

\*\*\* FICHE D'IDENTITE COMMUNE \*\*\*

\*NUMERO DE DOSSIER: 083212

\*DISPOSITION:

----- IDENTIFICATION DES PARTIES -----\*

\*PARTIE PATRONALE: NOM: LAFLAMME & CHARRIER LITHOGRAPHES  
 DIV. BARIBEAU & FILS INC.  
 ADRESSE: 2057, RUE BRANLY  
 STE-FOY, QC

CODE POSTAL: G1V4B5  
 CODE ACTIVITE: 2860

\*PARTIE SYNDICALE: NOM: SYND. INT. COM. GRAPH.

(A)

LOCAL: 0509M (A)  
 CENTRALE: 07

FEDERATION: 620  
 NO. ACC.: Q23260002

----- IDENTIFICATION DU DOCUMENT -----\*

\*PARTIE COMMUNE:

DATE SIGNATURE : 850610 (A)	DATE DE DEPOT : 850814 (A)
DATE EXPIRATION: 870430 (A)	CODE ACTIVITE : 2860
CODE MUNICIPAL : 20400	CODE DE REGION: 032
EMPL. PART. COUV.: 00	CAT. PERS. VISE : 07
TYPE UNITE NEG.: 01	ORIGINE SECT. : 4

\*PARTIE SPECIFIQUE:

* A.C.C.: STAT. CONVENTION: 01	C.C. MAITRESSE : 000000
DUREE DE CONV. : 23	NBRE EMPLOYES : 000065
NATURE DE CONV.: 0	

* ICTSN.: ANNEE DE CONV. :	QUESTIONNAIRE :
STAT. CONVENTION:	DUREE DE CONV.:
CATEGORIE EML.:	NB. COLS BLANCS:
NB. COLS BLEUS :	NOMBRE TOTAL :
ENTREE EN VIGUEUR :----- DATE :	ARTICLES:
REOUVERTURE: ( ) DATE :	ARTICLES:

	*CLAUSE*	*ARTICLES*	*FREQUENCE*	* INDICES *
- I.V.C. :	( )	( )	( )	( )
-FORFAIT :	( )	( )		
-GENERALE: ( )	( )	( )		
-ENRICHI.: ( )	( )	( )		

\* ACCES-CODIF. -----\* CODE - DATE -- REFERENCE -----\*----- INSCRIPTION -----\*

A.C.C. - 006	DATE: 850911	SEQ: 02
ICTSN. -	DATE:	SEQ:

\*\* DOSSIER MODIFIE - GENERE, VEUILLEZ INSCRIRE UN NOUVEAU NUMERO DE DOSSIER

archivé = fumetelle 87-01-01



9h

CODE DE CARTE

CODE DE TRANSACTION	NUMÉRO DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT	2860
40 CRÉATION 41 RENOUVELLEMENT	41 083212	8519814	Zaffman - Charvies, Topographe...

B - PRÉSENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

ADHÉSION SYNDICALE	COMITÉ CONJOINT RELATIONS DU TRAVAIL	BRIS DES LIGNES DE PLOUETAGE	SOUS-TRAITANCE	LIBÉRATION À PLEIN TEMPS À DES POSTES ÉLECTIFS SYNDICAUX				CONGÉS ACCORDÉS POUR ACTIVITÉS INTERNES DU SYNDICAT			
				PRÉVUE	NOMBRE MAX. LIBÉRÉS	ANCIENNETÉ	AVANTAGES SOCIAUX	PRÉVU	RÉMUNÉRATION DU CONGÉ	NORME/NOMBRE	NORME/NOMBRE DE JOURS ACCORDÉS
1	4	1	9,9	1	9,8	4	1	1	3	1	3
B01 2.04 3.01	B02 2.03a (7.02-05)	B03 11.05	B04 5.01.06 11.07.06	B05 2.06f	B06	B07	B08	B09 2.06a	B10	B11	B12

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE		PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS				PROCÉDURE ACCELERÉE				DÉLAI/ SENTENCE		ARBITRAGE															
PRÉVU	RÉMUNÉRATION DES CONGÉS	NORME/NOMBRE	CONGÉS RÉMUNÉRÉS	1 <sup>ère</sup> ÉTAPE	DÉPÔT PAR EMPLOYEUR	DÉLAI DE RIGUEUR	PRESCRIPTION	NB D'ÉTAPES	COMITÉ BIPARTITE	SYND	COLL	CONG	URG	PATR	SUSP	EV	E	M	DIS	AUTRE	ÉTENDUE DE LA JURIDICTION	SANCTIONS DISCIPLINAIRES	RETRAIT DES MENTIONS	COMPOSITION DU TRIBUNAL	PAYÉ PAR L'EMPLOYEUR		
1	3	98	72	1	1	1	10	3	1	1											1	0	09/08	2050			
B13 2.06e	B14	B15	B16 2.06e	B17 6.05	B18 6.06	B19 6.05	B20 ->	B21	B22 6.07	B23											6.16	B24	B25 6.12	B26 5.02h	B27 6.08	B28 6.10	B29

C - MOUVEMENTS DE PERSONNEL, PROTECTION ET CONTENU DE L'EMPLOI

C.C. MOUVEMENTS DE PERSONNEL	PÉRIODE DE PROBATION	ANCIENNETÉ ET PROMOTION			ANCIENNETÉ ET MISE À PIED				ANCIENNETÉ ET SUPPLANTATION	DROIT DE SUPPLANTATION	ANCIENNETÉ PRIVILÉGIÉE	ANCIENNETÉ ET MALADIE	AFFICHAGE DES POSTES	POLITIQUE POUR ÂGES OU HANDICAPÉS	PROTECTION JUDICIAIRE	C.C. ÉVALUATION DES EMPLOIS	ÉVALUATION DES MOUVEMENTS
		CONSERVATION/CHANGEMENT DE STATUT	AIRE	IMPORTANCE	AIRE	IMPORTANCE	PRÉAVIS	MAINTIEN DES DROITS									
3	8000	7	7	2	2700	7000	17000	1006	0	0	0	0	0	0	0	0	1
C01 5.01b	C02 3.02a	C03	C04 4.01a 4.02 4.06b	C05	C06 4.01a 4.02c	C07	C08 5.02e	C09 4.04d	C10	C11	C12 5.02a	C13 4.04d	C14 4.06a	C15	C16	C17	C18 9.01b

D - PRATIQUES SALARIALES ET SÉCURITÉ DU REVENU EN CAS DE MISE À PIED

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT	AJUSTEMENT DU SALAIRE VS. S.M.	GARANTIE DU TRAVAIL	TEMPS DE DÉPLACEMENT PAYÉ	SALAIRE ASSURÉ				INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE				
				BRIS DE MACHINE	MAUVAISE TEMPÉRATURE	TEMPÊTE	AFFECTATION TEMPORAIRE	PRÉVUE	MÉTHODE DE CALCUL	MONTANT CENTS - IPC		
0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08 21.03	D09	D10	D11	D12	D13

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE (SUITE)		PARTAGE DU TRAVAIL	INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI				ÉVÉNEMENTS(D18)				PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE CHÔMAGE							
FREQUENCE D'AJUSTEMENT	INTEGRATION AU SALAIRE		PRÉVUE	PÉRIODE DE SERVICE REQUISE	MODE D'ACCUMULATION	ALUMI	SCAND	CAISS	DEGR	AGE	TRAITE	DE	MAISON	AUTRE	NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES	PRÉVUE	CAISSE	PÉRIODE DE SERVICE
0	0	0	18	0,00	99	21	99	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D12	D13	D14	D15 9.02	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30

E - RÉMUNÉRATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES				RÉMUNÉRATION DES HEURES EFFECTUÉES LES JOURS DE REPOS				HEURES SUPPLÉMENTAIRES				PRIME POUR CERTAINS JOURS													
QUOTIDIENNES		HEBDOMADAIRES		PREMIER JOUR		SECOND JOUR		JOUR FÉRIÉ CHÔME	RÉMUNÉRATION EN CONGES	DOIT DE REFUSER	ALLOCATION DE REPAS	SAMEDI	DIMANCHE												
17	1.50	26		35	20.00	44	20.00	53	09	55		62	68												
E01	13.02 a	E02		E03	13.02 b	E04	→	E05	13.02 c	E06	13.01	E09	E10												
PRIME DE POSTE			PRIME TRAVAIL SALISSANT		PRIME TRAVAIL DANGEREUX		AUTRE INDEMNITÉ DE NUISANCE			INDEMNITÉ D'ISOLEMENT			PRIME D'AMPLITUDE		INDEMNITÉ MINIMALE DE RAPPEL			INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ							
QUART DU SOIR		QUART DE NUIT																							
17	26	31	37	45	46	52	58	61	62	68	74	75													
E11	21.02 a *	E12	b *	E13		E14		E15	01	E16		E17	99.6	E18	13.00	E19	20.09	E20	99.200	E21	1	E22	0	E23	
E01	13.02 a	E02		E03	13.02 b	E04	→	E05	13.02 c	E06	13.01	E09	E10												
PRIME DE RESPONSABILITÉ: CHEF				INDEMNITÉ D'INTERIM						PRIME D'ANCIENNETÉ		BONI DE NOËL OU DE FIN D'ANNÉE		ALLOCATION D'OUTILLAGE											
				PREVUE		DURÉE MINIMALE REQUISE		MONTANT																	
17	25	31	37	45	52																				
E24	03	00	5.0	00	0	E25		E26		E27		E28	0	E29	0	E30	0								
E01	13.02 a	E02		E03	13.02 b	E04	→	E05	13.02 c	E06	13.01	E09	E10												

F - RÉMUNÉRATION DU TEMPS NON TRAVAILLÉ: CONGÉS ANNUELS, JOURS FÉRIÉS

CONGÉS ANNUELS PAYÉS																																																																												
ACCUMULATION MOINS D'UN AN		DROIT À 2 SEMAINES		DROIT À 3 SEMAINES		DROIT À 4 SEMAINES		DROIT À 5 SEMAINES		DROIT À 6 SEMAINES		DROIT À PLUS DE 6 SEMAINES		NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES	BASE DE CALCUL																																																													
17	21	23	25	27	29	31	32	34																																																																				
F01	11.00	1.2	0.3	1.0	2.0	0	0.5	1																																																																				
E01	15.01 a	F02		F03		F04		F05		F06		F07		F08	→	F09	→																																																											
CONGÉS ANNUELS PAYÉS (SUITE)				IDENTIFICATION DES JOURS FÉRIÉS																																																																								
RÉMUNÉRATION		CHOIX DE LA PÉRIODE		EXTENSION		COINCIDENCE AVEC JOURS FÉRIÉS		JOURS FÉRIÉS ET MOBILE PAYÉS													JOURS FÉRIÉS PAYÉS																																																							
								1 JAN 2 JAN VEN SAINT LUN PAQ 1 MAI 1 MAI DOLL REINE 24 JUN 1 JUL LUN AOUT FÊTE TRAV ACC GRACE 24 DEC 25 DEC 31 DEC 24 JAN ANN AUTRE													ELIGIBILITÉ		SERVICE REQUIS	COINCIDENCE AVEC JOUR DE REPOS																																																				
35	37	39	40	41	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74																																														
F10	03	09	4	1.00	1.05	1.12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																																														
E01	→	15.02	14.05	14.01	F15		F16		F17	303d	F18	14.02	F19		F20		F21		F22		F23		F24		F25		F26		F27		F28		F29		F30		F31		F32		F33		F34		F35		F36		F37		F38		F39		F40		F41		F42		F43		F44		F45		F46		F47		F48		F49		F50	
CONGÉ PAYÉ EN CAS DE DÉCÈS				CONGÉ PAYÉ POUR MARIAGE		CONGÉ PAYÉ POUR DIVORCE		CONGÉ DE PATERNITÉ		FONCTION DE JURE		FONCTION DE TÊMOIN		CONGÉ SABBATIQUE		CONGÉ - EDUCATION																																																												
CONJOINT OU ENFANT		FAMILLE IMMÉDIATE		AUTRES LIENS DE PARENTE																																																																								
17	21	25	26	29	30	33	34	35	36																																																																			
F19	10.40	20.30	1	0	20.1	2	0	0																																																																				
E01	20.01 a	b	c	F21		F22		F23		F24	20.02	F25	20.01 b	F26		F27		F28		F29		F30		F31		F32		F33		F34		F35		F36		F37		F38		F39		F40		F41		F42		F43		F44		F45		F46		F47		F48		F49		F50														
CONGÉ DE MATERNITÉ													CONGÉ PARENTAL																																																															
PRÉVU		ELIGIBILITÉ		SERVICE REQUIS		DURÉE TOTALE		RÉMUNÉRATION		ANCIENNETÉ		AVANTAGES SOCIAUX		EXTENSION		DURÉE DE LA PROLONGATION																																																												
37	38	39	41	43	45	46	47	48	49	50																																																																		
F29	1	2	94	1.8	0.8	2	1	1	9.7	0																																																																		
E01	20.01 e	F30		F31		F32		F33		F34	4.03	F35		F36		F37		F38		F39		F40		F41		F42		F43		F44		F45		F46		F47		F48		F49		F50																																		

**G - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

PREVUS	REOUVERTURE DE LA CONVENTION	ARBITRAGE OBLIGATOIRE	SECURITE D'EMPLOI	PREAVIS AU SYNDICAT	DUREE DU PREAVIS	COMITE CONJOINT	FINANCEMENT DES PROGRAMMES	ALLOCATION DE RELOCALISATION	MAINTIEN DU TAUX DE SALAIRE
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52
1	1	1	1	2	2	4	1	1	1
G01	G02	G03	G04	G05	G06	G07	G08	G09	G10
9				9.01b	7	7.02 9.03			

**H - PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE DU SALARIÉ**

CONGES DE MALADIE					RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE							PRESTATION ASS INVALIDITE
PREVUS	MODE D'ACQUISITION DES CONGES DE MALADIE	ACCUMULATION MAXIMALE	REMBOURSEMENT AU DEPART	REMBOURSEMENT A LA RETRAITE	PREVU	DUREE DU DELAI DE CARENCE	RELATION ENTRE LES CONGES DE MALADIE	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	PÉRIODE MAXIMALE	MONTANT MAXIMUM	PRESTATION ASS INVALIDITE	
17	21	24	27	28	33	37	42	47	52	55	61	
1	1	99.5	0.6	10	99.7	2	0.2	0				
H01	H02	H03	H04	H05	H06	H07	H08	H09	H10	H11	H12	
20.02					17.01	*						

**I - RÉGIMES COLLECTIFS DE RETRAITE, D'ASSURANCE-VIE ET D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE**

COMITE CONJOINT AVANTAGES SOCIAUX	RÉGIME DE RETRAITE				RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE				CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU RÉGIME COLLECTIF COMPLÉMENTAIRE			
	PREVU	NATURE	ADMINISTRATION	INDEXATION DES PRESTATIONS	PREVU	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	MONTANT MAXIMUM BASE	FACULTATIF SUPPLÉMENTAIRE	MORT ACCIDENTELLE PERTE DE MEMBRE	ASS. MALADIE	SOINS DENTAIRES	
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52	55	61	
1	1	2	1	1	0			0	0			
I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12	
	18.01											

**J - PÉRIODES DE TRAVAIL, DE REPOS ET DE REPAS**

JOURS NORMAUX PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR JOUR		PÉRIODES DE REPOS JOURNALIER PAYÉES	DURÉE DE LA PÉRIODE DE REPAS	PÉRIODES DE REPAS PAYÉES			PÉRIODES DE NETTOYAGE PAYÉES	PRÉAVIS MODIFICATIONS DES HORAIRES	HORAIRE FLEXIBLE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE
COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS			PRÉVUS	CIRCONSTANCES	DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE				
17	19	21	25	29	33	37	41	47	52	55	61	66	67	68
0.5	0.1	3600	999.3	999.6	999.2		9.97	0				1	0	0
J01	J02	J03	J04	J05	J06	J07	J08	J09	J10	J11	J12	J13	J14	J15
12.02							12.02 12.06					12.06		

**K - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

PREVU	COMITE CONJOINT	CONGE POUR SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL			DROIT DE REFUSER TRAVAIL DANGEREUX								FORMATION	ACCIDENT-MALADIE PROFESSIONNELLE			
		PREVU	SALARIES LIBERES	RÉMUNÉRATION DU CONGÉ	PREVU	AUC. DISP.	AUC. PREC.	SALA. RIÉ	SYN. DICAT	DEL. SYN.	COM. PAR.	AUTRE		MESURES DISCIPLINAIRES	RÉMUNÉRATION	REINTEGRATION	GARANTIE DE TRAVAIL
17	19	20	22	23	24	31	32	33	34	35	36						
1	5	1	9.6	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1			
K01	K02	K03	K04	K05	K06	K07	K08	K09	K10	K11	K12	K13	K14	K15			
10.9	10.02b 7.01		9.06c	10.03a		ob	a	a									

**L - CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES**

ETENDUE DE L'OPERATION DE L'ORGANISATION	EQUIPEMENT DE SECURITE DU SALAIRE	PREVENTION DE L'ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANIES	UNIFORMES DE TRAVAIL			FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT			GARDERIES SUR LES LIEUX	REOUVERTURE DES NEGOCIATIONS	PROLONGATION 5-6	APPLICATION TEMPS PARTIEL	PRÉSENCE DE DISCRIMINATION								
			PREVUS	COÛT D'ACHAT	COÛT D'ENTRETIEN	PREVUS	COMITE CONJOINT	AIDE FINANCIERE					AVC. DISP.	RÉP. SYND.	RÉG. ANC.	DURÉE P.P.	HRES SUP.	COUT. R.R.	HO. RAIRE	ECH. SAL.	TIT. EMP.
17	19	20	21	22	23	24	25	26	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
2	0	0	1	2	1	2	1.2	0			9	3	1								
L01	L02	L03	L04	L05	L06	L07	L08	L09	L10	L11	L12	L13	L14	L15	L16	L17	L18	L19	L20	L21	L22
	10.02c					16.01	16.04				33.01	3.01a.2)									

Codificateur <sup>67</sup> 0.711

*BSF*

Date <sup>70</sup> 8.51.1909

Vérificateur <sup>76</sup> 0.710

*Denis Dechêne*



N° DE LA CONVENTION COLLECTIVE	TYPE DE DOCUMENT	CODE D'ACTIVITÉ DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT	NOM DE LA PARTIE PATRONALE
083212	41	2860	850814	La Flamme 3 Charriers

NUMÉRO DE LA VARIABLE	CODIFICATION ATTRIBUÉE	CLAUDE DE LA CONVENTION	NATURE EXACTE ET VALEUR PRÉCISE DE LA VARIABLE OU CARACTÉRISTIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE QUI N'A PAS ÉTÉ CODIFIÉE
P04	9	11.07.01	Code 03 ou 04 / Employeurs / qui il n'a pas le travail requis, et code 10 5
P07	autres	6.11.6	contributions quaternaires
D19	7	9.02	Verité si le salarié se trouve du travail ou pas, et on si elle peut se chasser un emploi en raison de maladie industrielle ou accident de travail
E1112	*	21.02a	maximum 41.50 d'1 heures pour le matin et 41.25 pour le soir.
E21	999200	17.04a	Varies selon le jours de repos
	*	17.01	Assurances collective présente
L12	9	23.01	Code 5 ou 6.
D-17	99	9.02	deux (2) semaines pour la 1 <sup>re</sup> année, et une (1) semaine de paie par année précédente de salaire

\*\*\* FICHE D'IDENTITE COMMUNE \*\*\*

\*NUMERO DE DOSSIER: 083212

\*DISPOSITION:

\*----- IDENTIFICATION DES PARTIES -----\*

\*PARTIE PATRONALE: NOM: LAFLAMME & CHARRIER LITHOGRAPHES  
 DIV. BARIBEAU & FILS INC. (A)  
 ADRESSE: 2057, RUE BRANLY -  
 STE-FOY, QC (A)  
 CODE POSTAL: G1V4B5 (A)  
 CODE ACTIVITE: 2860 (A)

\*PARTIE SYNDICALE: NOM: SYND. INT. COMMUNICATIONS GRAPHIQUES (A)  
 LOCAL: 00509 (A) FEDERATION: 426 (A)  
 CENTRALE: 07 (A) NO. ACC.: Q23260002 (A)

\*----- IDENTIFICATION DU DOCUMENT -----\*

\*PARTIE COMMUNE:  
 DATE SIGNATURE : 831118 (A) DATE DE DEPOT : 840125 (A)  
 DATE EXPIRATION: 850430 (A) CODE ACTIVITE : 2860 (A)  
 CODE MUNICIPAL : 20400 (A) CODE DE REGION: 032 (A)  
 EEMPL. PART. COUV.: 00 (A) CAT. PERS. VISE : 07 (A)  
 TYPE UNITE NEG.: 01 (A) ORIGINE SECT. : 4 (A)

\*PARTIE SPECIFIQUE:  
 \* A.C.C.: STAT. CONVENTION: 02 C.C. MAITRESSE : 000000  
 DUREE DE CONV. : 17 NBRE EMPLOYES : 000072  
 NATURE DE CONV.: 0

\* ICTSN.: ANNEE DE CONV. : QUESTIONNAIRE :  
 STAT. CONVENTION: DUREE DE CONV.:  
 CATEGORIE EEMPL.: NB. COLS BLANCS:  
 NB. COLS BLEUS : NOMBRE TOTAL :  
 ENTREE EN VIGUEUR :----- DATE ; ARTICLES:  
 REOUVERTURE: ( ) DATE ; ARTICLES:

*CLAUSE*	*ARTICLES*	*FREQUENCE*	* INDICES *
- I.V.C. : ( )	( )	( )	( )
-FORFAIT : ( )	( )		
-GENERALE: ( )	( )		
-ENRICHI.: ( )	( )		

\* ACCES-CODIF. ---- \* CODE - DATE -- REFERENCE ----- \*----- INSCRIPTION ----\*

A.C.C. - 009 DATE: 840511 SEQ: 02  
 ICTSN. - DATE: SEQ:

\*\* DOSSIER MODIFIE - GENERE, VEUILLEZ INSCRIRE UN NOUVEAU NUMERO DE DOSSIER

CONDITIONS DE TRAVAIL



4.8

CODE DE CARTE

CODE DE TRANSACTION	NUMÉRO DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT	2860
40 CRÉATION 41 RENOUVELLEMENT	1 3 4,0 0,8,3,2,1,2	9 8,4,10,11,2,5	Lafamme & Charrier, Lithographes

B - PRÉSENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

ADHÉSION SYNDICALE	COMITÉ CONJOINT RELATIONS DU TRAVAIL	BRIS DES LIGNES DE PLOUETAGE	SOUS-TRAITEMENT	LIBÉRATION À PLEIN TEMPS À DES POSTES ÉLECTIFS SYNDICAUX				CONGÉS ACCORDÉS POUR ACTIVITÉS INTERNES DU SYNDICAT			
				PRÉVUE	NOMBRE MAX. LIBÉRÉS	ANCIENNETÉ	AVANTAGES SOCIAUX	PRÉVU	REMUNÉRATION DU CONGÉ	NORME/NOMBRE	NORME/NOMBRE DE JOURS ACCORDÉS
17	18	22	23	25	26	28	29	30	31	32	33
1	4	3	06	1	01	4	1	1	3	3	3
B01 203a,b 301a	B02 (7,01) 705	B03 1105c	B04 1107a,b	B05 205F	→	→	B08	B09 205d,c	→ c	→ d,c	→

NEGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE				PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS				PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE				ARBITRAGE												
PRÉVU	REMUNÉRATION DES CONGÉS	NORME/NOMBRE	CONGÉS REMUNÉRÉS	1 <sup>ère</sup> ÉTAPE	DÉPÔT PAR EMPLOYEUR	DÉLAI DE RIGUEUR	PRESCRIPTION	NB D'ÉTAPES	COMITÉ BIPARTITE	SYND	COLL	CONG	URG	PATR	SUSP	EV E	M DIS	AUTRE	DELAI/ SENTENCE	ÉTENDUE DE LA JURIDICTION	SANCTIONS (ESCORPILLES)	RETRAIT DES MENTIONS	COMPOSITION DU TRIBUNAL	PAYÉ PAR L'EMPLOYEUR
34	35	36	38	41	43	44	48	49	50	51									60	65	66	67	72	73
1	39,8	121	11	11	11	0,1,0	3	1	1											1	0	0,4	108	20,50
B13 205c	B14 →	B15 205c	B16 607b	B17 605	B18 604a	B19 P:2 605	B20 →	B21 605	B22 607	B23										602	612	502	608	610

C - MOUVEMENTS DE PERSONNEL, PROTECTION ET CONTENU DE L'EMPLOI

C.C. MOUVEMENTS DE PERSONNEL	PÉRIODE DE PROBABILITÉ	ANCIENNETÉ ET PROMOTION			ANCIENNETÉ ET MISE À PIED				ANCIENNETÉ ET SUPPLANTATION	DROIT DE SUPPLANTATION	ANCIENNETÉ PRIVILÉGIÉE	ANCIENNETÉ ET MALADIE	AFFICHAGE DES POSTES	POLITIQUE POUR ÂGES OU HANDICAPÉS	PROTECTION JUDICIAIRE	C.C. EVALUATION DES EMPLOIS	EVALUATION DES NOUVEAUX POSTES
		CONSERVATION DE STATUT	AIRE	IMPORTANCE	AIRE	IMPORTANCE	PRÉAVIS	MAINTIEN DES DROITS									
17	18	22	23	24	25	27	28	32	36	37	42	43	47	51	52	53	55
3	8000	6	4	2	4	2	7000	7000			16000	1005			0		
C01 501b 406b	C02 302Aa	C03 405	C04 401a 402a 402c	C05 402b	C06 401a 402a 402c	C07 402b → 502c	C08 502c	C09 404d	C10	C11	C12 502a	C13 404d	C14 406a	C15	C16	C17	C18

D - PRATIQUES SALARIALES ET SÉCURITÉ DU REVENU EN CAS DE MISE À PIED

REMUNÉRATION AU RENDEMENT	AJUSTEMENT DU SALAIRE VS. S.M.	GARANTIE DU TRAVAIL	TEMPS DE DÉPLACEMENT PAYÉ	SALAIRE ASSURÉ				INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE			
				BRIS DE MACHINE	MAUVAISE TEMPÉRATURE	TEMPÊTE	AFFECTATION TEMPORAIRE	PRÉVUE	MÉTHODE DE CALCUL	MONTANT - CENTS - IPC	
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	28	
		2	0			0	1	0			
D01	D02	D03 13.03	D04	D05	D06	D07	D08 2103b	D09	D10	D11	

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE (SUITE)		PARTAGE DU TRAVAIL	INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI				ÉVÉNEMENTS(D18)				PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE CHÔMAGE						
FRÉQUENCE D'AJUSTEMENT	INTÉGRATION AU SALAIRE		PRÉVUE	PÉRIODE DE SERVICE REQUISE	MODE D'ACCUMULATION	NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES	PRÉVUE	CAISSE	PÉRIODE DE SERVICE	INDEMNITÉ SUPP. ACC. DU TRAVAIL							
34	35	36	37	38	42	44	45	46	47	48	49	50	52	53	54	55	56
		0	160,00	08	X	X	13	0								0	
D12	D13	D14	D15 902a	D16 →	D17 →	D18 →	D19 →	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	

**E - RÉMUNÉRATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS**

RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES				RÉMUNÉRATION DES HEURES EFFECTUÉES LES JOURS DE REPOS				HEURES SUPPLÉMENTAIRES				PRIME POUR CERTAINS JOURS	
QUOTIDIENNES		HEBDOMADAIRES		PREMIER JOUR		SECOND JOUR		JOUR FÉRIÉ CHÔME	RÉMUNÉRATION EN CONGÉS	DOIT DE REFUSER	ALLOCATION DE REPAS	SAMEDI	DIMANCHE
17	150200030	26		35	2000000000	44	2000000000	53	09	55	01	58	
E01	14.02a	E02		E03	→ b	E04	→	E05	→ c	E06	14.01	E08	

PRIME DE POSTE		PRIME TRAVAIL SALISSANT		PRIME TRAVAIL DANGEREUX		AUTRE INDEMNITÉ DE NUISANCE		INDEMNITÉ D'ISOLEMENT				PRIME D'AMPLITUDE		INDEMNITÉ MINIMALE DE RAPPEL				INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ					
QUART DU SOIR		QUART DE NUIT												PRÉVUE		POUR 1 JOUR OUVRABLE		POUR 1 JOUR DE REPOS		FRAIS DE DEPLACEMENT			
17	0600000000	25	06000000	31		37		45	0X	46		52		56	996	61	13002	62	90999	68	200	74	1
E11	2102a	E12	→ b	E13		E14		E15		E16		E17		E18	13.03	E19	13.04a	E20	→	E21	→	E22	

PRIME DE RESPONSABILITÉ: CHEF				INDEMNITÉ D'INTERIM				PRIME D'ANCIENNETÉ		BONI DE NOEL OU DE FIN D'ANNÉE		ALLOCATION D'OUTILLAGE	
				PRÉVUE		DURÉE MINIMALE REQUISE		MONTANT					
17	03004000	25	0	31		37		45	0	46	0	50	0
E24	2104	E25		E26		E27		E28		E29		E30	

**F - RÉMUNÉRATION DU TEMPS NON TRAVAILLÉ: CONGÉS ANNUELS, JOURS FÉRIÉS**

CONGÉS ANNUELS PAYÉS												NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES		BASE DE CALCUL			
ACCUMULATION-MOINS D'UN AN		DROIT À 2 SEMAINES		DROIT À 3 SEMAINES		DROIT À 4 SEMAINES		DROIT À 5 SEMAINES		DROIT À 6 SEMAINES		DROIT À PLUS DE 6 SEMAINES					
17	11100	21	12	23	03	25	10	27	20	29		31	0	32	05		
F01	16.01a	F02	→	F03	→	F04	→	F05	→	F06		F07		F08	→	F09	16.01a

CONGÉS ANNUELS PAYÉS (SUITE)				JOURS FÉRIÉS ET MOBILE PAYÉS				IDENTIFICATION DES JOURS FÉRIÉS												JOURS FÉRIÉS PAYÉS																																																													
RÉMUNÉRATION		CHOIX DE LA PÉRIODE		EXTENSION		COINCIDENCE AVEC JOURS FÉRIÉS														ELIGIBILITÉ		SERVICE REQUIS		COINCIDENCE AVEC JOUR DE REPOS																																																									
35	03	37	05	39		40	4	41	100000100	49	1	50	1	51	1	52	1	53	1	54	1	55	1	56	1	57	1	58	1	59	1	60	1	61	1	62	1	63	1	64	1	65	1	66	1	67	1	68	1	69	1	70	1	71	1	72	1	73	1	74	1																				
F10	→	F11	16.02b	F12	*	F13	15.05	F14	15.01	F15	→	F16		F17	1503	F18	3.02Ad	F19		F20		F21		F22		F23		F24		F25		F26		F27		F28		F29		F30		F31		F32		F33		F34		F35		F36		F37		F38		F39		F40		F41		F42		F43		F44		F45		F46		F47		F48		F49		F50	

CONGÉ PAYÉ EN CAS DE DÉCÈS			CONGÉ PAYÉ POUR MARIAGE		CONGÉ PAYÉ POUR DIVORCE		CONGÉ DE PATERNITÉ		FONCTION DE JURE		FONCTION DE TÊMOIN		CONGÉ SABBATIQUE		CONGÉ - EDUCATION		
CONJOINT OU ENFANT			FAMILLE IMMÉDIATE		AUTRES LIENS DE PARENTÉ												
17	10402030	21	1	25	1	26		29	0201	33	2	34	2	35	0	36	0
F19	20.01a	F20	→ b	F21	→ c	F22		F23	→	F24	→ f	F25	→	F26	→	F27	

CONGÉ DE MATERNITÉ												CONGÉ PARENTAL							
PRÉVU		ELIGIBILITÉ		SERVICE REQUIS		DURÉE TOTALE		RÉMUNÉRATION		ANCIENNETÉ		AVANTAGES SOCIAUX		EXTENSION		DURÉE DE LA PROLONGATION			
37	1	38	2	39	94	41	18	43	08	45	2	46	1	47	1	48	97		
F29	20.01e	F30	→	F31	→	F32	→	F33	→	F34	4.03F	F35		F36		F37		F38	00

**G - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

PRÉVUS	REOUVERTURE DE LA CONVENTION	ARBITRAGE OBLIGATOIRE	SÉCURITÉ D'EMPLOI	PRÉAVIS AU SYNDICAT	DURÉE DU PRÉAVIS	COMITÉ CONJOINT	FINANCEMENT DES PROGRAMMES	ALLOCATION LIÉ RELOCALISATION	MAINTIEN DU TAUX DE SALAIRE
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	1	1	1	1	2209,0	5	1	1	1
G01	G02	G03	G04	G05	G06	G07 (9.03)	G08	G09	G10
9.01b →					→				

**H - PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE DU SALARIÉ**

CONGÉS DE MALADIE					RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE						PRESTATION ASS INVALIDITÉ
PRÉVUS	MODE D'ACQUISITION DES CONGÉS DE MALADIE	ACCUMULATION MAXIMALE	REBOURSEMENT AU DÉPART	REBOURSEMENT À LA RETRAITE	PRÉVU	DURÉE DU DELAI DE CARENCE	RELATION ENTRE LES CONGÉS DE MALADIE	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	PÉRIODE MAXIMALE	MONTANT MAXIMUM	
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	1	1	2	0,2	18000	1	2	99999	9,98	80000,00	
H01	H02	H03	H04	H05	H06	H07	H08	H09	H10	H11	H12
20.02 →			18.01*			→			→		

**I - RÉGIMES COLLECTIFS DE RETRAITE, D'ASSURANCE-VIE ET D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE**

COMITÉ CONJOINT AVANTAGES SOCIAUX	RÉGIME DE RETRAITE				RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE					CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU RÉGIME COLLECTIF COMPLÉMENTAIRE	
	PRÉVU	NATURE	ADMINISTRATION	INDEXATION DES PRESTATIONS	PRÉVU	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	MONTANT MAXIMUM BASE	FACULTATIF SUPPLÉMENTAIRE	MORT ACCIDENTELLE PERTE DE MEMBRE	ASS MALADIE	SOINS DENTAIRES
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	1	2	3	1	0			0	0		
I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12
19.01 →		19.03		→		→		→			

**J - PÉRIODES DE TRAVAIL, DE REPOS ET DE REPAS**

JOURS NORMAUX PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR JOUR		PÉRIODES DE REPOS JOURNALIER PAYÉES		DURÉE DE LA PÉRIODE DE REPAS		PÉRIODES DE REPAS PAYÉES			PÉRIODES DE NETTOYAGE PAYÉES		PRÉAVIS MODIFICATIONS DES HORAIRES		HORAIRE FLEXIBLE		SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE	
COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	PRÉVUES	CIRCONSTANCES	DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE												
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
0,5	0,1	3600	999,3	999,6	999,2	20	20	9,97	0											
J01	J02	J03	J04	J05	J06	J07	J08	J09	J10	J11	J12	J13	J14	J15	J16	J17	J18	J19	J20	
13.01		13.01		13.02		11.09		13.02		→		→		→		→		→		

**K - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

PRÉVU	COMITÉ CONJOINT	CONGÉ POUR SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL			DROIT DE REFUSER TRAVAIL DANGEREUX								FORMATION	ACCIDENT-MALADIE PROFESSIONNELLE					
		PRÉVU	SALARIÉS LIBÉRÉS	RÉMUNÉRATION DU CONGÉ	PRÉVU	AUC. DISP.	AUC. PRÉC.	SALA. RIE	SYNDICAT	DÉL. SYN.	COM. PAR	AUTRE		MESURES DISCIPLINAIRES	RÉMUNÉRATION	RÉINTÉGRATION	GARANTIE DE TRAVAIL	RÉMUNÉRATION AU RETOUR	
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	5	2	0,2	3	2	X						3	3	1	2	2	2	3	
K01	K02	K03	K04	K05	K06	K07	K08	K09	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20
10.02b		7.01 →		2.05c		10.03a →		→		→		→		4.03e) →		→		→	

**L - CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES**

ÉTENDUE DE L'OPÉRATION DE L'ORGANISATION	ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ DU SALARIÉ	PRÉVENTION DE L'ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANIES	UNIFORMES DE TRAVAIL			FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT				GARDERIES SUR LES LIEUX	REOUVERTURE DES NÉGOCIATIONS	PROLONGATION	APPLICATION TEMPS PARTIEL	PRÉSENCE DE DISCRIMINATION						
			PRÉVUS	COÛT D'ACHAT	COÛT D'ENTRETIEN	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE	AVC. DISP.					REP. SYND.	RÉG. ANC.	DURÉE P.P.	HRES SUP.	COUT. P.R.	HO. RAIRE SAL.	ECH. SAL.
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
0	0	0	0	0	1	2	1,2	0	0	0	0	0	9	0	X					
L01	L02	L03	L04	L05	L06	L07	L08	L09	L10	L11	L12	L13	L14	L15	L16	L17	L18	L19	L20	
17.01 →					→					→					22.01					

Codificateur

069

Date

84104112

Vérificateur

07.0

Denis Dechêne



N° DE LA CONVENTION COLLECTIVE	TYPE DE DOCUMENT	CODE D'ACTIVITÉ DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT	NOM DE LA PARTIE PATRONALE
083212	40	2860	840125	Laffamme & Charrier, lithographe

NUMÉRO DE LA VARIABLE	CODIFICATION ATTRIBUÉE	CLAUSE DE LA CONVENTION	NATURE EXACTE ET VALEUR PRÉCISE DE LA VARIABLE OU CARACTÉRISTIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE QUI N'A PAS ÉTÉ CODIFIÉE
B-22	1	C-07	Les rencontres du comité - la partie de grief est facultative
D-18	*	10-06	S'applique pour une partie d'emploi due à une maladie individuelle
E-11	060000	21-02a	Maximum \$ 1.00 de l'heure
E-12	060000	21-02b	Maximum \$ 1.25 de l'heure
E-21	999200	13-04a	Le nombre d'heures varie selon le jour de repos
F-11	05	16-02b	Possibilité de fermeture
H-09	9	18-01	Montant varie selon le statut civil
<del>H-11</del>	<del>900000</del>	<del>18-01</del>	<del>Le montant hebdomadaire est AU MINIMUM équivalent à celui de l'assurance chômage</del>
L-12	9	22-01	La présente convention s'applique jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock out ou autrement convenu entre les parties.
	*	18-01	Présence d'une assurance collective.

3141 01 01

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

DÉPÔT

8321-2

Dépôt N°: 8 5 0 8 1 0 6

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

08321-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23260-02
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-06-10	85-08-14		85-06-10	87-04-30	65

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES LOCAL 509 N, QUEBEC (FTQ)</b> 288, rue Arago est Québec, Qué. G1K 3V3 Att.: <u>M. Gilles Lemieux</u>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>LAFLETTE &amp; CHARRIER, LITHOGRAPHES DIVISION DE BARIBEAU &amp; FLE INC.</b> 2057, rue Branly Ste-Foy, Qué. G1V 4B5 Att.: <u>M. André Primeau, Gérant</u>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>2860-05</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Signature: André Primeau Date: 85-08-21

Pour le commissaire général du travail

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

COPIE FINALE

3141 01 01



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

DÉPÔT

8321-2

Dépôt N°: 8 5 1 1 1 5 0

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet  Nouvelle convention  Renouvellement  Entente  Autres

Date Signature: 85-11-13 Réception: 85-11-20

Durée Du: Au:

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: Q 23260-02

Nombre de salariés régis par la convention collective:

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Communications Graphiques</b> Local 509 M, Québec 288, rue Arago Est Québec, Qc G1K 3V3 Att: <u>M. Gilles Lemieux</u>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Laflamme &amp; Charrier, Lithographes,</b> <b>Division de Baribeau &amp; Fils Inc.</b> 2057, rue Branly Sainte-Foy, Qc G1V 4B5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région: 03-03 Activité: 2860-05 Affiliation: 07 FTQ

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

**OBJET: Cas de M. Fernand Bouché, salarié**

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Thérèse Dumas*

Date: 85-11-22

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

RECHERCHE

3141 01 01

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

DÉPÔT 8321-2

Dépôt N°: 85 06 027

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23260-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-05-01	86-05-05				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Communications Graphiques</b> Local 509 M 288 est, rue Arago Québec, Qc G1K 3V3 Att: M. Gilles Lemieux	<input type="checkbox"/> Déposant <b>LafLamme &amp; Charrier, Lithographes,</b> <b>Division de Baribeau &amp; Fils Inc.</b> 2057, rue Branly Sainte-Foy, Qc G1V 4B5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>2860-05</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

**OBJET: Changement d'horaire (temporaire) Département: Presses**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>André Demers</i>	86-06-06

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

003 (094)

RECHERCHE

COPIE FINALE

3141 01 01

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

DÉPÔT

8321-2

Dépôt N°: 86 06 246

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23260-02
Date	Signature: 86-06-16	Reception: 86-06-20	Durée: Du _____ Au _____
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Communications Graphiques</b> Local 509 M, Québec 288 est, rue Arago Québec, Qc G1K 3V3	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Lafamme &amp; Charrier, Lithographes,</b> <b>Division de Baribeau &amp; Fils Inc.</b> 2057, rue Branly Sainte-Foy, Qc G1V 4B5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 03-03 Activité: 2860-05 Affiliation: 07 FTQ

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**

**Reclassement de Léopold Racine.**

<b>Pour le commissaire général du travail</b>	
Signature: <i>Pierre Pelletier</i>	Date: 86-06-23

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

003(113)

RECHERCHE

COPIE FINALE

3141 01 01

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

DÉPÔT

8321-2

Dépôt N°: 86 06 242

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23260-02
Date	Signature: 86-06-02	Réception: 86-06-17	Durée
			Du
			Au
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Communications Graphiques</b> Local 509 N, Québec 288 est, rue Arago Québec, Qc G1K 3V3	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Lafamme &amp; Charrier, Lithographes</b> Division de Baribeau & Fils Inc. 2057, rue Branly Sainte-Foy, Qc G1V 4B5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 03-03 Activité: 2860-085 Affiliation: 07 FTQ

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

**Programme de formation**

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>René Pelletier</i>	Date: 86-06-23

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

003(113)

RECHERCHE

3141 01 01

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

DÉPÔT

8321-2

Dépôt N°:

8 5 0 9 0 4 1

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23260-02
Date	Signature 85-09-04	Réception 85-09-09	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Communications Graphiques</b> Local 509 M, Québec 288 est, rue Arago Québec, Qc G1K 3V3 <u>Att: M. Gilles Lemieux, Président</u>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Laflamme &amp; Charrier, Lithographes,</b> <b>Division de Baribeau &amp; Fils Inc.</b> 2057, rue Branly Sainte-Foy, Qc G1V 4B5 JUIN 1985 - AVRIL 1987
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>2860-05</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

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

Remarques

1. Le nom de l'association est différent de celui de la convention collective.

2. La signature de l'association n'est pas celle du document déposé.

3. L'association n'est pas accréditée par cet organisme.

4. Le nom de l'association est différent de celui de la convention collective.

Pour le commissaire général du travail

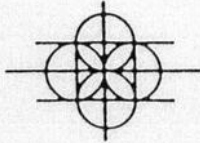
Signature: *Marie Demers* Date: 85-09-10

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

RECHERCHE

COPIE FINALE

3141 01 01



SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES  
LOCAL 509M QUÉBEC

# convention collective

JUIN 1985 - AVRIL 1987

'85  
AOÛ 14 -9:05  
*Ch*

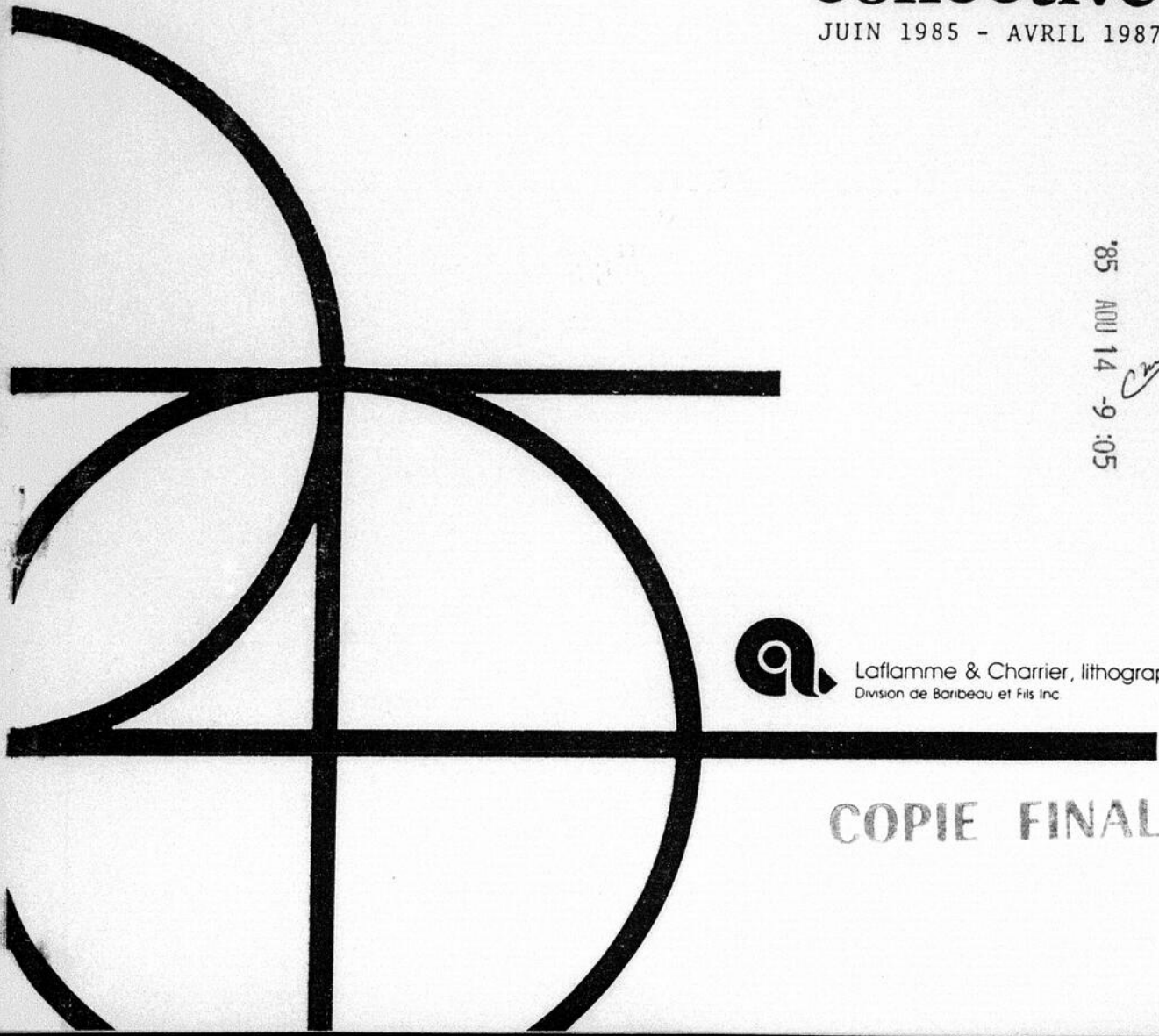
B.C.G.T.  
QUÉBEC

PAR MESSAGEUR



L'Éclairage & Charrier, lithographes  
Division de Barbeau et Fils Inc.

