

08594-4

C.A.E. 2860 NO.CONV. 85944
AFFIL. 7 NB.EMPL. 11
EMP.CDUV. 0 ET.GEDG. 65260 63
PERS.VIS. 3 NO.ACC. M08084005
DATE ENR.840917



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 4 0 7 0 0 2

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

08594-4

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-8084-05
Date	Signature 84-05-10	Reception 84-06-08	Durée	Du 83-02-01	Au 85-01-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 11

Association	Employeur
☒ Déposant Synd. Québécois de l'Imprimerie et des Communications, sect. loc. 145 Att.: M. Don McKay 627 rue Faillon Est Montréal, Qué H2R 1L9	☐ Déposant Pierre des Marais Inc 6125 Côte de Liesse Montréal, Qué H4T 1C8
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 2860 (5) Affiliation 7

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	
Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Imprimerie Pierre Desmarais. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci	
Pour le commissaire général du travail	
Signature Pierrette David /sg	Date 84-07-04

Pour renseignements

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

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

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

PIERRE DES MARAIS INC.

ET

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145

EN VIGUEUR DU 1er FEVRIER 1983
AU 31 JANVIER 1985

34 JUN-8 14:55
RECEIVED
MONTREAL
COMMUNICATIONS

SECTION 1 PARTIES ET OBJET

Le présent accord intervenu le 20 septembre 1983, entre Pierre Des Marais Inc., ci-après appelé l'Employeur, d'une part et le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, local 145, ci-après appelé le Syndicat, d'autre part, a pour but d'éviter et de régler les malentendus en établissant les taux de salaires, les heures et les conditions de travail ainsi que de confirmer le principe des négociations collectives et le droit d'y avoir recours.

SECTION 2 DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention collective est en vigueur à partir du 1er février 1983 et continue pendant une période de 24 mois pour se terminer le 31 janvier 1985. Les parties conviennent qu'à l'expiration de la présente convention, la section 59 du Code du Travail, concernant le maintien des conditions du travail et la reconduction s'appliquera.

SECTION 3 DECLARATION D'INTENTION

- 3.01 Le Syndicat accepte de collaborer autant que possible avec l'Employeur en ce qui se rapporte à la formation des apprentis et en encourageant les compagnons à accroître leur métier en prenant des cours supplémentaires; en établissant et en maintenant de bons rapports entre l'Employeur et son personnel; en obligeant les syndiqués à se conformer aux conditions de la présente convention collective; en fournissant à l'Employeur qui en fait la demande le personnel qualifié; en s'efforçant de trouver pour les syndiqués les situations pour lesquelles ils sont qualifiés de par leur formation, leur compétence et leur caractère; en étudiant avec l'Employeur toutes les questions qui ont trait aux relations de travail et en étudiant avec lui toutes les questions qui ont trait à l'industrie de l'imprimerie lorsque cette action concertée n'est pas incompatible avec les conditions de la présente convention collective ou avec les principes syndicaux reconnus.
- 3.02 Il est convenu par les présentes que lorsque l'Employeur se trouve dans l'incapacité de se procurer du personnel qualifié il a le droit d'exiger que des syndiqués qui travaillent dans des ateliers non syndiqués viennent travailler dans son atelier. Il est de plus convenu que le Syndicat collaborera entièrement avec l'Employeur dans ce but.

SECTION 4 JURIDICTION DU SYNDICAT

- 4.01 La juridiction du Syndicat et l'unité de négociation appropriée sont définies comme comprenant tout le travail de composition fait dans les ateliers visés par la présente convention et comporte les catégories suivantes de travail: compositeurs à la main, imposeurs, tireurs d'épreuves, correcteurs d'épreuves, préparateurs de copie ("mark-up"), opérateurs de machines à composer, metteurs en page, correcteurs, mécaniciens de machines à composer, opérateurs et mécaniciens de tous dispositifs qui fondent ou composent des caractères, des lignes ou des films, opérateurs de machines à perforer les bandes et d'unités de perforation secondaire servant à la composition ou à la production de caractères; opérateurs de photo-composeuses de toutes sortes (telles que Fotosetter, Photon, Linofilm, Monophoto, VIP, Alphatype, Coxhead

Liner, Filmotype, Typro et Hadego), opérateurs de Vari-Typers, salariés dont le travail consiste à tirer, paraffiner et monter des épreuves de reproduction, ou le produit d'une photocomposeuse, y compris ceux qui s'occupent du développement et du paraffinage; le montage de caractère machine ou main, d'illustrations, de bordures, de vignettes, qui font partie de la copie; l'application de filets, la correction, les changements et l'imposition au cours du montage pour servir d'original terminé à l'appareil-photographique utilisé dans le procédé de clichage. La juridiction du Syndicat comporte aussi les appareils photo, appareils de modification-photographique et équipements de tirage d'épreuves photographiques, agrandisseurs, et le travail qui en découle lorsque ce matériel sert à la composition, tel que décrit aux présentes. Le montage de préparation à la photographie tel que donné au présent paragraphe comprend les photostats et les épreuves positives des illustrations (telles que les épreuves sur Velox) lorsque des épreuves positives peuvent être fournies sans perte de qualité et sans dédoublement des tâches. L'Employeur consent à ne conclure aucune entente avec aucun autre syndicat en ce qui concerne les catégories de travail indiquées ci-dessus et plus particulièrement aucune entente mentionnant le mot "stripping" (pelliculage) pour décrire tout travail mentionné ci-dessus. La juridiction du Syndicat ne comprend pas l'opération des Vari-Typers qui servent uniquement aux communications internes. Il est convenu que la perforation des bandes n'est faite que par les employés couverts par la présente convention.

4.02

Les ordinateurs

Lorsqu'on se sert d'un ordinateur pour faire un travail qui relève de l'atelier de composition, la juridiction du Syndicat comprend:

- a) La préparation et le traitement de toutes les données d'entrée et de sortie du travail d'atelier de composition.
- b) L'opération de l'ordinateur pour le travail d'atelier de composition et des dispositifs connexes pour le travail d'atelier de composition.
- c) La correction des erreurs d'entrée et la modification opérationnelle des programmes pour le travail d'atelier de composition.
- d) La programmation pour le travail d'atelier de composition (à l'exception de la programmation qui est fournie par le fabricant ou par le loueur en tant que service normal de vente ou de location de l'outillage en question).
- e) L'entretien de tous les dispositifs et outillage mentionnés ci-dessus et utilisés pour la production de travail d'atelier de composition (à l'exception de l'entretien qui est fourni par le fabricant ou par le loueur en tant que service normal de vente ou de location des dispositifs et outillages). Rien n'empêchera que des représentants d'usine ou des techniciens venant d'ailleurs s'occupent de l'installation et de l'entretien des ordinateurs et des dispositifs connexes lorsque cette installation ou cet entretien exige des connaissances techniques particulières, si le personnel compétent visé par la présente convention n'est pas disponible.
- f) Les termes de la présente section ne réduisent pas le droit à l'utilisation concomitante ou simultanée d'un système de traitement électronique des données tout entier ou en partie par des personnes qui ne font pas partie de l'unité de négociation, tant qu'il ne s'agit pas de production de travail d'atelier de composition.

La programmation commence à la conception d'un ordinogramme détaillé et se poursuit jusqu'à ce que le programme de l'ordinateur soit codé et prêt à servir de matériel d'entrée. La programmation ne comprend pas l'analyse des systèmes. Les programmes qui ont été préparés par le personnel visé par la présente convention peuvent être corrigés, modifiés ou refaits par des spécialistes qui ne sont pas visés par la présente convention.

En cas d'arrêt momentané d'un ordinateur ou de dispositifs d'entrée ou de sortie dû à une panne d'appareil ou de courant (ainsi que lors de circonstances critiques, telles qu'un incendie, une inondation, etc), l'Employeur peut utiliser un ordinateur ou des dispositifs d'entrée et de sortie qui se trouvent ailleurs et les entrées et les sorties peuvent être traitées ailleurs jusqu'à ce que l'ordinateur ou les dispositifs d'entrée et de sortie puissent fonctionner de nouveau. Il est aussi convenu par les parties signataires que ces entrées et ces sorties seront ensuite traitées par le personnel visé par la présente convention.

Si le Syndicat ne peut pas fournir du personnel qualifié, l'Employeur choisit des salariés visés par la présente convention et leur donne la formation nécessaire aux besoins des opérations informatiques. Cette formation en vue de l'opération, de l'entretien et de la programmation commence au plus tard trois mois après la signature de la présente convention lorsque l'Employeur a déjà installé un ordinateur. Lorsqu'un employeur prévoit installer un ordinateur pour effectuer du travail d'atelier de composition, il en avise le Syndicat au moins six mois avant la date prévue pour cette installation et, avant ladite installation, prend les mesures nécessaires à la formation en vue de l'opération, de l'entretien et de la programmation dudit ordinateur.

L'Employeur prend les mesures nécessaires pour que le personnel intéressé visé par la présente convention passe les examens nécessaires pour la formation et l'instruction en programmation et toutes autres opérations, y compris l'entretien de l'outillage en question.

4.03

Changements technologiques et recyclage

Lorsque l'Employeur envisage d'installer un nouvel outillage ou d'employer de nouveaux procédés qui seront de la juridiction du Syndicat aux termes de la présente section ou lorsque lesdits outillages et procédés devront remplacer le travail d'atelier de composition actuel, il est convenu que l'Employeur en avisera le syndicat au moins soixante (60) jours avant l'installation desdits outillages et procédés (à moins qu'il n'en soit convenu mutuellement). Dans les deux semaines qui suivent la réception de cet avis, les représentants du Syndicat et ceux de l'Employeur se rencontrent pour discuter des voies et moyens d'établir un programme de recyclage du personnel. Les employés qui veulent être considérés candidats au recyclage dans le contexte de la présente section, doivent en faire part à l'Employeur par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivants l'affichage de l'avis annonçant de telles opportunités. Les employés qui sont absents alors pendant une courte durée pourront, cependant, postuler à ces mêmes opportunités lors de leur retour.

Il est convenu que l'Employeur choisira parmi les membres du personnel visé par la présente convention ceux qui désirent adapter leurs compétences actuelles aux nouveaux outillages et procédés. Il est convenu en outre qu'à compétence égale l'ancienneté sera le facteur déterminant dans le choix du personnel à recycler. Lorsqu'il est nécessaire de procéder à un recyclage, le Comité mixte (formé de deux représentants du Syndicat et de deux représentants de l'Employeur) se rencontre pour discuter du choix des stagiaires. A la suite de ces discussions, l'Employeur choisit les membres de son personnel qui doivent être recyclés. S'il y a désaccord sur ce choix, il peut être soumis à une procédure de règlement des griefs prévue à la section 21 de cette convention. Il est convenu en outre qu'au besoin, le Syndicat apportera une aide financière aux programmes de recyclage de nature non productrice.

4.04

Travaux faits par les non-membres du Syndicat

- a) Les parties contractantes reconnaissent qu'avant la date de mise en vigueur de la présente convention, certains travaux de montage utilisant des épreuves de reproduction de la catégorie mentionnée aux termes de la présente convention, étaient faits par des personnes qui n'étaient pas membres du Syndicat, soit:

4.04 suite

- 1) par des graphistes indépendants, par des agences de publicité et par certains clients;
 - 2) par certains membres du personnel de l'Employeur qui n'étaient pas membres du Syndicat.
- b) Le Syndicat concède que le travail qui est fait à présent de cette manière peut continuer à être fait de la même manière jusqu'à la fin de la présente convention. L'Employeur et le Syndicat se proposent cependant de collaborer au plus haut point et d'étudier à l'amiable tous les moyens raisonnables de permettre au Syndicat d'exercer sa pleine compétence aux termes de la présente convention.
- c) L'Employeur convient, le cas échéant, de faire faire les travaux de montage d'épreuves de reproduction mentionnés à la sous-section (a) à des ouvriers qualifiés et à des apprentis aux termes de la présente convention pourvu cependant que ce changement puisse se faire sans compromettre ou modifier les rapports de l'Employeur avec ses clients.
- d) Tout montage de ce genre qui est maintenant fait par d'autres employés de l'Employeur et qui n'est pas visé aux termes d'une convention collective avec un autre syndicat ne peut pas être ainsi visé et doit être inclus en temps opportun aux termes de la présente convention.
- e) Lors du transfert de tout travail de montage aux syndiqués visés par la présente convention, l'Employeur convient que tout le travail de montage et tout autre travail d'atelier de composition dû auxdits procédés sera exécuté par des ouvriers et par des apprentis visés par la présente convention et travaillant selon les termes et conditions de ladite convention.
- f) Il est reconnu que certains travaux de correction d'épreuves sont exécutés par des personnes qui ne sont pas membres du Syndicat. Il est convenu que les employés du personnel de l'Employeur qui ne sont pas membres du Syndicat à la date de la signature de la présente convention peuvent continuer à travailler jusqu'à la fin de ladite convention, pourvu que les postes qui deviendraient vacants éventuellement soient remplis par des membres du Syndicat au fur et à mesure que surviennent de telles situations.
- g) Les exceptions prévues ci-dessus aux sous-sections (a) et (f) de la présente section ne sont applicables que si exécutées avant le 1^{er} février 1968 par des personnes qui n'étaient pas membres du Syndicat.

