congédiement pour cause non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale;
 - b) lorsque le salarié quitte volontairement son emploi signifié par écrit à l'employeur. L'employeur doit avertir le syndicat par écrit, et sans délai, de toute démission reçue;
 - c) mise-à-pied de plus de douze (12) mois consécutifs pour le salarié qui a moins d'un (1) an d'ancienneté;
 - d) mise-à-pied de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs pour le salarié qui a un (1) an et plus d'ancienneté;
 - e) lorsqu'un salarié mis à pied est rappelé et qu'il ne se présente pas au travail sans motif valable, dans un délai de sept (7) jours ouvrables de l'envoi d'une lettre recommandée l'avisant de se présenter au travail.
- 8.04 Dans les cas de maladie ou d'accident, l'ancienneté s'accumule pendant trente-six (36) mois.
- Dans le cas de maladie industrielle ou d'accident de travail, l'ancienneté s'accumule sans limite.

- 8.05 Dans les trente (30) jours ouvrables de la signature de la présente convention, l'employeur établit et affiche la liste d'ancienneté de tout salarié et en remet copie au syndicat.
- 8.06 Le syndicat signifiera à l'employeur dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de la liste, son acceptation de celle-ci et portera à son attention les erreurs qu'il prétend s'y être glissées.
- 8.07 Cette liste est affichée et mise à jour à tous les six mois et doit indiquer les départs ainsi que le classement de chaque salarié au service de l'employeur. Cette liste doit indiquer les mentions suivantes :
- numéro d'employé
 - nom de l'employé
 - date d'embauche
 - date d'ancienneté
 - cumulatif de l'ancienneté en mois, en année
 - classe de salaire
 - de jour ou de nuit.
- 8.08 L'ancienneté d'un nouveau salarié syndiqué est rétroactive à sa date d'entrée en service ajustée selon le paragraphe 8.02, s'il n'est pas congédié pendant sa période de probation.
- 8.09 Lorsqu'un salarié obtient un poste exclu de l'unité d'accréditation de la présente convention, il perd son ancienneté s'il décide de demeurer à l'extérieur de l'unité d'accréditation après une période d'essai de trente (30) jours.
- 8.10 Pour les fins d'application de l'ancienneté départementale, les parties reconnaissent les 5 départements suivants : typographie, offset, presses, reliure, traitement de textes.

ARTICLE 9.00 BANQUE DE CONGES

- 9.01 A partir du 1er mai de chaque année, les salariés accumulent cinq (5) heures de jour de congé par mois de travail. Ces heures sont accumulables et monnayables à la fin de chaque période de douze (12) mois au taux en vigueur de la manière suivante : moins de 10 heures sur le même chèque de la semaine, 10 heures et plus payées à part sur un autre chèque.
- Le cumul des heures de la banque de congés se poursuit sans interruption à compter du 1er janvier de chaque année :
- a) lors d'une mise-à-pied de moins de trente (30) jours consécutifs;
 - b) lors d'une absence pour congé maternité selon l'article 10.10 et pour maladie et accident pendant une période maximale de six (6) mois au cours d'une même année de référence (1er mai au 31 avril de chaque année). Toutefois, les heures ainsi accumulées ne seront versées au salarié qu'à la condition qu'il revienne au travail avant la fin de l'année au cours de laquelle il a accumulé ces heures. Lorsque nous changeons d'année de référence, le cumul repart à zéro.

- 9.02 Tout salarié peut emprunter dans une banque de congés jusqu'à 60 heures, dès le premier jour de son service.
- 9.03 En cas de congédiement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale, de départ volontaire ou de congédiement pendant la période d'essai, le salarié qui a emprunté dans sa banque de congés maladie à venir, doit remettre à l'employeur ou celui-ci peut retenir une somme équivalente au salaire du nombre de jours empruntés. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux salariés mis à pied, à moins que ladite mise-à-pied ne soit permanente.
- 9.04 Lors du paiement des banque de congés, l'employeur doit retenir le pourcentage des cotisations syndicales sur tout le montant en plus de la cotisation régulière de la semaine pour tous les employés syndiqués.
- 9.05 En aucun cas il n'est permis de prendre moins d'une heure dans sa banque de congés.

ARTICLE 10.00 CONGES DE MATERNITE

- 10.01 L'employeur ne peut exercer aucune discrimination à l'endroit d'une salariée parce qu'elle est enceinte.
- 10.02 La salariées enceinte a droit à un congé continu de maternité de vingt (20) semaines sans solde.
- La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la salariée.
- 10.03 La salariée enceinte bénéficie d'une indemnité à la naissance équivalente à 10% de son salaire annuel basé sur son taux de salaire en vigueur au début du congé, dont les 2/5 sont versés soit au début du congé de maternité ou à une date ultérieure qu'elle déterminera, la seconde partie lors du retour au travail à la condition qu'elle revienne au travail. Il s'agit d'une indemnité à la naissance et non de semaines de salaire que l'employeur consent à verser à la salariée enceinte. La seconde partie doit être remboursée par la salariée si elle remet sa démission moins de six (6) mois après son retour au travail. A moins que la salariée ne choisi-se de prolonger son congé de maternité selon 10.14, le reste du montant d'allocation ne lui sera versé qu'à la fin de son congé prolongé.
- 10.04 La salariée avise l'employeur qu'elle est enceinte et indique la date de son départ le plus tôt possible, au moins un (1) mois avant son départ. Elle indique également la date probable de son retour au travail.
- 10.05 Si la salariée ne présente pas l'avis prévu au paragraphe 10.04, elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date probable de l'accouchement et bénéficier du congé de maternité.

- 10.06 La salariée peut reprendre son travail entre la sixième et la vingtième semaine suivant la date réelle de l'accouchement ou de l'interruption de grossesse. La salariée doit donner un préavis de quinze (15) jours ouvrables à l'employeur, à moins d'avis contraire, avant de reprendre son travail.
- Si elle veut reprendre son travail avant l'expiration du délai de six (6) semaines, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi à ce moment ne met pas sa santé en danger.
- 10.07 a) si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé, elle peut bénéficier des dispositions de congés de maladie et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux autres congés de maladie;
- b) par ailleurs, la salariée enceinte peut bénéficier d'un horaire régulier réduit si elle le juge à propos pour sa santé. La nature de la réduction doit faire l'objet d'une entente préalable entre les parties;
- c) enfin, la salariée dont les conditions de travail comportent des dangers physiques pour elle-même, pour l'enfant à naître ou qu'elle allaite, bénéficie de la loi 17 (art. 40 à 48) sur la santé et la sécurité au travail concernant le retrait préventif des travailleuses enceintes.
- 10.08 La salariée enceinte a droit à trois (3) congés additionnels au niveau de sa banque de congés.
- 10.09 L'employeur doit informer tout le personnel de l'établissement lorsqu'est déclaré un cas de maladie infectieuse (sauf le rhume ordinaire) pouvant mettre en danger la femme enceinte ou le fœtus. La salariée en cas de danger a droit à un congé au même titre que si c'était son état de santé personnel qui le requerrait.
- 10.10 Pendant le congé de maternité, la salariée continue d'accumuler ancienneté, congé annuel, pension et tous les autres avantages de la présente convention comme si elle était au travail.
- 10.11 L'employeur expédie, par courrier recommandé, à la salariée en congé de maternité les documents émis par lui à l'intention des salariés.
- 10.12 L'employeur doit la réinstaller au poste qu'elle occupait au moment de son départ ou à un poste qu'elle a obtenu durant son congé.
- 10.13 La salariée qui, pour cause de maladie, ne peut reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité bénéficiera des congés de maladie et autres avantages sociaux selon le régime applicable aux autres congés de maladie.