COPIE FINALE



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES,  
DIVISION DE BARIBEAU & FILS INC.,

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES,  
LOCAL 509M, QUÉBEC, (F.T.Q.)

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

JUIN 1985

## TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>PAGE</u>
1	Définitions et buts de la convention	1
2	Activités et régime syndical	4
3	Engagement des salariés	11
4	Ancienneté et priorité	14
5	Sécurité d'emploi - mise à pied - régie interne	19
6	Procédure de règlement des griefs	24
7	Comité conjoint	27
8	Apprentissage et quotas	29
9	Nouvelles machines ou procédés, changement technologique	34
10	Sécurité et santé au travail	37
11	Conditions générales	40
12	Semaines et heures de travail	45
13	Temps supplémentaire	49
14	Les Fêtes	51
15	Les vacances	53
16	Programme de formation et éducation	56
17	Régime d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada	57
18A	Régime de retraite des communica- tions graphiques du Canada (ex-employés de Laflamme)	58

TABLE DES MATIÈRES (suite)

<u>Article</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>PAGE</u>
18B	Régime supplémentaire de rentes de retraite et d'invalidité du S.(I).C.G. (ex-employés de Charrier & Dugal)	60
19A	Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.)	62
20	Congés sociaux	62
21	Taux des salaires et modalités	65
22	Validité	72
23	Durée de la convention	72
	Annexe "A" Permis de travail	74
	Annexe "B" Utilisation du label	75
	Annexe "C" Liste d'ancienneté	76
	Annexe "D" Lettre d'entente	77

## CONVENTION COLLECTIVE

entre: LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES,  
division de Baribeau & Fils Inc., Ste-Foy,

Ci-après appelée: "L'Employeur"

et: SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHI-  
QUES, LOCAL 509M, QUÉBEC (F.T.Q.)

Ci-après appelé: "Le Syndicat"

Lesquelles parties conviennent entre elles de ce qui  
suit:

### Article 1 DÉFINITIONS ET BUTS DE LA CONVENTION

#### 1.01 DÉFINITION DES TERMES

Pour les fins de la convention, les termes suivants  
ont le sens qui leur est donné ci-après, à moins  
que le contexte ne s'y oppose.

Convention: la présente convention collective de  
travail et toute annexe et/ou entente supplémentaire  
écrite.

Employeur: Laflamme & Charrier, Lithographes,  
division de Baribeau & Fils Inc., Ste-Foy, et/ou ses  
représentants autorisés.

Syndicat: Syndicat des Communications Graphi-  
ques, Local 509M, Québec (F.T.Q.) et/ou ses repré-  
sentants autorisés.

Délégué d'atelier: le délégué du Syndicat ou son  
assistant.

Salarié: tous les employés, salariés au sens du  
Code du travail, assujettis à l'accréditation syndi-  
cale.

Salarié permanent: le salarié qui a complété la période d'essai prévue à la présente convention.

Période de probation: période convenue pour permettre de constater la compétence ou les aptitudes de tout nouveau salarié dans le département.

Compagnon: le salarié qui a complété la période d'apprentissage prévue à la présente convention.

Apprenti: salarié qui n'a pas terminé sa période d'apprentissage dans l'un ou l'autre des métiers régis par la présente convention.

Margeur: salarié préposé à une presse offset 1C plus 36" ou une presse 2C ou 4C. Son travail est déterminé à l'article 8.04.

Compagnon reliure 1: salarié qui après cinq (5) années d'apprentissage dans le département de reliure peut de façon compétente appareiller, mettre en marche, ajuster et opérer l'équipement sur lequel il travaille habituellement.

Compagnon reliure 2: salarié qui après trois (3) années d'apprentissage dans le département de reliure peut de façon compétente fournir (communément classifié petite machine) et desservir les machines, marger sur les équipements autres que plieuse de plus de 17 x 22", effectuer des tâches dites manuelles, opérer certaines pièces d'équipement ne nécessitant pas de connaissances particulières de la mécanique.

Manoeuvre: est un salarié qui fait du travail général, à l'exception de travaux de métiers d'imprimerie (voir description Annexe "C").

Salariés/personnel supplémentaire: un ou des salariés embauchés de façon temporaire, membres du Syndicat en premier lieu et fournis par lui, pouvant être embauchés uniquement lorsqu'il n'y a pas d'avis de mise à pied ou de mise à pied en cours dans le département et/ou dans la même classification, ou qu'un employé en mise à pied n'est pas en mesure de rentrer au travail pour une semaine et plus dans son département et/ou classification, pour remplacer

un employé régulier absent ou pour combler les effectifs ou à l'occasion d'un surcroît de travail.

En tout temps un salarié régulier en mise à pied dans le département et pouvant exécuter le travail aura priorité pour revenir avant l'appel de personnel supplémentaire. Les délais prévus à l'article 3.01 ne s'appliquent pas à cet article.

**Jour:** jour civil ouvrable pour le salarié concerné.

**Salaire:** toute rémunération versée au salarié en vertu de la présente convention, y compris toutes primes consenties à un salarié et celles de fonction et d'équipe, et le taux supplémentaire se calcule sur tel salaire.

**Qualification:** l'ensemble des conditions requises par les exigences de la tâche à accomplir.

**Classification:** classement du salarié dans l'une ou l'autre des tâches suivantes: pressier, margeur, offsettiste, reliure 1, reliure 2, expéditeur, apprenti, manoeuvre.

**Fonction:** tâche assignée à un salarié et effectivement exécutée par ce dernier, quelle que soit sa classification.

**Chef d'équipe:** salarié faisant partie de l'unité de négociation, il peut travailler à la production sauf lors de mise à pied dans le département et en temps supplémentaire à moins d'un manque de personnel; il a l'autorité de répartir le travail et de veiller à son exécution. Conséquemment, le supérieur immédiat des salariés pour fins d'application de la convention collective relève d'un représentant de l'Employeur dont le nom leur est communiqué.

## 1.02

### BUTS DE LA CONVENTION

Les buts de la convention sont:

De promouvoir et de maintenir des relations de travail efficaces et satisfaisantes entre l'Employeur et les salariés représentées par le Syndicat.

De déterminer les conditions de travail et le salaire des salariés.

D'établir des mécanismes permettant le dialogue sur les questions visées par la convention.

D'établir une procédure de règlement de griefs.

Article 2 ACTIVITÉS & RÉGIME SYNDICAL

2.01 RECONNAISSANCE SYNDICALE

a) L'Employeur reconnaît que le Syndicat est détenteur de certificats d'accréditation qui lui ont été émis antérieurement par le Service du droit d'association du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec et modifiés par la suite et qu'en conséquence il est le représentant exclusif de tous les salariés au sens du Code du travail, exécutant des travaux relatifs au domaine de l'imprimerie et tous travaux connexes, les manoeuvres ainsi que les employés de l'expédition comprenant les expéditeurs, les livreurs, les hommes d'entrepôt et les manoeuvres, à l'exclusion des journaliers (préposés à l'entretien ménager de la bâtisse: mécanicien, électricien, messenger) et des employés de bureau.

b) En conformité avec le paragraphe a) ci-dessus, l'Employeur convient de ne pas conclure de contrat ou entente individuelle avec un candidat à un emploi et/ou avec les salariés visés par l'unité de négociation, sauf autrement prévu à la convention.

2.02 JURIDICTION

a) Cette convention s'applique à toute personne employée à faire un imprimé ou un travail connexe, et régit tous les métiers de l'imprimerie et/ou travaux connexes qui sont et/ou seront exécutés pour l'Employeur par ses salariés, incluant les expéditeurs et livreurs et les manoeuvres.

b) Pour l'application de cette convention, les départements suivants seront considérés comme séparés et distincts:

- 1) composition et offset préparatoire
- 2) presses
- 3) reliure
- 4) expédition - livraison - manoeuvre - homme d'entrepôt.

c) Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de chevauchement de salariés inter-départements sauf d'entente mutuelle de l'Employeur et du Syndicat.

#### 2.03 a) DROITS DE L'EMPLOYEUR

Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve tous les droits habituels de la gérance, en autant que ses droits ne viennent pas en contradiction avec les clauses de cette convention.

Le Syndicat peut convoquer le comité conjoint pour faire des représentations sur les directives ou réglementations émanant de la direction.

Sauf dans le cas d'extrême urgence pour entraîner un salarié, ou dans le cas de non disponibilité de main-d'oeuvre nécessaire, les contremaîtres et les personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent faire du travail de production.

b) Le contremaître fait uniquement du travail de direction; il n'est pas régi par la convention collective.

## 2.04

## APPARTENANCE SYNDICALE

- a) Tout salarié, membre du Syndicat, à la date effective de cette convention, doit comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre en règle pendant la durée entière.
- b) Tout nouveau salarié, embauché après la signature de la convention, doit comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat dès la fin de sa période d'essai, et en demeurer membre en règle pendant la durée entière de la convention.
- c) La compagnie doit, sur demande du Syndicat, congédier un salarié qui refuse de devenir membre ou n'est plus membre en règle ou qui démissionne du Syndicat, refuse de payer les cotisations syndicales, ou les arrérages de cotisations syndicales. Un tel congédiement doit être effectué dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la demande écrite du Syndicat à cet effet (sauf application du Code du travail #47.3).

## 2.05

## RETENUE SYNDICALE

- a) L'Employeur doit déduire hebdomadairement de la paie de chaque salarié de toute catégorie assujetti à l'unité de négociation, la cotisation syndicale régulière et/ou spéciale déterminée par écrit par le Syndicat à l'Employeur. S'il y a modification au montant de la cotisation, le Syndicat en informe par écrit l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables avant la mise en vigueur de la modification.

- b) Remise des déductions

L'Employeur doit remettre mensuellement les sommes ainsi perçues de même qu'un rapport de prélèvement au trésorier du Syndicat, au plus tard dans la première semaine suivant la fin du mois. Si l'Employeur fait défaut d'effectuer ce rapport et paiement dans cette période, suite à un préavis de dix (10) jours, il devra assumer le coût de toute procédure légale, de cour et/ou autre coût survenu pour la collection des sommes ainsi dues.

- c) Le Syndicat remettra à l'Employeur tout montant déduit en trop au compte d'un salarié et réclamé par celui-ci.

2.06

## REPRÉSENTATION &amp; ACTIVITÉS SYNDICALES

- a) Représentation: l'Employeur reconnaît le délégué d'atelier comme le contact initial dans l'entreprise en tout ce qui regarde les affaires officielles du Syndicat, et ne doit pas faire de discrimination à son égard parce qu'il remplit les devoirs de sa position. Cette disposition n'enlève aucun droit et pouvoir du Syndicat. En l'absence du délégué d'atelier, l'assistant-délégué du département agit à sa place. Lors de rencontre avec la partie patronale, le délégué, à la connaissance des raisons, a le privilège d'être accompagné de l'assistant-délégué du département concerné.
- b) Permanent syndical: les représentants du Syndicat ont accès à l'établissement de l'Employeur pourvu qu'ils avisent un représentant autorisé de ce dernier, et qu'une telle demande ne puisse pas avoir comme conséquence de nuire à la production.

Le permanent syndical pourra se rendre à l'atelier de production, pour constater un problème de sécurité/santé soulevé par le délégué syndical, et ce après avis à l'Employeur qui pourra le faire accompagner par un de ses représentants.

Une fois l'an après entente avec l'Employeur sur le moment de la visite, le permanent syndical pourra se rendre à l'atelier de production, afin de rencontrer individuellement tous les membres du Syndicat, de façon à maintenir à date leur fiche personnelle de membre.

Le nom du délégué d'atelier et assistant dans chaque département et des officiers du Syndicat travaillant dans l'atelier doit être fourni à l'Employeur et il doit être avisé de tout changement dans le futur, dans les quinze (15) jours suivant la nomination.

## c) Activités syndicales (internes)

Le délégué d'atelier ou en son absence, un assistant mandaté, peut sans perte de salaire pendant les heures régulières de travail après en avoir avisé le contremaître, s'occuper de questions relatives à l'application et à l'interprétation de la convention, à la condition que telle activité ne nuise pas à la production.

Le Syndicat peut à l'atelier distribuer aux salariés de la documentation d'ordre syndical ou professionnel pourvu que ces documents soient approuvés par le Syndicat et que la distribution n'entrave pas le cours normal des opérations.

Le Syndicat peut utiliser les tableaux d'affichage de l'atelier mis à sa disposition par l'Employeur, pour y afficher des communications d'ordre syndical, professionnel ou social, pourvu que ces documents soient signés par le Syndicat et/ou le délégué et qu'ils ne soient pas dirigés contre l'Employeur. De plus, de telles affiches ne doivent pas contenir d'offre ou demande d'emploi.

Tout salarié participant à des réunions d'un comité bipartite à l'exclusion des négociations, réunissant des représentants de l'Employeur et des délégués du Syndicat, peut y assister, sans perte de salaire, lorsque le comité siège durant les heures régulières de travail de l'un ou l'autre de ces salariés.

Pour les salariés qui s'absentent durant leurs heures de travail pour participer à une séance de négociations, l'Employeur continue à leur verser le salaire régulier de leur équipe et le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur le salaire ainsi payé sans tenir compte des bénéfices marginaux.

## d) Fonctions syndicales (externes) pendant les heures de travail

Avec l'autorisation du contremaître, le délégué, un officier ou directeur du Syndicat,

peut s'absenter pendant ses heures régulières de travail, avec perte de salaire, pour assister à une assemblée du Syndicat; le contremaître ne peut lui refuser cette autorisation sans motif valable. Cependant, une telle absence ne peut nuire aux exigences des opérations ni entraîner du surtemps. Le salarié devra dans toute la mesure du possible donner un avis raisonnable. Le remboursement du salaire se fera tel que prévu au paragraphe précédent.

e) Congés syndicaux

L'Employeur accorde à tout salarié régulier qui en fait la demande par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance, un congé sans salaire pour lui permettre de participer à des congrès syndicaux. Ces congés ne doivent pas excéder cinq (5) jours consécutifs et ne sont pas accordés plus de deux (2) fois par année à un même salarié. L'Employeur et le Syndicat pourront convenir de la manière de remplacer ce salarié de façon satisfaisante si nécessaire.

f) Congé de permanence syndicale

L'Employeur accorde un congé sans salaire à un salarié permanent depuis au moins deux (2) ans pour lui permettre d'occuper un emploi syndical à temps plein pourvu que son absence n'excède pas un (1) an, ou dans le cas d'un poste électif de trois (3) ans. Un tel congé doit être demandé par écrit à l'avance dans un délai raisonnable; l'Employeur et le Syndicat pourront, s'il y a lieu, convenir de la façon de remplacer une telle absence de façon satisfaisante. Le salarié ainsi libéré maintient son ancienneté et priorité durant son absence toutefois, il cesse d'en accumuler, nonobstant l'article 4.03. A l'expiration de sa période d'absence, le salarié réintègre l'équipe de travail aux conditions alors existantes en conformité des droits acquis au moment de son départ.

2.07 ÉTIQUETTE SYNDICALE

- a) L'étiquette syndicale est la propriété exclusive du S.(I).C.G. et son usage n'est autorisé que selon les instructions et le consentement explicite du S.(I).C.G. moyennant souscription et acquiescement à l'entente sur l'utilisation de l'étiquette syndicale (voir annexe "B").
- b) L'Employeur convient que l'étiquette ne sera pas placée sur la surface d'impression des plaques sans le consentement du Syndicat.

2.08 RELATIONS DE TRAVAIL

Dans tous les cas où le Syndicat doit transmettre une décision à l'Employeur concernant des changements aux conditions de travail d'un salarié ou d'un groupe de salariés, il se réserve un délai de quarante-huit (48) heures à compter de la demande de l'Employeur; sauf lorsqu'il s'agit d'appliquer la procédure de grief.

2.09 APPROBATION DE L'INTERNATIONAL

Les clauses et conditions de la présente convention sont sujettes à révision par l'International (S.(I).C.G.) et la convention ne devient pas un document valide et obligatoire sans l'approbation du président de l'International. Toutefois, cette approbation ne rend en aucune circonstance l'International responsable de l'observance de cette convention ou de toute infraction à celle-ci.

2.10 PERMIS DE TRAVAIL

- a) Tout nouveau salarié devra obtenir un permis de travail émis par le Syndicat à son bureau. Ce dernier doit obtenir ce permis avant d'entrer aux ateliers de production, sans quoi il n'est pas autorisé à travailler. Le nouveau salarié devra faire contresigner son permis de

travail par le délégué d'atelier avant de débiter son travail; une copie sera remise à l'Employeur.

- b) Sauf autrement prévu à l'article 3, sur demande de l'Employeur au Syndicat, un permis de travail pourra être extensionné avant qu'un nouveau salarié devienne permanent dans le cas où ce salarié a été embauché pour remplacer un salarié régulier en absence pour cause de maladie ou d'accident.

Article 3      ENGAGEMENT DES SALARIÉS

- 3.01      a) Advenant que l'Employeur ait besoin d'engager de nouveaux salariés, il doit d'abord s'adresser au Syndicat afin de lui demander de lui référer des candidats compétents, en mentionnant la durée prévue de l'engagement, le département, la classification, l'apprentissage et le niveau d'expérience en regard de la charte des taux, et l'équipe de travail. L'Employeur s'engage, pour toutes les catégories de salariés couverts par la présente convention, à n'engager que des membres en règle du Syndicat pourvu, toutefois, que ces salariés soient disponibles et aient les qualifications requises.

L'Employeur peut embaucher un salarié ou personnel supplémentaire temporaire en conformité avec l'article 1.01. Ce salarié ou personnel supplémentaire est pleinement régi par la convention sauf les clauses 3.01 b), 3.02 a) période de probation, 4 ancienneté et priorité, 5.02 e) préavis de mise à pied, 6.04 b) grief, 9 changement technologique, 12.01 semaine de travail, 13 temps supplémentaire, 14 les fêtes, 15 les vacances, 16 éducation, 17 ass. collective, 18 pension, 20 congés sociaux et absences spéciales. Avec l'autorisation du Syndicat, et s'il n'y a pas d'autres employés permanents de disponibles, il peut travailler en temps supplémentaire suite à son horaire régulier et durant la fin de semaine; dans ces cas le taux applicable est celui prévu à l'article 13.02.

Il a droit à une indemnité hebdomadaire de douze pour cent (12%) sur le temps régulier seulement pour tenir compte de tous les autres avantages prévues à la convention incluant l'indemnité de vacances prévue par la Loi sur les normes du travail.

L'embauche d'un tel salarié ne doit en aucun temps priver un salarié de devenir permanent.

L'Employeur pourra à l'occasion embaucher des étudiants pendant une période déterminée, pourvu que leur engagement n'ait pas pour conséquence de provoquer des mises à pied dans le département où ils sont appelés à travailler, ou d'empêcher le rappel de salariés du même département déjà mis à pied, ou d'empêcher l'embauche d'un membre du Syndicat qui est sans emploi; aucun étudiant ne pourra devenir permanent sans l'accord du Syndicat si sa permanence a pour effet de lui donner une préférence par rapport à d'autres salariés.

- b) Pour confirmer la disponibilité de candidats, le Syndicat s'engage à répondre dans un délai de vingt-quatre (24) heures, lorsque l'Employeur spécifiera lors de sa demande, la période pour laquelle il a besoin d'un salarié. Si le Syndicat est dans l'impossibilité de fournir des salariés compétents dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande écrite, ou toute autre période prévue d'entente entre les parties, l'Employeur aura la liberté d'embaucher ces salariés compétents et expérimentés, de d'autre provenance, en conformité avec l'article 2.09 des présentes.
- c) Dès l'embauche de tout nouveau salarié, l'Employeur avisera le délégué d'atelier.

### 3.02

#### PÉRIODE DE PROBATION

- a) L'Employeur se réserve une période de probation minimum de six (6) semaines pour un compagnon et de douze (12) semaines pour tous les autres salariés afin de constater si un nouveau salarié répond aux exigences nor-

males de la tâche à accomplir, à l'exception des salariés qui seront embauchés de façon permanente dès leur entrée au service de l'Employeur.

- b) Les salariés qui avaient déjà acquis leur permanence et qui ne sont plus au service de l'Employeur depuis leur perte d'ancienneté et priorité (re: 4.04) et n'excédant pas vingt-quatre (24) mois et qui sont réembauchés, en autant que ces salariés soient demeurés dans le métier et dans la même classification, dans ce cas, ils deviendront permanents après deux (2) semaines de travail.
- c) Un ex-salarié de la compagnie qui au moment de son départ n'avait pas complété sa période d'essai et réembauché dans un délai de six (6) mois suivant son départ, devra terminer cette dite période avant de devenir permanent. Tout temps fait, antérieur à sa mise à pied, sera cumulatif et porté au crédit de sa période d'essai.
- d) Au cours de cette période d'essai, un salarié est assujéti aux dispositions de la convention collective, subordonnement à l'article 6.04 b).
- e) Si nécessaire, les parties pourront convenir par écrit de prolonger la période d'essai d'un salarié.

### 3.03 PERMANENCE

- a) Un salarié qui a complété sa période de probation est reconnu permanent sauf s'il est embauché pour un travail spécifique et pour une période déterminée; dans ce cas, l'Employeur devra aviser le Syndicat d'une telle condition dès l'embauchage du salarié.
- b) Pour un salarié reconnu permanent son ancienneté et priorité est établie rétroactivement à sa date d'embauche.