4.5

Rubans en provenance d'autres sources

Reconnaissant que l'Employeur pourrait obtenir du travail additionnel ou ne pas perdre le travail qu'il fait déjà en acceptant d'utiliser des rubans ou autre matériel d'entrée préparés hors de l'atelier; reconnaissant en outre qu'il est nécessaire que le Syndicat et l'Employeur parviennent à une entente en ce qui regarde l'acceptation et le traitement desdits rubans et matériel d'entrée; reconnaissant de plus que pour obtenir une telle entente avec l'Employeur dont l'outillage, les opérations et les clients peuvent varier, il serait plus pratique que le Syndicat parvienne à une entente avec l'Employeur et que ladite entente, fasse partie intégrale de la présente convention.

4.5 (suite)

Les termes et conditions de cette entente seront déterminées par:

- a) La définition du mot "client" en ce qui concerne le fournisseur de rubans ou de matériel d'entrée, tels que: rubans de sortie d'ordinateur, documents, rubans offerts au plus offrant, rubans préparés aux termes d'un contrat approuvé par l'UTI.
- b) L'entente concernant le type de rubans ou de matériel d'entrée qui peuvent être utilisés sans pour cela limiter leur acceptation à un certain travail ou à un certain client.
- c) La définition des procédés de travail qui doivent être employés par le personnel visé par la présente convention pour le traitement plus poussé des rubans ou du matériel d'entrée.
- d) La protection des possibilités de travail qui sont dues à l'acceptation desdits rubans et dudit matériel d'entrée dans les limites des autres conventions collectives et des lois de la province de Québec.

Les négociations concernant ces ententes supplémentaires auront lieu sous la conduite d'un représentant de chaque partie et d'un représentant de l'Union Typographique Internationale.

Il est entendu que toute proposition et toute entente provisoire doivent être approuvées par le président de l'UTI. L'impossibilité de conclure une entente ne peut pas faire l'objet d'un grief ou d'arbitrage tant qu'elle ne s'oppose pas aux lois de la province de Québec.

SECTION 5 LES DROITS DE LA DIRECTION

L'opération, l'autorité et le contrôle de l'atelier de composition sont de la compétence exclusive de l'Employeur qui y est représenté par le contremaître. Le contremaître n'est pas sujet à des sanctions disciplinaires du Syndicat pour toute mesure qu'il prend dans l'accomplissement des devoirs de sa charge, tant que ladite mesure est permise par la présente convention ou pour obéir aux ordres de son Employeur lorsque les avis diffèrent en ce qui regarde l'interprétation de la présente convention. Toute différence d'interprétation doit être soumise à un règlement selon les modalités de la présente convention. En l'absence du contremaître, un adjoint dûment désigné le remplace.

SECTION 6 DISCIPLINE ET AVERTISSEMENTS

Il est de plus convenu que l'employé qui fait objet d'une mesure disciplinaire ou d'un avertissement par l'Employeur peut, s'il le veut, demander l'assistance du délégué d'unité ou de son adjoint s'il est disponible.

SECTION 7 ACTIVITES SYNDICALES

7.01 Le délégué d'unité

Le nom du délégué et des autres dirigeants syndicaux de chaque atelier de l'Employeur signataire de la présente convention collective doivent être fournis à l'Employeur et tout changement éventuel doit lui être dûment communiqué; l'entreprise doit reconnaître le délégué d'unité comme le représentant du Syndicat dans l'atelier. Le délégué d'unité ou en son absence son adjoint, n'est pas sujet à des sanctions disciplinaires de l'Employeur pour avoir fait respecter les termes de la présente convention.

7.02 Le tableau d'affichage

L'Employeur fournit, dans un endroit mutuellement acceptable, un tableau d'affichage pour les communiqués syndicaux officiels qui ne doivent jamais être contraires au bon ordre et à la discipline. Seul le délégué d'unité ou en son absence son adjoint, a le droit d'afficher des avis syndicaux à ce tableau d'affichage.

7.03 Assemblées syndicales

L'Employeur reconnaît que les employés régis par cette convention peuvent tenir des réunions de temps à autre sur les lieux de l'Employeur et ce dernier fera de son possible pour faciliter la tenue de telles réunions suite à toute demande raisonnable à cet effet. Sauf par entente mutuelle, ces réunions seront tenues en dehors des heures de travail.

7.04 Accès à l'atelier

L'Employeur reconnaît également que certains dirigeants syndicaux peuvent, à l'occasion, vouloir visiter les employés régis par cette convention sur les lieux de l'Employeur pour fins de consultation à caractère officiel. Ce dernier consent à faciliter l'accès à l'atelier dans de tel cas suite à toute demande raisonnable à cet effet.

SECTION 8 LA RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 8.01 L'Employeur consent à n'employer que des ouvriers (ainsi que des contremaîtres) qui sont membres en règle du Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, local 145, pour effectuer tout le travail qui est de la juridiction du Syndicat. Au cas où le Syndicat se trouverait dans l'incapacité de fournir à l'Employeur un nombre suffisant d'ouvriers compétents pour satisfaire ses besoins, il est convenu que l'Employeur pourra embaucher des ouvriers qui ne sont pas membres du Syndicat et qui feront une demande d'admission au Syndicat pour recevoir un permis de travail. La demande d'admission restera en suspens jusqu'à ce que le contremaître fasse un rapport sur la compétence du candidat lequel devra être soumis dans les soixante jours de sa date d'embauche.

8.02

Les statuts et règlements du Syndicat

L'Employeur consent à respecter et à observer les modalités des statuts et règlements dudit Syndicat ainsi que les lois générales de l'Union Typographique Internationale en vigueur au moment de la signature de la présente convention pourvu qu'elles ne contredisent pas les lois du Canada ou celles de la province de Québec ou d'autres dispositions de la présente convention. Les deux parties admettent que leurs droits et obligations respectifs concernant la présente convention auront été satisfaits par l'exécution et la réalisation de ses modalités et que tous les devoirs et obligations de chacune des parties envers l'autre y sont énoncés. Il est convenu que les statuts et règlements du Syndicat peuvent être amendés par le Syndicat sans le consentement de l'Employeur, pourvu que tout changement qui contredit les termes de la présente convention ou qui concerne les salaires, les heures et les conditions de travail n'entre pas en vigueur avant la fin de la présente convention, sauf par consentement mutuel des parties signataires.

8.03

La retenue des cotisations syndicales

En vertu de l'article 47 du Code du Travail, l'Employeur déduira les cotisations syndicales hebdomadaires du salaire de chaque membre de son personnel qui fait partie de l'unité de négociation visée par la présente convention collective, que cet ouvrier soit membre ou non du Syndicat. Cette déduction se fait pour la période et pour le montant spécifiés par le Syndicat dans sa formule d'autorisation ou de déduction. L'Employeur remet chaque mois les cotisations ci-dessus mentionnées, accompagnées d'une liste des membres du personnel pour lesquels ces déductions ont été faites, au secrétaire-trésorier du Syndicat, au plus tard le quinzième jour du mois suivant.

8.04

Exemplaires du texte de la convention

Les parties conviennent de fournir un exemplaire en format de poche du texte de la convention à chaque employé qu'elle régit en langues française ou anglaise, selon sa préférence, dans les soixante (60) jours suivant la signature du document original. Elles conviennent de partager le travail de production et de partager à parts égales les frais de production.

SECTION 9 HEURES DE TRAVAIL

9.01

Heures de travail régulières

Le nombre d'heures régulières de travail du quart de jour est de sept (7) heures et celui du quart de nuit est également de sept (7) heures. La semaine de travail du quart de jour et celle du quart de nuit sont de trente-cinq (35) heures.

9.02

Période de repas

L'Employeur convient de ne pas établir de période de repas d'une durée supérieure à 60 minutes. En outre, aucune période de repas actuellement en vigueur ne peut être allongée sans le consentement mutuel de l'Employeur et de la majorité des salariés de l'atelier qui sont membres du Syndicat.

9.03 Horaire des équipes

Toute équipe qui commence à travailler après sept (7) heures du matin mais pas plus tard que dix (10) heures du matin, est une équipe de jour; toute équipe qui commence à travailler après dix (10) heures du matin est une équipe de nuit. L'heure à laquelle chaque salarié commence à travailler est la même chaque jour, à moins qu'il n'en soit convenu autrement par l'Employeur et par le salarié. Un préavis d'au moins 48 heures est donné pour tout changement apporté à l'horaire normal de travail, sauf en cas d'urgence, lors d'une panne grave.

9.04 Semaine de cinq quarts de travail

Aucun salarié visé par la présente convention ne peut être obligé ou autorisé à remplir un emploi qui comporte plus ou moins de cinq (5) quarts de travail par semaine comptable. Lorsqu'un salarié doit travailler pendant un sixième ou un septième quart, il est payé au taux des heures supplémentaires spécifié à la section 14.

SECTION 10 LES SALAIRES

A partir des dates ci-dessous, les salaires payés aux compagnons pendant la durée de la présente convention sont les suivants:

<u>Date</u>	<u>Augmentation</u>	<u>Prime de l'équipe de nuit</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Taux heb.</u>	<u>Nombre d'heures régulières par semaine</u>
	<u>\$/h</u>	<u>\$/h</u>	<u>\$/h</u>	<u>\$/sem.</u>	
<u>1er février 1983</u>					
Equipe de jour	\$0.52		\$13.43	\$470.05	35
Equipe de nuit	\$0.52	\$0.80	\$14.23	\$498.05	35
<u>6 septembre 1983</u>					
Equipe de jour	\$0.27		\$13.70	\$479.50	35
Equipe de nuit	\$0.27	\$0.80	\$14.50	\$507.50	35
<u>6 février 1984</u>					
Equipe de jour	\$0.41		\$14.11	\$493.85	35
Equipe de nuit	\$0.41	\$0.80	\$14.91	\$521.85	35
<u>6 août 1984</u>					
Equipe de jour	\$0.28		\$14.39	\$503.65	35
Equipe de nuit	\$0.28	\$0.80	\$15.19	\$531.65	35

SECTION 11 LES VACANCES ANNUELLES

11.01 Droit aux vacances

Tout salarié visé par la présente convention aura droit à des vacances annuelles payées selon la longueur de son service ininterrompu pour le même employeur en date du 30 avril de chaque année. Une semaine de vacances équivaut à cinq jours de travail et les salariés qui ont droit à

- 11.01 (suite) cinq jours ou plus de vacances doivent les prendre en unités minimales de cinq jours ouvrables. Le droit aux vacances des salariés dont l'emploi continue est indiqué au tableau suivant:

Longueur de service
ininterrompu chez le
même employeur en date
du 30 avril de chaque année

Droit aux vacances
annuelles payées

Moins d'un an, embauché de façon
permanente ou non; pour chaque tranche
de 25 jours de travail exécuté en date
du 30 avril de chaque année

un (1) jour ou son équivalent
en espèces

Un (1) an mais moins de deux (2) ans

deux (2) semaines

Deux (2) ans

trois (3) semaines

Dix (10) ans avant le 30 avril 1983

quatre (4) semaines

Neuf (9) ans avant le 30 avril 1984

quatre (4) semaines

Vingt-et-un (21) ans avant le 30
avril 1983

cinq (5) semaines

Vingt (20) ans avant le 30 avril 84

cinq (5) semaines

11.02 Chronologie des vacances

Les vacances dites "d'été" sont celles qui s'accumulent en nombre de jours consécutifs jusqu'à concurrence de deux (2) semaines en vertu du travail ininterrompu pendant les deux (2) premières années chez le même employeur, tel qu'indiqué au tableau de l'alinéa qui précède. Ces jours de "vacances d'été" doivent être pris de façon consécutive durant la période désignée comme étant la période pour les vacances "d'été", soit du premier jour de juin jusqu'à la fête du Travail. Si les cédules de production le nécessitent, cependant, cette période pour les vacances "d'été" peut être allongée pour s'étendre du premier jour de mai jusqu'au dernier jour de septembre.