- 10.14 La salariée a droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à dix-huit (18) mois.
- 10.15 Un salarié masculin peut bénéficier d'un congé sans solde, selon les dispositions de l'article 17.00.
- 10.16 A l'expiration du congé sans solde, le salarié reprend le poste qu'il occupait au moment de son départ ou un poste qu'il a obtenu durant son congé.
- Les dispositions applicables pour les autres congés sans solde prévus à la présente convention s'appliquent.
- 10.17 Lors d'un congé de maternité, la salariée peut choisir de se faire payer les sommes qui lui sont dues (banque de congés, congés fériés, vacances,...) soit au moment où cessent ses prestations d'assurance chômage ou soit lors de son retour au travail. Elle peut également choisir de prendre un ou des congés payés à la fin de sa période de prestations de maternité.

ARTICLE 11.00 CONGES SOCIAUX

- 11.01 Tout salarié bénéficie, sans perte de salaire, des congés prévus dans les cas suivants :
- a) décès du conjoint ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables;
 - b) décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur : trois (3) jours ouvrables;
 - c) décès du beau-père, de la belle-mère : trois (3) jours ouvrables;
 - d) naissance ou adoption d'un enfant : trois (3) jours ouvrables. Ces journées pourront être fractionnées après entente entre le salarié et l'employeur;
 - e) à l'occasion du décès d'un salarié : une demi-journée (1/2) pour un groupe de collègues afin d'assister aux funérailles, après entente entre les parties;
 - f) décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur : un (1) jour ouvrable lorsque les funérailles arrivent un jour travaillé par le salarié concerné.

ARTICLE 12.00 ASSURANCE GROUPE ET REGIME DE RENTES

- 12.01 L'employeur s'engage à maintenir en vigueur les régimes existant au moment de la signature de la présente convention, à moins qu'il y ait entente entre les parties pour leur modification en cours de convention.

12.02

- a) L'assurance collective comprend l'assurance-vie, l'assurance frais médicaux et l'assurance salaire incluant l'invalidité prolongée. La police maîtresse est au nom de l'employeur et du syndicat;
- b) La portion de la prime pour l'assurance salaire est payée par les salariés et le reste par l'employeur;
- c) Dans les cas de mise-à-pied, d'accident ou de maladie industrielle ou non, l'employeur continue pendant les délais prévus au paragraphe 8.03 et 8.04 de contribuer au régime d'assurance collective. Le cas échéant, la prime d'assurance-salaire doit être remboursée par le salarié dès son retour au travail, sauf dans les cas de mise-à-pied, l'assurance-salaire n'est plus en vigueur pour la période de mise-à-pied;
- d) Dans le cas de lock-out, l'employeur continue pendant une période de vingt (20) semaines de contribuer au régime d'assurance collective. Le cas échéant, la part d'assurance salaire doit être remboursée par le salarié dès son retour au travail;
- e) Chaque salarié a droit à un dépliant explicatif émis par l'assureur;
- f) Les employés non-syndiqués peuvent participer au plan d'assurance collective;
- g) Les salariés syndiqués doivent y participer comme condition d'emploi;
- h) Lors de toute mésentente face au paiement de l'assurance il faut aviser le bureau et ils devront faire tout leur possible pour trouver à l'employé les raisons du litige.

12.03

- a) Le régime de rente est obligatoire pour tous les salariés, sauf ceux qui ont choisi d'en être exclus au moment de son entrée en vigueur;
- b) La contribution de l'employeur est de 1% du salaire gagné;
- c) La contribution des salariés doit être au moins égale à celle de l'employeur;
- d) Chaque salarié a droit à un dépliant explicatif émis par l'administration du régime;
- e) Les employés non-syndiqués ont accès au même régime;
- f) Les parties conviennent de poursuivre la négociation sur le régime de rentes actuel afin d'établir s'il y a lieu, un régime plus approprié.

ARTICLE 13.00 EMBAUCHE - TRANSFERT - MISE-A-PIED - DOSSIER

13.01

Embauche

- a) tout salarié est rémunéré selon l'échelle de salaire prévue à l'article 20.00 de la présente convention, qui correspond à la classification de tâche pour laquelle il est engagé.

13.01

a) (suite)

Lorsque l'employeur embauche un nouveau salarié, sa classification aux fins de rémunération est établie selon l'échelle de salaire de l'article 20.00. Toute dérogation à ces conditions doit faire l'objet d'une entente avec le syndicat.

Cette classification doit être établie dans les cinq (5) jours ouvrables du début effectif de son travail, sinon l'employeur ne peut continuer à l'employer. L'employeur fournit au syndicat, par écrit, le nom, la date d'embauche, la classification et le taux de salaire de tout nouveau salarié dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa date d'embauche.

- b) le salaire varie selon le degré d'expérience accumulé, lequel se compte en années et demi-année (6 mois). Un apprenti qui travaille dans plusieurs classifications de tâche est rémunéré selon son expérience totale accumulée dans l'atelier;
- c) l'expérience s'accumule de façon ininterrompue au même titre que l'ancienneté à la différence qu'elle cesse de s'accumuler après trois (3) mois d'absence continue.

Durant la période de probation, le salarié accumule de l'expérience pour chaque jour où il travaille; de plus, aux fins de salaire, l'expérience antérieure à l'embauche par l'employé dans la branche des métiers où il travaille s'ajoute à ladite expérience;

- d) l'employeur garantit au salarié en apprentissage, qu'au moins dix (10) journées complètes de travail par mois consisteront à effectuer des travaux faisant partie de la tâche pour laquelle il est en apprentissage;
- e) la période de probation d'un nouveau salarié avec expérience est de vingt-cinq (25) jours ouvrables consécutifs ou non;
- f) la période de probation d'un apprenti sans expérience est de soixante (60) jours ouvrables consécutifs ou non;
- g) la période de probation d'un aide est de vingt-cinq (25) jours ouvrables consécutifs ou non;
- h) l'employeur peut remercier un salarié en période de probation sans que celui-ci n'ait droit à la procédure de grief.

13.02

Affichage de poste

- a) lors de toute ouverture de poste couvert par l'accréditation syndicale, ainsi que les postes de contremaître, l'employeur doit afficher le poste aux endroits appropriés durant une période de cinq (5) jours ouvrables et une copie de l'affichage doit être transmise aux salariés absents et au syndicat. Cette copie doit comprendre la description du poste et les exigences normales de la tâche;

13.02

- b) lorsqu'un poste est disponible ou nouvellement créé dans l'atelier, tout salarié peut postuler sur ce poste. Le poste est accordé selon l'ancienneté à moins que le candidat ne puisse remplir les exigences normales de la tâche. Le salarié qui a ainsi obtenu le poste, bénéficie d'une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables. Au cours de cette période, le salarié peut choisir de retourner à son ancien poste. Si au cours de la période d'essai, l'employeur évalue que le salarié ne peut remplir les exigences normales de la tâche, il le retourne à son ancien poste. Ce dernier peut toutefois contester par grief la décision de l'employeur. Il est convenu que le salarié concerné ne subit aucune baisse de salaire. Les cas litigieux devront faire l'objet d'une entente entre les parties.

Par contre, l'employeur n'est pas tenu d'accorder un poste de moindre importance à un salarié qui en fait la demande à moins de raison majeure;

- c) si aucun salarié ne postule pour le poste dans les cinq (5) jours ouvrables par écrit, suivant l'affichage, l'employeur peut engager tout nouveau salarié de son choix.

Dans tous les cas d'affichage de poste, l'employeur a trente (30) jours ouvrables après la date de l'ouverture du poste pour faire connaître son choix conformément au présent article. Toutefois, il doit avertir le syndicat par écrit dès qu'une décision a été prise.