Article 4      ANCIENNETÉ & PRIORITÉ

- 4.01      a)      L'ANCIENNETÉ se définit comme étant la durée de service continu d'un salarié pour l'Employeur, et compte à partir de la date d'embauche (comprenant la période de probation, s'il s'agit d'un nouveau salarié).

Ne sauraient notamment être considérées comme interrompant la durée de service continu, les absences prévues à la convention collective ou les absences autorisées par l'Employeur, les absences pour cause de maladie ou d'accident, de mise à pied, de suspension, de maladie industrielle ou d'accident de travail, ou d'un lock-out ou de grève (conformément au protocole de retour au travail), sauf selon les dispositions de l'article 4.04.

- b)      L'ancienneté s'applique à chaque salarié pour déterminer la date d'admission et du maintien de régime d'avantages sociaux, la durée des vacances et le montant de l'indemnité de licenciement, de même pour donner droit au maintien et à l'accumulation du temps d'apprentissage, de margeur, ou de manoeuvre. Toutefois, dans tous les cas où une période d'absence du travail est d'une durée de plus de trois (3) mois consécutifs de calendrier, la période excédentaire d'absence ne sera pas créditée au temps d'apprentissage, de margeur, ou de manoeuvre, à moins que le salarié concerné ait travaillé ailleurs dans son métier.

- 4.02      a)      LA PRIORITÉ: La priorité se définit comme étant le rang qu'occupe un salarié dans son département tel qu'établi du consentement des parties.

- b)      La priorité prévaudra en tout temps dans chacun des départements en tout ce qui a trait à l'application de cette convention, telle que définie ci-dessous, pour tous les salariés sans regard des apprentis, compagnons et autres. Cependant les salariés possédant plus de priorité doivent avoir les qualifications re-

quises pour l'exécution normale et efficace des tâches et travaux à être effectués.

Durant le mois de décembre de chaque année, l'Employeur indique sur un avis écrit des périodes de formation et de familiarisation sur l'un ou l'autre des équipements du département des presses.

Les salariés intéressés signent leur nom sur l'avis, et ce au plus tard durant la semaine précédant Noël. L'Employeur établit dans les trente (30) jours suivants les cédules qui s'appliqueront, en période de plein emploi, pour l'année en cours, en tenant compte de la priorité.

c) La priorité s'applique également:

- pour le choix d'équipe de travail;
- pour le choix du calendrier des vacances à l'intérieur du département et de l'équipe où se situe le salarié;
- pour le choix de reporter les jours fériés qui surviennent un jour ouvrable selon les équipes de travail;
- dans le cas de réduction de personnel;
- dans le cas de poste vacant et création de nouveau poste (4.06) de façon partielle prévue pour plus d'un (1) mois ou permanente;
- dans le choix du travail sur un nouvel équipement tel que prévu à l'article 9.01b);
- dans tous les cas nécessitant un mouvement de main-d'oeuvre.

d) Changement de département:

Advenant que l'Employeur accepte qu'un salarié change de département de façon permanente, celui-ci conserve sa priorité du département qu'il vient de quitter pour une période de trois (3) mois après un tel changement. Par la suite, il perd ladite priorité et accumule sa nouvelle priorité dans son nouveau département depuis la date de son assignation.

4.03 MAINTIEN & ACCUMULATION DE L'ANCIENNETÉ ET PRIORITÉ:

Sauf autrement prévu aux présentes, un salarié maintient et accumule son ancienneté et priorité ainsi que tous ses droits et crédits acquis avec les bénéficiaires qui s'y rattachent durant les absences suivantes et pour la durée prévue:

- a) Les vacances;
- b) Les congés fériés;
- c) Les congés familiaux & sociaux;
- d) Pendant la mise à pied continue d'un salarié permanent pour une période équivalente à son ancienneté/priorité, jusqu'à un maximum de douze (12) mois;
- e) Les absences pour accident ou maladie pour une période équivalente à son ancienneté/priorité, jusqu'à un maximum de douze (12) mois, et de vingt-quatre (24) mois dans le cas d'accident de travail ou de maladie industrielle, en autant que ce salarié de retour au travail soit apte à effectuer le même travail qu'il effectuait avant son absence; s'il n'est plus apte à effectuer le même travail, l'Employeur pourra l'assigner à une nouvelle occupation et dans ce cas, les conditions de travail et taux de salaire seront alors établis du consentement mutuel des parties. (Cet alinéa exclut les salariés qui n'ont pas atteint leur permanence). Si l'Employeur ne peut l'assigner à une autre occupation et que le salarié ne peut reprendre son travail en raison d'une maladie industrielle ou d'accident de travail, ce dernier recevra alors l'indemnité de perte d'emploi prévue à l'article 9.02;
- f) Les congés avec/ou sans paie, autorisés par l'Employeur ou par la convention ou toute autre absence autorisée par l'Employeur;

Dans ce dernier cas, les parties devront s'entendre à l'avance sur les droits et crédits acquis du salarié en cause.

- g) Quand il y a suspension, ou qu'il y a congédiement annulé par entente des parties ou par sentence arbitrale réintégrant le salarié, le temps écoulé depuis la mesure disciplinaire est réputé être du service continu pour les fins du maintien et l'accumulation de l'ancienneté et priorité.

#### 4.04 PERTE D'ANCIENNETÉ & PRIORITÉ

Un salarié perd son ancienneté et sa priorité ainsi que les droits qui s'y rattachent lorsque:

- a) Il quitte volontairement son emploi dans l'unité de négociation;
- b) Il est congédié pour juste cause dont la preuve incombe à l'Employeur;
- c) Il fait défaut en cas de mise à pied pour pénurie d'ouvrage de reprendre son travail, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'envoi d'un avis de retour à l'atelier par service de messagerie, courrier recommandé, courrier certifié, ou poste prioritaire, expédié par l'Employeur à sa dernière adresse connue, avec copie au Syndicat; ce délai est de huit (8) jours ouvrables si le salarié travaille ailleurs au moment où il est ainsi appelé, ou sauf entente contraire des parties;
- d) Après les délais prévus à 4.03 d) & e);
- e) S'il s'agit d'une absence due à une grossesse excédant dix-huit (18) semaines, sauf entente mutuelle contraire sur ce délai;
- f) Si le salarié accepte une indemnité de licenciement.

4.05 LISTE D'ANCIENNETÉ & PRIORITÉ

La liste d'ancienneté & priorité est établie d'un accord commun des parties au moins une fois l'an, soit au début de l'année.

Si un salarié quitte volontairement l'unité de négociation et qu'il occupe un poste de cadre, même s'il est demeuré membre du Syndicat et qu'il désire réintégrer l'unité de négociation après trois mois et plus, il sera considéré le dernier sur la liste de priorité.

Dans le cas où il n'y a pas accord entre les parties sur une modification à faire à la liste de priorité, le statu quo sera maintenu et le salarié concerné conservera le rang qu'il occupe.

4.06 POSTE VACANT, CRÉATION D'UN NOUVEAU POSTE

Avant d'embaucher un nouveau salarié de l'extérieur, chaque fois qu'un poste assujéti à la présente convention est créé ou que l'Employeur décide de combler un poste devenu vacant de façon partielle prévue de plus d'un (1) mois ou permanente, l'Employeur doit afficher l'avis de tel poste avant de le combler selon la procédure qui suit:

- a) le poste sera affiché dans l'atelier pendant six (6) jours ouvrables et un avis similaire envoyé aux salariés en mise à pied à leur dernière adresse connue;

sur l'affichage, l'Employeur décrit le travail, le taux horaire et toutes autres conditions sommaires relatives au poste à combler;

la formule d'affichage fournie par l'Employeur doit être signée par celui-ci et doit prévoir un espace réservé à la signature des candidats pendant le temps d'affichage;

une copie de la formule signée par les candidats est remise au Syndicat à la fin de l'affichage;

- b) l'Employeur accordera le poste au salarié qui répondra aux exigences normales de la fonc-

tion à accomplir en procédant par priorité en conformité avec l'article 4.02 b). S'il n'y a pas de candidat dans le département concerné, l'Employeur fera alors son choix par ordre d'ancienneté parmi les salariés qui ont alors postulé le poste; dans le cas où il n'y aurait pas de candidats, l'Employeur pourra alors embaucher de l'extérieur en suivant la procédure prévue à l'article 3. En cas d'application contraire, l'Employeur en avisera le Syndicat par l'entremise du comité conjoint avant de rendre officielle sa décision;

- c) l'employé qui n'a pas posé sa candidature, ou le candidat qui n'a pas répondu aux exigences normales de la tâche à accomplir et qui n'a pas amélioré ses qualifications, ne peut postuler sur un affichage ultérieur d'un poste similaire, et ce pendant une période d'un (1) an à compter du premier affichage; son droit de postuler à tout autre poste est maintenu en tout temps;
- d) l'Employeur rend sa décision dans les trente (30) jours ouvrables de la terminaison de l'affichage. Le Syndicat et le délégué syndical doivent alors être avisés de celle-ci.
- e) durant la période d'affichage et jusqu'à ce qu'une décision finale soit prise, un salarié disponible dans l'entreprise pourra être affecté au poste de façon temporaire;

en application avec le paragraphe précédent, les parties devront convenir des conditions de salaire relatives à la nouvelle classification s'il y a lieu.

Article 5 SÉCURITÉ D'EMPLOI - MISE A PIED - RÉGIE INTERNE:

5.01 Pour tous les salariés permanents assujettis à la présente convention:

- a) Nonobstant toutes les autres dispositions de la présente convention collective, en période

normale de production, le personnel minimum requis dans chacun des départements est le personnel permanent assujéti à la convention collective; advenant que l'Employeur doit embaucher du personnel supplémentaire à cause des exigences de la production, celui-ci s'engage à ne mettre à pied aucun salarié permanent dans ce département (re: article 3.03) avant un délai d'au moins une (1) semaine de calendrier excluant la semaine d'avis (re: 5.02 e).

- b) Dans ces conditions, afin d'assurer le maximum de sécurité d'emploi, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se réunir en comité conjoint pour convenir des salariés qui auraient pu être touchés par une mise à pied ou pour lesquels le Syndicat s'engage à permettre le chevauchement inter-département pour la période déterminée au paragraphe précédent.
- c) Les clauses ci-dessus s'appliquent intégralement lorsque l'Employeur remet en sous-contrat à d'autres compagnies des travaux sous la juridiction de la convention collective et cela, quels que soient les raisons et motifs invoqués par l'Employeur pour accorder de tels sous-contrats à l'exception des cas où l'Employeur n'a pas l'équipement nécessaire pour l'exécution de ces travaux, et dans le cas de petits travaux qui ne sont généralement pas exécutés à l'atelier; en cas de litige, suite à l'application de ce paragraphe, la preuve incombe à l'Employeur.

- d) Transfert d'équipement et de salariés:

Il n'y aura aucune perte d'emploi pour les salariés régis par la présente convention, dans l'éventualité où l'Employeur transférerait un salarié d'un établissement dans un autre ou si l'Employeur transfère ou installe de l'équipement dans une autre établissement et/ou dans un établissement où l'Employeur a des intérêts.

Un salarié ne peut être transféré dans un autre établissement sans le consentement mutuel écrit des parties aux présentes.

Le transfert d'un salarié d'un établissement à un autre ne peut occasionner la perte d'emploi d'un autre salarié là où le salarié est transféré.

Dans le cas où un salarié est transféré, il maintient et continue d'accumuler tous ses droits et privilèges d'ancienneté et de priorité qu'il avait à son crédit avant son transfert.

Sauf dans le cas de perte d'ancienneté en conformité avec 4.04, un salarié mis à pied ou ayant perdu son emploi et ré-embauché dans un autre établissement du même Employeur et/ou dans lequel l'Employeur a des intérêts, maintiendra et accumulera tous ses droits et privilèges d'ancienneté et de priorité qu'il avait à son crédit antérieurement.

Pour fins d'application aux textes précités: le terme "établissement" tel qu'utilisé signifie là où le S.C.G., Local 509M, Québec détient une accréditation.

#### 5.02 MISE A PIED ET CONGÉDIEMENT

- a) Dans le cas de mise à pied, le délégué syndical officiel de l'atelier aura préséance sur tout autre salarié dans son département, notwithstanding le rang qu'il occupe sur la liste de priorité; le dernier à être mis à pied ou licencié sera le délégué d'atelier, pourvu que celui-ci ait au moins (3) ans d'ancienneté pour l'Employeur. S'il y a lieu, l'Employeur pourra l'attitrer à une autre occupation dans l'entreprise.
- b) Dans le cas de mise à pied ou de suspension d'un officier du Syndicat ou du délégué d'atelier, l'Employeur avisera le Syndicat de ses intentions en mentionnant les raisons qui motivent sa position, par écrit, au moins une (1) semaine avant d'aviser la personne concernée. Les parties devront dans la semaine de préavis, se rencontrer en comité conjoint afin de discuter ou de faire appel le cas échéant.

Le présent paragraphe n'empêche pas l'Employeur de mettre à pied entre-temps (article 5.02 e)) un employé qui a plus d'ancienneté ou de priorité que l'officier du Syndicat.

- c) Si les conditions de travail nécessitent une réduction de personnel dans un département, les salariés sous permis dans ce département seront renvoyés les premiers; par la suite les mises à pied se feront par celui qui a le moins de priorité d'accumulée et ainsi de suite en conformité avec les dispositions de l'article 4.02.
- d) Dans tous les cas où l'Employeur déciderait de rappeler au travail ceux qui ont été mis à pied, ces rappels seront faits dans l'ordre inverse des mises à pied avant le rappel des salariés sous permis du Syndicat. Tout salarié permanent en mise à pied ou rappelé au travail le sera pour une période minimale d'une (1) semaine du lundi au vendredi inclusivement.
- e) Préavis: Tout salarié permanent (re: article 3.03) devra donner une (1) semaine franche d'avis à son Employeur avant de quitter son emploi. L'Employeur devra également donner une (1) semaine franche d'avis avant de mettre à pied un salarié permanent.

Ladite semaine d'avis doit être travaillée et/ou payée. Un tel préavis ne peut prendre effet ou être en cours lors d'une période d'accident ou maladie, ou de vacances sauf s'il est donné au plus tard le lundi précédant la période de vacances. Dans le cas d'absence permise, l'avis doit être donné au plus tard le lundi précédant la date prévue pour le retour au travail.

L'avis de mise à pied doit se donner le vendredi ou le lundi avec copie au délégué d'atelier. Un avis de mise à pied doit se donner exclusivement sur les lieux de travail, sauf absence permise prévue au paragraphe qui précède. La semaine d'avis peut être étendue jusqu'à cinq (5) jours supplémentaires avant d'être effective à la condition que dans

tel cas, le salarié impliqué soit consentant et que le délégué d'atelier en soit avisé avant la prolongation.

Par exception à ce qui précède, dans le cas d'une mise à pied prévue pour être de deux (2) semaines ou moins, l'avis sera de quarante-huit (48) heures; si la mise à pied excède la période prévue (de deux (2) semaines ou moins), l'Employeur sera responsable de payer au salarié concerné l'équivalent d'une semaine franche d'avis, déduction faite de l'avis de quarante-huit (48) heures. La mise à pied ne peut prendre effet avant le vendredi soir. Un salarié ne peut faire l'objet d'un deuxième préavis de quarante-huit (48) heures avant un (1) mois suivant la mise en vigueur du préavis initial.

f) Dans le cas de mise à pied, suspension ou de congédiement pour cause d'un salarié permanent qui fait l'objet d'un grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

g) Règlements internes

Les dispositions de cette convention collective ont préséance sur les règlements internes de l'Employeur.

h) Mesures disciplinaires, suspension & congédiement.

Aucun salarié ne pourra être suspendu ou congédié, sauf pour cause.

Lorsque le contremaître convoque à son bureau un salarié pour des raisons disciplinaires, ce dernier doit se faire accompagner par le délégué d'atelier.

L'Employeur fait parvenir au Syndicat une copie de tout avis disciplinaire versé au dossier d'un salarié.

Congédiement: dans le cas de congédiement ou de suspension d'un salarié, l'Employeur devra lui donner par écrit, dans les quarante-huit (48) heures de la suspension ou du

congédiement, les raisons qui ont motivé son renvoi, dont une copie devra être remise au délégué d'atelier.

Si le salarié et/ou le Syndicat ne sont pas satisfaits des raisons données pour ce congédiement ou cette suspension, ils devront suivre la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention.

Suite à une réprimande ou mesure disciplinaire, un salarié peut sur demande, consulter son dossier disciplinaire au service du personnel.

Toute représentation écrite d'un salarié suite à une réprimande ou une mesure disciplinaire doit être versée au dossier de ce salarié.

Toute réprimande, mesure disciplinaire ou autre inscription disciplinaire au dossier d'un salarié, pour un cas isolé, ne peut être invoquée après quatre (4) mois de la date d'inscription; cependant dans un cas de récidive (pour la même cause), une mesure disciplinaire ou une réprimande écrite ne peut être invoquée après huit (8) mois de son inscription.

A la demande du salarié qui quitte son emploi, l'Employeur lui remet un certificat attestant exclusivement de la nature de son travail, sa rémunération, la durée de ses services ainsi que les nom et adresse de l'Employeur.

## Article 6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS

- 6.01 Le comité conjoint tient également lieu de comité de griefs.
- 6.02 Un grief pour les fins de la présente est une mécontente relative à l'interprétation ou l'application de la convention.
- 6.03 Avant de soumettre un grief par écrit, un représentant syndical doit en discuter avec le contre-maître ou le directeur de la production.

- 6.04 a) Un grief peut être logé par le Syndicat en son nom, ou au nom d'un salarié ou d'un groupe de salariés ou par l'Employeur.
- b) Le paragraphe a) ci-dessus comprend que pour un salarié sous permis (temporaire), le Syndicat peut faire un grief, sauf dans le cas de mise à pied, de congédiement et de mutation durant sa période de probation, relativement en ce qui a trait à sa compétence ou à ses aptitudes dans l'exécution normale de sa tâche à accomplir et relativement en ce qui a trait à des difficultés d'adaptation, auxquels cas le comité conjoint devra d'abord en discuter. L'Employeur donnera dans les quarante-huit (48) heures au Syndicat, les motifs de la mise à pied ou du congédiement d'un salarié sous permis (temporaire).

6.05 Un grief doit être soumis par écrit au directeur du personnel ou à son représentant par le Syndicat dans les dix (10) jours de la survenance des faits qui y ont donné lieu ou dans les dix (10) jours du moment où la partie concernée a raisonnablement pu en prendre connaissance.

6.06 L'Employeur peut aussi soumettre un grief par écrit au délégué d'atelier dans les dix (10) jours de la survenance des faits qui y ont donné lieu ou dans les dix (10) jours du moment où la partie concernée a raisonnablement pu en prendre connaissance.

6.07 La partie qui dépose le grief convoque le comité conjoint dans les dix (10) jours de la date du dépôt du grief.

Tout salarié impliqué dans un grief doit être entendu lors de la discussion du grief au comité de griefs, à moins qu'il ne s'y oppose.

Si le comité conjoint ne se réunit pas dans ce délai de dix (10) jours ou si une entente n'intervient pas au comité, l'une ou l'autre des parties peut dans les dix (10) jours suivant l'expiration du délai de dix (10) jours ci-dessus mentionné, (sans égard avec l'application de 7.03), référer le grief à l'arbitrage

en transmettant à l'autre partie un avis écrit d'arbitrage.

- 6.08 Le grief est soumis à un arbitre unique désigné par les parties ou à défaut d'entente dans dix (10) jours de l'avis d'arbitrage, par un arbitre désigné par le ministère du Travail à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 6.09 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Elle devient exécutoire dans un délai maximal de dix (10) jours à moins que l'arbitre ne fixe un autre délai.
- 6.10 S'il y a lieu, les parties défraient à part égale les honoraires et déboursés de l'arbitre. Les honoraires de l'arbitre doivent être déterminés à l'avance; chacune des parties aux présentes doit défrayer les frais honoraires et dépenses de ses témoins et/ou représentants.
- 6.11 Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte de salaire et de bénéfices pour le salarié concerné, l'arbitre peut ordonner que la perte subie par le salarié lui soit remboursée en tout ou en partie; de plus, l'arbitre peut également ordonner s'il le juge à propos, le réembauchage du salarié ou la réduction de la mesure disciplinaire qui lui a été imposée.
- 6.12 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs qui lui sont soumis. Il ne peut modifier les dispositions de la convention, y ajouter, y soustraire, ni y suppléer. Cependant, dans le cas de congédiement, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la décision de l'Employeur, de l'annuler ou de la révoquer.
- 6.13 Tout règlement intervenu, au cours de la procédure de griefs, avant l'arbitrage, doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par les parties en cause.

- 6.14 Dans la préparation d'un rôle d'arbitrage, le grief découlant d'un congédiement et/ou d'une mesure disciplinaire a préséance sur tout autre grief.
- 6.15 Les délais prévus dans le présent article sont de rigueur, sauf entente contraire des parties; mais si le grief survient dans la période des vacances estivales (15 juin au 15 septembre) et durant la période des fêtes (15 décembre au 15 janvier) les délais de rigueur prévus aux paragraphes 6.05 et 6.06 peuvent aller jusqu'à trente (30) jours de la survenance des faits.
- 6.16 Nonobstant toute disposition contenue aux paragraphes 6.01 à 6.15 ci-dessus, le manquement de la part de l'Employeur à s'acquitter de ses obligations, y compris le versement des cotisations selon les articles suivants prévus à cette convention: article 16: Institut des Communications Graphiques du Canada; article 17: Régime d'avantages sociaux des Communications Graphiques du Canada; article 18A: Régime de retraite des Communications Graphiques du Canada; article 18B: Régime supplémentaire de rentes de retraite et d'invalidité du S.(I).C.G., peut être référé à l'arbitrage par le Syndicat, l'Employeur ou les fiduciaires, avec l'alternative d'avoir recours aux tribunaux civils plutôt qu'à l'arbitrage.

Article 7 COMITÉ CONJOINT

7.01 COMPOSITION

Un comité conjoint de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat est formé. Une réunion du comité peut être tenue à la demande de l'une ou l'autre des parties; la partie qui demande cette réunion doit alors donner par écrit les raisons motivant la rencontre. Ce comité peut également tenir lieu de comité de grief et de comité de sécurité/santé.

## 7.02 JURIDICTION

Le comité conjoint discute et peut statuer sur toutes questions soulevées par l'une ou l'autre des parties, concernant l'application et l'interprétation de la présente convention.

Du consentement des deux parties, le comité peut étudier d'autres problèmes concernant les conditions de travail, la mise en marche des travaux, son exécution, et diverses améliorations qui peuvent être apportées à la production, aussi bien que l'amélioration sur les équipements et le matériel. Dans ce cas les parties n'appliqueront pas la procédure de grief.