Les semaines de vacances auxquelles le salarié a droit en sus des deux (2) semaines de vacances d'été, en vertu de son travail ininterrompu à partir de sa troisième année, soit les troisième, quatrième et cinquième semaines, seront cédulées de façon à ce qu'elles soient prises avant ou après la période de vacances d'été mentionnée à l'alinéa précédent, sauf par consentement mutuel entre l'Employeur et l'employé.

Advenant le vœu de l'Employeur de cédule les vacances de façon autre que ce qui est prévu dans les deux alinéas précédents, afin d'éviter des mises à pied, il est convenu que l'établissement d'une telle cédule de vacances ne sera faite que par consultation avec des représentants de la partie syndicale.

11.03 Calendrier des vacances - affichage - choix et priorité

Le calendrier des vacances est affiché au plus tard le 1er avril de chaque année, mais cette date peut être changée par consentement mutuel. Dans la préparation du calendrier de vacances, les personnes ayant le plus de priorité sont les premières à choisir mais l'Employeur peut procéder à tous les changements nécessaires à la bonne marche de son atelier. Un salarié qui a été licencié faute de travail mais qui garde sa priorité dans l'atelier ne perd pas le droit au nombre de semaines de vacances annuelles que lui confère son ancienneté pour travail permanent s'il revient travailler pour l'Employeur.

11.04 Vacances des salariés dont l'emploi se termine

Tout salarié dont le service se termine, volontairement ou non, a droit, si éligible, à un salaire de vacances pour les jours et fractions de jours de travail exécuté depuis le 30 avril. Le multiple du nombre de jours de salaire à payer pour chaque tranche de 25 jours de travail exécuté ainsi que le pourcentage d'un jour normal de salaire à payer pour chaque jour, ou fraction de jour, en sus des tranches de 25 jours susmentionnés varient selon la longueur du service ininterrompu du salarié. Ces multiples et pourcentages sont indiqués au tableau suivant:

Années de service ininterrompu jusqu'au 30 avril	Multiple à payer pour chaque tranche de 25 jours de travail exécuté depuis le 30 avril	Pourcentage d'un jour régulier de salaire à payer pour chaque jour ou fraction de jour de travail exécuté en sus des tranches de 25 jours indiqués à la colonne 2
moins d'un (1) an	1 jour régulier	4%
un (1) an mais moins de deux (2) ans	1 jour régulier	4%
deux (2) ans mais moins de dix (10) ans au 30 avril 1983	1½ jour régulier	6%
deux (2) ans mais moins de neuf (9) ans au 30 avril 1984	1½ jour régulier	6%
dix (10) ans mais moins de vingt-trois (23) ans au 30 avril 1983	2 jours réguliers	8%
neuf (9) ans mais moins de vingt-deux (22) ans au 30 avril 1984	2 jours réguliers	8%
vingt-et-un (21) ans ou plus au 30 avril 83	2½ jours réguliers	10%
vingt (20) ans ou plus au 30 avril 84	2½ jours réguliers	10%

Advenant le décès d'un employé, l'équivalent en espèces de tous ses crédits de vacances accumulés seront payés à sa succession.

11.05 Calcul de paie de vacances, jours fériés, équipes de soir ou de nuit

Si l'un des jours fériés dont la liste se trouve à la section 13 tombe pendant les vacances annuelles payées d'un salarié, on lui accorde une journée supplémentaire de vacances qu'il peut prendre à une date choisie mutuellement entre l'Employeur et le salarié, ou bien dont il peut recevoir la valeur équivalente en espèces.

11.05 (suite)

Dans le calcul des vacances payées, on ajoute la prime de l'équipe du soir ou de l'équipe de nuit proportionnellement au temps pendant lequel le salarié a fait partie de l'équipe du soir ou de l'équipe de nuit durant la période pour laquelle les vacances sont accordées, à condition que le salarié ait travaillé de soir ou de nuit pendant au moins trois mois.

SECTION 12

MAINTIEN DES DROITS AUX VACANCES ACCUMULES

Un salarié qui est absent par suite de maladie, d'invalidité ou d'un congé de maternité, au cours de la période de 12 mois qui se termine le 30 avril ne peut pas perdre ses droits accumulés aux vacances payées pourvu que cette absence ne dépasse pas dix jours pour chaque année d'ancienneté. Cependant, le nombre maximal de jours d'absence par suite de maladie ou d'invalidité ne doit pas dépasser 250 jours, après quoi aucun droit aux vacances payées ne s'accumule plus.

Il est entendu que dans l'application de cette convention, seules les employées du sexe féminin et non pas les maris ou les camarades du sexe masculin, sont éligibles au congé de maternité.

Une absence causée par un accident de travail ne limite pas les droits aux vacances payées.

Une absence autorisée ne prive pas un salarié de ses droits aux vacances payées, à moins qu'un autre salarié ne soit embauché pour le remplacer, auquel cas les droits aux vacances payées sont accumulés par le salarié qui le remplace.

En outre, lorsqu'on calcule les droits aux vacances payées, les déductions pour absence de maladie ou d'invalidité ne sont pas ajoutées à celles des absences autorisées pour d'autres raisons par le contremaître.

SECTION 13

LES JOURS FÉRIÉS

13.01

Les jours suivants ou les jours désignés pour les remplacer sont des jours fériés pour les ateliers visés par la présente convention collective:

- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| 1) le Jour de l'An | 6) la fête du Travail |
| 2) le Vendredi Saint | 7) le jour d'Action de Grâce |
| 3) l'anniversaire de la Reine | 8) le jour de Noël |
| 4) la fête Nationale | 9) le lendemain de Noël |
| 5) le jour du Canada | 10) un premier congé mobile |
| | 11) un deuxième congé mobile |

13.02

Les dates des deux congés mobiles seront choisies par discussion et consentement mutuel entre l'Employeur et la majorité de ses employés visés par cette convention.

13.03

Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, on le célèbre le vendredi précédent ou le lundi suivant, selon les exigences du travail. La direction peut aussi choisir de considérer le jour ouvrable qui suit ou celui qui précède le jour où l'atelier célèbre Noël comme étant le lendemain de Noël. Au cas où on changerait la date de célébration d'un jour férié, il faut en donner un préavis de quinze (15) jours à l'exception du lendemain de Noël pour lequel le préavis est de trois (3) semaines.

13.04 Quand un salarié ne travaille pas un jour férié, il est payé à son taux normal, pourvu qu'il travaille le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant le jour où l'atelier célèbre le jour férié, à moins qu'il n'en soit décidé autrement par consentement mutuel entre l'Employeur et le salarié. Tout travail exécuté un jour férié ou un jour célébré comme tel à l'atelier est rémunéré à un taux normal majoré de 100%, en plus du taux normal payé pour le jour férié.

13.05 Lorsqu'un jour férié tombe un lundi ou un vendredi, ou lorsqu'il a été convenu par consentement mutuel de le célébrer un de ces deux jours, tel que prévu dans la présente section, les équipes, de nuit le célèbrent le lundi soir ou le vendredi soir, selon le cas. Lorsqu'un jour férié est célébré un mardi, un mercredi ou un jeudi, les équipes de nuit le célèbrent le soir qui précède le jour férié ou le soir même de ce jour au choix de l'Employeur. Pour les besoins de la présente section seulement, les mots "équipes de nuit" se réfèrent aux unités de travail qui commencent et se terminent entre l'heure de départ de l'équipe de jour précédente et l'heure d'arrivée de l'équipe de jour suivante.

13.06 Sous réserve de ce qui est prévu par la Loi, il est convenu que la Fête Nationale et le Jour du Canada peuvent être célébrés n'importe quel jour de la semaine civile par consentement mutuel de l'Employeur et du Syndicat. Le préavis d'un tel changement est donné au moins deux (2) semaines avant la date prévue pour la célébration.

13.07 Un salarié absent pendant plus de soixante (60) jours ouvrables précédant immédiatement un jour férié de l'atelier, quelle que soit la cause de son absence, n'est pas payé pour ce jour férié.

13.08 L'Employeur consent cependant à payer aux employés mises à pied dans les trente (30) jours avant tout congé férié, une indemnité compensatoire égale au salaire d'une journée au taux simple en vigueur lors de tel congé, pourvu que le salarié ait travaillé au moins dix (10) jours ouvrables durant les trente (30) jours précités.

SECTION 14 LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

14.01 Taux de salaire

Tout travail exécuté avant ou après les heures établies de toute équipe (de jour ou de nuit) ou à la fin de la semaine de travail, est payé au taux des heures supplémentaires, qui est majoré de 50% (taux et demi) pour les trois (3) premières heures et de 100% (taux double) par la suite. Tout travail exécuté entre sept (7) heures du matin le samedi et sept (7) heures du matin le lundi est payé au taux horaire majoré de 100% (taux double).

14.02 Répartition des heures supplémentaires

Dans la mesure du possible, les heures supplémentaires sont réparties de façon équitable parmi tous les salariés, sauf dans le cas où un salarié est responsable d'un travail particulier.

Le délégué d'unité peut demander de vérifier la liste des heures supplémentaires du bureau pour s'assurer que le travail est réparti de façon équitable.

14.03

Quarts "double"

Si un salarié travaille sur plus d'une équipe au cours d'une période de 24 heures, on le considère comme faisant partie de la première équipe avec laquelle il travaille et tout le temps qu'il travaille après l'heure normale de départ de cette première équipe est considéré comme des heures supplémentaires.

SECTION 15

QUART COMPLET

15.01

Aucun salarié n'est embauché pour une période inférieure à un quart complet de travail, à moins qu'il ne soit renvoyé pour faute grave ou qu'il demande lui-même de partir, ou bien encore en cas de panne grave, d'incendie ou d'accident.

Si un salarié arrive en retard au travail, il ne perd que le temps réel de son retard, auquel s'ajoute le reste de l'unité déjà commencée. L'unité mentionnée dans le présent paragraphe est une période de six (6) minutes.

15.02

Le rappel au travail

Il est convenu que tout salarié que l'on rappelle au travail après qu'il ait quitté l'atelier, et ce, pour une période plus longue qu'une pause normale de repas, reçoit une indemnité de \$6.00, à laquelle s'ajoute le taux de salaire majoré pour les heures supplémentaires qu'il travaille. La durée minimale d'un rappel est de trois (3) heures pour chaque employé rappelé.

SECTION 16

La priorité

Il est convenu qu'un salarié peut se prévaloir de sa priorité pour revendiquer un nouveau poste, un nouvel horaire de travail, un nouveau jeu de jours de repos mobiles ou une opportunité de se recycler sur du nouvel outillage ou sur des nouveaux procédés de fabrication. Dans le dernier cas, il est entendu que le salarié doit posséder toute aptitude spécialement requise.

SECTION 17

L'EMBAUCHAGE ET LE CONGEDIEMENT

17.01

Le contremaître qui est nommé par l'Employeur et qui est responsable devant lui, a le droit d'embaucher un salarié et de le congédier. Un salarié peut être renvoyé: 1) pour incompétence; 2) pour négligence; 3) pour désobéissance aux règlements de l'atelier, qui doivent être affichés bien en vue et qui ne doivent en aucune manière léser les droits des salariés devant la loi et devant les règlements du Syndicat.

17.02

Certificat de travail

Dans tout cas de congédiement ou de mise à pied, l'Employeur fournira à l'employé affecté son certificat de travail en vertu de la loi sur les normes du travail, indiquant là-dessus seulement le nom et l'adresse de l'Employeur et la durée de l'emploi. Il ne doit y avoir aucune mention sur ledit certificat de la qualité de travail de l'employé ou de sa conduite.

17.03

Raisons écrites

De pair avec l'exécution de son obligation stipulée au paragraphe précédent, l'Employeur ou son représentant dûment autorisé fournira également à l'employé un avis écrit succinct de la (ou des) raison(s) de son congédiement ou de sa mise à pied.