13.03

A) Transfert - nouveau poste

A la demande de l'employeur, un salarié peut être transféré à un nouveau poste où le salaire est moindre sans pour autant baisser de salaire, à condition que le salarié soit consentant et qu'aucun salarié ayant plus d'ancienneté ne postule avec succès pour le même poste. Ce transfert doit être précédé d'un avis de cinq (5) jours ouvrables à l'employé et au syndicat et il devra être en conformité avec l'article 13.02;

B) Transfert - poste existant

- a) pour répondre aux exigences de la production, ou lorsqu'il n'y a plus de travail à effectuer pour un salarié sur sa machine (production, nettoyage ou entretien), l'employeur peut effectuer les transferts nécessaires dans l'atelier pourvu qu'il avise et consulte les représentants syndicaux et que le ou les salarié(s) soit(ent) consentant(s) et celà, sans baisse de salaire. La période de transfert ne doit pas excéder vingt (20) jours ouvrables consécutifs ou non par salarié à l'intérieur d'une période de six (6) mois. Un tel transfert ne doit pas avoir pour effet d'empêcher le rappel d'une personne capable de répondre aux exigences normales de la tâche, mise à pied plus ancienne que celle qui est transférée;
- b) tout salarié régulièrement de nuit qui est transféré sur l'équipe de jour maintient sa prime de nuit pour une période n'excédant pas trente-cinq (35) heures;

13.03

B) (suite)

- c) si des salariés impliqués dans ces transferts se croient désavantagés, le syndicat en informe l'employeur dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent ledit avis et les parties conviennent de chercher ensemble une entente appropriée;
- d) l'employeur facilitera à tout salarié l'acquisition de l'expérience nécessaire lorsque le salarié avise l'employeur suffisamment à l'avance en vue d'être transféré dans un nouveau poste.

13.04

Mise-à-pied

- a) lorsque l'employeur prévoit des mises-à-pied temporaires, il dresse la liste des salariés devant être mis à pied dans chaque département et remet cette liste au syndicat et aux employés concernés au moins une (1) journée ouvrable avant que ces mises-à-pied ne prennent effet. L'employé doit recevoir cet avis avant le début de son quart de travail;
- b) toute mise-à-pied dans un département s'effectue dans l'ordre inverse de l'ancienneté de service des salariés du département. Aux fins de la procédure de mise-à-pied, le traitement de texte et la typographie constituent deux (2) départements distincts;
- c) lors d'une mise-à-pied, l'employeur verse à tout salarié ayant complété trois (3) années de service et ce, dès qu'il est éligible aux prestations d'assurance-chômage, une indemnité hebdomadaire égale à 25% du montant hebdomadaire versé par l'assurance-chômage. Toutefois, à compter du moment où six (6) salariés deviennent éligibles à cette indemnité hebdomadaire, le 25% est abaissé à 20%. Par la suite, l'éligibilité de sept (7) salariés abaissera à 15% le pourcentage d'indemnité, huit (8) salariés à 10%, neuf (9) salariés à 5%, dix (10) salariés et plus 0%. L'employeur verse hebdomadairement cette indemnité tant et aussi longtemps que les salariés reçoivent des prestations d'assurance-chômage;

L'article 13.04 c) est inopérant jusqu'au 31 décembre 1986.

- d) lors d'une mise-à-pied, les salariés mis à pied peuvent utiliser leur ancienneté pour déplacer dans l'atelier le salarié ayant le moins d'ancienneté parmi ceux qu'il est en mesure de déplacer sans entraînement additionnel. Lors d'un tel déplacement, les salariés maintiennent leur salaire. Dans le cas d'un déplacement, 13.04 a) ne s'applique pas;
- e) lorsque le travail reprend, le salarié qui avait déplacé l'autre réintègre son poste et le salarié qui avait été mis à pied a priorité sur tout salarié déjà au travail pour reprendre son poste;
- f) l'employeur offre au salarié mis à pied de revenir au travail dès qu'il y a du travail disponible, et il l'informe de la période minimale de travail prévisible. Si cette période est inférieure à deux semaines consécutives, le salarié peut opter pour prolonger sa mise-à-pied.

13.04

f) (suite)

Si cette période dépasse deux semaines, sur rappel de l'employeur, le salarié doit se présenter au travail dans les délais prévus au paragraphe 8.03 alinéa e). Sauf entente préalable, l'employeur ne dérange pas un salarié chez-lui entre 22:00 heures et 7:00 heures;

- g) lors d'un rappel au travail, l'employeur peut, pour palier aux urgences entre le moment où il rappelle un salarié et celui où ce dernier se présente au travail, faire effectuer du temps supplémentaire et ou utiliser les services d'un autre salarié;
- h) si un salarié quitte volontairement son emploi sans avertir l'employeur au moins une semaine à l'avance, l'employeur peut retenir le montant de sa dernière semaine complète de travail pour une période ne dépassant pas vingt (20) jours ouvrables;
- i) dans le cas d'un congédiement pour cause, il n'y a aucune compensation;
- j) si une mise-à-pied se poursuit jusqu'à ce que l'employé perde son ancienneté, il a droit à l'indemnité prévue à l'article 13.05 comme indemnité de séparation stipulée dans cet article;
- k) lors d'une cessation d'emploi, la compagnie a cinq (5) jours pour remettre le document exigé par la loi. A compter du mercredi, l'employeur doit remettre la cessation d'emploi le lundi suivant la mise-à-pied.

13.05

Mise-à-pied définitive ou changement technologique :

- a) dans le cas de changement technologique ou de mise-à-pied définitive touchant un ou des salariés, l'employeur avertit le syndicat et les salariés concernés au moins trois (3) mois à l'avance et les modalités de recyclage aux frais de l'employeur sont mises au point par les parties. Les salariés choisissent entre les options suivantes :
 - 1. le recyclage sur un nouveau poste;
 - 2. mise-à-pied régulière avec la conservation de leurs droits de rappel en cas de création d'un nouveau poste ou de la réouverture de leur poste, ceci élimine le droit de déplacement car il est stipulé plus bas;
 - 3. le déplacement en vertu de leur ancienneté de service d'un salarié ayant le moins d'ancienneté de service dans l'atelier. Dans un tel cas, les salariés ont droit à une période d'entraînement dont la durée est définie entre les parties. Les salariés utilisant leur droit de déplacer, conservent les conditions salariales qu'ils avaient sur leur ancien poste, à moins d'entente spécifique à l'effet contraire. Les déplacements se font en essayant de déplacer les plus jeunes en commençant par le dernier rentré;

13.05

a) (suite)

4. il opte pour l'indemnité de séparation suivante : l'employeur verse à ce salarié une indemnité de séparation d'une semaine de salaire au taux régulier par année de service.

b) en aucun cas le salarié qui opte pour le recyclage suite à ces changements technologiques, améliorations techniques, modifications dans les procédés ou lieux de travail, ou de mise-à-pied définitive, ne subira de baisse de salaire.

c) dans le cas prévu d'une mise-à-pied définitive, l'employeur accorde à chaque salarié concerné huit (8) heures par semaine au taux en vigueur durant quatre (4) semaines pour se chercher un nouvel emploi.

Cependant, si le salarié a moins d'un an de service, il n'a droit qu'à quatre (4) heures par semaine au taux en vigueur durant quatre (4) semaines.

Si le salarié n'a pu profiter de ces jours, ils lui sont payés en surplus de son indemnité de séparation ou lors d'un départ volontaire dans une situation de mise-à-pied.