## 7.03 PROCÉDURE

Le comité conjoint est un comité paritaire, il n'y a pas de vote. En cas d'absence d'entente entre les deux parties sur une question soulevée, la discussion est reportée à une réunion subséquente tenue dans les six (6) jours ouvrables suivant la première réunion. Si, lors de cette nouvelle réunion, on ne parvient pas à s'entendre sur l'application de la présente convention collective, la procédure des griefs s'appliquera telle que définie à l'article 6 de la présente convention, à l'étape de l'arbitrage (Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage).

## 7.04 PARTICIPATION EXTERNE

L'une ou l'autre des parties peut inviter à une réunion du comité, lors de la discussion de problèmes particuliers, des personnes qui, par leur connaissance de la question soulevée, pourraient aider à trouver une solution. L'autre partie en sera informée à l'avance.

## 7.05 QUESTIONS HORS CONVENTION

Lorsque, après entente entre les parties, le comité discutera de conditions de travail en dehors de la présente convention, la question soulevée ne pourra faire l'objet d'un grief, sauf autrement prévu à l'article des changements technologiques.

Article 8      APPRENTISSAGE ET QUOTAS

8.01            Les apprentis seront embauchés par l'Employeur selon les conditions suivantes, ci-après mentionnées. Tout salarié embauché doit avoir au moins seize (16) ans.

- 8.02            a)    La durée de l'apprentissage est la suivante:
1.    le département préparatoire: cinq (5) ans;
  2.    Les presses "Offset" et "Letterpress": cinq (5) ans comprenant le temps crédité comme margeur;
  3.    La reliure: Reliure 1: cinq (5) ans.  
Reliure 2: trois (3) ans;

Dans les classifications ci-dessus énumérées, les salariés ayant complété le nombre d'années requis d'apprentissage sont reconnus et classifiés compagnons.

- b)    Tout apprenti de trois (3) ans et plus ou compagnon recyclé ou reclassé comme margeur obtiendra un crédit minimal dans cette nouvelle fonction de deux (2) ans; il sera donc classifié margeur trois (3) ans et plus.

8.03            Pour classifier un salarié comme apprenti, l'Employeur lui créditera trois (3) mois d'équivalence par soixante (60) heures de cours d'apprentissage complétés ou de perfectionnement complété dans son métier au programme de formation et d'éducation de l'Institut Canadien des Communications Graphiques; dans ce cas, un maximum de six (6) mois de crédit sera accordé. Dans le cas de cours suivis dans une institution reconnue, l'apprenti embauché bénéficiera d'une équivalence égale au nombre de mois de cours suivis par année et complétés avec succès dans son métier.

La même règle s'applique pour un margeur en ce qui a trait au cours suivi dans une institution reconnue, les crédits lui étant accordés rétroactivement à sa date d'embauche au moment où il devient permanent. Pour les cours suivis à l'I.C.C.G. le

même quantum de crédit lui sera accordé mais seulement au moment de devenir apprenti et le maximum de crédit d'apprentissage alors accordé le sera en conformité avec 8.04 c) ci-dessous.

8.04

Le margeur: est un salarié préposé à une presse Offset 1C plus de 36" ou une presse 2C, ou une presse 4C. Il doit travailler en collaboration avec l'opérateur de la presse sur laquelle il est préposé, ou il est préposé au fonctionnement du mécanisme qui alimente la presse Offset. En aucune circonstance, il ne peut voir seul au fonctionnement d'une presse, non plus qu'il ne peut préparer ou laver la presse en dehors de la présence de l'opérateur en charge de ladite presse.

#### CRÉDIT D'APPRENTISSAGE POUR UN MARGEUR

Tout salarié, employé comme margeur, obtiendra comme crédit d'apprentissage lorsqu'il sera classifié apprenti:

- a) Pour les deux premières années: un crédit équivalent au temps fait;
- b) Plus de deux (2) ans et par la suite: trois (3) mois de crédit par année jusqu'à un maximum supplémentaire de deux (2) ans;
- c) Pour fins d'application, un margeur ne peut obtenir lorsqu'il devient apprenti plus de quatre (4) ans de crédit d'apprentissage;
- d) Pour fins d'application, un margeur peut en tout temps être promu apprenti pressier, du consentement des parties. Il devra alors compléter son apprentissage;
- e) Lorsque dans le département des presses un poste d'opérateur devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé, le margeur ayant ac-

cumulé le plus de priorité mais dans tous les cas avec un minimum de deux (2) ans de priorité, sauf autrement prévu d'entente des parties, aura la préférence pour devenir apprenti pressier et ce avant l'embauche d'un nouveau salarié compagnon ou apprenti; son crédit d'apprentissage sera établi tel que prévu dans le présent article;

- f) Pendant les périodes de vacances, maladie ou autres raisons justifiées, avec l'autorisation du Syndicat, un margeur pourra être promu pour une période temporaire comme opérateur pressier; le temps ainsi travaillé dans cette fonction sera accumulé à son crédit lorsqu'il deviendra apprenti.

8.05

APPRENTISSAGE AU DÉPARTEMENT DES PRESSES

Dans le département des presses, un salarié doit avoir travaillé comme margeur avant de se voir confier la responsabilité d'une presse. Son apprentissage ne commence que lorsqu'il prend la responsabilité de la presse et son taux de salaire est établi en conformité avec les clauses précédentes sur son crédit accumulé.

8.06

GÉNÉRALITÉS ET QUOTAS

- a) Un apprenti ne pourra travailler hors la présence d'un compagnon, sauf dans le cas de circonstances hors du contrôle des parties.

Toutefois, dans ce cas, un apprenti qui travaille hors la présence d'un compagnon de la même spécialité est responsable de son travail dans sa capacité d'apprenti et non pas au même titre qu'un compagnon.

- b) Dans chaque département, le nombre d'apprentis sera déterminé par le nombre de compagnons à plein temps pendant une période d'au moins trois (3) mois, dans les proportions suivantes, sauf entente mutuelle:

- Un (1) apprenti pour trois (3) compagnons;
- Deux (2) apprentis pour six (6) compagnons;
- Par la suite, le calcul du nombre d'apprentis se fera dans les mêmes proportions pour chaque trois (3) compagnons additionnels.

- c) Aucun apprenti supplémentaire en dehors du ratio prévu dans cette convention collective ne sera embauché sauf du consentement des deux (2) parties aux présentes.
- d) Margeur: Le nombre permis pour chaque équipe sera déterminé par le besoin tel qu'établi ci-dessous à la clause 8.07.

#### 8.07 MAIN-D'OEUVRE

- a) Département des presses

PRESSES LETTERPRESS: 1 compagnon pressier ou 1 apprenti pressier.

PRESSES OFFSET 1 COULEUR: jusqu'à 880 mm (38") INCLUS: 1 compagnon pressier ou 1 apprenti pressier plus\*.

PLUS DE 880 mm @ 1378 mm (38" A 54") INCLUS: 1 compagnon pressier ou 1 apprenti plus 1 plus\*.

PRESSES 2 COULEURS: jusqu'à 1016 mm (40"): 1 compagnon pressier ou 1 apprenti pressier plus 1 margeur.

1016 mm (40") ET PLUS: 1 compagnon pressier ou 1 apprenti pressier plus 1 plus\* (margeur); cependant lorsqu'il y a impression de format de 60" et plus: 1C/1A plus 2 margeurs, et ce pour un travail de 5000 copies et plus de tirage dans les cas de brochures ou de livres.

PRESSES 4 COULEURS: 1er pressier 1 (compagnon pressier); 2ième pressier 1 (compagnon pressier) ou 1 (apprenti pressier) plus 1 plus\* (margeur).

\*Un margeur ou apprenti supplémentaire sera ajouté à cette équipe de presse quand requis pour une production efficace et économique.

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

b) Main-d'oeuvre, reliure

BROCHEUSE AUTOMATIQUE (2 sections) - 1R1 + 1R2 min. + R2 \*\* lorsque plus de deux sections.

BROCHEUSE MANUELLE - 1R2

PLIEUSE 17 x 22 et moins - 1R1 ou 1R2

PLIEUSE 35 x 45 (M.B.O.) - 1R1 + 1R2 minimum + R2 \*\*

PLIEUSE 60" (M.B.O.) - 1R1 + 1R2 minimum + R2 \*\*

PLIEUSE 48" (BAUM ACTUEL) 1R1 + \*\*

PERFECT BIND

\*1 à 5 sections: 1R1 + 1R2

\*6 à 10 sections: 1R1 + 2R2

\*11 à 15 sections: 1R1 + 3R2

\* 16e: 1R1 + 4R2

+ \*: Pour desservir

COUTEAUX A 3 FACES - 1R1 + 1R2 minimum + \*\*

COUTEAUX DROITS - 1R1 + \*\*

SHRINK PAK - 2R2 + \*\*

TROUEUSE ET COINS ROUNDS - 1R2 + \*\*

\*\* : Quand requis.

Article 9 NOUVELLES MACHINES OU PROCÉDÉS, CHANGE-  
MENT TECHNOLOGIQUE

- 9.01
- a) Les parties reconnaissent que les changements technologiques s'ils doivent assurer la croissance soutenue de l'industrie des arts graphiques, confèrent à l'Employeur la responsabilité d'explorer et de rechercher de nouveaux marchés et exigent la coopération de l'Employeur et du Syndicat dans le développement de nouvelles aptitudes.
  - b) L'Employeur consent de donner au Syndicat un avis de quatre-vingt-dix (90) jours avant de faire tout changement technologique, de procédés, de cessation d'opération partielle (sauf dans le cas de réparation) ou totale d'équipement ou de département et avant l'introduction de nouveaux outillages, impliquant de nouveaux procédés ou de nouvelles méthodes de travail, et cela afin que les parties puissent se rencontrer et discuter de la main-d'oeuvre, des salaires et des autres conditions de travail se rapportant à tel changement. En conséquence, les parties se rencontrent dans les dix (10) jours suivant le préavis ci-dessus prévu. A défaut d'entente dans le délai précité, l'Employeur appliquera la décision qu'il jugera approprié; toutefois, les faits pourront être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre partie, pour règlement. Toute entente ou décision fixant un nouveau taux est rétroactive à la date de la mise en vigueur d'un changement tel que précité.
  - c) Fusion - acquisition: De façon à éviter autant que possible qu'un salarié ne perde son emploi et autres avantages que lui confèrent ses droits d'ancienneté, suite à la présente convention collective de travail, dans le cas de fusion de l'Employeur avec une autre compagnie, ou d'acquisition par quelque moyen que ce soit, d'une nouvelle compagnie par l'Employeur, ce dernier avisera le Syndicat aussitôt que possible.

9.02

## SALAIRE D'INDEMNITÉ DE PERTE D'EMPLOI

Dans l'éventualité qu'un salarié permanent perde son emploi qu'il ait été ou non l'objet d'une mise à pied au préalable suite à un concordat ou une proposition en matière de faillite et/ou de changements technologiques, et/ou d'automation, et/ou d'addition et/ou diminution d'équipement, et/ou encore par suite d'une fusion des opérations à l'intérieur de l'entreprise ou à l'extérieur avec une autre, et/ou par suite de l'acquisition d'une autre entreprise, et/ou modification des équipes de travail, et/ou dans l'éventualité d'une diminution, d'une cessation, d'une suspension et/ou d'une modification des opérations partiellement ou totalement dans l'entreprise, le salarié recevra en plus des montants dus pour vacances, pour congés statutaires et pour congés spéciaux/mobiles/maladies, une indemnité de séparation minimum équivalente à deux semaines régulières de salaire (pour la 1ère année), et pour deux (2) ans et plus à une indemnité de séparation équivalente à une (1) semaine régulière de salaire par année excédentaire de service (taux d'équipe du salarié) jusqu'à un maximum de huit (8) semaines, lequel maximum sera extensionné de semaine en semaine jusqu'à treize (13) semaines si le salarié ne s'est pas trouvé du travail, ou s'il ne peut se chercher un emploi en raison de maladie industrielle ou d'accident de travail.

Dans l'éventualité d'une diminution, d'une cessation, d'une suspension et/ou d'une modification des opérations partiellement ou totalement dans l'entreprise, cette indemnité de séparation pourra être remplacée par un préavis de treize (13) semaines qui devra être donné en plus de l'avis prévu au paragraphe suivant, ce qui fait que le salarié aura droit alors à vingt-huit (28) semaines de préavis travaillées et payées.

Sauf dans le cas de prise de possession par une institution financière (avec pièces justificatives à l'appui) ou de concordat ou de proposition en matière de faillite, auxquels cas l'avis sera de quatre (4) semaines, l'Employeur donnera un avis de quinze (15) semaines entourant la survenance de l'une

ou l'autre des situations décrites à 9.10b) & 9.02, qui causerait la perte d'emploi d'un salarié, parce que suite à l'application de 9.03 ce salarié ne peut maintenir son emploi à l'entreprise; dans ce cas ce salarié fera les efforts nécessaires pour la recherche d'un nouvel emploi; de plus durant cette période où il demeure à son emploi il continuera de faire preuve de conscience professionnelle en continuant à rencontrer les normes régulières de production pour sa classification.

Le salaire d'indemnité de perte d'emploi est payable en un seul versement à la demande du salarié. A défaut d'une telle demande, l'indemnité sera payable par des allocations hebdomadaires consécutives correspondant au nombre de semaines d'indemnité accordées; la première desdites allocations sera payable une semaine après le départ du salarié et ainsi de suite jusqu'à paiement complet des sommes dues. Le salarié maintient ses droits de priorité et ancienneté tant que le dernier paiement n'a pas été effectué ou tant que le total des sommes dues n'a pas été versé dans un compte bancaire au nom du salarié avec instructions de procéder par allocations hebdomadaires.

Dans le cas où une mise à pied résultant des situations ci-dessus décrites aurait comme conséquence la perte d'ancienneté (tel que prévu à 4.04) l'Employeur devra verser l'indemnité de séparation prévue à l'article 9.02 ci-dessus.

Sauf si la période devait excéder douze (12) mois (re: art. 4.04) le présent article 9.02 ne s'appliquera pas dans les cas de réparations, et/ou d'entretien d'équipement et/ou de machinerie, ni dans le cas de modifications des équipes de travail causées par les raisons prévues au présent alinéa; après cette période de douze (12) mois, l'Employeur paiera l'indemnité de séparation due.

Il est entendu que la modification des équipes de travail causée par le manque de travail normal dans l'entreprise n'entraîne pas le paiement de cette indemnité de séparation.

9.03 COMITÉ CONJOINT DE MAIN-D'OEUVRE ET DE  
CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- a) En relation avec la clause 9.01 b) et 9.02 ci-dessus, les parties s'engagent à former un comité conjoint, constitué de deux (2) représentants minimum de chacune des parties. Les parties peuvent s'adjoindre l'assistance technique de l'extérieur.
- b) En plus des prévisions de la clause 9.01 au complet, la tâche dudit comité sera la suivante:
1. Étudier les changements technologiques et leurs implications;
  2. Mettre sur pied, selon les besoins, une formule de recyclage et/ou de reclassement.

Article 10 SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

10.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'unir leurs efforts afin de maintenir des normes adéquates de sécurité, de santé et d'hygiène dans l'atelier en vue de prévenir les accidents et les maladies industrielles.

- 10.02 a) L'Employeur accepte la responsabilité de prendre les dispositions adéquates et raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des salariés durant les heures de travail et fournir à tous l'assistance nécessaire en cas d'accident. De plus, sera mis à la disposition des salariés aux ateliers de production une trousse de premiers soins adéquate et accessible en tout temps dans chaque département.
- b) L'Employeur mettra en application toutes recommandations écrites émanant du comité de sécurité, suivant les modalités et délais indiqués dans cette recommandation.

- c) L'Employeur fournit au margeur, à l'expédition, ou à l'opérateur de machine, une paire de chaussures de sécurité correspondant aux normes Acnor édictées par les règlements de sécurité du gouvernement du Québec. Ces chaussures de sécurité doivent être portées par le salarié qui les a demandées, et elle sont remplacées après usure normale.
- 10.03 a) Un salarié peut refuser d'exécuter un travail dangereux pour sa sécurité en autant qu'il en avise immédiatement le contremaître, le délégué d'atelier et le représentant du comité de sécurité syndicale dans ce département. Dans le cas de tel arrêt de travail, le salarié concerné maintient son emploi avec rémunération et ne peut être sujet à aucune mesure disciplinaire; toutefois, il doit accepter un autre travail qui peut lui être temporairement assigné par le contremaître. Nonobstant ce qui précède dans le cas de manque de travail, la procédure de mise à pied prévue dans la présente convention peut être appliquée.
- b) Advenant que pendant la durée de cette convention, il survient des conditions de travail mettant en danger la sécurité et la santé des salariés, les parties tiendront sans délai une réunion du comité conjoint pour étudier et suggérer les mesures à prendre. Tous les salariés devront assurer les parties de leur entière collaboration.
- 10.04 a) Un salarié blessé au travail, qui ne peut compléter sa période de travail, reçoit sa rémunération régulière pour cette journée, soir ou nuit. Si cela survient en période de temps supplémentaire, le salarié recevra une compensation à taux supplémentaire, pour la balance de la période de temps supplémentaire d'une durée maximum de trois (3) heures, comprenant le temps déjà effectué (taux 1/2). Le transport nécessaire pour se rendre à l'hôpital pour soins médicaux lui sera fourni par l'Employeur.

- b) Pour un salarié accidenté durant son travail et nécessitant les soins d'un médecin après son retour au travail, le temps ainsi perdu sera calculé comme du temps fait et payé, en conséquence, en autant que ledit salarié présente à l'Employeur une attestation lorsqu'il doit recevoir des traitements suite à cet accident de travail, dans ce cas, le maximum payable sera de trois (3) heures à taux régulier par occasion maximum total de sept (7) heures, et à la condition que ces heures ne soient pas payées par la CSST.

10.05 Si une maladie industrielle est détectée chez un salarié, ou si un salarié a des raisons sérieuses de prétendre que son travail est dangereux pour sa santé, sur demande du comité conjoint tel salarié sera tenu de passer un examen médical; la perte de temps alors subie sera remboursée par l'Employeur jusqu'à concurrence d'une journée; le salarié devra fournir au comité le rapport de cet examen médical. Le choix du médecin pour cette fin sera à la discrétion du comité.

10.06 Si un salarié perd son emploi par suite de maladie industrielle, il a droit au salaire d'indemnité prévu à l'article 9.02.

10.07 AVANCES

- a) Si à la suite d'un accident de travail, un salarié doit recevoir une indemnité hebdomadaire de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, l'Employeur avancera hebdomadairement à ce salarié l'équivalent de cette indemnité à recevoir et ce, pour une période maximum de deux (2) semaines, ou jusqu'au premier versement de la CSST. Dès le paiement de l'indemnité par la CSST, le salarié rembourse l'Employeur des avances faites. A défaut par le salarié de rembourser ainsi l'Employeur dans les cinq (5) jours de la

réception par lui de l'indemnité payée par la CSST, l'Employeur se rembourse à même les bénéfices accumulés par le salarié pour maladie, vacances ou jours de congé.

- b) La même application sera en vigueur dans le cas de maladie où le salarié est sujet à l'indemnité hebdomadaire de l'assurance collective.

Article 11      CONDITIONS GÉNÉRALES

11.01            TRAVAIL A LA PIÈCE

Aucun travail à la pièce ou système de boni ne peut être mis en vigueur pour tout travail effectué par un salarié régi par cette convention.

11.02            TRAVAIL POUR UNE AUTRE COMPAGNIE

- a) Aucun salarié ne pourra travailler pour une autre compagnie dans le domaine des arts graphiques, sans avoir obtenu de l'employeur l'autorisation écrite au préalable, sauf dans le cas où un salarié est en période de sans emploi.
  
- b) L'alinéa a) ci-dessus comprend également qu'un salarié ne peut faire pour son compte personnel des travaux assujettis à la présente convention à moins de consentement écrit des parties aux présentes.

11.03            TRAVAIL A DOMICILE

Tout travail à domicile est interdit. L'employeur n'a pas le droit de donner à qui que ce soit du travail à être exécuté à la maison et aucun salarié ne peut accepter un tel travail.

**11.04 TRAVAIL AUX ATELIERS DE PRODUCTION**

- a) Aucun salarié ne travaillera sur plus d'une machine à la fois.
- b) En aucun temps un salarié ne travaille seul dans l'établissement. Conséquemment, pour assurer les communications entre les salariés pour fin sécuritaire entre les départements de production et aussi avec l'entrepôt, l'Employeur met à la disposition des salariés un système de communication portatif approprié. Sur toute équipe de travail à personnel réduit un salarié de chaque département devra obligatoirement utiliser le système.

**11.05 TRAVAIL DE GRÈVE/LOCK-OUT**

- a) Ligne de piquetage: L'Employeur ne prendra aucune mesure disciplinaire contre un salarié en raison de son refus de traverser une ligne de piquetage établie par quelque syndicat que ce soit sur des propriétés autre que des propriétés de l'Employeur. Dans le cas où les salariés sont dans l'impossibilité d'entrer au travail à cause d'une ligne de piquetage, ils devront se présenter sur l'appel de l'Employeur et/ou du délégué d'atelier; et pour ce jour, ils seront rémunérés à compter de leur entrée au travail.
- b) L'Employeur consent qu'il n'assistera pas à la production d'un employeur impliqué dans une grève ou lock-out, dans lesquels les membres du S.(I).C.G. sont impliqués, en obligeant un salarié régi par cette convention de manipuler un travail provenant directement ou indirectement de celui-là, en autant que préalablement le Syndicat ait avisé par écrit l'Employeur de cette grève ou de ce lock-out.

Le Syndicat se réserve le droit d'exiger de l'Employeur, par avis écrit, de ne pas rendre de services de production à un employeur dont les salariés, membres du S.(I).C.G.,

sont en grève ou lock-out, ou encore chez un employeur où le S.C.G. est en période légale de maraudage.

Cet empêchement de rendre tels services de production existera pour tout contrat postérieur à la réception par l'Employeur de l'avis écrit du Syndicat et aucune mesure disciplinaire ne pourra être prise contre un salarié refusant d'exécuter un travail visé par cet empêchement, qui durera tant que la grève, le lock-out, ou la période légale de maraudage, ne seront pas terminés.

#### 11.06 PROPRIÉTÉ DE L'ATELIER

- a) L'Employeur maintiendra propres, bien ventilés et en bonnes conditions sanitaires, les ateliers et tous les autres locaux à la disposition des salariés.
- b) Les salariés devront faire preuve d'application et de diligence à cet égard lorsqu'ils auront accès à ces lieux.
- c) L'Employeur permettra si nécessaire une période indéterminée chaque semaine dans chaque département pour le nettoyage.
- d) Local pour les repas: l'Employeur fournit un local propre et adéquat afin de permettre aux salariés de prendre leur repas à l'atelier.

#### 11.07 SOUS-CONTRAT

- a) Tout travail ou service exécuté ou à être exécuté par l'Employeur étant sous la juridiction des fonctions assujetties à l'accréditation syndicale ne peut être donné à contrat ou sous-contrat en partie ou en entier à une compagnie, à un contracteur individuel ou tout entrepreneur, à moins que l'Employeur ne possède l'équipement nécessaire à cet effet, ou juge qu'il n'a pas le temps requis pour exécuter un tel travail.