SECTION 18

MISE A PIED

18.01

Mise à pied par classification, priorité

En ce qui concerne la présente convention collective, les différents départements n'existent pas, mais les classifications de travail sont les suivantes: typographes manuels, opérateurs d'appareil-photo, clavistes d'outillage au plomb; mécaniciens d'outillage du département de composition, correcteurs d'épreuves, opérateurs de presses à reproduction, clavistes de tout outillage de photo-composition, monteurs de documents papier et documents films. Quand il devient nécessaire de réduire le nombre de salariés du département, on détermine la classification de travail sur laquelle porte cette réduction. Le compagnon travaillant dans la classification en question qui a le moins de priorité dans le département est le premier à être mis à pied.

18.02

Avis de mise à pied

L'employé dont la mise à pied est contemplée, a droit à un préavis à cet effet ou à une indemnité compensatoire pour en tenir lieu. La longueur de la période du préavis ou le montant de l'indemnité compensatoire qui en tient lieu est déterminé en fonction de la longueur du service ininterrompu de l'employé à l'entreprise et se résume dans le tableau suivant:

<u>Longueur du service</u>	<u>Période de préavis</u>
Moins que trois (3) mois	Pas requis par écrit
Trois (3) mois mais moins qu'un (1) an	Une (1) semaine, par écrit
Un (1) an mais moins que cinq (5) ans	Deux (2) semaines, par écrit
Cinq (5) ans mais moins que dix (10) ans	Quatre (4) semaines, par écrit
Dix (10) ans ou plus	Huit (8) semaines, par écrit

A l'exception des cas de faute grave de l'employé ou de cas fortuit, si l'Employeur omet de donner le préavis requis ci-haut il doit payer à l'employé au moment où son emploi se termine une indemnité compensatoire égale à son salaire, au taux alors en vigueur, pour une période égale à la période de préavis qui s'applique dans son cas.

18.03

Paie de séparation

En plus du préavis ci-haut mentionné, l'employé qui est mis à pied dû à une consolidation, fusion, changement technologique ou à l'élimination d'une opération aura droit à une paie de séparation en vertu du nombre de ses années de service ininterrompu chez son Employeur. Cette paie de séparation sera calculée en fonction de son taux horaire en vigueur lors de la mise à pied et du nombre de semaines de paie de séparation auquel il aura droit d'après l'échelle suivante:

<u>Années de service</u>	<u>Paie de séparation</u>
trois (3) ans mais moins que cinq (5)	deux (2) semaines
cinq (5) ans mais moins que dix (10)	quatre (4) semaines
dix (10) ans mais moins que dix-huit (18)	six (6) semaines
dix-huit (18) ans et plus	huit (8) semaines

18.04

Maintien de priorité

L'employé mis à pied a le droit de maintenir son statut prioritaire dans l'atelier et d'y travailler en tant que substitut ou "extra" en vertu des lois du Syndicat.

SECTION 19

LES GREVES ET LES LOCK-OUT

Il est convenu que le droit de lock-out de l'Employeur et le droit de grève ou de boycottage du Syndicat avant la fin de la présente convention collective ne sont limités que par les lois de la province de Québec en la matière.

SECTION 20

LE TRAVAIL PROVENANT D'ATELIERS EN GREVE OU EN LOCK-OUT

L'Employeur ne peut pas exiger que les salariés visés par la présente convention collective exécutent un travail en provenance d'un atelier en grève autorisée ou en lock-out affilié à une section de l'Union Typographique Internationale ou qui est destiné à un tel atelier et le Syndicat réserve le droit aux salariés de refuser de faire ce travail. Le Syndicat donne à l'Employeur un préavis de 48 heures qu'il y a grève ou lock-out avant qu'il ne soit possible d'arrêter le travail en question, aux termes de la présente section et seul le travail déjà commencé peut être continué au cours de cette période de 48 heures. Le Syndicat consent à ce que tout refus d'exécuter du travail provenant d'ateliers en grève ou en lock-out soit régi et limité par la présente section.

SECTION 21

PROCEDURE DE GRIEF

21.01

Le Comité mixte permanent

Un comité mixte permanent comprenant deux représentants de l'Employeur et deux représentants du Syndicat sont nommés. Les membres du comité qui représentent l'Employeur sont choisis par la partie patronale et les membres qui représentent le Syndicat sont choisis par la partie syndicale. En cas de vacances, ou d'absences ou de refus de siéger de la part de tout représentant, un autre représentant est nommé pour le remplacer. Le Comité mixte permanent doit discuter toutes les questions qui lui sont soumises en ce qui concerne l'échelle des salaires, les litiges regardant l'application de la présente convention et l'interprétation de toute partie de cette convention, et les différends concernant le licenciement des salariés qui ne peuvent pas être réglés autrement, ainsi que toute autre dispute entre les parties signataires, sans inclure cependant celles qui se rapportent à la négociation d'une nouvelle convention collective.

Le comité mixte permanent se réunit dans les dix (10) jours de la date à laquelle les représentants autorisés d'une des parties avisent l'autre partie, par écrit, qu'ils veulent convoquer une réunion. Le comité procède sur le champ à régler les questions qui lui sont soumises. La décision du comité est finale et engage les deux parties signataires de la présente convention.

21.02

Arbitrage

Si le comité mixte permanent ne parvient pas à une décision majoritaire, pour n'importe quel différend, y compris un qui concerne le congédiement d'un salarié, dans les dix (10) jours de la date à laquelle il a commencé à examiner le litige (cette période peut être allongée par décision mutuelle des membres du comité), une ou l'autre des parties peut référer le grief à un arbitre unique.

21.02 (suite)

Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, les parties s'efforceront à s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours suivant une telle demande. Si elles ne s'entendent pas, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministre du Travail d'en nommer un.

21.03

Maintien des conditions antérieures

Les conditions qui existent avant le différend ne sont pas modifiées tant que ledit différend n'a pas été réglé.

21.04

Frais

Chacune des parties de la présente convention assure les frais de ses propres représentants au comité et les honoraires et les frais de ses propres représentants lors de l'arbitrage d'un différend. Les honoraires et les frais de l'arbitre et toutes autres dépenses contractées par consentement mutuel sont partagés de façon égale entre les parties de la présente convention.

21.05

Décision finale

La décision de l'arbitre sera finale dans tous les litiges et elle liera les parties.

21.06

Juridiction de l'arbitre

Il est convenu que les statuts de la section locale du Syndicat (pourvu qu'ils ne touchent ni les salaires, ni les heures ou les conditions de travail, ni les dispositions de la présente convention collective) et les lois générales de l'Union Typographique Internationale, ne sont pas sujets à l'arbitrage.

Si un salarié congédié est réintégré à son travail par le comité mixte permanent ou par l'arbitre, ces derniers, selon le cas, ont le droit de déterminer si le salarié doit être payé pour le temps qu'il a perdu et quel est le montant qu'il doit recevoir. Néanmoins, ce paiement ne peut en aucun cas dépasser le nombre d'heures réellement perdues multipliées par les taux horaires aux taux réguliers applicables aux termes de la présente convention. Toutes sommes que le salarié a gagnées dans d'autres ateliers de l'industrie de l'imprimerie sont alors déduites de ce montant.

Il est convenu que l'arbitrage se limite aux modalités de la présente convention.

SECTION 22

CONGES SOCIAUX

22.01

L'employé régulier a droit à certaines absences sans perte de salaire et aussi à certaines absences sans solde lors de certains événements sociaux impliquant l'employé lui-même ou certains membres de sa famille ou de sa parenté. Les événements, les personnes et les longueurs d'absence sont spécifiés ci-bas.

22.02

Congés sans solde

En vertu du deuxième alinéa de l'article 81 de la loi sur les normes du travail, l'employé aura droit:

- a) à l'occasion du mariage d'un de ses enfants à un (1) jour
sans solde
- b) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption
d'un enfant à deux (2) jours
sans solde

22.03

Congé sans perte de salaire

1. En vertu du premier alinéa de l'article 81 de la Loi sur les normes du travail, l'employé aura droit à l'occasion de son mariage, de s'absenter du travail pendant une (1) journée sans perte de salaire.
2. En plus de ce qui est prévu par la loi, l'employé régulier aura droit, lors du décès d'un membre de sa famille ou de sa parenté apparaissant dans la liste ci-bas, au nombre de jours d'absence de son travail sans perte de salaire qui y est indiqué. A l'exception du décès de l'époux, l'épouse, le fils ou la fille d'un salarié, il est entendu que ces absences maximales pour deuil, sans réduction de salaire, doivent se situer du lundi au vendredi et doivent commencer le jour du décès et ne doivent pas dépasser le jour des obsèques et qu'elles ne s'appliquent pas aux congés payés, aux vacances annuelles payées et aux autres jours de congé sans solde. En plus, pour pouvoir bénéficier du congé en cas de deuil, le salarié doit avoir complété au moins trente (30) jours ouvrables de travail sans interruption chez l'Employeur avant la date du décès.

Degré de parenté de la
personne décédée envers
l'employé

Nombre de jours permis
en congé de deuil, sans
réduction de salaire

époux, épouse

cinq (5) jours

fils, fille

cinq (5) jours

père, mère

trois (3) jours

frère, soeur

trois (3) jours

beau-père, belle-mère

trois (3) jours

beau-frère, belle-soeur

un (1) jour

grand-père, grand-mère

un (1) jour

SECTION 24 LES APPRENTIS

24.01 Proportions d'embauchage des apprentis

Les apprentis sont employés en proportion du nombre de compagnons à l'atelier mais en aucun cas l'apprenti puisse-t-il prendre charge du travail de l'atelier de composition. Les proportions régissant le nombre d'apprentis permis à l'emploi dans l'atelier sont les suivants:

<u>Compagnons</u>	<u>Apprentis</u>
a) les deux (2) premiers compagnons	un (1) apprenti
b) chaque groupe additionnel de cinq (5) compagnons réguliers	un (1) apprenti
c) Lorsque quatre (4) apprentis sont employés, l'employeur peut embaucher un (1) apprenti additionnel pour chaque groupe de dix (10) compagnons réguliers.	

24.02 Le Comité mixte d'apprentissage

Un comité mixte d'apprentissage comportant un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux sera formé par les parties à la présente entente collective. En vertu de cette entente, ce comité aura la juridiction sur tout ce que cette convention prévoit concernant les apprentis. Il aura la responsabilité et le contrôle de la sélection des apprentis et il aura l'autorité de voir à l'application des conditions décrites à la convention et d'adapter le programme décrit à la section 24.04 aux aptitudes de l'apprenti ainsi qu'à l'outillage de l'Employeur.

24.03 Candidats à l'apprentissage

Chaque apprenti devra normalement avoir son diplôme d'études secondaires et sera soumis à une période d'approbation n'excédant pas soixante (60) jours calendriers, suivant laquelle il ou elle sera admis (e) comme membre (avec statut d'apprenti) du Syndicat.

24.04 Programme d'apprentissage

Le Comité mixte d'apprentissage établira un programme de formation pour les apprentis, suivant le plus près possible les programmes décrits ci-après.

a) Programme d'apprentissage en photocomposition

Première étape (18 mois):

Introduction au marquage, opération du clavier, montage collé, caméra et correction d'épreuves. Les apprentis auront l'opportunité de suivre l'acheminement des travaux par toutes les phases de production et d'apprendre les aspects fondamentaux de chaque étape en effectuant des travaux à chacune des phases susmentionnées pendant environ deux mois chacun. Avant de compléter cette première période de dix-huit (18) mois, l'apprenti devra s'être inscrit à un cours de dactylographie en dehors des heures de travail et devra avoir obtenu un diplôme attestant à une vitesse de pas moins que quarante-cinq (45) mots à la minute.

Deuxième étape (18 mois):

L'apprenti fera de nouveau une rotation aux opérations de marquage, clavier, montage collé, caméra et correction d'épreuves pendant environ deux mois chacun afin d'apprendre les techniques plus avancées de chaque phase.

Dernière étape (12 mois):

L'apprenti concentrera ses efforts aux travaux de production en une des classes de travail suivantes:

- marquage
 opération de clavier
- montage collé
- correction d'épreuves

b) Programme d'apprentissage à caractère à plomb et en photo-composition

Premier neuf (9) mois:

Les éléments du métier, le triage et l'entreposage du matériel de montage, disposition des cases d'assortiment et distribution des caractères, les éléments de la composition, l'emploi et l'entretien de l'équipement de salle de composition, la scie, la machine à onglets, serrage de formes, connaissance des signes de correction.