ARTICLE 14.00 SECURITE AU TRAVAIL

- 14.01 L'employeur doit prendre les moyens nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail.
- 14.02 Tout salarié exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau salarié reçoit une période d'entraînement théorique et pratique tant et aussi longtemps qu'il ne peut exécuter la tâche dans des conditions sécuritaires, sans perte de bénéfices et de salaire.
- 14.03 L'employeur s'engage à respecter comme base minimum de conditions de sécurité-santé au travail, les lois et règlements gouvernementaux qui deviennent partie intégrante de cette convention.
- 14.04 Tout salarié, ou tout délégué du syndicat en son nom, peut refuser de travailler dans des conditions qu'il ou que le délégué syndical juge dangereuses pour sa sécurité et sa santé, ou celle de tout autre salarié.
- 14.05 Advenant l'exercice de ce droit, l'employeur doit établir à la satisfaction du syndicat, l'absence ou l'élimination du danger, avant que le travail ne reprenne.
- 14.06 Aucune perte de droit, de bénéfices, de salaire, de revenu et aucune mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit.

- 14.07 Les droits acquis par cet article n'enlèvent pas la responsabilité finale de l'employeur.
- 14.08 En tout temps, sur demande du syndicat, l'employeur rencontre les représentants syndicaux et négocie avec eux toute revendication relative à la sécurité et à la santé.
- 14.09 Ces rencontres ont lieu normalement durant les heures de travail ou, pour des cas d'urgence, en dehors des heures normales de travail. Pendant ces rencontres, les représentants syndicaux ne subissent aucune perte de droit, de bénéfices, de salaire, de revenus, etc... auxquels ils ont droit en vertu de la convention collective.
- 14.10 Le délégué du département ou tout autre représentant du syndicat peut, après avis au contremaître, enquêter indépendamment de l'employeur, sur tous sujets relatifs à la sécurité et à la santé au travail, en utilisant tous les appareils de mesure qu'il juge nécessaires.
- 14.11 Lors de ces enquêtes, tel délégué peut se faire accompagner de conseillers choisis par le syndicat.
- 14.12 L'employeur informe le syndicat et chaque travailleur concerné, des risques sérieux inhérents à leur travail, la nature des produits manipulés et les antidotes nécessaires en cas d'intoxication.
- 14.13 L'employeur doit informer le syndicat de dangers inhérents au projet d'installation de nouvelles machineries, à l'introduction de nouveaux procédés de travail, à l'utilisation de nouveaux produits chimiques ou autres, et sur toute autre modification à l'organisation du travail qui influent sur la sécurité et la santé des travailleurs.
- 14.14 Toute inspection et enquête sur la sécurité et la santé au travail doivent s'effectuer en présence d'un représentant nommé par le syndicat. L'employeur remet au syndicat une copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes, aussitôt qu'ils lui sont remis.
- 14.15 Si, à la suite d'un accident de travail, un salarié doit recevoir une indemnité hebdomadaire de la C.S.S.T. (Commission de la Santé et Sécurité au Travail), l'employeur avancera hebdomadairement à ce salarié l'équivalent de cette indemnité à recevoir jusqu'au premier versement de la C.S.S.T.
- Au moment du versement d'indemnité par la C.S.S.T., 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 C.S.S.T., l'employeur se rembourse à même les bénéfices accumulés par le salarié pour maladie, vacances ou jours de congé.

- 14.16 Il est convenu que c'est le médecin du choix d'un tel salarié qui doit déterminer s'il s'agit d'un accident ou d'une maladie due au travail. L'employeur ne pourra contester le diagnostic sans motif valable.
- 14.17 Néanmoins, si selon les recommandations de son médecin, une incapacité partielle permanente nécessite le déplacement de ce salarié, l'employeur met tout en oeuvre pour lui fournir un emploi ne risquant pas d'affecter la santé du salarié et n'entraînant aucune perte de salaire ou de bénéfices présents et futurs prescrits par la convention collective en fonction du poste occupé avant l'accident ou la maladie.
- 14.18 L'employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer en tout temps et à ses frais, les soins d'urgence requis par le ou les salariés accidentés.
- 14.19 Tout déplacement temporaire d'un salarié nécessité par son état de santé, s'effectue sans perte de salaire ni de bénéfices présents et futurs prescrits par la convention collective.
- 14.20 L'employeur s'engage à éliminer à la source toutes les conditions dangereuses de travail, identifiées soit par le syndicat, l'employeur lui-même ou toute autre partie habilitée.
- 14.21 Aucun salarié ne peut travailler seul dans l'atelier.
- 14.22 L'employeur doit mettre à la disposition des salariés affectés au soulèvement et au transport manuel des matériaux tout l'appareillage nécessaire et suffisant qui permette de limiter au minimum les risques d'accidents.
- 14.23 Aucun salarié ne doit ni ne peut être obligé de fournir des efforts physiques au-delà de ses capacités habituelles. Si un salarié devait éprouver des difficultés dans son travail liées à de tels efforts, les parties conviennent de se rencontrer pour trouver une solution.
- 14.24 Les salariés peuvent fumer au travail dans les lieux qui ne constituent pas un risque particulier d'accident. Ils doivent respecter toutes les consignes de sécurité prévues à cette fin.
- 14.25 Un salarié qui se blesse au travail de façon telle qu'il lui est absolument impossible de compléter sa période de travail est rémunéré pour sa journée complète, déduction faite de toute autre indemnité. Si à la suite de la blessure l'employé doit se rendre à l'hôpital et qu'il peut compléter par la suite sa journée, l'employeur lui paiera le temps perdu pour aller se faire examiner.
- 14.26 L'employeur fournit gratuitement aux salariés tous les moyens et équipements de protection individuels choisis conjointement par l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 15.00 DISTRIBUTION DES TACHES - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 15.01 a) Les salariés affectés à l'équipe de jour reçoivent un salaire basé sur trente-sept (37) heures de travail réparties comme suit :
- du lundi au jeudi : 7:00 heures à 12:00 heures
13:00 heures à 16:00 heures
 - vendredi : 7:00 heures à 12:00 heures
- b) Ces salariés bénéficient d'une période de repos avec salaire de quinze (15) minutes l'avant-midi de 9:30 heures à 9:45 heures et de dix (10) minutes l'après-midi, du lundi au jeudi, de 14:30 heures à 14:40 heures.
- 15.02 Les salariés affectés à l'équipe de soir reçoivent un salaire basé sur trente-cinq (35) heures de travail réparties comme suit :
- du lundi au mercredi : 16:00 heures à 2:00 heures
 - jeudi : 16:00 heures à 21:00 heures
- Ces salariés bénéficient d'une période de repos avec salaire de 40 minutes soit de 21:45 heures à 22:25 heures du lundi au mercredi. Le jeudi il n'y a pas de période de repos.
- 15.03 Afin de faciliter la sortie de l'atelier à midi, les salariés peuvent poinçonner cinq (5) minutes avant la fin de leur faction de travail le midi. En aucun cas, aucun salarié n'est autorisé à arrêter son travail ou à quitter son poste plus tôt.
- 15.04 L'employeur peut établir des heures régulières pour trois équipes dans les départements où il en a besoin après avoir pris entente écrite avec le syndicat.
- 15.05 Lors de la création d'une nouvelle équipe, l'affectation aux différentes équipes s'effectue selon l'ancienneté, les plus anciens ayant la priorité de choix. Si par ailleurs des transferts deviennent obligatoires, ce sont les salariés ayant le moins d'ancienneté qui sont transférés.
- Par la suite tout poste vacant ou tout nouveau poste est comblé selon la procédure d'affichage prévue au paragraphe 13.02.
- Par ailleurs si l'employeur doit effectuer un transfert, il procède selon les modalités prévues au paragraphe 13.03.
- 15.06 L'employeur offre le temps supplémentaire selon l'ancienneté départementale, sauf dans le cas où un salarié termine un travail commencé.
- 15.07 Tout travail supplémentaire est sur une base volontaire et aucun salarié n'y est tenu.