- b) A l'exception du fait que l'Employeur ne possède l'équipement nécessaire pour l'exécution des travaux, le fait d'accorder des sous-contrats ne doit pas causer de mise à pied, ni prolonger des mises à pieds en vigueur, sauf si le(s) salarié(s) concerné(s) refuse(nt) de reprendre le travail pour au moins une semaine et plus.

**11.08 APPELS TÉLÉPHONIQUES**

Au délégué d'atelier recevant un appel du bureau du Syndicat, l'Employeur en tout temps autorise le délégué à prendre la communication immédiatement.

Pour tout autre salarié: le bureau prend le message et le transmet immédiatement au salarié.

**11.09 RESTAURATION**

Les salariés disposent d'une période de restauration à leur lieu de travail, à chaque demie période de travail. Chaque période de restauration ne devra pas excéder dix (10) minutes.

**11.10 DÉDUCTION POUR ABSENCE**

A moins d'indication écrite par le salarié sur sa carte de poinçon, une déduction pour absence ne pourra être faite par l'Employeur sur les crédits de congés et/ou vacances de ce salarié.

**11.11 STATIONNEMENT**

L'Employeur et le Syndicat uniront leurs efforts dans les démarches à faire auprès des autorités compétentes concernant les problèmes de stationnement des salariés.

**11.12 RELEVÉ DE PAIE**

Le talon de chèque de paie doit indiquer les informations suivantes:

- 1) le nom de l'Employeur;
- 2) les noms et prénoms du salarié;
- 3) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 4) le nombre d'heures normales
- 5) le nombre d'heures majorées de 50%, 100%;
- 6) le taux horaire de salaire;
- 7) la nature et le montant des retenues faites;
- 8) le montant du salaire brut;
- 9) le montant du salaire net.

Le montant du salaire brut accumulé à compter du 1er mai au 30 avril suivant, sera remis par l'Employeur à chaque salarié avant le 30 mai de chaque année.

#### 11.13 CHANGEMENT DE CLASSIFICATION

Aucun salarié ne peut être rétrogradé sans entente écrite entre l'Employeur, le salarié concerné et le Syndicat; il en est de même pour toute reclassification d'un salarié.

#### 11.14 ENTRETIEN ET PRÉVENTION

Un pressier, désigné par l'Employeur, qui accepte de vérifier le bon fonctionnement et l'entretien d'une presse déterminée, anticipe les déficiences éventuelles, dans la mesure du possible, et contribue à l'évaluation du rendement technique de la presse. Le présent paragraphe ne peut en aucun temps avoir préséance en regard des articles 4, 5 et 21 de la convention. Un salarié ne peut être tenu responsable du mauvais fonctionnement ou du bris de l'équipement; conséquemment aucune mesure disciplinaire ne peut être prise à cet effet, à moins d'un bris délibéré dont la preuve incombe à l'Employeur.

11.15 APPLICATION DE LA CONVENTION

Pour fins d'application de la présente convention, toutes les conditions stipulées s'appliquent également à chaque équipe de travail et à chaque classification.

Article 12 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

12.01 La semaine régulière de travail est de quatre jours et demi (4 1/2) du lundi au vendredi inclusivement et elle est constituée comme suit: trente-six (36) heures (jour & soir), trente-cinq (35) heures de nuit payées pour trente-six (36).

12.02 Les heures quotidiennes sont uniformes chaque jour de la semaine et sont effectuées consécutivement, à l'exclusion de la période du repas, entre les heures suivantes, mais sans chevauchement des horaires des équipes.

-Équipe de jour: trente-six (36) heures, de 7:30 heures à 11:45 heures et de 12:45 heures à 16:15 heures du lundi au jeudi inclus, et de 7:30 heures à 12:30 heures le vendredi.

-Équipe de soir: trente-six (36) heures, de 16:15 heures à 19:15 heures et de 19:45 heures à 00:30 heure du lundi au jeudi inclus, et de 12:30 heures à 16:30 heures le vendredi.

Le vendredi, les salariés de l'équipe de soir termineront leur horaire régulier de travail à 16:30 heures au lieu de 17:30 heures; en contrepartie les salariés ne bénéficieront pas durant leur semaine régulière de travail des périodes de restauration prévues à l'article 11.09 de la présente convention collective.

-Équipe de nuit: trente-cinq (35) heures payées pour trente-six (36). L'horaire de cette équipe est établie entre la fin de l'équipe du soir et le début de celle du jour; cet horaire peut débiter le lundi à 00 heure (minuit) le dimanche soir.

Les horaires ci-dessus peuvent être modifiés de même que l'aménagement des périodes de repas avec l'accord de 75% des salariés concernés. Lorsque seulement deux (2) horaires sont en application les parties pourront établir le 2ième horaire sur une période de quatre (4) jours.

#### 12.03 PAIE DE PRÉSENCE

Un salarié qui se présente pour effectuer sa période normale de travail, doit recevoir son salaire régulier pour toute la période prévue, sauf s'il se présente en retard, quitte son travail volontairement (sauf lorsqu'il quitte parce qu'il n'y a pas d'autres salariés présents conformément à l'article 11.04 b), ou congédié pour cause, et seulement le temps ainsi perdu dans chaque cas sera déduit de son salaire régulier.

#### 12.04 RAPPEL AU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

- a) Un salarié qui a quitté l'atelier et qui est rappelé pour effectuer du temps supplémentaire, doit recevoir un minimum de trois (3) heures de salaire au taux double si ce travail est exécuté dans une période isolée aux heures régulières de travail dudit salarié, même si ce salarié a reçu un avis à cet effet durant sa période régulière de travail.

Dans le cas de rappel pour du travail en temps supplémentaire le dimanche ou un jour de fête, le minimum payable est de quatre (4) heures garanties au taux double; toutefois, si un deuxième rappel devait être fait au cours de la même journée le minimum garanti ne peut être de nouveau réclamé.

- b) Le travail exécuté en rappel, mais rattaché à la période régulière de travail sera payé au taux supplémentaire tel que prévu à l'article 13.

**12.05 FORCES MAJEURES**

Sauf dans les cas de forces majeures (feu, ouragan, tremblement de terre (Act of God) etc...) qui causeraient un arrêt obligatoire, l'Employeur devra donner un avis de trois (3) heures (confirmé au délégué d'atelier) avant le début de son équipe régulière, à un salarié qui ne pourra effectuer son travail habituel, à défaut de quoi le salarié recevra sa rémunération pour cette journée tout comme s'il avait effectivement travaillé (incluant le temps travaillé, s'il y a lieu). Dans les cas précités, si l'arrêt de travail excède un jour ouvrable, les salariés sont en absence autorisée sans rémunération, l'Employeur devra les rappeler dès que possible; toutefois, les salariés auront le loisir à demander à être payés à même les jours fériés, congés spéciaux et/ou de vacances pour l'équivalent des jours auxquels ils ont droit.

Il est entendu que cet article ne s'applique pas à un arrêt de travail pour manque de production.

Une panne d'électricité, d'aqueduc, ou de chauffage, pour moins de vingt-quatre (24) heures, un bris de machine pour quelque durée que ce soit, ne constituent pas des cas de force majeure. Dans tous ces cas, le salarié au travail ou devant travailler cette journée-là recevra la rémunération à laquelle il aurait eu droit s'il avait travaillé sur son équipe régulière et l'Employeur pourra alors l'attribuer à une autre fonction temporaire.

**12.06 PÉRIODE DE REPAS**

Sauf entente différente des parties pour certains horaires, un intervalle régulier et uniforme de pas moins d'une demi-heure ni plus d'une heure sera accordé pour les repas à chaque équipe et sera fixée entre la troisième et la cinquième heure de travail. En aucun cas, cette période ne sera considérée comme du temps appartenant à l'Employeur. Tout travail exécuté sur demande de l'Employeur pendant cette période sera du temps supplémentaire et rémunéré comme tel; ce travail devra être exécuté uniquement par les salariés réguliers.

**12.07 PRODUCTION CONTINUE**

Si la production doit être continue, les parties peuvent convenir d'établir deux (2) périodes de repas dans un même département.

**12.08 CHANGEMENT D'ÉQUIPE**

a) Advenant le cas où l'Employeur doit changer un salarié d'équipe, il est alors tenu de donner à ce salarié un avis d'au moins douze (12) heures tout en lui garantissant au moins cinq (5) périodes de travail dans la semaine. L'Employeur devra aviser ledit salarié en présence du délégué d'atelier ou son assistant.

Un salarié ne peut être transféré plus d'une fois dans la même période hebdomadaire, sauf avec son consentement.

Si l'avis de douze (12) heures n'est pas respecté, le salarié recevra pour le temps travaillé sa rémunération au taux supplémentaire applicable, sans que ce soit considéré comme un rappel.

b) Pour les salariés sur l'équipe de soir ou de nuit, demandés à être transférés pour le lundi suivant, ils devront en être avisés au plus tard le jeudi précédent.

c) Si un changement d'équipe pour les salariés travaillant sur l'équipe de soir ou de nuit survient la veille ou le lendemain de la célébration d'une fête, celle-ci sera rémunérée au taux de soir ou de nuit, sans application pour la rotation normale et régulière des équipes.

d) Nonobstant les autres dispositions du présent article, un salarié qui travaille après minuit a droit à un délai de huit (8) heures avant son retour au travail.

La période de travail ainsi retranchée de la journée régulière du salarié concerné lui sera déduite à son taux horaire régulier. Le même principe s'applique pour les salariés attitrés aux équipes de soir ou de nuit.

Un salarié n'est pas tenu de continuer le travail s'il s'avère qu'il n'aura pas une période disponible de huit (8) heures avant le début de son équipe normale qui suit.

### Article 13 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 13.01 a) Le temps supplémentaire rendu nécessaire par les exigences de la production sera permis lorsque nécessaire, mais le refus d'un ou de plusieurs salariés de travailler en temps supplémentaire ne sera pas considéré comme une violation du contrat et aucune mesure disciplinaire ne sera imposée par suite d'un tel refus.
- b) Le travail en temps supplémentaire est d'abord offert au salarié qui a appareillé la machine pour le travail à exécuter, par la suite le travail doit être offert au salarié qui a été affecté à la machine ou à l'opération le plus longtemps dans la même période de travail, et ce de même pour le travail subséquent en temps supplémentaire sur le même travail, même machine et opération.

En cas de refus, ou dans toute autre circonstance, le travail en temps supplémentaire sera partagé équitablement par ordre de priorité parmi les salariés désireux et capable de l'exécuter; toutefois, un salarié qui refuse durant la semaine de faire du temps supplémentaire ne peut invoquer sa priorité pour du travail en temps supplémentaire durant la fin de semaine.

### 13.02 TAUX DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Les taux de temps supplémentaire seront établis sur la base suivante:

- a) Du lundi au vendredi inclusivement, le salarié sera payé taux et demi (1 1/2) pour les trois (3) premières heures et taux double par la

suite de son salaire horaire pour chacune des heures travaillées en plus de la cédule quotidienne.

- b) Pour tout travail exécuté le samedi ou le dimanche, le salarié sera payé taux double de son taux de salaire horaire, et on lui garantira un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux prévu.

Dans le cas où un salarié a travaillé toute la semaine sur une équipe de soir et/ou de nuit, le temps supplémentaire effectué par ce salarié en fin de semaine sera calculé sur le même salaire que celui gagné durant la semaine.

Pour les salariés appelés à faire des changements d'équipes au cours de la semaine, à la demande de l'Employeur, le taux de base pour le temps supplémentaire durant la fin de semaine sera le plus élevé.

- c) Pour tout travail exécuté les jours de fêtes prévus à la présente, le salarié sera payé taux double de son taux de salaire horaire, et on lui garantira un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux prévu. Le taux prévu dans ce cas s'ajoute à la paie régulière accordée pour le jour férié.

- d) Pour fins d'application, le samedi et le dimanche compteront les heures suivantes:

Pour toutes les équipes, tout travail exécuté en temps supplémentaire entre minuit (24:00) le vendredi soir et minuit (24:00) le dimanche soir sera du taux double.

- e) Si un salarié est appelé à travailler deux (2) périodes complètes de travail dans une même journée, les heures travaillées sur cette deuxième période de travail seront payées au taux double.

- f) Tout travail exécuté avant ou après les heures régulières quotidiennes d'un salarié sera considéré comme temps supplémentaire, peu importe l'heure à laquelle il aura commencé à travailler ce jour-là.

- g) Tout membre du Syndicat occupant une fonction de chef d'équipe, qui travaille à l'une quelconque des branches du métier, avant ou après sa période régulière de travail de jour ou de nuit, devra être payé au taux de temps supplémentaire tel que stipulé ci-dessus.

Article 14 LES FÊTES

14.01 A chaque année civile, les jours de fête suivants sont chômés, et payés par l'Employeur:

La veille du Jour de l'An;  
Le Jour de l'An;  
Le Vendredi Saint (1/2 journée);  
1er mai, Fête des travailleurs;  
La St-Jean-Baptiste;  
La Fête du Canada;  
La Fête du Travail;  
Le Jour de l'Action de Grâce;  
La veille de Noël;  
Noël;  
Le lendemain de Noël ou du Jour de l'An.

Il est entendu que le Vendredi Saint ne peut être célébré le jeudi précédent, toutefois la rémunération pour cette fête sera pour chaque salarié l'équivalent de la paie régulière pour ce jour selon l'équipe de chacun.

14.02 Si l'une des fêtes mentionnées au paragraphe précédent survient durant le congé hebdomadaire, elle est chômée le jour ouvrable précédant ou suivant ou le jour indiqué dans toute proclamation des autorités gouvernementales, reportant cette fête à une autre date. Les parties conviennent que les fêtes mentionnées à 14.01 peuvent être transférables d'un accord commun des parties à moins de dispositions contraires de la loi.

Il est convenu d'établir au plus tard le 1er décembre de l'année qui précède la liste des jours chômés, pour les fêtes prévues à 14.01; de plus pour transférer un jour de fête, l'approbation de 75% des salariés de l'atelier est requise sur le ou les options de changement.

Nonobstant les prévisions ci-dessus, si un jour de fête précité à 14.01 survient et/ou est transféré le vendredi, lorsqu'un horaire réduit est en vigueur, les heures ouvrables du lundi au vendredi seront transposées le jeudi précédent tout en n'affectant pas la paie normale de trente-six heures pour cette semaine.

14.03 Un salarié a droit pour chaque jour de fête chômé d'être payé au montant égal à son salaire horaire régulier pour une journée normale de travail pourvu qu'il ait travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant cette fête. Les salariés absents pour cause d'accident, maladie, mise à pied, recevront la rémunération pour le jour de fête.

Pour les événements prévus à cet article et ceci pour les douze (12) premiers mois d'absence, l'Employeur paiera la différence entre la rémunération reçue d'autres sources et le salaire régulier du salarié. Cette rémunération est versée à l'occasion de la première paie suivant le retour au travail.

14.04 Un jour de fête comprend les heures suivantes:

a) ÉQUIPE DE JOUR:

7:00 heures a.m. le matin de la fête à 7:00 heures a.m. le lendemain de la fête.

b) ÉQUIPE DE SOIR, DE NUIT:

La célébration des vingt-quatre (24) heures des jours fériés sera telle que convenue entre les parties aux présentes.

14.05 Si un jour férié survient pendant la période des vacances, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle de vacances qui pourra être prise avant ou consécutivement à sa période de vacances à sa discrétion, en autant qu'il en avise son supérieur immédiat avant son départ en vacances.

Article 15 LES VACANCESCRÉDIT ET RÉMUNÉRATION

- 15.01 a) Pour les vacances prises en suivi de la période de référence du 1er mai 1984 au 30 avril 1985, le quantum et paiement demeurent ceux prévus à la convention se terminant le 30 avril 1985. À compter de la période de référence du 1er mai 1985 et par la suite, l'Employeur accordera aux salariés régis par la présente convention, des vacances annuelles avec paie, tel que ci-après:

TOTAL DES ANNÉES DE SERVICE CONTINU  
POUR L'EMPLOYEUR:

<u>Total des années de service continu pour l'Employeur</u>	<u>Rémunération</u>
-moins d'un (1) an au 30 avril de l'année en cours: un (1) jour par mois (max. 10 jours)	4%
-une (1) et deux (2) années: 2 semaines	5%
-trois (3) et quatre (4) années: 3 semaines	7%
-cinq (5), six (6), et sept (7) années: 3 semaines	7.5%
-huit (8) et neuf (9) années: 3 semaines	8%
-dix (10), onze (11), et douze (12) années: 4 semaines	9%
-treize (13), quatorze (14), quinze (15), et seize (16) années: 4 semaines	9.5%
-dix-sept (17), dix-huit (18), et dix-neuf (19) années: 4 semaines	10%
-vingt (20) ans et plus: 5 semaines	11%

- b) Il est entendu que le pourcentage de rémunération prévu à 15.01 a) ci-dessus auquel a droit un salarié pour sa rémunération de vacances se calcule sur le salaire total gagné durant la période de référence.

Par exception, dans le cas d'absence pour accident de travail ou maladie industrielle, mais pour douze (12) mois consécutifs et moins, le salarié concerné aura droit à la paie régulière équivalente au taux en vigueur au moment de prendre ses vacances pour chaque semaine à laquelle il a droit;

- c) DÉTERMINATION DES CRÉDITS DE VACANCES ALLOUÉS:

Tout nouveau salarié embauché ayant travaillé de façon continue (sans perte d'ancienneté et priorité ni de droits acquis) dans l'industrie des arts graphiques comme membre du S.C.G., Local 509M, Québec, sera considéré comme ayant le même nombre d'années de service continu pour l'Employeur jusqu'à un maximum de trois (3) ans.

- d) Si un salarié quitte son emploi, il a droit à tous ses crédits de vacances annuelles accumulés, y compris les vacances qui n'ont pas encore été prises et le paiement sera calculé conformément à la présente convention au pourcentage établi selon le nombre de semaines auquel il a droit.
- e) En aucune circonstance un employeur ne pourra rappeler au travail un salarié en vacances, sauf du consentement mutuel contraire des parties aux présentes, et dans ce cas le salarié ainsi rappelé pour un minimum d'une (1) journée complète de travail sera rémunéré à raison de taux double pour les trois (3) premières heures et rémunéré par la suite au taux et demi pour la balance de la journée, aussi bien que pour chaque jour en rappel durant sa période de vacances. Le salarié maintiendra ses journées de vacances ainsi travaillées et pourra les prendre à un autre moment à sa discrétion, sans autre rémunération.

## 15.02 PÉRIODE DE VACANCES:

- a) La première et la deuxième semaine de vacances seront prises consécutivement entre le 1er juillet et le 1er septembre de chaque année, excepté si une entente mutuelle contraire intervient entre l'Employeur et le salarié.

Si toutefois l'atelier fermait au complet pour une période de une (1) ou deux (2) semaines consécutives, cette période devra être cédulée entre le 1er juillet et le 15 août, avec un préavis écrit au Syndicat au plus tard le 1er avril de l'année en cours.

- b) Dans le cas où l'atelier est non fermé durant la période de vacances estivales, toutes les semaines supplémentaires aux deux (2) premières seront prises à la discrétion des salariés, choisies par ordre de priorité et déterminées le plus exactement possible au 1er avril de l'année en cours avec un préavis à l'Employeur d'au moins trente (30) jours civils avant de prendre la ou les dite(s) semaine(s). Trois (3) salariés dans un même département (mais pas plus de 50% des salariés d'une même classification du département) pourront prendre une/des semaines consécutives de vacances en autant que chaque salarié du département ait l'occasion de prendre les deux (2) premières semaines dans la période prévue au 1er paragraphe de l'alinéa a) ci-dessus.

ATELIER FERME: Dans le cas de l'application de 15.02 a) 2e paragraphe: les mêmes principes que ci-dessus seront observés et appliqués en autant que chaque salarié du département ait l'occasion de prendre au moins sa troisième (3) semaine avant que soit prise une quatrième (4) semaine.

- c) Une période de vacances accordée au salarié suivant l'année de référence doit être prise durant les douze (12) mois qui suivent et ne peut être accumulée d'une année à l'autre,

sauf du consentement mutuel des parties aux présentes. En aucun cas, les vacances ne seront prises autrement qu'en semaine complète, sauf sur demande du salarié, qui devra avant son départ de vacances le confirmer par écrit au délégué d'atelier ou son assistant et ce, seulement pour les semaines supplémentaires aux deux (2) premières semaines.

- d) Les salariés doivent choisir la date de leurs vacances suivant l'ordre de leur priorité.
- e) La cédule des vacances annuelles devra être préparée et affichée pour le 1er avril de chaque année. Tout changement apporté devra être fait du consentement des parties. Après cette date, ceux qui désirent changer leurs semaines de vacances ne pourront se prévaloir de leur droit de priorité.
- f) Les vacances commenceront le jour suivant celui où le salarié a terminé sa période hebdomadaire de travail, à moins d'une entente contraire entre le Syndicat et l'Employeur.

Article 16 PROGRAMME DE FORMATION ET ÉDUCATION

- 16.01 Il est convenu que l'Employeur versera à un fonds en fidéicomis une somme hebdomadaire pour chaque salarié lithographique, en vue d'établir et de poursuivre un programme d'éducation et d'apprentissage. Ce programme sera dirigé par un conseil d'administration au sein duquel le Conseil patronal de l'imprimerie du Canada et le Syndicat International des Communications Graphiques jouiront d'une égale représentation. Le montant des contributions, ajustable en plus ou en moins selon les exigences du programme d'apprentissage, est de trois dollars (\$3.00) par semaine pour chaque salarié lithographique. En conséquence l'Employeur s'engage à augmenter sa contribution s'il y a lieu, au cours de la convention.

- 16.02 Les apprentis de l'Employeur couverts par cette convention doivent suivre les cours dispensés par l'Institut Canadien des Communications Graphiques, en accord avec les règlements établis par le bureau local de direction composé d'employeurs et de membres du Syndicat. Les heures de cours ne sont pas considérées comme des heures de travail.
- 16.03 Les versements à effectuer, en vertu de cet article, seront dus et payables le premier jour de chaque mois, pour le mois précédent, à l'Institut Canadien des Communications Graphiques à Toronto. La procédure de griefs sera invoquée à l'égard de l'Employeur s'il négligeait de se conformer à cette obligation durant plus de soixante (60) jours.
- 16.04 Un comité local, composé d'un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux sera maintenu; l'Employeur s'engage à y participer.

Article 17 RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

- 17.01 L'Employeur consent à payer entièrement les primes d'assurance collective, pour tous les salariés permanents au programme actuel, et tel que ci-après:

au premier du mois suivant	
la signature de la convention:	Taux composé:
(i. h. à \$276.)	\$96.37/mensuel

Par la suite au 1er janvier de chaque année, l'Employeur garantit le paiement des primes tel que décrété par la compagnie d'assurance en autant que les bénéfiques autres que l'indemnité hebdomadaire demeurent inchangés.