Deuxième neuf (9) mois:

1. Utilisation correcte des caractères de labeur et des caractères à vedette.
2. Montage d'annonces, livrets, catalogues et connaissances générales de toutes les phases de montage
3. Marquage de la copie et correction d'épreuves

Troisième neuf (9) mois:

1. L'apprenti doit s'inscrire à un cours de dactylographie en dehors des heures de travail et doit obtenir un diplôme attestant à une vitesse de pas moins de quarante-cinq (45) mots à la minute.
2. Introduction à l'opération d'équipement de coulage de lignes-blocs chez les firmes ainsi équipées.
3. Introduction à l'opération d'équipement monotype chez les firmes ainsi équipées.

Quatrième neuf (9) mois:

1. Introduction et instruction au montage collé et au réglage;
2. Opération et entretien de la photocomposeuse à caractères à vedette
3. L'assemblage et la correction du matériel photocomposé
4. L'opération du clavier d'équipement de photocomposition
5. L'opération des ordinateurs et des imprimantes faisant partie d'équipement de photocomposition.

Dernier douze (12) mois:

L'apprenti travaillera comme compositeur-typographe ou opérateur de machine.

c) Machiniste ou technicien apprenti

L'apprenti recevra une formation dans toutes les phases d'entretien et réparation d'équipement sous la surveillance d'un compagnon machiniste ou technicien.

23.05

Durée et accélération de l'apprentissage

Les apprentis seront inscrits par le secrétaire du Syndicat et ils devront suivre une période d'apprentissage de quatre (4) ans (sauf si stipulé autrement par les lois générales de l'UTI) avant d'atteindre le statut de compagnon. Le comité mixte peut, s'il le juge approprié accélérer le rythme de formation et des taux de salaire de l'apprenti selon son progrès et la durée de son apprentissage sera raccourcie en fonction d'une telle accélération. Chaque apprenti recevra une date de commencement de sa priorité qui sera la date de soumission comme membre apprenti mais il ne pourra exercer ses droits de priorité qu'au moment de son admission au statut de compagnon.

23.06

Salaires des apprentis

L'échelle minimale des salaires d'apprentis est un pourcentage de l'échelle des salaires des compagnons. Cette échelle est la suivante:

	<u>Premier semestre</u>	<u>Second semestre</u>
Première année	50%	55%
Seconde année	60%	65%
Troisième année	75%	80%
Quatrième année	90%	

La prime de nuit de l'apprenti est de 15% de son taux de salaire de jour, mais son salaire total ne doit pas dépasser le taux courant de salaire des compagnons donné à la section 10.

SECTION 24 LE REGIME COLLECTIF D'ASSURANCE SANTE

24.01 L'Employeur consent à verser une contribution pour le compte de chaque employé à un régime d'assurance santé collectif. L'employé contribuera également à ce régime un montant qui sera déterminé selon qu'il ait ou non des personnes à sa charge.

24.02 Bénéfices

Le régime en question comportera les bénéfices qui auront été négociés entre le Syndicat et l'assureur mais tous les bénéfices dérivant du (des) régime (s) d'assurance collectif (s) seront limités par les termes et les stipulations de la (des) police (s) d'assurance.

24.03 Primes

A compter du premier mois de facturation suivant la ratification des termes du règlement par les membres du Syndicat, l'Employeur contribuera \$8.66 par semaine pour le compte de chaque employé ayant des personnes à sa charge et \$6.53 par semaine par employé qui n'en a pas.

24.04 Assurance salaire

L'Employeur convient de plus que les bénéfices d'indemnité hebdomadaire seront haussés de façon à être conforme à la nouvelle norme de la Commission d'assurance-chômage sur les régimes de remplacement de salaire et que l'employé en paye la prime de cette partie du régime en son entier afin que le régime puisse être enregistré comme un régime non-imposable. Le Syndicat et l'assureur établiront ensemble une nouvelle échelle de primes de façon à assurer que les contributions faites par les employés couvriront le coût entier de la prime pour la partie "indemnité hebdomadaire" du régime.

24.05 Changements législatifs

Au cas où des mesures législatives causeraient une réduction du coût du régime d'assurance collective, il est convenu que les sommes ainsi économisées serviraient à augmenter les autres avantages qu'il offre aux salariés. Si ces mesures législatives ou réglementaires avaient pour effet d'augmenter le coût du régime collectif d'assurance, il est convenu que le coût additionnel soit partagé à parts égales entre l'Employeur d'une part et les employés d'autre part.

SECTION 25 LE PLAN DE PENSION NEGOCIE DE L'UTI (CANADA)

25.01 Contributions patronales

A partir des dates ci-dessous, l'Employeur consent à verser les sommes suivantes pour chaque salarié au Plan de pension négocié de l'UTI (Canada) (parfois désignée ci-après par les mots "ITU Negotiated Pension Plan (Canada)"):

25.01
(suite)

A partir du 1er février 1983 jusqu'au 31 juillet 1983 inclus, \$2.65 par quart au compte de chaque salarié visé par la présente convention; à partir du 1er août 1983 jusqu'au 25 septembre 1983 inclus, \$3.35 par quart; à partir du 26 septembre 1983 jusqu'au 30 janvier 1985 inclus, \$3.70 par quart.

Le but du Plan de pension négocié de l'UTI (Canada) est de fournir une rente viagère à la retraite, une indemnité de décès et autres prestations de même type offertes par le Plan de pension négocié de l'UTI (Canada) aux employés visés par la présente convention qui sont au service de l'Employeur et d'autres employeurs cotisants selon les modalités du Plan de pension négocié de l'UTI (Canada). Une cotisation patronale est versée pour chaque unité de travail pour laquelle le salarié reçoit une rémunération quelconque (par exemple: congés de maladie, congés payés, jours fériés, invalidité, congés de deuil, membre d'un jury, etc...). Le Plan de pension négocié de l'UTI (Canada) est cogéré par des administrateurs syndicaux et patronaux.

25.02

Paieement des cotisations

Les cotisations sont payées par chèque, mandat ou autre effet de commerce reconnu, à l'ordre de l'ITU Negotiated Pension Plan (Canada) et envoyées au ITU Negotiated Pension Plan (Canada) Account # 118-117-1, P.O. Box 8992, station "A", Toronto, M5W 2C5 au plus tard le dixième jour du mois civil qui suit le mois pour lequel la cotisation doit être payée. Les bordereaux de cotisation qui sont fournis par l'ITU Negotiated Pension Plan (Canada) sont envoyés par l'Employeur au P.O. Box 2380, Colorado Springs, Colorado 80901, U.S.A. au plus tard le dixième jour du mois civil qui suit le mois pour lequel la cotisation doit être payée.

25.03

Fidéicommis

Le droit à toute somme versée au Plan de pension négocié de l'UTI (Canada) est acquis par ledit Plan où elle est gardée en fidéicommis par les administrateurs dans le dessein exclusif de fournir les rentes prévues et de payer les frais du Plan.

25.04

Recours légal au cas de non-paiement de cotisations

L'Employeur reconnaît qu'en plus de son droit de faire respecter la présente section, le Syndicat a aussi le droit, à sa discrétion, de prendre toutes les mesures judiciaires nécessaires pour percevoir toutes cotisations ou sommes exigibles payables au Plan et d'obtenir les avis de retard. L'Employeur reconnaît en outre que le Syndicat a le droit de percevoir une somme raisonnable pour couvrir les honoraires d'avocats et autres dépenses occasionnées par lesdites mesures. Dans les cinq (5) jours qui suivent sa réception, l'Employeur remet au délégué d'unité un exemplaire timbré en reçu du bordereau de cotisations qui lui est retourné par l'ITU Negotiated Pension Plan (Canada).

SECTION 26

LE REGIME DE RENTE DES IMPRIMEURS DU CANADA

26.01

Contributions patronales

L'Employeur accepte de payer trois dollars (\$3.00) par semaine au compte de chaque salarié au Régime de rente des imprimeurs du Canada (parfois désigné ci-après par les mots "Printers Pension Plan of Canada").

26.02 Comité de gérance

Le Régime de rente des imprimeurs du Canada est géré par un Comité formé d'un représentant de chaque partie de la présente convention, en plus des représentants de tout autre participant syndical ou patronal.

26.03 Renseignements

Les salariés qui sont inscrits à cette caisse de retraite reçoivent de temps en temps des renseignements sur sa condition selon les recommandations de l'actuaire et l'approbation du comité mentionné à la sous-section 26.02 ci-dessus.

26.04 Fusion des régimes de pension

Au cas où le Syndicat signataire de la présente convention déciderait de fusionner sa part actuarielle de l'actif du Régime de rente des imprimeurs du Canada et celle de la caisse de retraite "ITU Negotiated Pension Plan (Canada)", selon les modalités de fusionnement soumises par le Board of Trustees, ITU Negotiated Pension Plan (Canada) et sous réserve de l'autorisation du comité mixte du Régime de rente des imprimeurs du Canada et de celle des autorités provinciales et fédérales, il est entendu que le Syndicat et l'Employeur chargeront leurs représentants respectifs au Comité mixte du Régime de rente des imprimeurs du Canada de prendre les mesures nécessaires pour fusionner la part actuarielle acquise au compte des membres du Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, local 145 avec le Plan de pension négocié de l'UTI (Canada). Si les mesures nécessaires à réaliser intégralement ce fusionnement exigent d'amender la présente convention ou le Régime de rente des imprimeurs du Canada, le Syndicat et l'Employeur acceptent par les présentes d'adopter ces amendements pourvu que ceci n'entraîne pas pour les employeurs de dépenses supplémentaires représentées par des cotisations au Plan de pension négocié de l'UTI (Canada), ou au Régime de rente des imprimeurs du Canada, sans quoi le fusionnement n'aura pas lieu. Si, par ailleurs, le fusionnement a lieu, la cotisation hebdomadaire du Régime de rente des imprimeurs du Canada prévue à la section 26.01 de la présente convention sera alors versée au Plan de pension négocié de l'UTI (Canada). Si, au contraire, le fusionnement ne se produit pas, les deux (2) caisses de retraite mentionnées aux sections 25 et 26 ci-dessus, continueront d'exister et les cotisations continueront d'être versées selon les modalités de la présente convention.

SECTION 27 FONCTION DE JURE OU DE TEMOIN

L'Employeur paie à tout salarié (à moins qu'il n'ait été embauché que sur une base provisoire), qui doit servir de juré ou qui est cité comme témoin, la différence entre le taux horaire simple de son équipe pour le nombre d'heures qu'il travaille normalement, sans dépasser une unité complète de travail, et la rémunération qu'il reçoit en tant que juré ou témoin. Le salarié doit fournir la preuve de ce service et de la somme qu'il a reçue. Lorsque le salarié a une demi-journée libre ou plus, il doit retourner à l'atelier et compléter son unité normale de travail.

En dépit du paragraphe ci-dessus, il est entendu que l'Employeur ne paiera pas la différence requise du salaire lorsque le salarié est cité par le Syndicat lors d'un procès dans lequel la Compagnie est impliquée.

SECTION 28 RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHOMAGE

28.01 Contributions patronales

A partir du 1er février 1983 et jusqu'au 31 juillet 1983 inclus, l'Employeur consent à payer une cotisation hebdomadaire de \$3.50 pour le compte de chaque salarié visé par la présente convention au Régime de prestations supplémentaires de chômage. Ce Régime est géré par un comité mixte composé de deux (2) représentants des employeurs participants choisis par l'Association patronale des imprimeurs de Montréal et de deux (2) représentants choisis par le Syndicat. Chaque salarié visé par la présente convention reçoit des renseignements détaillés au sujet du Régime.

28.02 Terminaison du Régime

Les deux parties consentent à la terminaison du Régime de prestations supplémentaires de chômage le 1er août 1983 parce que le Régime n'est plus en mesure de répondre aux besoins pour lesquels il a été établi. Il est entendu que la contribution patronale de \$3.50 par semaine au Régime est intégrée aux cotisations au Plan de Pension négocié de l'UTI à partir du 1er août 1983.

SECTION 29 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

29.01 L'Employeur consent à fournir un local propre, salubre et suffisamment aéré, convenablement chauffé et éclairé pour tout travail qui doit être fait dans l'atelier visé par la présente convention.