- 15.08
- a) le taux de la prime de l'équipe du soir est de quinze pour cent (15%). Le taux maximum de cette prime est de 1,67\$ l'heure pour la durée de la présente convention. Cette prime fait partie du taux horaire régulier.
 - b) le taux de la prime de l'équipe de nuit est de vingt-cinq pour cent (25%). Cette prime fait partie du taux horaire régulier.
- 15.09
- Si l'employeur, pour quelque raison que ce soit, fait cesser le travail d'un ou de plusieurs salariés avant la fin de leur journée régulière, il paie ce ou ces salariés, comme si la demi-journée régulière avait été travaillée au complet.
- 15.10
- a) tout travail exécuté en plus des heures régulières de travail est rémunéré aux taux suivants :
 - temps et demi pour les quatre (4) premières heures ou fractions d'heures;
 - temps double : toute heure ou fraction d'heure sub-séquentement; le dimanche dès la première minute sauf si l'employeur a demandé à l'employé de faire du supplémentaire le vendredi ou un samedi et que l'employé préfère le faire le dimanche.
 - b) pour recevoir temps et demi ou temps double, l'employé doit avoir travaillé, dans une journée, le nombre d'heures requis à 15.01, 15.02 et 15.04.
 - c) l'employé qui fait du temps supplémentaire durant une période minimale de trois heures a droit à dix (10) minutes de repos payé à temps et demi.
- 15.11
- Le temps supplémentaire n'étant requis qu'en cas de nécessité, la plus entière collaboration est assurée de la part des salariés. Cependant, aucun supplémentaire ne peut être exécuté pour quelque raison que ce soit, lorsqu'il y a des employés mis à pied dans le département où il doit s'accomplir du surtemps. Si l'employeur doit faire exécuter du temps supplémentaire, il devra l'offrir à ceux qui sont mis à pied avant de l'offrir aux salariés à l'ouvrage, mais à taux régulier plus prime de nuit.
- Handwritten:* 15.11 SAMS ENTRAÎNEMENT ADDITIONNEL.
- 15.12
- a) si l'employeur rappelle un salarié au travail après la fin de sa journée régulière de travail et si ce dernier accepte, il lui paie au moins trois (3) heures de travail à temps et demi;
 - b) si l'employeur rappelle un salarié au travail après 23:00 heures, il lui paie au moins trois (3) heures de travail à temps double;
 - c) si l'employeur rappelle un salarié qui travaille de nuit entre 7:00 heures et midi, il lui paie au moins trois (3) heures à temps double.

- 15.13 Seuls les employés syndiqués des Editions Marquis sont autorisés à travailler dans l'atelier sur l'équipement des Editions Marquis sous réserve de l'article 2.07 de la présente convention.
- 15.14 Tout travail à domicile est défendu. Tout travail à l'intérieur du champ d'application de la convention ne peut être fait à domicile.

ARTICLE 16.00 VACANCES ET CONGES

16.01 Les salariés bénéficient des périodes de vacances suivantes :

- a) le salarié qui n'a pas complété un (1) an de service a droit à un (1) jour ouvrable de vacances par mois de service complété (maximum dix (10) jours ouvrables).

La rémunération pour vacances est l'équivalent des jours accordés, payés au taux régulier en vigueur, ou quatre (4%) pour cent du salaire brut gagné, le montant le plus élevé des deux;

- b) le salarié qui a complété un (1) an de service a droit à dix (10) jours ouvrables de vacances et sa rémunération pour vacances est l'équivalent de deux (2) semaines de salaire au taux régulier en vigueur ou cinq (5%) pour cent du salaire brut gagné, le montant le plus élevé des deux;
- c) le salarié qui a complété trois (3) ans de service, a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances et sa rémunération pour vacances est l'équivalent de trois (3) semaines de salaire au taux régulier en vigueur ou sept (7%) pour cent du salaire brut gagné, le montant le plus élevé des deux;
- d) le salarié qui a complété neuf (9) ans de service a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances et sa rémunération pour vacances est l'équivalent de quatre (4) semaines de salaire au taux régulier en vigueur ou neuf (9%) pour cent du salaire brut gagné, le montant le plus élevé des deux;
- e) le salarié qui a complété quinze (15) ans de service a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances et sa rémunération pour vacances est l'équivalent de quatre (4) semaines de salaire au taux régulier en vigueur majoré de vingt-cinq (25%) pour cent;
- f) le salarié qui a complété vingt-cinq (25) ans de service a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances et sa rémunération pour vacances est l'équivalent de cinq (5) semaines de salaire au taux régulier en vigueur majoré de trente (30%) pour cent;
- g) pour les années 1983-84 et en cas de chômage et congé de maternité, tout salarié ayant reçu trente-quatre (34) semaines et plus de rémunération a droit à l'application de la présente convention. Pour les cas d'accident et de maladie, il faut avoir reçu dix-sept (17) semaines et plus de rémunération.

16.01

(suite)

g) (suite)

Dans tous les autres cas, ils sont rémunérés au pourcentage du salaire gagné selon le paragraphe qui s'applique.

Pour les années 1985-86, il faut vingt-six (26) semaines et plus de rémunération pour les cas de chômage et congé de maternité et pour les cas d'accident et de maladie, avoir travaillé au moins une journée dans l'année de référence.

Ceci ne s'applique pas pour des absences de plus de trois (3) mois dans les cas d'absences syndicales, congés sans solde ou si le salarié a travaillé ailleurs.

16.02

Les salariés prennent leurs vacances, ou au moins deux (2) semaines de vacances auxquelles ils ont droit, pendant les deux (2) dernières semaines du mois de juillet de chaque année. Pendant cette période, l'atelier sera fermé. Advenant impossibilité de fermer l'atelier, les deux (2) parties conviennent de se réunir pour trouver une entente.

16.03

- a) si le salarié a droit à plus de deux (2) semaines de vacances, il peut (après entente avec l'employeur) prendre la ou les semaines qui lui restent entre le 1er mai d'une année et le 31 mai de l'année suivante;
- b) au préalable toute demande de vacance devra être soumise à l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.

16.04

L'employeur établit la liste des vacances pour les salariés le tout d'après le paragraphe 16.03, selon la préférence desdits salariés. En cas de conflit, l'ancienneté prime.

16.05

Aux fins d'application du paragraphe 16.04, le seul cas de conflit considéré et accepté comme tel est lorsque l'employeur peut prouver que le salarié concerné est indispensable à la production pendant la période qu'il a choisie pour ses vacances. Dans un tel cas, l'ancienneté prime.

16.06

L'employeur établit la liste de vacances et l'affiche au plus tard le 30 avril.

16.07

- a) si un jour de congé chômé et payé coïncide avec les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à un jour additionnel de vacances qu'il peut rattacher, au début ou à la fin de sa période de vacances;
- b) si un salarié est en vacance et que l'employeur le rappelle à l'ouvrage, l'employeur doit lui payer son temps à temps et demi et il doit reprendre sa journée quand il le veut, moyennant un préavis d'une journée.

16.08 Si un salarié quitte le service de l'employeur avant d'avoir pris ses vacances, il a droit à un montant d'argent équivalent au prorata des vacances auxquelles il aurait droit normalement, sur la base du salaire brut gagné.

16.09 Pour tout salarié, l'employeur reconnaît et observe les jours suivants comme chômés et payés. Quelle que soit la journée où ils tombent, la rémunération est basée sur les taux horaires en vigueur au moment du congé. Le maximum est de 88 heures par année de convention.