Toutefois, si les primes devaient être augmentées pour toutes raisons autres qu'une augmentation normale due aux changements des bénéfiques à l'indemnité hebdomadaire équivalente à la loi d'assurance chômage, et des primes fixées par la compagnie d'assurance pour les mêmes bénéfiques existant au

premier du mois suivant la signature de la convention, l'excédent des coûts sera assumé par les salariés.

Advenant une baisse du coût des primes, cette baisse sera créditée à l'Employeur.

Cette entente est entièrement indépendante des responsabilités des parties envers le régime d'assurance maladie du Québec (R.A.M.Q.).

17.02 Le plan étant transférable, pour un membre du Syndicat qui a ce bénéfice d'assurance collective et qui entre à l'emploi de l'Employeur, l'Employeur s'engage à continuer le paiement de la prime dès son embauchage.

17.03 L'Employeur fait son rapport mensuel et le paiement de l'ensemble des primes à la compagnie d'assurance, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin du mois. Si l'Employeur fait défaut d'effectuer ce rapport et paiement dans cette période, suite à un préavis de dix (10) jours qui pourra lui être envoyé avant le 15 du mois, il devra assumer le coût de toute procédure légale, de cour et/ou autre coût survenu pour la collection des sommes ainsi dues.

Article 18A RÉGIME DE RETRAITE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA (EX-EMPLOYÉS DE LAFLAMME)

18.01 L'Employeur consent à maintenir sa participation au Régime de retraite des Communications Graphiques du Canada et à contribuer onze dollars cinquante cents (\$11.50), par semaine pour chaque salarié permanent couvert par cette convention collective.

18.02 a) Nonobstant la disposition du paragraphe précédent, l'Employeur n'est pas tenu de participer au Régime de retraite des Communications Graphiques du Canada en ce qui a trait à la Reliure 2, toutefois; l'Employeur paiera hebdomadairement à ses salariés permanents le montant équivalent total sur base hebdomadaire.

Tous les nouveaux salariés seront obligatoirement enregistrés à ce régime, aussitôt devenus permanents.

- b) Pour les salariés dont l'âge ne permet pas d'accumuler le temps de crédit nécessaire au régime avant l'âge normal de retraite, l'Employeur leur versera hebdomadairement l'équivalent de la prime du régime en sus de leur paie hebdomadaire.

18.03 Il est aussi convenu que l'Employeur accepte de se soumettre à la procédure et aux règlements présentement en vigueur, ou ceux qui pourraient être établis par le comité de pension conjoint chargé d'administrer le Régime de retraite des Communications Graphiques du Canada. De plus, l'Employeur convient de verser au Régime de retraite des Communications Graphiques du Canada les mêmes contributions supplémentaires que celles qui seront négociées entre le S.(I).C.G. et le "Conseil patronal de l'imprimerie du Canada", et ce aux mêmes dates d'entrée en vigueur.

18.04 Le plan étant transférable, pour un membre du Syndicat qui a ce bénéfice de pension et qui entre à l'emploi de l'Employeur, l'Employeur s'engage à continuer le paiement de la prime dès son embauchage si celui-ci est embauché comme permanent, ou rétroactivement à la date d'embauche dès que celui-ci deviendra permanent. Pour l'application de la présente, l'Employeur n'est pas tenu de verser des primes déjà effectuées par l'Employeur précédent.

18.05 L'Employeur fait son rapport mensuel et le paiement de l'ensemble des primes au fiduciaire désigné par le Syndicat dans les quinze (15) premiers jours qui suivent la fin du mois. Si l'Employeur fait défaut d'effectuer ce rapport et paiement dans cette période, suite à un préavis de dix (10) jours qui pourra lui être envoyé avant le quinze (15) du mois, il devra assumer le coût de toute procédure légale, de cour et/ou autre coût survenu pour la collection des sommes ainsi dues.

Article 18B RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.(I).C.G. (EMPLOYÉS DE CHARRIER & DUGAL)

- 18.06 a) L'Employeur paie au Régime supplémentaire de rentes de retraite et d'invalidité du S.(I).C.G. (ci-après appelé le Fonds de retraite) une somme égale à trois pour cent (3%) du salaire de chaque salarié; cette contribution sera maintenue jusqu'à la fin de la convention collective. Le Fonds de retraite fondé par une entente et déclaration de fidéicommission est administré par un comité de fiducie, composé de représentants de l'Employeur et du S.(I).C.G. en nombre égal. Ses buts sont de fournir un régime de retraite, une indemnité en cas d'invalidité et les avantages habituellement liés à ces protections, aux salariés pour qui l'Employeur verse des paiements, ou à leurs bénéficiaires, et de financer les frais, l'exploitation et l'administration du Fonds de retraite. Le mot "salaire" désigne pour les besoins du présent article: tout argent gagné par un salarié sur la base du taux régulier de jour pour sa classification, y compris les jours fériés, les vacances, les congés de maladie ou les mises à pied temporaires.

Les parties admettent que les personnes suivantes peuvent participer au Fonds de retraite et jouir de la protection offerte: les salariés de tout employeur, partie à un contrat avec le S.(I).C.G. et tous les officiers et employés à plein temps du S.(I).C.G., ou d'un quelconque de ses syndicats locaux, et aux officiers et employés à plein temps de toute unité du S.(I).C.G. ou d'une unité employeur/syndicat, pourvu que les versements soient faits au nom de ces officiers et employés, et à toute autre personne couverte aux termes de l'entente et déclaration de fidéicommission.

- b) Les expéditeurs, manoeuvres et livreurs sont assujettis à ce plan de pension.

- c) Pour les salariés dont l'âge ne permet pas d'accumuler le temps de crédit nécessaire au plan avant l'âge normal de retraite, l'Employeur leur versera hebdomadairement l'équivalent de la prime du plan en sus de leur paie hebdomadaire.

18.07

Tous les paiements au Fonds de retraite seront faits par chèque ou autre instrument payable au fonds supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.(I.).C.G. et seront remis mensuellement au bureau du Fonds de retraite. En même temps que son paiement, l'Employeur doit fournir aux fiduciaires tout rapport qu'il juge nécessaire à la bonne administration du Fonds et au paiement des indemnités.

Tous les paiements exigibles de la compagnie en vertu du présent article seront échus et payables dans les quinze (15) jours qui suivent la période de paie du mois pour lequel ces paiements sont exigibles.

18.08

Suite à un préavis de dix (10) jours, le S.(I).C.G. peut prendre toute mesure qu'il juge appropriée, nonobstant toute autre disposition de cette entente, si l'Employeur est en retard de plus de trente (30) jours pour faire les paiements en vertu du présent article; il sera responsable des frais légaux, frais de cour ou autres, nécessaires à la perception et s'engage à les payer.

18.09

L'Employeur se déclare lié par les termes de cette entente et déclaration de fidéicommission (dont il déclare par la présente avoir reçu une copie) instituant ledit Fonds de retraite, et par les amendements qui peuvent lui être apportés de temps à autre; il déclare également être lié par les règles, règlements et plans autres que les montants exposés ci-dessus qui peuvent être adoptés par les fiduciaires désignés par l'Employeur et ceux qui leur succèdent en vue de cette entente et déclaration de fidéicommission ou des amendements qui peuvent lui être apportés de temps à autre, étant connus sous le nom de fiduciaires-employeurs.

- 18.10 Le plan étant transférable, pour un membre du Syndicat qui a ce bénéfice de pension et qui entre à l'emploi de l'Employeur, l'Employeur s'engage à continuer le paiement de la prime dès son embauchage si celui-ci est embauché comme permanent, ou rétroactivement à la date d'embauche dès que celui-ci deviendra permanent. Pour l'application de la présente, l'Employeur n'est pas tenu de verser des primes déjà effectuées par l'Employeur précédent.

Article 19 FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (F.T.Q.)

---

- 19.01 L'Employeur accepte de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés qui le désirent d'investir dans le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.). L'Employeur accepte ainsi de retenir sur la paie de chaque salarié qui le désire, au plus tard un (1) mois après la réception de la demande signée et ensuite pour chaque période de paie, le montant indiqué. L'Employeur remet ces retenues à chaque mois audit Fonds en indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale des salariés concernés ainsi que les montants versés, avec copie au Syndicat.

Un salarié peut en tout temps cesser de souscrire au Fonds ou réduire le montant de sa souscription en faisant parvenir à l'Employeur un avis en ce sens; l'Employeur doit alors, au plus tard dans un délai d'un (1) mois, cesser toute retenue ou donner suite à la réduction de souscription demandée par le salarié.

L'Employeur ne peut être tenu responsable que pour le montant des retenues effectuées jusqu'à ce qu'elles aient été remises au Fonds. L'Employeur ne peut en aucune façon être tenu responsable de l'utilisation et de la gestion des retenues après leur remise au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.).

Article 20 CONGÉS SOCIAUX

- 20.01 Tout salarié permanent peut bénéficier de congés avec solde:

- a) Lors du décès du conjoint ou du conjoint en droit commun ou d'un enfant dudit salarié: congé avec solde de quatre (4) jours ouvrables.

Pour fins d'application, le mot "conjoint" ici employé signifie: l'homme et la femme:

- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
- b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
- i) résident ensemble depuis trois (3) ans, ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
  - ii) sont publiquement représentés comme conjoints.

- b) Lors du décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur dudit salarié: congé avec solde de trois (3) jours consécutifs à condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles.

- c) Congé d'un (1) jour ouvrable pour assister aux funérailles d'un beau-frère, beau-père, belle-mère, belle-soeur (si ce jour tombe un jour ouvrable).

Le présent article n'aura pas d'application si les faits donnant droit à ces congés surviennent pendant une période de vacances ou de maladie, de jours fériés, ou le samedi ou dimanche (re: b) et c) clause 20.01).

- d) Pour assister aux funérailles d'un compagnon de travail: une demi-journée pour le représentant syndical d'atelier du département concerné.
- e) La salariée qui doit s'absenter du travail pour cause de maternité a droit à un congé sans solde de dix-huit (18) semaines sauf entente mutuelle contraire.
- f) Tout salarié requis de s'absenter de son travail pour servir comme juré ou témoin devant

une Cour de justice (Cour provinciale et Cour supérieure) recevra la différence entre sa rémunération comme juré ou témoin et son salaire régulier; dès réception d'un avis de la Cour à cet effet, le salarié concerné devra en aviser aussitôt son Employeur.

- g) Lors de la naissance d'un enfant d'un salarié: congé avec solde d'un (1) jour qui pourra être pris en demi-journées avant et/ou après la naissance, dans un délai de dix (10) jours entourant celle-ci.
- h) Le salarié doit fournir un certificat de décès si l'Employeur le lui demande.

## 20.02

**ABSENCES SPÉCIALES OU MALADIE:** Tous les salariés permanents auront droit annuellement à six (6) jours d'absences spéciales ou maladie avec solde pour toutes raisons légitimes, qu'ils prendront à leur discrétion. Sauf dans les cas de maladie, accident ou raisons majeures, le salarié devra donner à son supérieur immédiat un avis de vingt-quatre (24) heures avant de prendre de tels congés, et si plus d'un jour est pris à la fois, le salarié devra avoir au préalable le consentement de son supérieur immédiat.

Ces journées sont payables au taux régulier du salarié selon l'équipe sur laquelle il travaille normalement.

Tout nouveau salarié qui obtient sa permanence a droit à un (1) jour par période de deux (2) mois avec solde.

Les salariés qui n'auront pas bénéficié de ces absences spéciales ou maladie, seront payés en équivalent lors de la dernière paie versée avant le congé de Noël, sauf indication différente de la part d'un salarié en chômage.

Pour fins d'application le nombre d'heures total est équivalent, pour six (6) jours à 44.4 heures soit 7.4 heures par jour; à chaque absence l'Employeur déduira en heures le temps utilisé pour ces congés à même le crédit maximum du salarié. Pour fins d'application, un salarié peut prendre ces absences

en heures si nécessaire, il devra toutefois respecter l'avis requis au premier alinéa.

Tout salarié peut pour raisons majeures (ex: fermeture durant les Fêtes, vacances) anticiper sur des congés non encore crédités. Toutefois, en cas de départ du salarié, l'Employeur déduira de sa dernière paie le montant équivalent aux heures bénéficiées en congés mais non à son crédit.

Pas plus de deux (2) salariés par jour par équipe par département ne pourront se prévaloir simultanément de ces congés à moins d'autorisation de l'Employeur si les exigences de la production le permettent ou qu'il y ait fermeture durant la période des vacances et/ou des Fêtes. Pour permettre à chacun de pouvoir bénéficier de ces congés une alternance équitable devra être établie dans toute la mesure du possible.

## Article 21 TAUX DES SALAIRES ET MODALITÉS

### 21.01 JOUR DE PAIE:

- a) Les salaires sont payés le jeudi avant-midi de chaque semaine en argent ou par chèque pour les salariés de jour, et le mercredi soir pour les salariés de soir et de nuit. Si cette journée survient un jour férié, les salaires sont payés la veille. Si sur la paie hebdomadaire d'un salarié, il y a une erreur de plus de cinq dollars (\$5.00) celle-ci sera corrigée le jour même.
- b) Chaque paie de vacances hebdomadaire sera calculée séparément. Les bénéfices de primes de pension remboursées à un groupe de salariés seront payées séparément à la paie hebdomadaire.

### 21.02 PRIMES D'ÉQUIPE DE TRAVAIL

- a) Un salarié travaillant sur l'équipe de soir a droit à une prime additionnelle de quinze pour cent (15%) (maximum \$1.25 l'heure) sur le taux régulier de jour pour la même classification.

- b) Un salarié travaillant sur l'équipe de nuit a droit à une prime additionnelle de quinze pour cent (15%) (maximum \$1.50 l'heure) sur le taux régulier de jour pour la même classification.
- c) Dans le calcul de la paie de vacances, jours fériés, congés sociaux et du temps supplémentaire, cette prime à laquelle le salarié a droit demeure intégrée formant ainsi son taux de base.
- d) Sauf autrement prévu le travail exécuté pendant les heures de jour sera payé au taux de jour. Le travail exécuté pendant les heures de nuit sera payé au taux de nuit. Nonobstant les dispositions ci-dessus, et si un salarié est appelé à travailler temporairement sur une autre équipe, pour remplacer un autre salarié qui est absent du travail, il maintiendra et/ou recevra le taux le plus élevé, pour une période limitée de quinze (15) jours pour chaque salarié remplacé, soit qu'il est attiré à l'une ou l'autre équipe.

21.03

#### MAINTIEN DES TAUX DE SALAIRES DE CLASSIFICATION

- a) Chaque salarié sera classé dans sa spécialité tel qu'énuméré dans cette convention collective.

ex: pressier deux couleurs format x, y, z, pressier 4c x, y, z, pressier 1c format x, y, z, offsettiste, relieur 1, 2 etc.

- b) Un salarié requis d'effectuer un travail rémunéré à un taux plus élevé que son taux régulier a droit au taux le plus élevé. Cependant un salarié effectuant un travail moins bien rémunéré que son travail régulier, maintient sa classification et continue de recevoir son taux régulier pour une période de dix (10) jours ouvrables après quoi il recevra cinquante pour cent (50%) de la différence entre le taux de sa classification et celui de la fonction où il est temporairement assigné pour

une période maximale de dix (10) semaines; par la suite s'il demeure dans cette fonction, une baisse additionnelle de vingt pour cent (20%) sera effectuée durant une période de dix (10) semaines après quoi s'il est encore dans cette fonction, il recevra le salaire de ladite fonction.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si un offsettiste ou un opérateur continue à exécuter du travail d'offsettiste ou d'opérateur (normalement à un taux inférieur).

#### 21.04 PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE

Les salariés, membres de l'unité de négociation et exerçant la fonction de chef d'équipe, recevront une prime hebdomadaire minimum de cinquante dollars (\$50.00) en plus de leur taux régulier pour leur classification et sur l'équipe où ils travaillent, et ce sans diminution quant aux droits acquis antérieurement. Cette prime n'est pas intégrée au taux horaire, sauf pour ceux où cela est en vigueur.

#### 21.05 RÉTROACTIVITÉ

Tous les nouveaux taux de salaire convenus seront rétroactifs au 1er mai 1985. Ces nouveaux taux rétroactifs sont applicables à toutes les heures travaillées depuis cette date ainsi qu'ils se rattachent aux jours fériés et de vacances.

#### 21.06 RESTRICTION SALARIALE

Advenant qu'une loi ou autres dispositions gouvernementales affectent les conditions (taux) prévus aux présentes en ce qui a trait au salaire (gel des salaires), le Syndicat se réserve le droit de réouvrir les négociations concernant cet article de la présente convention collective et ce dès qu'il pourra ce faire.

21.07

## CALCUL DES TAUX DE SALAIRES

- a) Tout salarié qui débute dans l'une ou l'autre classification prévue à la présente convention, recevra comme salaire le taux de pourcentage établi dans la charte des salaires.

Le calcul des taux des apprentis et des margeurs se fait en tenant compte des critères suivants:

- 1) APPRENTI OFFSETTISTE: le pourcentage (%) est établi par rapport au taux de base compagnon offsettiste.
- 2) APPRENTI PRESSE (1C): le pourcentage (%) est établi par rapport au taux de base du compagnon pressier - Presse 1C.

Sauf sur la presse 1C 42" où le calcul du taux est basé sur le taux du compagnon de la presse 2C moins de 40".

- 3) APPRENTI PRESSE (2C): le pourcentage (%) est établi par rapport au taux de base du compagnon pressier - Presse 2C sur laquelle cet apprenti travaille.
- 4) APPRENTI PRESSE (4C): le pourcentage (%) est établi par rapport au taux de base du compagnon 1er pressier, s'il travaille comme 1er pressier, et sur le taux de base du compagnon 2ième pressier s'il travaille comme 2ième pressier.

- 5) MARGEURS sur presse 1 couleur et deux couleurs de moins de 56":

1-1: 50%  
 1-2: 55%  
 2-1: 60%  
 2-2: 65%  
 3 ans et plus: 70%

Le calcul des taux est fait sur le taux du compagnon opérateur de ces équipements. Sauf sur la presse 1C 42" où le calcul du taux est basé sur le taux du compagnon de la presse 2C moins de 40".

MARGEURS sur presses 2 couleurs 56" et plus et presse 4C:

1-1: 50%  
 1-2: 55%  
 2-1: 60%  
 2-2: 65%  
 3 ans et plus: 70%

Le calcul des taux est fait sur le taux du compagnon 1er pressier presse 4 couleurs.

6) APPRENTISSAGE DE 5 ANS:

1-1: 50%	1-2: 55%
2-1: 60%	2-2: 65%
3-1: 70%	3-2: 75%
4-1: 80%	4-2: 85%
5-1: 90%	5-2: 95%

7) MANOEUVRE - EXPÉDITEUR:

1ère année: 60% de reliure 1  
 2ème année: 65% de reliure 1  
 3ème année et plus: 70% de reliure 1

8) LIVREUR:

1ère année: 60% de reliure 1  
 2ème année et plus: 75% de reliure 1

9) RELIURE:

a) À compter du 1er mai 1985, le taux de base du compagnon re-

liure 1 sera l'équivalent du taux de offset préparatoire couleur.

Le calcul des taux d'apprentis sera fait selon les pourcentages établis à l'alinéa 6 ci-dessus calculé sur le salaire du compagnon.

- b) À compter du 1er mai 1985, le taux de base du compagnon reliure 2 sera l'équivalent de 65% du taux de offset préparatoire N & B.

Les taux des nouveaux salariés (apprentis) à la reliure 2 sera basé sur le taux du compagnon de cette classe selon ces pourcentages:

1-1:	50%
1-2:	60%
2-1:	70%
2-2:	80%
3-1:	90%
3-2:	95%

**TRAVAIL ÉGAL - SALAIRE ÉGAL:**  
 Dans le département de la reliure, les salariés reliure 2 pourront être attitrés au travail actuellement exécuté par les salariés reliure 1 et dans ce cas, ces salariés permutés à ce travail recevront le même taux de salaire que la reliure 1 en considération du rendement égal salaire égal.

21.08

#### CHARTRE DES TAUX DE SALAIRES

Les salaires seront payés hebdomadairement sur la base du taux horaire. Les taux de salaire sont tel que ci-après:

<u>CLASSIFICATION</u>		<u>01.05.85</u>	<u>01.05.86</u>
1)	Offset préparatoire N & B	15.52/558.72	16.30/586.80
2)	Offset préparatoire couleur	15.87/571.32	16.65/599.40
3)	Presses 1C	15.52/558.72	16.30/586.80
4)	Presses 1C - Process Miehle 29" & 25 x 36 (à 880mm) Compagnon 1 an et plus	15.87/571.32	16.65/599.40
5a)	Presses 2C - 40" (à 1016mm)	16.02/576.72	16.80/604.80
b)	Margeurs 1-1 (50%)	8.01/288.36	8.40/302.40
	1-2 (55%)	8.81/317.16	9.24/332.64
	2-1 (60%)	9.61/345.96	10.08/362.88
	2-2 (65%)	10.41/374.76	10.92/393.12
	3 ans & + (70%)	11.21/403.56	11.76/423.36
6a)	Presses 2C 40" & plus à 54" (1016mm & +)	16.27/585.72	17.05/613.80
b)	Margeurs 1-1 (50%)	8.14/293.04	8.53/307.08
	1-2 (55%)	8.95/322.20	9.38/337.68
	2-1 (60%)	9.76/351.36	10.23/368.28
	2-2 (65%)	10.58/380.88	11.08/398.88
	3 ans & + (70%)	11.39/410.04	11.94/429.84
7a)	Presses 2C 54" & plus à 63" (1378 mm @ 1610mm) incl.	16.52/594.72	17.30/622.80
b)	Margeurs 2C 54"		
	1-1 (50%)	8.26/297.36	8.65/311.40
	1-2 (55%)	9.09/327.24	9.52/342.72
	2-1 (60%)	9.91/356.76	10.38/373.68
	2-2 (65%)	10.74/386.64	11.25/405.00
	3 ans & + (70%)	11.56/416.16	12.11/435.96
c)	Margeurs 2C 56" & plus et presses 4C: 1-1 (50%)	8.39/302.04	8.78/316.08
	1-2 (55%)	9.22/331.92	9.65/347.40
	2-1 (60%)	10.06/362.16	10.53/379.08
	2-2 (65%)	10.90/392.40	11.41/410.76
	3 ans & + (70%)	11.74/422.64	12.29/442.44
8)	Presse 4C 40" & plus à 56" (1016mm @ 1378mm) incl. 1er pressier	16.77/603.72	17.55/631.80
	2ème pressier	16.27/585.72	17.05/613.80
9)	Reliure 1	15.87/571.32	16.65/599.40
10)	Reliure 2	10.09/363.24	10.60/381.60
11)	Expéditeur Manoeuvre 1ère (60%) de R-1	9.52/342.72	9.90/356.40
	2ème (65%) de R-1	10.32/371.52	10.82/389.52
	3ans & + (70%) de R-1	11.11/399.96	11.66/419.76
12)	Livreur 1ère année (60%) de R-1	9.52/342.72	9.90/356.40
	2 ans & + (75%) de R-1	11.90/428.40	12.49/449.64

Article 22 VALIDITÉ

22.01 SÉPARABILITÉ

Advenant le cas où une partie de la présente convention serait contraire ou non conforme à une loi provinciale ou fédérale ou à un amendement quelconque à telle loi, cette partie de la convention sera sans effet dans la mesure où elle n'est pas ainsi conforme à telle loi et restera en vigueur quant au reste. Si telle loi ou tel amendement était retiré ou changé, l'article de la présente convention ainsi affecté par telle loi retrouvera sa vigueur originale.