29.02 Comité de santé et de sécurité

De plus, les parties à la présente entente établiront, si ce n'est déjà fait, un comité de santé et de sécurité du travail en vertu de la loi sur la santé et la sécurité du travail. Ce comité sera composé d'un nombre égal de représentants de chaque partie à cette convention. S'il y a plus qu'un Syndicat d'accrédité pour représenter les salariés dans l'atelier, il est convenu qu'un employé qui est membre du Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, local 145, sera membre du comité de santé et de sécurité de l'atelier.

SECTION 30 NON DISCRIMINATION

Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination au travail dérivant de l'âge, du sexe, de la race, des activités ou croyances politiques ou syndicales, de la religion, de l'origine nationale ou de la langue d'un employé.

Nous, les parties à l'entente collective qui précède, signifions par nos signatures ci-bas que nous avons activement participé à sa négociation et que nous sommes liées par tous les termes et conditions ci-dedans énoncés.

EN FOI DE QUOI, nous avons apposé ici nos signatures, ce 10^e jour de mai 1984.

Pour la partie syndicale

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE
L'IMPRIMERIE ET DES COM-
MUNICATIONS, LOCAL 145

Don McKay
Don McKay, vice-président

Pour la partie patronale

PIERRE DES MARAIS INC.

Pierre Des Marais
Pierre Des Marais, président

Jacques Coulombe
Jacques Coulombe,
délégué d'unité

Raymond St-Georges
Raymond St-Georges,
vice-président-production

Je soussigné approuve la présente convention comme étant conforme aux règlements de l'Union Typographique Internationale et, au nom du Conseil exécutif de l'Union Typographique Internationale, engage par les présentes, uniquement en tant que principe syndical, tous les pouvoirs que lui confèrent ses statuts et règlements à l'application de ladite convention, sans toutefois se constituer partie en cause ni assumer aucune responsabilité en vertu de ses termes.

Président
Union Typographique Internationale

DECLARATION D'INTENTION

La lettre d'intention qui suit se rapporte directement aux intentions mentionnées aux paragraphes de (a) à (g) de la section 4.04.

Le Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, Local 145, consent à préserver les sous-sections ci-dessus mentionnées concernant le montage, telles qu'elles se trouvent dans la convention maintenant caduque entre les deux parties, de façon à ne pas compromettre les règles précédentes ou les rapports avec les clients, à la condition qu'un comité de deux représentants de la partie patronale et de deux représentants du Syndicat soit nommé et aille inspecter le travail maintenant fait par les employés de l'atelier de dessin de l'Employeur signataire de la présente convention.

S'il appert à l'inspection que certains travaux de la compétence du Syndicat sont faits par des employés des ateliers de dessin, ces travaux seront transférés à des salariés compétents dans les méthodes de montage ou qui peuvent recevoir la formation nécessaire pour faire ce travail de façon compétente et ces salariés seront considérés comme des ouvriers à formation multiple qui seront appelés au besoin à faire du travail de production au plomb. Il est entendu que le présent engagement est pris à la condition que ledit transfert du travail ne se fera que lorsqu'on procédera au remplacement des employés actuels qui travaillent dans les ateliers de dessin à la date de la signature de la convention collective à laquelle la présente déclaration est attachée.

Il est convenu, en outre, que l'Employeur ne tentera, par quelque moyen que ce soit, d'enfreindre les clauses concernant la compétence du Syndicat telle que définie dans ladite convention collective.

POUR LE SYNDICAT

Don McKay
Jacques Coulombe

POUR L'EMPLOYEUR

[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

EXAMEN OCULAIRE

Sous le rapport de la section 29 intitulé santé et sécurité au travail, il est convenu que le Comité de santé et sécurité au travail encouragera les employés de la salle de composition de se soumettre annuellement à un examen des yeux.

POUR LE SYNDICAT

Don McKay
Jacques Laclonde

POUR L'EMPLOYEUR

[Signature]
[Signature]

LETTE D'ENTENTE

LES COMPAGNONS STAGIAIRES

Pendant la durée de cette entente collective, l'Employeur fera tous ses efforts pour embaucher des compagnons stagiaires. Si par entente mutuelle et si le Syndicat est incapable d'en fournir pour des classifications spéciales, l'Employeur pourra embaucher d'autres apprentis.

Les candidats pour le programme des stagiaires compagnons devront être membres du Syndicat exerçant auparavant leur métier en typographie au plomb. Ils doivent posséder une compétence en l'opération du clavier avec une vitesse minimale de quarante-cinq (45) mots à la minute. Ils doivent, en plus, être en possession d'attestation de cours complet en photocomposition chez une école d'arts graphiques reconnue et avoir également l'approbation du Syndicat pour participer au programme faisant objet de cette lettre.

Les compagnons stagiaires seront embauchés pour une période probatoire minimale de trente (30) jours calendriers mais n'exédant pas quatre-vingt-dix (90) jours calendriers et ils auront l'opportunité d'apprendre toutes les phases du travail qui se situent à l'intérieur de la juridiction du Syndicat au cours du stage qui durera au plus deux (2) ans. Le Comité mixte d'apprentissage aura l'obligation de surveiller la formation des stagiaires et il pourra, s'il le juge approprié, demander à l'Employeur d'accélérer le rythme de formation et le taux de salaire en fonction du progrès de chaque individu.

Nonobstant les sections 10 et 23.06 de cette entente, les taux de salaire minimal pour les compagnons-stagiaires sont, par rapport à ceux des compagnons, les suivants:

a) période probatoire	65%
b) balance des premiers six mois	70%
c) deuxième segment de six mois	75%
d) troisième segment de six mois	80%
e) quatrième segment de six mois	90%

Sauf par stipulation au contraire, les compagnons stagiaires jouiront des mêmes droits et privilèges que ceux des autres apprentis.

POUR LE SYNDICAT

Don McKay
Jacques Laclombe

POUR L'EMPLOYEUR

[Signature]
Raymond S. Gault

LETTRE D'ENTENTE

OBJET: SEMAINE DE QUATRE JOURS

En cas de mise à pied probable, l'Employeur et le Syndicat peuvent discuter, par décision mutuelle, la possibilité d'établir la semaine de quatre (4) jours de huit (8) heures par jour au taux horaire spécifié par la convention.

POUR LE SYNDICAT

Don McKay
Jacques Coulombe

POUR L'EMPLOYEUR

[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

OBJET: REDUCTION DES HEURES DE TRAVAIL DU VENDREDI :

Les parties conviennent qu'en ce qui concerne les conditions des heures de travail décrites à la section 9 de la convention collective, si les cédules de production le permettent, l'une ou l'autre d'entre elles peut demander qu'il y ait un réaménagement des heures de travail du lundi au jeudi de façon à ce qu'il y ait une diminution d'heures de travail le vendredi. Les conditions d'une telle entente ne seront établies que par entente mutuelle entre l'Employeur et le Syndicat.

POUR LE SYNDICAT

Don McKay
Jacques Coulombe

POUR L'EMPLOYEUR

[Signature]
[Signature]

Lois Générales de l'Union Typographique Internationale

En vigueur le 1er janvier 1979

(Traduction de l'anglais)

Article I — LES APPRENTIS

Section 1 — Aucun employeur n'a le droit d'embaucher un apprenti à moins que tel employeur ne possède l'outillage nécessaire pour donner une formation adéquate.

Section 2 — Personne ne doit être embauché comme apprenti à moins: (1) d'avoir atteint l'âge de seize ans, et (2) d'avoir subi avec succès un test d'aptitudes du comité conjoint d'apprentissage.

Section 3 — La période d'apprentissage ne doit pas excéder quatre ans. Le comité conjoint d'apprentissage a l'autorité de faire avancer les apprentis selon leur habileté sans avoir à obtenir l'approbation du Bureau d'éducation de l'Union Typographique Internationale. Dès qu'une phase du programme de formation est maîtrisée, l'apprenti doit passer à la phase suivante. Lorsque l'apprenti aura satisfait aux exigences de l'apprentissage, y compris les leçons de technologie, il se verra décerner le statut de compagnon par le comité conjoint d'apprentissage.

Section 4 — Lorsqu'un candidat est approuvé et accepté à l'apprentissage, le comité conjoint d'apprentissage déterminera, au moment de l'approbation et d'acceptation, si le candidat doit ou non être inscrit à la totalité ou à une portion du programme d'études de l'Union Typographique Internationale (ITU Lessons in Printing), tel programme et toute autre forme d'apprentissage exigée par le comité conjoint devant être complétés avec succès avant que l'apprenti ne se voie décerner le statut de compagnon.

Section 5 — Un comité conjoint d'apprentissage local représentant à parts égales les employeurs et l'Union devrait être constitué afin de faire les relevés, d'étudier, d'enquêter et de soumettre les rapports sur la situation des apprentis. Le comité doit voir à ce que les clauses de la convention collective concernant les apprentis soient respectées et il possède tous pouvoirs et le droit, en tout temps durant la période d'apprentissage, de renvoyer un apprenti qui ne démontre pas les aptitudes voulues, qui n'est pas suffisamment qualifié ou pour toute autre raison. Ce comité conjoint siège à la demande du président de chaque comité à l'heure et à l'endroit choisis par ces derniers. Ce comité a le droit de varier les programmes de façon à faire face aux problèmes qui découlent des divers types d'outillage des ateliers sous contrat et a le droit de transférer les apprentis d'un atelier à un autre, de façon temporaire, afin de fournir à l'apprenti une formation aussi complète que possible, en tenant compte des capacités de ce dernier.

Section 6 — Le contremaître et le maître de chapelle doivent s'assurer que les apprentis bénéficient de toutes les occasions leur permettant d'apprendre les divers procédés du métier, en exigeant qu'ils travaillent dans toutes les classifications. Lorsque les apprentis sont jugés compétents dans une classification de travail, ils doivent passer à l'étape suivante du programme de formation.

Section 7 — Les apprentis ont droit à la même protection que les compagnons et sont régis par les mêmes règlements d'atelier, les mêmes conditions et les mêmes heures de travail.

Section 8 — Aucun apprenti ne doit travailler en surtemps à moins que la proportion de compagnons travaillant en surtemps sur la même équipe ne soit égale à celle exigée par la convention collective. Sauf que: si le nombre de compagnons qui acceptent de travailler en surtemps s'avère insuffisant pour satisfaire aux exigences de la convention, la proportion compagnons-apprentis pourra être modifiée avec l'accord de l'union locale. Un apprenti ne doit, en aucun temps, assumer la direction d'un département, d'une classification de travail ou de tout autre employé.

Section 9 — Les apprentis en service militaire sont comptés comme apprentis employés lorsqu'il s'agit de déterminer le nombre d'apprentis permis, à moins qu'il n'en soit stipulé autrement dans la convention collective.

Section 10 — Aucun apprenti ne doit quitter un atelier pour entrer au service d'un autre

employeur sans la permission écrite du comité conjoint d'apprentissage.

Article II — LES CONTREMAÎTRES

Section 1 — Compagnons et apprentis sont seuls employés pour accomplir tout travail relevant de la juridiction de l'union. Le contremaître doit être un compagnon.

Section 2 — Le contremaître est la seule autorité reconnue. Des assistants peuvent être nommés pour diriger le travail mais seul le contremaître peut embaucher ou congédier. Pour remplir les postes vacants, le contremaître doit se conformer aux dispositions de l'Article V des Lois Générales.

Section 3 — Le contremaître peut congédier (1) pour incompétence; (2) pour négligence dans les fonctions; (3) pour infraction aux règlements d'atelier qui doivent être affichés bien en vue et qui ne doivent aucunement restreindre les droits civils des employés ou leurs droits acquis en vertu des lois de l'Union Typographique Internationale. Un compagnon congédié a droit d'appel selon les lois de l'Union Typographique Internationale tel que prévu à la convention collective et a le droit de contester le bien-fondé de tout règlement d'atelier invoqué pour son congédiement. Il est défendu d'avoir recours à la suspension comme mesure disciplinaire.

Section 4 — Lorsqu'il devient nécessaire de réduire le personnel d'un atelier où des départements ne sont pas reconnus, on doit déterminer la classification de travail touchée par cette réduction. Le compagnon travaillant dans cette classification et y détenant la plus basse priorité doit être congédié en premier lieu. Sauf que: le compagnon devant être congédié peut réclamer d'autre travail dans lequel il est compétent dans l'atelier et qui est effectué par un compagnon ayant moins de priorité que lui. Sauf que, de plus: un compagnon réclameant d'autre travail en vue d'éviter le congédiement dû à une réduction du personnel, n'échappera pas au congédiement s'il est incompétent.