Pour 1984, l'application sera celle-ci :

	employés		
	jour		nuît
- le Jour de l'An	-		-
- le lendemain du jour de l'An	-		-
- le lundi de Pâques	8	hres	10
- le 1er mai	8	"	5
- la St-Jean-Baptiste	8	"	10
- la Confédération	8	"	5
- la Fête du Travail	8	"	10
- l'Action de Grâces	8	"	5
- le jour de Noel	8	"	10
- le lendemain de Noel	8	"	8
- la veille du Jour de l'An	8	"	5

Pour 1985, l'application sera celle-ci :

- le Jour de l'An	8	"	6
- le lendemain du Jour de l'An	8	"	6
- le lundi de Pâques	8	"	10
- le 1er mai	8	"	5
- la St-Jean-Baptiste	8	"	10
- la Confédération	8	"	10
- la Fête du Travail	8	"	10
- l'Action de Grâces	8	"	5
- le jour de Noel	8	"	10
- le lendemain de Noel	8	"	10
- la veille du Jour de l'An	8	"	6

Pour 1986, l'application sera celle-ci :

- le Jour de l'An	8	"	5
- le lendemain du Jour de l'An	8	"	4
- le lundi de Pâques	8	"	10
- le 1er mai	8	"	5
- la St-Jean-Baptiste	8	"	10
- la Confédération	8	"	10
- la Fête du Travail	8	"	10
- l'Action de Grâces	8	"	5
- le jour de Noel	8	"	10
- le lendemain de Noel	5	"	10
- la veille du Jour de l'An	8	"	6

- 16.10 Les fêtes chômées et payées décrétées par le paragraphe 16.09 sont fixes.
- Un salarié qui accepte de travailler une telle journée est rémunéré à temps double plus la paye d'une journée normale.
- Nonobstant les clauses ci-dessus, il pourra y avoir entente entre les parties pour que les salariés travaillent à temps régulier plus quinze (15%) pour cent certains jours de fêtes et reprennent leur congé à un autre moment.
- Nonobstant ce qui précède, et lorsque la loi le permet, les parties peuvent s'entendre pour reporter un congé à une autre date. Dans de tels cas, l'équivalence des heures doit être respectée.
- 16.11 La rémunération des vacances sera remise avant le départ du salarié pour ses vacances.
- 16.12 Le salaire de vacances est versé le dernier jour de paye précédant le départ pour vacances, à moins d'entente à ce contraire entre l'employeur et le salarié.
- 16.13 Dans le cas d'une mise-à-pied, le salarié a droit aux congés fériés prévus au paragraphe 16.09 survenant dans les quinze (15) jours suivant sa mise-à-pied. Ceux-ci sont versés avec la dernière paie avant la mise-à-pied.
- 16.14 Si l'employeur décide de fermer l'usine entre Noël et le Jour de l'An, l'employeur doit donner quinze (15) jours ouvrables d'avis et il doit indiquer la date de fermeture et de retour à l'ouvrage. Durant cette période, l'employé peut se servir de ses vacances qu'il lui reste et de sa banque de congés pour se faire payer la période de fermeture.
- 16.15 Si un employé de nuit est transféré d'équipe, il a droit au nombre d'heures comme s'il avait travaillé sur son équipe de travail habituelle.

ARTICLE 17.00 CONGE SANS SOLDE

- 17.01 Un salarié peut obtenir un congé sans solde pour une période maximum de dix-huit (18) mois après entente avec l'employeur. En cas de refus, l'employeur doit fournir au salarié et au syndicat, par écrit, la raison invoquée.
- 17.02 L'employé doit en faire la demande par écrit à l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début de l'absence autorisée en expliquant la raison et la durée du congé désiré.
- 17.03 A son retour au travail, l'employé reprend la même fonction qu'il occupait avant son départ et recouvre tous ses droits.

ARTICLE 18.00 DROIT AU GRIEF ET A L'ARBITRAGE

- 18.01 a) le grief est soumis en premier lieu oralement à la direction ou à son représentant par le dirigeant syndical. La direction ou son représentant doit rendre sa décision dans les deux (2) jours ouvrables;
- b) si la décision n'est pas rendue dans les deux (2) jours ouvrables ou si elle n'est pas satisfaisante, le grief est soumis par écrit à la direction ou à son représentant, qui doit rendre sa décision par écrit dans les six (6) jours ouvrables. Le grief ainsi soumis est signé par le salarié ou un représentant du syndicat selon le cas;
- c) dans le cas de griefs suite à une suspension ou à un congédiement, l'employeur suspend l'exécution de ladite sanction jusqu'à ce qu'il y ait eu règlement entre les parties soit par entente soit par sentence arbitrale. Dans ce cas, les parties conviennent de procéder dans les plus brefs délais, soit selon la procédure habituelle d'arbitrage ou selon la procédure accélérée.
- 18.02 Une erreur technique dans la formulation d'un grief n'entraîne pas son annulation à la condition que l'amendement à l'erreur ne change pas la nature même du grief.
- 18.03 Dans le cas où il deviendrait impossible de s'entendre, tel que prescrit à la présente convention, la partie lésée, l'employeur, le syndicat ou le salarié peut recourir à l'arbitrage.
- 18.04 Le représentant du syndicat et l'employeur ou son procureur doivent se rencontrer et s'entendre mutuellement sur la nomination d'un arbitre unique pour agir comme tel dans un ou plusieurs cas de griefs. A défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un tel arbitre, l'une ou l'autre des parties en cause peut demander au Ministre du Travail de nommer un tel arbitre.
- 18.05 L'arbitre doit rendre sa sentence dans un délai maximal de trente (30) jours ouvrables de la date de la dernière séance d'arbitrage, mais le fait pour l'arbitre de ne point rendre jugement dans ledit délai n'a pas pour effet d'invalider le grief.
- 18.06 Les griefs relatifs à des congédiements ou à des suspensions ont préséance sur les autres griefs.
- 18.07 Si un grief est déposé au sujet d'une mesure disciplinaire, suspension, congédiement, l'employeur doit prouver les motifs invoqués et leur bien-fondé.
- L'arbitre peut :
- a) réintégrer le salarié dans ses fonctions, avec tous ses droits;

- 18.07 (suite)
- b) maintenir la décision de l'employeur;
 - c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances.
- 18.08 En aucun cas, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier la présente convention.
- 18.09 Dans toutes les causes d'arbitrage, l'arbitre unique est rémunéré selon les dispositions du Code du Travail, et les frais et honoraires sont acquittés à parts égales par les parties et chacune des parties paie les dépenses de ses représentants, à l'exception des modalités prévues aux paragraphes 6.04 et 6.05.

ARTICLE 19.00 DISPOSITIONS PARTICULIERES

- 19.01 Tout salarié qui quitte son emploi pour quelque raison que ce soit reçoit toutes les sommes qui lui sont dues jusqu'au dernier jour ouvrable travaillé, incluant le jour de son départ. Il reçoit ces sommes au plus tard dix (10) jours ouvrables après son départ sauf si le paragraphe 13.04 H) s'applique.
- 19.02 Aucune clause de la présente convention n'a pour effet de diminuer le salaire actuel de tout salarié syndiqué.
- 19.03 Lorsqu'un camionneur fait une livraison pendant l'heure d'un repas, l'employeur lui paie ce repas jusqu'à concurrence de sept dollars (7,00 \$) sur présentation d'un reçu.
- 19.04 La mise en vigueur de la présente convention n'a pas pour effet de causer des mises-à-pied, suspensions ou congédiements.
- 19.05 La présente convention s'applique aux salariés en probation.
- 19.06 Les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention et sont soumises à la procédure de grief.
- 19.07 Nouvelles fonctions
- Advenant la création d'une nouvelle fonction non définie dans la présente convention, les parties se rencontrent pour en définir le contenu et les diverses conditions (salaires, bénéfices marginaux, etc...) qui y sont rattachées. Le salarié qui occupe une telle fonction bénéficie de tous les droits et avantages prévus à la présente convention, sauf en ce qui concerne les salariés temporaires (cf. art. 2.11.)