22.02 ENTENTE OU AMENDEMENT

- a) Toute entente et tout amendement aux dispositions de la présente convention doivent être constatés par écrit et être signés par des représentants autorisés de chacune des parties.
- b) Toute lettre d'entente intervenue entre les parties avant la date de signature de la présente convention est annulée.

Article 23 DURÉE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention prend effet à compter de sa signature sauf autrement prévu et elle sera en vigueur jusqu'au 30 avril 1987. Cependant elle continuera de régir les relations entre les parties pendant qu'elles en discuteront le renouvellement ou jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit exercé, ou autrement convenu entre les parties.

23.02

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention, l'une ou l'autre des parties peut aviser son co-contractant qu'elle désire négocier une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention par l'entremise de ses représentants dûment autorisés en date du 10 juin 1985.

LAFLAMME & CHARRIER,  
LITHOGRAPHES, division  
de Baribeau & Fils Inc.,  
Ste-Foy

SYNDICAT DES COMMUNICA-  
TIONS GRAPHIQUES, Local  
509M, Québec (F.T.Q.)

Par: Par: 

Président

Par: Par: 

Délégué d'atelier

Par: 

Ass-délégué (préparatoire)

Par: 

Ass-délégué (presses)

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

APPROBATION: RECOMMANDÉ PAR: EN DATE DU: 16 juillet 1985



## Syndicat des Communications Graphiques

LOCAL 509M, QUÉBEC — 288, ARAGO EST, QUÉBEC, QC G1K 3V3.  
Tél.: (418) 524-7180

### PERMIS DE TRAVAIL OFFICIEL

Ce permis admet temporairement au travail pour la compagnie, le candidat nommé, toutefois le syndicat se réserve le droit de refuser tel candidat advenant que ce dernier ne remplisse pas les normes établies, par convention collective. Ce permis devient officiel et le candidat est accepté dans l'unité de négociation qu'à compter de sa signature par le délégué syndical de l'atelier et approuver par un officier du Syndicat.

Dès qu'un candidat quitte l'emploi avec l'employeur pour lequel il a obtenu ce permis, ce permis devient inutilisable et par conséquent sans aucune valeur.

Je: \_\_\_\_\_ m'engage à payer la cotisation syndicale régulière et/ou spéciale déterminée par le syndicat et de plus je m'engage formellement à respecter toutes les dispositions de la convention collective en vigueur durant la durée entière de mon emploi.

(Nom du candidat en lettres moulées)

(Adresse)

(Ville)

(Code Postal)

(Téléphone)

NO Ass. Sociale: \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

(Corps de métier)

(Nom de l'atelier)

(Employeur précédent)

CANDIDAT: \_\_\_\_\_

Emis à Québec ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ en l'année de 19 \_\_\_\_\_  
aux conditions d'embauche prévues à la convention et aux conditions respectées  
ci-dessus. Ce permis est valable jusqu'au \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_.

REPRÉSENTANT D'ATELIER

APPROBATION DU LOCAL

REMARQUES: (à être rempli par l'employeur ou le Syndicat)

---



---



---



---

LISTE D'ANCIENNETE ET PRIORITE

ANNEXE C

OFFSETTISTE	DATE D'EMPLOI	RELIURE	CLASSIFICATION ET FONCTION	DATE D'EMPLOI
1. LAFLAMME CLAUDE	19-01-1945	1. FORTIN GEORGES	R-1	25-11-1956
2. BOITEAU JEAN-MARC	07-06-1962	2. DESLAURIERS DENISE	R-1	10-08-1960
3. LAROCHE YVAN	16-08-1963	3. DUMONT THERESE	R-2	23-01-1963
4. L'HERAULT GABRIEL	06-12-1965	**4. BERNARD CHRISTIAN	R-2	29-05-1963
5. BERNARD GUY	12-04-1968	5. BOUTET MARIETTE	R-2	25-06-1963
6. BOUCHARD STANLEY	08-12-1970	6. PETITCLERC YVETTE	R-2	01-07-1963
7. PARENT GAETAN	25-03-1974	7. LEMELIN GHISLAINE	R-1	17-04-1966
8. FOURNIER JACQUES	22-03-1976	8. SEGUIN JEAN-CHARLES	R-1	28-11-1966
9. TREMBLAY RAYMOND	13-01-1977	9. DUCHESNEAU GAETAN	R-1	22-04-1969
10. CHAMPAGNE GILLES	14-02-1977	10. THIBAUT JEAN-PAUL	R-1	15-09-1970
		11. CORMIER PAULETTE	R-2	11-03-1971
EXPEDITION/ MANOEUVRE	DATE D'EMPLOI	12. DUSSAULT DANIEL	R-1	01-05-1972
1. BROUSSEAU GASTON	22-02-1969	13. CHABOT LINE	R-2	11-09-1972
		14. THERRIEN CLAIRE	R-2	10-04-1973
PRESSE	DATE D'EMPLOI	15. NADEAU GILLES	R-1	25-03-1974
1. HAMEL FERNAND	02-05-1943	16. BOISSEAU DANIEL	R-1	10-04-1974
2. LEVEILLE RENE	02-07-1946	17. THOMASSIN MARIETTE	R-2	17-06-1974
3. VIEN JEAN-CLAUDE	09-08-1950	18. BELAND HENRI	R-1	15-09-1974
4. VIEN MICHEL	01-08-1953	19. DODDRIDGE PAUL	ASS. CONT./R-1	11-03-1975
5. ROCHETTE ROGER	29-05-1963	20. GENEST CLAUDE	R-2	17-05-1976
6. BONNELLY ROGER	16-08-1963	21. PAGE FERNANDE	R-2	28-04-1977
7. LEMIEUX RENE	01-11-1963	22. GAGNON BERNARD	R-1	29-05-1977
8. FORTIN ANDRE	28-05-1970	23. LAPOINTE NICOLE	R-2	02-05-1978
9. ROULEAU GAETAN	02-06-1970	24. HURENS MONIQUE	R-2*	17-05-1978
10. CHARTRE GILLES	13-07-1970	25. FORTIER SYLVIE	R-2	11-04-1979
11. POULIN JACQUES	08-09-1970	26. MAGNAN LOUISETTE	R-2	08-05-1979
12. RACINE LEOPOLD	08-09-1970			
13. BOUCHER FRANCIS	05-12-1972			
14. BONENFANT YVON	24-01-1973			
15. BORNE LOUIS	06-06-1973			
16. DORVAL JOSEPH	12-06-1973			
17. CRETE MARCEL	17-03-1975			
18. HAINS MICHEL	29-07-1975			
19. RIVERIN GUY	05-09-1975			
20. CLAVET ANDRE	12-02-1976			
21. VIEN MARC	26-02-1976			
**22. ROY ANDRE	12-09-1977			
23. BISSON CHRISTIAN	28-04-1977*			
24. DANTINNE GUY	21-10-1977*			
25. DESCHENES JEAN	15-04-1985			

\* TRANSFERES AU 1ER AVRIL 1985.

\*\* SI REINTEGRATION DE L'UNITE AU PLUS TARD LE 01 AOUT 1985.

\* COMPAGNON R-2 AU 01 MAI 1985.

A N N E X E "D"LETTRE D'ENTENTE1.- CLASSIFICATION & TAUX DE GASTON BROUSSEAU

Les parties conviennent que Gaston Brousseau employé à l'expédition et responsable à l'entrepôt maintiendra une prime de \$1.43 et recevra les augmentations statutaires prévues à sa classification.

2.- DESCRIPTION DES TRAVAUX D'UN MANOEUVRE

Emballer les skids de papier avec le système feuillard pour expédier chez le relieur ou à l'extérieur.

Transporter d'un endroit à l'autre et aux presses les papiers demandés par le surintendant.

Lorsque le département de la reliure a complété les envois d'expédition, les manoeuvres s'occupent du transport de ces cartons, paquets ou skids à la porte d'expédition pour être chargés dans les camions avec le remorqueur ou à la main.

Recevoir les skids des moulins de papier avec le remorqueur et les transporter à l'intérieur de la bâtisse.

Nettoyage en général de l'atelier. Emballer les rebuts de papier. A chaque saison, nettoyer les chassis, etc...

3.- CLASSIFICATION ET TAUX DE RENÉ LÉVEILLÉ

M. René Léveillé est classé margeur, presse 4C-56", 3 ans et plus. Il continue de bénéficier de son taux de salaire en vigueur au 30 avril 1985, auquel s'ajoute 50% de chaque augmentation prévue à la convention collective, au moment de telle augmentation. Cette majoration, à raison de 50% à chaque fois, demeurera en vigueur jusqu'à ce que le taux de sa classification rejoigne son propre taux.

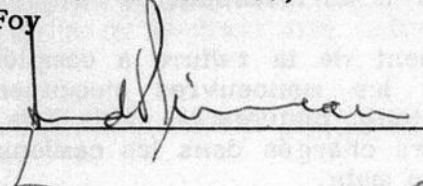
- 4.- Nonobstant les dispositions de la convention collective à l'article 4.02 c), premier alinéa, il est conjointement convenu que dorénavant une salariée syndiquée enceinte aura la priorité pour demeurer sur l'équipe de jour, et elle ne sera pas tenue de faire la rotation sur les équipes de travail pour toute la durée de sa maladie (grossesse).
- 5.- M. André Fortin est définitivement classifié margeur. Mlle Monique Hurens est classifiée compagnon R-2 au 01 mai 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente à Québec, ce 10 juin 1985.

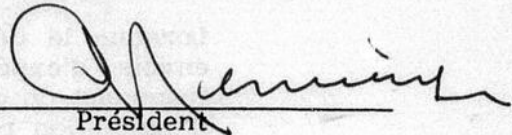
LAFLAMME & CHARRIER,  
LITHOGRAPHES, division  
de Baribeau & Fils Inc.,  
Ste-Foy

SYNDICAT DES COMMUNICA-  
TIONS GRAPHIQUES, Local  
509M, Québec (F.T.Q.)

Par:



Par:



Président

Par:

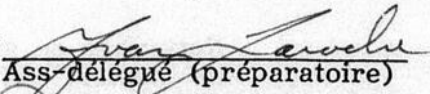


Par:



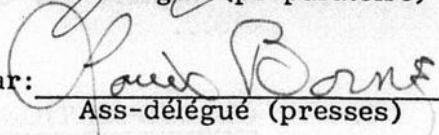
Délégué d'atelier

Par:



Ass-délégué (préparatoire)

Par:



Ass-délégué (presses)

1

ENTENTE SUPPLEMENTAIRE A LA CONVENTION COLLECTIVE

ENTENTE INTERVENUE PAR ET ENTRE:

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 509M - QUEBEC

LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES DIVISION DE BARIBEAU & FILS INC.

ET: M. FERNAND HAMEL, SALARIE

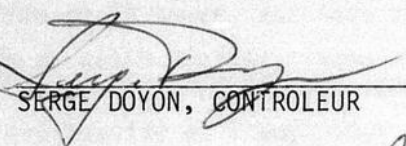
LES PARTIES A LA PRESENTE CONVIENNENT QUE LE SALARIE FERNAND HAMEL EN CONFORMITE AVEC L'ARTICLE 11.13 DE LA PRESENTE CONVENTION, EST RECLASSIFIE A COMP-TER DU 9 SEPTEMBRE 1985 COMME MARGEUR, 3 ANS & PLUS SUR PRESSE OFFSET DEUX COULEURS 40" & PLUS.

RETROACTIVEMENT A CETTE DATE IL RECEVRA LE TAUX DE SALAIRE PREVU A LA CONVEN-TION POUR CETTE CLASSIFICATION.

IL EST EGALEMENT CONVENU QU'ADVENANT QUE LA PRESSE ACTUELLE 1 COULEUR 42" SOIT REMISE EN OPERATION, QUE M. HAMEL AURA PRIORITE POUR POSTULER ET OBTENIR LE POSTE D'OPERATEUR. IL DEVRA POUR ETRE RECLASSIFIE COMPAGNON OPERATEUR SUR CET-TE PRESSE AVOIR LES QUALIFICATIONS NECESSAIRES A DEFAUT IL NE POURRA ETRE RE-CLASSIFIE MOINS QU'APPRENTI 4EME ANNEE 2EME SEMESTRE.

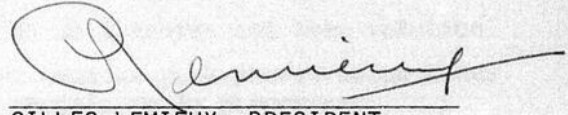
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNES A QUEBEC CE 13 NOVEMBRE 1985.

LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES  
DIVISION DE BARIBEAU & FILS INC.

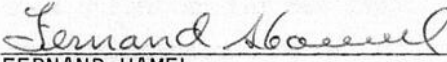
PAR:   
SERGE DOYON, CONTROLEUR

PAR:   
DENIS TENDLAND, DIR. PRODUCTION


SYNDICAT DES COMMUNICATIONS  
GRAPHIQUES LOCAL 509M - QUEBEC

PAR:   
GILLES LEMIEUX, PRESIDENT

PAR:   
DANIEL DUSSAULT, DELEGUE

PAR:   
FERNAND HAMEL

85 11 20 11:28

  
B.C.G.T.  
QUEBEC

PAR MESSAGE

ENTENTE INTERVENUE PAR ET ENTRE:  
LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES DIVISION DE BARIBEAU & FILS INC.  
ET: S.C.G. LOCAL 509M, QUEBEC

OBJET: Changement d'horaire (temporaire)  
DEPARTEMENT: Presses

Les parties conviennent des règles suivantes pour l'instauration d'une nouvelle cédule de travail à établir d'une façon temporaire comme ci-après prévue et débutant le 27 Avril 1986.

La durée de cet horaire sur la 63" sera de 7 semaines, donc finissant le 14 Juin 1986. (S'il y a lieu les mêmes chiffres pourront s'appliquer sur la 56" avec l'approbation des employés).

\*Dispositions requises face à cet horaire:

- Préavis de 15 jours avant cessation de cet horaire.
- Journée de fête pour le chiffre de 12 heures: payé une journée de 8 heures en plus de sa semaine.
- Journée de fête pour le chiffre de 8 heures: payé à taux double plus la journée de fête.
- Le samedi et le dimanche payable à taux double.
- Sur l'horaire de 12 heures, jour taux jour, soir taux nuit.
- Chaque horaire de travail ont droit à 30 minutes de repas payé.

-HORAIRE

Chiffre de 12 heures: Dimanche, lundi, mardi  
de 7h30 à 19h30 et 19h30 à 7h30

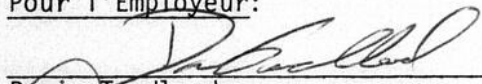
Chiffre de 8 heures: Mercredi, jeudi, vendredi, samedi  
de 7h30 à 15h30 et 15h30 à 23h30 et 23h30 à 7h30

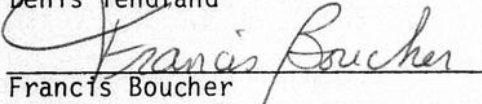
Donc, 3 X 12 heures = 36 heures, payé 36 heures = 48 heures  
4 X 8 heures = 32 heures, payé 36 heures = 44 heures

- Le chiffre de 12 heures est sans rotation et celui de 8 heures est avec rotation.
- Au cours de cette période, (semaine de 3 jours et semaine de 4 jours) aucun congé spécial ne pourra être accordé sans permission spéciale de la direction.
- Dans l'éventualité où l'employeur est insatisfait de cet arrangement dû à des changements trop fréquents, selon son propre jugement, sur les périodes de travail, il se réserve le droit de retourner aux périodes de travail telles que stipulées à la convention avec un préavis de 48 heures.
- Cette entente pourra être extensionnée avec le consentement mutuel des parties. De même qu'elle ne peut être invoquée lors d'éventuelles négociations futures.

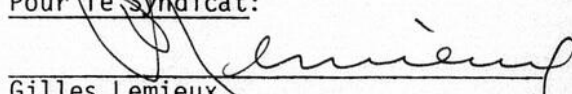
EN FOI DE QUOI, les parties ont signées la présente à Québec ce 1er Mai 1986.


Pour l'Employeur:

  
Denis Fendland

  
Francis Boucher

Pour le Syndicat:

  
Gilles Lemieux

  
Daniel Dussault

86 MAI -5 15:09

142

PAR MESSENGER

ENTENTE COMPLEMENTAIRE A LA CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE PAR ET ENTRE:

LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES division de Baribeau & Fils Inc.

ET:

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES LOCAL 509M, QUEBEC

CAS: Reclassement de Léopold Racine

Suite à la requête en date du 2 Juin 1986 de l'employé ci-dessus mentionné, à l'effet d'être reclassé margeur, 3 ans et plus sur presses 2 couleurs.

Les parties à la présente conviennent qu'en date du 16 juin 1986, M. Léopold Racine est ainsi reclassé.

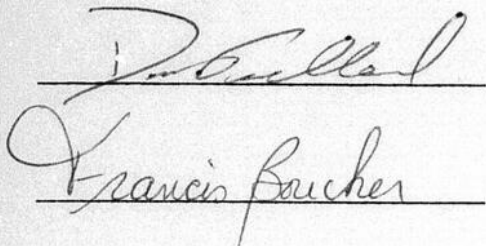
Il maintient toutefois son privilège de travailler comme opérateur, selon les besoins de la production et pour une durée occasionnelle.

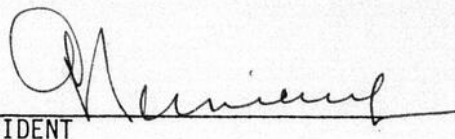
Conséquemment son taux de salaire effectif à compter de cette date sera celui de margeur 3 ans & plus sur la presse où il travaillera.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signées la présente à Québec le 16 Juin 1986.

LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES  
division de Baribeau & Fils Inc.

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES  
LOCAL 509M, QUEBEC

  
Francis Bocher

  
PRESIDENT

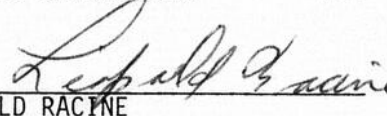
  
DELEGUE D'ATELIER

  
ASS. DU DEPARTEMENT

APPROBATION DU SALARIE CONCERNE:

86 JUN 20 8:48



  
LEOPOLD RACINE

86 JUN 17 10:42  
PAR MESSAGEUR

Laflamme & Charrier, lithographes  
Division de Baribeau et Fils Inc.

Ste-Foy, le 26 mai 1986

Monsieur Gilles Lemieux  
Président  
Syndicat des communications  
graphiques, local 509  
288 est, rue Arago  
Québec, G1K 3V3

Monsieur,

Pour faire suite à nos discussions antérieures, la présente a pour but de confirmer notre entente par laquelle, lors du programme de formation faisant l'objet d'une subvention gouvernementale, le personnel de production alors désigné en formation sera considéré comme personnel supplémentaire.

Plus spécifiquement, en ce qui a trait à notre presse 63", nous avons convenu qu'au cours de ce programme de formation, cette presse sera opérée par le personnel suivant:

- 1 premier pressier
- 1 deuxième pressier
- 1 margeur

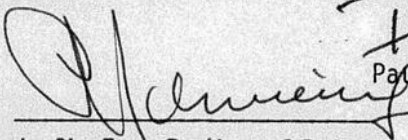
Selon les besoins de formation, le personnel attitré à la fonction de deuxième pressier sera considéré en formation, les premiers pressiers agissant à titre de formateurs. Ces arrangements ont été nécessaires pour s'inscrire dans le cadre du programme de formation en entreprise du Gouvernement du Québec et sont applicables pour la durée de ce programme de formation.

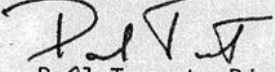
Il est à noter que le personnel en formation sur la presse 63" est rénuméré selon sa classification.

Veillez nous confirmer l'assentiment de votre syndicat en signant cette lettre et en nous la retournant le plus rapidement possible. Pourriez-vous également prendre les dispositions nécessaires pour que notre convention reflète cette entente, si cela devait s'avérer nécessaire.

Nous vous remercions de votre coopération dans cette affaire.

Bien à vous,

Accepté par:   
2057 Branly, Ste-Foy, Québec C.P. 9395 G1V 4B5 Québec: 687-3042  
1-800-463-4518

  
Paul Turcot, Directeur général  
08 Juni '86

PAR MESSAGE

B.C.G.T.  
QUEBEC

85 . SEP -9 14:14

ENTENTE PARTICULIERE PAR ET ENTRE:

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES LOCAL 509M-QUEBEC, ET:

LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES division de Baribeau & Fils Inc., ET:

MONSIEUR FRANCIS BOUCHER

Attendu que l'employé ci-dessus mentionné a postulé et obtenu le poste de contremaître à la production sur l'équipe de soir.

Attendu que le Code du Travail du Québec ne considère pas comme salarié au sens de l'accréditation, un employé cadre de l'entreprise.

Attendu que les dispositions de la convention collective à l'article 4.04 prévoit:

"4.04 PERTE D'ANCIENNETE & PRIORITE

Un salarié perd son ancienneté et sa priorité ainsi que les droits qui s'y rattachent lorsque:

a) Il quitte volontairement son emploi dans l'unité de négociation;" et à l'article 4.05

"4.05 LISTE D'ANCIENNETE & PRIORITE

La liste d'ancienneté & priorité est établie d'un accord commun des parties au moins une fois l'an soit au début de l'année.

Si un salarié quitte volontairement l'unité de négociation et qu'il occupe un poste de cadre, même s'il est demeuré membre du Syndicat et qu'il désire réintégrer l'unité de négociation après trois mois et plus, il sera considéré le dernier sur la liste de priorité."

Les parties à la présente conviennent que nonobstant les dispositions ci-dessus, M. Francis Boucher jouera d'une période de trois (3) mois à compter du 3 septembre 1985, afin de confirmer sa permanence définitive dans cette nouvelle fonction.

Entre temps, il maintiendra son statut de membre en règle du Syndicat et il paiera la pleine cotisation syndicale établie par celui-ci. De plus, l'Employeur continuera à verser pour lui tous les bénéfices prévus à la convention, puisque durant cette période M. Boucher demeure pleinement assujetti.

EN FOI DE QUOI, chacun a signé à Québec, le 4 septembre 1985.

LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES

S.C.G. LOCAL 509M-QUEBEC

PAR: Michel Boileau

PAR: [Signature]  
Président

PAR: [Signature]

PAR: [Signature]  
Délégué d'atelier

EMPLOYE CONCERNE:

PAR: Francis Boucher  
Francis Boucher