Section 5 — Dans les ateliers où les départements sont reconnus, un compagnon déclaré incompétent dans un département ne doit pas être privé de son privilège de se chercher du travail dans un autre département, non plus qu'il ne doit en être empêché pour cause d'incompétence, selon la définition qu'on trouvera dans la section 9 de cet article, s'il y a, dans un autre département, du travail qu'il peut accomplir avec compétence.

Section 6 — Un compagnon congédié à cause d'une réduction du personnel doit être réembauché soit comme régulier, soit comme extra pour effectuer tout travail qu'il peut accomplir avec compétence, selon son rang prioritaire.

Section 7 — Dans les ateliers où les départements sont reconnus, un compagnon déclaré incompétent dans un département ne doit pas être privé de son privilège de se chercher du travail dans un autre département, non plus qu'il ne doit en être empêché pour cause d'incompétence, selon la définition qu'on trouvera dans la section 9 de cet article, s'il y a, dans un autre département, du travail qu'il peut accomplir avec compétence.

Section 8 — Lorsqu'un compagnon est congédié pour quelque cause que ce soit, il peut exiger la raison de son congédiement et le contremaître doit la lui donner par écrit, pourvu que telle demande soit faite dans les soixante-douze heures qui suivent le moment où le compagnon a été informé de son congédiement.

Section 9 — Un compagnon qui croit avoir été illégalement ou injustement congédié a le droit d'en appeler à l'union locale selon la procédure établie dans les règlements de cette dernière. Si l'union locale exige la réinstallation du membre en question, cette décision doit être respectée tant qu'elle ne sera pas renversée. L'une ou l'autre partie peut aller en appel au Conseil exécutif international, tel que prévu dans la présente section; sauf que: advenant le cas où l'union locale aurait spécifié dans son contrat des dispositions prévoyant le renvoi à un comité conjoint des litiges reliés aux congédiements, le désaccord sera tranché selon les dispositions du contrat. Un compagnon congédié pour toute cause autre qu'une réduction du personnel peut être réinstallé au gré du contremaître ou en pro-

cedant selon les dispositions de cette section. Un compagnon congédié pour incompétence, négligence dans ses fonctions ou cause bénigne ne peut être privé du privilège de réclamer du travail dans l'atelier pendant plus de six mois.

Section 10 — Le contremaître ne peut désigner quel jour ni combien de jours un compagnon doit travailler dans une semaine; sauf que: un compagnon doit embaucher un substitut pendant son absence. Tout compagnon détenant une situation à le droit, et peut se faire remplacer par un compagnon compétent lorsque bon lui semble, sans consulter le contremaître ou en obtenir la permission; sauf que: les unions locales peuvent adopter des règlements prévoyant l'embauche des substituts par ordre de priorité, ou que, lors de périodes bien déterminées où le chômage atteint des proportions inquiétantes, elles puissent, avec l'assentiment du Conseil exécutif international, établir un régime de distribution équitable du travail disponible entre les substituts éligibles.

Section 11 — Il n'est pas permis au contremaître de choisir son personnel au jour le jour mais il doit établir tel nombre de situations régulières nécessaires pour répondre à ses besoins et réduire au minimum l'embauche des extra. L'embauche autre que pour des situations régulières doit être considérée comme du travail extra.

Section 12 — Lorsque les contrats ou les ententes prévoient des fêtes payées, il n'est pas permis au contremaître de transposer le congé régulier à telle fête dans le but d'éviter le paiement de celle-ci.

Section 13 — Sauf tel que prévu à la section 2, article 1, l'âge d'un employé ne doit pas entrer en ligne de compte quant à son embauche ou à son congédiement.

Section 14 — Aucun compagnon n'est obligé de se soumettre à un examen médical comme condition d'emploi.

Article III — LES DÉPARTEMENTS

Section 1 — Lorsque les départements sont reconnus, la priorité compte à partir du moment où du travail est accepté dans le département, soit à la suite de l'embauche initiale ou de transfert permanent.

Section 2 — Lorsque les départements ne sont pas reconnus, un employé ne doit pas être congédié afin de réduire le personnel ou pour incompétence, s'il y a dans l'atelier, du travail du domaine de sa compétence et auquel sa priorité lui donne droit.

Section 3 — Lorsque les départements sont reconnus par entente, aucun transfert ne doit être effectué excepté en cas d'urgence. Sauf que: lorsque tous les extra disponibles ont été embauchés dans un département, des transferts peuvent être effectués à celui-ci.

Section 4 — Les règlements s'appliquant aux transferts ont pour but d'empêcher la discrimination dans l'embauche de compagnons sollicitant du travail comme extra. L'embauche de plus de compagnons qu'il n'est nécessaire dans une classification de travail ou un département, pour ensuite les transférer de cette classification ou de ce département à du travail qui aurait pu être fait par d'autres qui n'ont pas été embauchés, mais qui y ont droit de par leur priorité, constitue de la discrimination.

Section 5 — Les transferts ne sont pas exigés en vue de permettre aux compagnons d'exercer leur droit prioritaire envers un poste vacant temporaire ou permanent que le compagnon ne peut occuper avec compétence. Sauf que: les transferts effectués pour satisfaire aux besoins de l'employeur doivent l'être pour permettre l'annulation du surtemps, faciliter l'observance de la loi des cinq jours et satisfaire les compagnons désireux d'embaucher un substitut.

Section 6 — Les compagnons transférés à une classification de travail dans laquelle ils ne revendiquent pas de compétence ne doivent pas être congédiés pour cause d'incompétence non plus qu'il est permis au contremaître d'effectuer des transferts discriminatoires ou ayant pour but de priver d'autres compagnons du travail auquel leur priorité leur donne droit. (verso, s.v.p.)

Article IV — TRAVAIL FRAPPÉ D'INTERDICTION

Section 1 — Les unions locales ont le droit, en tout temps, de définir comme travail frappé d'interdiction tout travail de composition et d'expédition effectué en entier ou en partie dans des ateliers n'ayant pas de relations contractuelles avec ladite union locale affiliée à l'ITU, et le travail de composition, d'expédition ou tout autre travail en provenance de ou destiné à des ateliers d'imprimerie que l'union locale aura déclarée antisindicalistes, après quoi les employés peuvent refuser de manipuler ce qui sera considéré comme travail frappé d'interdiction.

Article V — PRIORITÉ

Section 1 — Les personnes considérées qualifiées comme substituts par les contremaîtres doivent être considérées compétentes à occuper une situation régulière et le substitut ayant le plus long service ininterrompu doit accéder à la première situation vacante. Cette section se rapporte aussi bien aux contremaîtres entrant en fonction qu'aux contremaîtres quittant leurs fonctions.

Section 2 — Les unions locales doivent établir un système d'enregistrement et d'inscription du rang de priorité des compagnons dans chaque chapelle lequel doit être affiché bien en vue ou placé dans tout endroit de la chapelle facile d'accès aux compagnons en tout temps. Le rang de priorité d'un compagnon doit demeurer tel qu'inscrit.

Section 3 — Aucun compagnon ne doit détenir de priorité dans plus d'un atelier non plus qu'un compagnon ne doit détenir une priorité ou une situation dans un atelier s'il effectue du travail sous juridiction de l'Union Typographique Internationale soit comme surveillant ou homme de métier, dans un autre atelier d'imprimerie, que le compagnon ait ou non des intérêts financiers ou autres dans ledit atelier. Sauf que: advenant une grève ou un lockout impliquant un nombre considérable de compagnons, l'union locale où cette grève ou ce lockout a lieu peut adopter un règlement permettant aux compagnons impliqués d'établir une priorité dans une autre chapelle de la même juridiction et qu'advenant la conclusion d'une entente mettant un terme à ladite grève ou au dit lockout, ils aient le droit d'abandonner cette priorité afin de réintégrer leur priorité originale dans l'atelier touché par la grève ou le lockout, sauf que, de plus, les unions locales peuvent adopter des règlements permettant à des compagnons d'accepter un emploi temporaire dans un autre atelier, sans perdre leur situation ou leur rang prioritaire et en vertu de tels règlements, peuvent libérer les compagnons acceptant tel travail temporaire de l'obligation de remettre ce temps supplémentaire à tout compagnon qui aurait refusé tel travail temporaire.

Section 4 — Les unions locales peuvent adopter des règlements permettant au détenteur d'une situation régulière ou à un substitut détenant une priorité reconnue d'exercer un autre métier ou profession pour une période n'excédant pas quatre-vingt-dix jours de calendrier dans toute période de douze mois sans perte de situation ou de priorité, pourvu que les compagnons se prévalant de ce privilège embauchent le substitut prioritaire compétent.

Section 5 — Les unions locales peuvent adopter des règlements permettant au détenteur d'une

situation ou à un substitut détenant une priorité reconnue d'accepter un emploi temporaire dans un autre atelier sans perte de situation ou de priorité pendant qu'il suit des cours au "ITU Training Center", à Colorado Springs, Colorado. Telle embauche doit être faite sur une base non-prioritaire et les compagnons se prévalant de ce privilège doivent embaucher le substitut prioritaire compétent.

Section 6 — Tout compagnon travaillant pour l'Union Typographique Internationale, une union locale ou le mouvement syndical doit embaucher, pendant son absence, le substitut prioritaire compétent disponible comme remplaçant. Les compagnons ainsi employés, de même que tout compagnon frappé par la maladie ne doivent pas perdre leur situation ou statut prioritaire pendant cette période d'emploi ou de maladie dans l'éventualité où aucun substitut ne serait disponible. Le substitut prioritaire disponible et compétent doit être embauché pour toute nouvelle situation créée par l'absence d'un détenteur de situation dont la priorité est protégée par les clauses de cette section ou toute autre section des lois de l'ITU ou de conventions collectives. Les unions locales doivent adopter des règlements spécifiant le délai, qui ne doit pas être moins de trente jours ou plus de quatre-vingt-dix jours de calendrier, après quoi la nouvelle situation devra être remplie. Dans le cas où un substitut possède une priorité supérieure deviendrait disponible, tel substitut doit remplir telle situation. Au retour au travail, les pleins droits prioritaires seront rendus au détenteur de situation qui était absent.

Section 7 — Les compagnons et apprentis acceptés comme pensionnaires au "Union Printers Home", de même que les compagnons et apprentis dans les forces armées du Canada et des Etats-Unis, et éligibles à l'exemption de payer les cotisations prévues à la section 1 (j) article IX, Constitution, et ceux qui pourraient faire du travail de guerre pour la Croix-Rouge ou autres organismes semblables reconnus, doivent avoir leur priorité et/ou leur situation protégée pendant la période où ils seront ainsi engagés. Sauf que: les compagnons membres des forces armées et dont la priorité est protégée par les dispositions de cette section peuvent, pendant ce service, solliciter du travail dans la juridiction d'une union-sœur, sous réserve de conditions stipulées par le Conseil exécutif de l'ITU.

Section 8 — Les compagnons et apprentis, membres de la Réserve organisée des forces armées du Canada ou des Etats-Unis, ou autres organisations similaires, doivent avoir leur priorité protégée pendant leurs périodes de service actif au sein de telles organisations, en temps de paix. Sauf que: lorsque la priorité d'un compagnon ou d'un apprenti est protégée en vertu des dispositions des sections 7 et 8 de cet article, il doit être considéré comme ayant un emploi à plein temps à une autre occupation et ne doit pas être considéré comme étant éligible pour travailler au métier excepté lorsque tous les substituts disponibles ont été embauchés, et tel compagnon est éligible pour annuler le surtemps des autres compagnons seulement lorsque ces derniers le lui remettent volontairement.

Section 9 — Un contremaître embauché hors de l'atelier n'accumule aucune priorité pendant tout le temps qu'il remplit cette fonction.

Section 10 — Un compagnon ayant une priorité établie dans un atelier peut effectuer, pour son employeur, des tâches autres que celles comprises

dans la juridiction de l'union sans perdre sa priorité dans l'atelier de composition ou d'expédition.