- 19.08 A compter de la date d'expiration de la présente convention, celle-ci est réputée une convention intérimaire jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.
- 19.09 Sur avis du syndicat, l'employeur ne peut accepter de sous-contrat d'un autre employeur dont les salariés sont en grève ou en lock-out. De plus, aucun salarié n'est tenu d'accepter d'effectuer un travail pour l'employeur dont les salariés sont en grève ou en lock-out ou de franchir une ligne de piquetage. L'employeur n'exerce alors aucune discrimination ni sanction contre le ou les salariés concernés.
- 19.10
- a) l'employeur évite dans toute la mesure du possible de donner à sous-contrat des travaux pour lesquels les salariés sont qualifiés et pour lesquels l'employeur dispose de l'équipement nécessaire, en particulier, lorsqu'il y a une ou des mises(s)-à-pied dans le ou les départements où s'effectuent normalement les travaux concernés;
 - b) lorsque la chose se produit, l'employeur doit en donner les raisons au syndicat. Si les raisons ne satisfont pas le syndicat, celui-ci peut recourir à la procédure de grief;
 - c) l'employeur remet périodiquement (6 mois) ou sur demande la liste des travaux concernés.
- 19.11 L'employeur garantit la disponibilité en tout temps d'un salarié assistant les pressiers pour l'ensemble des presses à grand format (40 pouces et plus).
- 19.12 La présente convention collective est imprimée en 200 exemplaires, dans les trente (30) jours de la signature. L'employeur défraie la totalité de la facture suite à cette impression.

ARTICLE 20.00 SALAIRES

- 20.01 L'employeur verse le salaire des salariés sous enveloppe scellée.
- 20.02 Le salaire d'un salarié se calcule en heures et en fractions d'heures. Il est payé à partir du moment où il a poinçonné s'il est en retard, ou à partir du début des heures régulières de travail, s'il poinçonne avant le début du travail.
- 20.03 Lorsque l'apprenti a complété ses années d'apprentissage, il devient compagnon sans autre forme.
- 20.04 L'employeur doit se conformer aux changements de classes et de salaires tels que prévus à la présente convention.
- 20.05 Le calcul des périodes de changements de classes prévues doivent débiter à la date d'embauchage des salariés et selon l'expérience accumulée par la suite en vertu du paragraphe 13.01 alinéa c).

20.06 Au départ d'un salarié, ayant complété sa période de probation, l'employeur et le syndicat signent conjointement une déclaration portant les mentions suivantes :

- 1) la durée totale de l'apprentissage;
- 2) le métier exercé;
- 3) sa classification;
- 4) la durée totale des services chez l'employeur.

20.07 Indemnité à l'entraînement

Tout salarié qui assure l'entraînement d'un employé en apprentissage bénéficie d'une indemnité de cinquante (0.50) cents appliquée au taux horaire pour la durée de l'apprentissage. Les termes précis dans chaque cas sont préalablement définis entre le syndicat et l'employeur.

20.08 Echelle de salaires

	<u>01-06-84</u>	<u>01-09-84</u>	<u>01-04-85</u>	<u>01-09-85</u>	<u>01-04-86</u>	<u>01-09-86</u>
COMPAGNONS	13.38	13.58	13.95	14.25	14.62	14.92
5 ans						
(95%) 2-6 mois	12.71	12.90	13.25	13.54	13.89	14.17
(90%) 1-6 mois	12.04	12.22	12.56	12.83	13.16	13.43
4 ans						
(85%) 2-6 mois	11.37	11.54	11.86	12.11	12.43	12.68
(80%) 1-6 mois	10.70	10.86	11.16	11.40	11.70	11.94
COMPAGNON (82.24%)						
RELIURE 01-01-84	11.00	11.17	11.47	11.72	12.02	12.27
COMPAGNON (80%)						
RELIURE nouveau	10.70	10.86	11.16	11.40	11.70	11.94
3 ans						
(75%) 2-6 mois	10.04	10.19	10.46	10.69	10.97	11.19
(70%) 1-6 mois	9.37	9.51	9.77	9.98	10.23	10.44
2 ans						
(65%) 2-6 mois	8.70	8.83	9.07	9.26	9.50	9.70
(60%) 1-6 mois	8.03	8.15	8.37	8.55	8.77	8.95
1 an						
(55%) 2-6 mois	7.36	7.47	7.67	7.84	8.04	8.21
(50%) 1-6 mois	6.69	6.79	6.98	7.13	7.31	7.46

Echelle d'apprentissage pour Claude Labrecque

4-1 85%, 4-2 88%, 5-1 91%, 5-2 95% du taux de compagnon.

Progression dans l'échelle

- tous les salariés sans expérience débutent leur apprentissage à l'échelon 1ère année 1-6 mois;
- les aides et les salariés masculins ou féminins de la reliure à l'exception des opérateurs(trices) principaux(ales) de la plieuse, de la machine à reliure, du (des) couteau(x) et de la machine à pelliculer deviennent compagnon reliure après la 3e année 2-6 mois et cessent ainsi de progresser dans l'échelle;
- tous les apprentis des autres départements ainsi que les correcteurs(trices) d'épreuves, ou les apprentis-opérateurs(trices) principaux(ales) de la plieuse, de la machine à relier, du(des) couteau(x) et de la machine à pelliculer continuent de progresser dans l'échelle jusqu'à ce qu'ils deviennent compagnons-métier après la 5e année 2-6 mois.

20.09 Indexation des salaires

Le 31 décembre 1983, advenant que le % d'augmentation de l'indice des prix à la consommation (I.P.C. : Canada 1971 = 100) entre le 1er janvier 1982 et le 31 décembre 1982 soit supérieur à 10%, les échelles de salaires au 1er janvier 1984 sont majorées d'un pourcentage égal à l'excédent de dix pour cent (10%).

Le calcul du % d'augmentation de l'I.P.C. du mois de décembre 1983 par rapport à l'I.P.C. du mois de décembre 1982 s'effectue de la manière suivante :

$$\frac{\text{I.P.C. décembre 1983} - \text{I.P.C. décembre 1982}}{\text{I.P.C. décembre 1982}} \times 100 = \% \text{ d'augmentation de l'indice pour la période}$$

Si le second chiffre après le point du pourcentage d'augmentation de l'indice pour la période est égal ou supérieur à 5, le premier chiffre après le point est augmenté de 1.

ARTICLE 21.00 DOSSIER


- 21.01 Tout salarié ou le syndicat, si le salarié est consentant peut consulter son dossier sur demande, une fois par mois.
- 21.02 L'employeur qui réprimande un salarié doit confirmer la réprimande par écrit et en aviser le syndicat s'il veut mettre la pièce au dossier du salarié. Les réprimandes doivent clairement indiquer s'il s'agit de discipline ou de compétence. Tel dépôt doit être versé dans le dossier dans les cinq (5) jours ouvrables suivant telle réprimande.
- 21.03 Cent vingt jours (120) ouvrables après l'envoi d'un avis de réprimande, l'avis est retiré du dossier.
- 21.04 Lorsque l'employeur congédie un salarié, il lui revient, sur demande, en même temps que la lettre de congédiement, une copie de son dossier au complet.
- 21.05 Dans l'application des mesures disciplinaires, l'employeur doit toujours respecter la gradation dans les avis ou les sanctions.

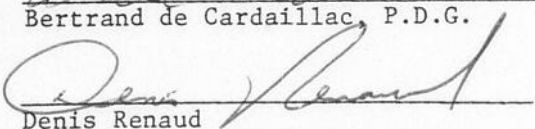
ARTICLE 22.00 DUREE DE LA CONVENTION

- 22.01 La présente convention débute le 1er janvier 1984 pour se terminer le 31 décembre 1986.

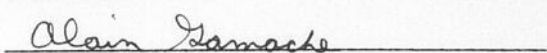
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 22 mai 1984.

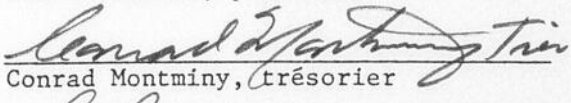
EMPLOYEUR

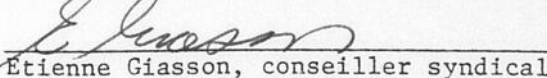

Bertrand de Cardaillac, P.D.G.


Denis Renaud

SYNDICAT


Alain Gamache, président


Conrad Montminy, trésorier


Etienne Giasson, conseiller syndical
Fédération des Travailleurs du papier
et de la forêt - C.S.N.

LETTRES D'ENTENTE

- 1 -

- de façon à permettre à un employé qui a donné sa démission de façon précipitée ou sur la base d'une information incomplète, de reviser sa décision, l'employeur et le syndicat conviennent ce qui suit :

"en cas de démission, tout salarié bénéficie d'une période de trois (3) jours ouvrables pour revenir sur sa décision. Dans le cas où un salarié se prévaut de ce droit, il réintègre la fonction qu'il occupait avant sa démission et recouvre tous ses droits prévus à la présente convention." (ceci ne limite pas l'article 8.09)

- 2 -

- dans l'éventualité d'une requête en extension juridique, par d'autres parties que celles concernées aux présentes, les parties s'entendent pour demander conjointement au Ministère du travail de ne pas imposer aux Editions Marquis Ltée des conditions autres que celles prévues à la présente convention.

- 3 -

Tel qu'entendu, il est convenu que Paul-André Gaumond et Régine Fortin jouiront des heures de travail réparties comme suit :

du lundi au jeudi :

- de 7 heures à 12 heures et - de 13 heures à 15 heures

le vendredi :

- de 7 heures à 12 heures.

Ces employés ne bénéficieront pas des périodes de repos de l'avant-midi et de l'après-midi prévues à la convention collective.

Il est aussi convenu que ceci est une entente spéciale et ne peut s'appliquer qu'à ces deux (2) employés.

- 4 -

Sorties de livres de l'atelier

Les parties à la présente conviennent qu'aucun salarié ne peut sortir de livres de l'atelier sans avoir obtenu une permission expresse de l'employeur.

D'autre part, l'employeur convient de considérer toute demande de la part d'un ou des salarié(s) qui désire(nt) obtenir un livre et ce, dans le cadre des ententes particulières qui le lie aux éditeurs.

Si dans ce cadre un don s'avère impossible, l'employeur considère la possibilité d'une vente au prix coûtant aux salariés qui en feront la demande en autant évidemment, que l'éditeur concerné accepte.

- 4 - (suite)

Il est clairement convenu entre les parties, que toute demande de livre(s) doit être faite dans un but d'utilisation strictement personnelle c'est-à-dire qu'en aucun cas, il ne peut être question de don ou de vente à une tierce personne du livre ainsi obtenu.

L'employeur, le syndicat et les salariés conviennent de collaborer pour assurer une application rigoureuse de la présente entente. A ce titre, le syndicat s'engage à informer tous les salariés de son contenu dès sa prochaine assemblée générale.

- 5 -

Allocation supplémentaire en cas de repos forcé pour salariés ayant vingt (20) ans et plus d'ancienneté.

Les parties conviennent que la présente entente n'a pas pour but d'encourager ni de généraliser la pratique des congés de maladie prolongés. L'objectif des parties est de faire en sorte que la perte d'une partie de son salaire n'empêche pas un salarié de se retirer de son travail pour se faire soigner ou prendre du repos tel que prescrit par un médecin.

L'employeur convient de verser une allocation supplémentaire au régime d'assurance-salaire permettant au salarié de maintenir son salaire net régulier ou lorsque le salarié reçoit des prestations de l'assurance-chômage, un montant équivalent au montant permis par l'assurance-chômage pour les salariés remplissant les conditions suivantes :

- lorsqu'il s'agit d'un repos forcé couvert par le régime d'assurance-vie groupe et prescrit par un médecin;
- lorsqu'un salarié possède vingt (20) ans et plus d'ancienneté chez l'employeur.
- . Il est convenu que le salarié bénéficiant de cette allocation doit utiliser son congé de maladie strictement aux fins de repos prescrit par le médecin.
- . L'employeur verse à tous les quinze (15) jours, le jeudi, l'allocation supplémentaire.
- . Il est convenu qu'au cours d'une même période de douze (12) mois consécutifs, l'employeur verse un maximum de dix (10) semaines d'allocation supplémentaire pour un même salarié mais pas plus de vingt (20) semaines pour une période de cinq (5) ans.
- . Afin d'éviter tout malentendu, tout salarié couvert par la présente entente, doit informer l'employeur avant que ne débute son absence ou dès le début de son absence, de son intention de se prévaloir de ses droits de recevoir l'allocation supplémentaire.
- . Si un litige devait survenir quant à l'application de cette entente, les parties conviennent de se rencontrer pour en discuter.

L'octroi des postes d'opérateurs(trices) de machine dans le département de la reliure.

1. l'octroi des postes d'opérateurs(trices) de machine dans le département de la reliure se fait sans égard au sexe. Comme pour tous les autres postes, c'est la procédure inscrite à 13.02 qui s'applique;
2. les occasions de se familiariser à l'opération des machines sont offertes aux salariés de la reliure, par ordre d'ancienneté. Si un salarié d'un autre département désire se prévaloir de son ancienneté pour se familiariser à l'opération d'une machine de la reliure, il doit en informer l'employeur par écrit;
3. lorsqu'un compagnon reliure obtient un poste d'opérateur(trice) de machine, les parties à la présente se rencontrent pour fixer les étapes de progression dans l'échelle salariale en tenant compte de l'expérience acquise (générale ou sur le poste concerné);
4. lorsqu'un salarié de la reliure remplace un (1) opérateur(trice) de machine, il reçoit pour la période de remplacement une indemnité équivalant à la différence entre son salaire et celui rattaché au poste d'opérateur(trice) de machine.

ANNEXES

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1.00	
Juridiction et champ d'application	1
ARTICLE 2.00	
Définitions	1
ARTICLE 3.00	
Dispositions générales	3
ARTICLE 4.00	
Régime syndical	4
ARTICLE 5.00	
Communication - informations - affichage et réunions	5
ARTICLE 6.00	
Permis d'absence	6
ARTICLE 7.00	
Perfectionnement	7
ARTICLE 8.00	
Ancienneté	8
ARTICLE 9.00	
Banque de congés	9
ARTICLE 10.00	
Congés de maternité	10
ARTICLE 11.00	
Congés sociaux	12
ARTICLE 12.00	
Assurance groupe et régime de rentes	12
ARTICLE 13.00	
Embauche - transfert - mise-à-pied - dossier	13
ARTICLE 14.00	
Sécurité au travail	18
ARTICLE 15.00	
Distribution des tâches - temps supplémentaire	21

.../

TABLE DES MATIERES (suite)

ARTICLE 16.00	
Vacances et congés	23
ARTICLE 17.00	
Congé sans solde	26
ARTICLE 18.00	
Droit au grief et à l'arbitrage	27
ARTICLE 19.00	
Dispositions particulières	28
ARTICLE 20.00	
Salaires	29
ARTICLE 21.00	
Dossier	31
ARTICLE 22.00	
Durée de la convention	31
LETTRES D'ENTENTE	32
ANNEXES	35