Article VI — LA LOI DES CINQ JOURS; LE SURTEMPS

Section 1 — Cinq unités de travail constituent une situation et aucun employé effectuant un travail assujéti à la juridiction de l'union n'est obligé ou autorisé à détenir une situation composée de plus de cinq unités de travail ou de moins de cinq unités de travail dans une semaine financière, sauf dans le cas où on aura négocié un contrat prévoyant une semaine plus courte dont les unités de travail ne doivent pas dépasser huit heures. Tout travail exécuté en surplus du nombre d'heures constituant une unité régulière de travail et tout travail exécuté en surplus du nombre d'heures constituant une situation régulière doit être considéré comme du surtemps. Aucun compagnon ou apprenti ne peut effectuer une unité de travail en excès de la semaine régulière de travail établie dans la convention collective à un taux inférieur à celui du surtemps.

Section 2 — Pas moins d'une fois et demie le taux horaire individuel constitue la rémunération pour toute unité de travail effectuée en excès du nombre d'unités établi comme constituant une situation régulière dans une même semaine financière. Lorsqu'un compagnon ou un apprenti est requis de travailler durant son congé régulier de jour ou de nuit, pas moins que le taux individuel du surtemps doit être payé pour tel travail.

Section 3 — Les employés requis de travailler en surplus des heures établies comme constituant une unité régulière de travail doivent être rémunérés au taux du surtemps pour toutes ces heures supplémentaires. Le taux du surtemps ne doit pas être moins qu'une fois et demie le taux horaire de l'équipe effectuant le travail. Un contremaître effectuant exclusivement du travail de gérance ou de bureau n'est pas assujéti aux lois du surtemps. Un contremaître effectuant en aucun temps un travail compris dans la juridiction de l'union est assujéti aux lois de surtemps. Dans les cas d'extrême urgence: incendie, inondation ou autre désastre, l'union locale, en tant que partie contractante, peut renoncer au taux du surtemps.

Section 4 — Lorsque des compagnons travaillent pendant leur période cédulée de vacances et sont rémunérés pour ce travail en plus de leur paie de vacances, ce travail doit être considéré par l'union locale comme du surtemps à raison d'une journée pour une journée.

Section 5 — Les unions locales ont l'entière autorité et doivent assumer la responsabilité d'adopter des règlements prévoyant la régie complète du surtemps.

Article VII — LA LISTE DE SUBSTITUTS ET LE CONTRÔLE DU TRAVAIL

Section 1 — Établir ou maintenir des situations composées d'un nombre d'unités de travail inférieur à celui constituant une semaine de travail, tel que prévu à la section 1 de l'article VI, Lois Générales, et par le fait même créant et contrôlant le travail excédentaire, constitue l'opération d'une liste de substituts et est interdit.

Section 2 — Il est interdit de congédier le détenteur d'une situation et d'embaucher un autre compagnon comme extra afin d'effectuer un travail qui revient de droit au détenteur de la situation de par sa priorité et sa compétence.

Traduction et Impression autorisées
par le Conseil exécutif de l'Union Typographique Internationale

JOE BINGEL
Président

ROBERT S. McMICHEN
1er Vice-président

ROBERT L. WARTINGER
2e Vice-président

ALLAN J. HERITAGE
3e Vice-président

THOMAS W. KOPECK
Secrétaire-trésorier

REGLEMENTS DU SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS

LOCAL 145

CHAPITRE II - RÈGLEMENTS RELATIFS A L'IMPRIMERIE

Les dispositions qui suivent ne s'appliquent qu'aux membres des unités où les Lois générales de l'UTI sont reconnues.

Article 19 Apprentis

Section 1 - Dans les unités où il y a des apprentis, le délégué d'unité ou, le cas échéant, le comité d'apprentissage de l'unité, s'assure que les apprentis reçoivent une formation adéquate et aient toutes les occasions d'apprendre chacune des facettes de leur métier.

Section 2 - La priorité d'un apprenti s'établit à la date de son acceptation par le Syndicat.

Article 20 Priorité

Section 1 - Aucun membre qui détient une priorité dans une unité ne peut accepter de travailler dans une autre unité sans perdre sa priorité si un ou des compagnons compétents qui ne sont pas employés régulièrement sont disponibles et prêts à faire le travail.

Section 2 - Dans un cas exceptionnel, un membre qui détient une priorité dans une unité, que ce soit à titre d'employé à temps plein ou à titre de substitut, peut accepter de travailler dans une autre unité ou une autre entreprise non syndiquée sans perdre sa priorité, s'il obtient pour ce faire l'autorisation du président ou du secrétaire-trésorier du Syndicat, ainsi que celle de son délégué d'unité. A son retour au travail dans son unité, tel membre doit déclarer à son délégué d'unité le montant total du salaire qu'il a gagné pendant cet emploi temporaire. De plus, il ne peut accepter de nouveau un emploi temporaire sans obtenir chaque fois les autorisations prescrites ci-haut.

Section 3 - Tout employé régulier ou tout substitut qui détient une priorité dans une unité peut travailler dans un autre domaine ou une autre industrie pendant une période de quatre-vingt-dix jours de calendrier, sans perte d'emploi ou de priorité. Cependant, il doit en informer son délégué d'unité et le secrétaire-trésorier du Syndicat. Pendant son absence, il doit payer les cotisations prévues à l'article 10, section 1 b).

Section 4 - Un membre qui demande un congé sans solde, pour fins de perfectionnement, d'étude ou autre, et qui désire conserver sa priorité dans son unité doit payer les cotisations prévues à l'article 10, section 1 b), avec un minimum de 10\$.

Article 21 Substituts

Section 1 - Un substitut est un membre compagnon qui ne détient pas d'emploi régulier. Il peut remplacer un employé régulier, suivant les lois du Syndicat et les dispositions de la convention collective, ou il peut être embauché comme substitut-extra à la demande de l'employeur.

Section 2 - En déposant sa carte auprès du délégué d'unité, le substitut indique la classification dans laquelle il cherche du travail. Il indique également l'équipe sur laquelle il désire travailler et son embauche sur d'autres équipes ne sera pas considérée comme régulière à moins qu'il n'ait été informé personnellement du contraire.

Section 3 - Afin de respecter les dispositions de la convention collective, le délégué d'unité a le droit:

- d'exiger qu'un substitut compétent et en priorité accepte l'emploi régulier qui lui est offert, sous peine d'expulsion de l'unité aussi longtemps qu'il maintient tel refus;
- d'exiger que les substituts soient disponibles pour toute équipe dans le but de répartir les heures supplémentaires plus équitablement;
- d'annuler le rang prioritaire de tout substitut compétent qui refuserait un emploi régulier, refuserait de remplacer un membre absent en maladie ou ne se présenterait pas au travail sans avis préalable; ce dernier ne pourrait établir de nouvelle priorité, dans aucune unité, avant soixante jours;
- d'imposer à un substitut détenant une priorité inférieure de changer d'équipe, au besoin, si des substituts prioritaires ne sont pas disponibles. Un substitut qui violerait le présent paragraphe sera rayé du tableau de l'unité pour une période de six mois et il ne pourra travailler dans une autre unité du Syndicat où des substituts sont disponibles et cherchent à travailler.

Le délégué d'unité qui sévit selon les dispositions de la présente section doit en faire rapport au président du Syndicat dans les soixante-douze heures.

Section 4 - Aucun substitut ne peut être requis de travailler à moins que dix heures se soient écoulées depuis la fin de sa dernière période de travail.

Section 5 - Un substitut qui se déclare disponible dans une unité où il a une équipe de jour et une équipe de nuit, et qui ne se présente pas au travail après avoir été embauché sera considéré comme ayant travaillé et ne sera pas disponible pour l'unité de travail suivante. De plus, il sera passible de la sanction prévue au paragraphe c) de la section 3 du présent article.

Section 6 - Le substitut disponible qui a le plus de priorité peut être embauché pour remplacer un membre à plein temps pour une longue période. Si un substitut qui a plus de priorité que lui devient disponible entretemps, le substitut qui a le plus de priorité le remplace pour le reste de la période. Au bout de trente jours, le poste est déclaré vacant et échoit au substitut qui a le plus de priorité. Si un autre substitut qui a plus de priorité devient disponible par la suite, il peut réclamer le poste.

Section 7 - Un employé régulier qui désire retourner au travail après avoir embauché un substitut doit en donner avis au délégué d'unité avant la fin d'une unité de travail, sinon le substitut sera considéré comme embauché pour l'unité de travail suivante. Si l'employé régulier désire retourner au travail après son jour de congé, tel avis doit être donné avant la fin de l'unité de travail précédant ce congé.

Section 8 - Un substitut ne peut remplacer un employé régulier qui n'a pas avisé de son retard qu'après trente minutes après le début d'une unité de travail.

Section 9 - Les heures de travail des substituts coïncident avec les heures régulières de travail dans l'unité. Un substitut qui commence à travailler après le début d'une unité de travail sera considéré comme ayant travaillé depuis le commencement.

Section 10 - Les membres retraités ont le privilège de travailler lorsqu'aucun substitut n'est disponible, mais ils ne peuvent établir de priorité dans l'unité où ils travaillent. Le délégué d'unité doit inclure dans son rapport de cotisations toutes les unités travaillées par des retraités au cours du mois précédant son rapport.

Section 11 - Aucun membre en retard dans ses cotisations n'a le droit de travailler après la huitième journée du mois suivant lorsqu'un substitut en règle est disponible.

Section 12 - Un employé régulier ne peut se faire remplacer par un substitut d'une autre classification s'il y en a un de la sienne qui est disponible. Dans le cas contraire, un substitut d'une autre classification peut être transféré.

Article 22 Remise des heures supplémentaires

Section 1 - Dans une unité où il y a des substituts qui détiennent une priorité, un membre qui a accumulé des heures supplémentaires en nombre équivalant à une unité de travail doit embaucher un substitut pour annuler ces heures supplémentaires. Les heures supplémentaires s'annulent automatiquement de jour en jour, après une période de trente jours.

Section 2 - Un substitut qui, soit en remplacement d'un employé régulier ou d'un malade, soit à la demande de l'employeur, travaille ou doit travailler un nombre d'unités inférieur à une semaine régulière de travail, peut réclamer une ou plusieurs unités d'heures supplémentaires cette semaine-là, jusqu'à concurrence du nombre d'unités équivalant à une semaine régulière de travail.

Section 3 - Le délégué d'unité doit veiller à ce que les substituts combient d'abord les absences pour maladie, les congés sans solde, les demandes de substitut-extra et toute autre raison d'embauche de substitut avant d'effectuer toute remise d'heures supplémentaires.

Section 4 - La remise des heures supplémentaires se fait par ordre de priorité parmi les substituts disponibles, en offrant d'abord l'unité d'un employé régulier qui en a fait la demande au délégué d'unité, ensuite l'unité la plus ancienne, puis celle du membre ayant accumulé le plus haut total d'heures supplémentaires.

Section 5 - Un membre qui détient un emploi régulier n'est pas tenu d'embaucher un substitut pour annuler ses heures supplémentaires si tel substitut ne possède une priorité d'au moins cinq jours dans son unité, ou si tel substitut a accumulé plus d'heures supplémentaires que lui.

Section 6 - Un tableau des heures supplémentaires est affiché bien en vue dans toutes les unités où les Lois générales de l'UTI sont reconnues.

Section 7 - Un substitut qui a accumulé l'équivalent d'une unité d'heures supplémentaires ne peut travailler que les quatre premières journées de la semaine suivante dans le cas d'une semaine régulière de cinq jours, et les trois premières journées dans le cas d'une semaine régulière de quatre jours, si d'autres substituts sont disponibles.

Section 8 - Les règlements relatifs aux heures supplémentaires ne s'appliquent pas à un contremaître ou à un assistant-contremaître dont le travail consiste uniquement à diriger et qui n'effectue aucune des tâches d'un compagnon.

Section 9 - Un membre qui détient un emploi régulier n'est pas tenu d'annuler plus d'une journée d'heures supplémentaires accumulées, dans chaque période de paie d'une semaine. Il n'est pas tenu non plus d'annuler les heures supplémentaires accumulées au cours d'une semaine où la convention collective prévoit du travail à taux supplémentaire. Les périodes de vacances ou d'absence n'annulent pas les heures supplémentaires.

Section 10 - Les membres retraités, les membres qui auraient volontairement quitté un emploi et les membres qui auraient volontairement choisi d'être affectés par une mise à pied ne peuvent en aucun cas se prévaloir des dispositions du présent article. De plus, les membres mis à pied qui auraient reçu une allocation de départ ne peuvent se prévaloir des dispositions du présent article pour une période correspondant au nombre de semaines de travail requises dans cette nouvelle unité pour équivaloir à l'allocation de départ reçue.