



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 6 2 6 2

1264-1
01264-1

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances Q 11698-01
Date	Signature: 85-06-21 Réception: 85-06-21	Durée: Du 85-04-01 Au 87-03-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 15

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES LOCAL 509 M, QUEBEC (FTQ) 288, rue Arago est Québec G1K 3V3 Att.: <u>M. Gilles Lemieux</u>	<input type="checkbox"/> Déposant PHOTO LITHOGRAPHIE INC. L430, rue Conway Québec, G1J 3S4
<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
Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: <i>Thérèse Demers</i>	Date: 85-06-27
----------------------------------	-----------------------

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

003 (094)

RECHERCHE

003 (094)

RECHERCHE



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

DÉPÔT

12604-1

Dépôt N°: 3 5 1 0 1 3 5

3



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

DÉPÔT

12604-1

Dépôt N°: 8 5 0 7 2 3 3

2

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 11698-01
Date	Signature: 85-06-28	Réception: 85-07-11	Durée: Du _____ Au _____
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES LOCAL 509 M, QUEBEC (FTQ) 288 est, rue Arago Québec G1K 3V3 Att.: M. Gilles Lemieux.	<input type="checkbox"/> Déposant PHOTO LITHOGRAPHIE INC. 1430, rue Conway Québec G1J 3S4
<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
 Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Cas de Mme. Lise Parent.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thierry Demers</i>	85-07-16

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



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

DÉPÔT

1264-1

Dépôt N°: 85 10 135

3

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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 11698-01
Date	Signature: 85-09-18	Réception: 85-10-10	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Communications Graphiques Local 509 M, Québec 288, rue Arago Est Québec, Qc G1K 3V3 Att: M. Gilles Lemieux	<input type="checkbox"/> Déposant Photo Lithographie Inc. 1430, rue Conway Québec, Qc G1J 3S4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 03-03 Activité: 2860-05 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

Remarques

OBJET: Transferts de salariés chez Audart Inc.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Thérèse Dumas</i>	Date: 85-10-11

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

003 (094)

RECHERCHE

1264-1

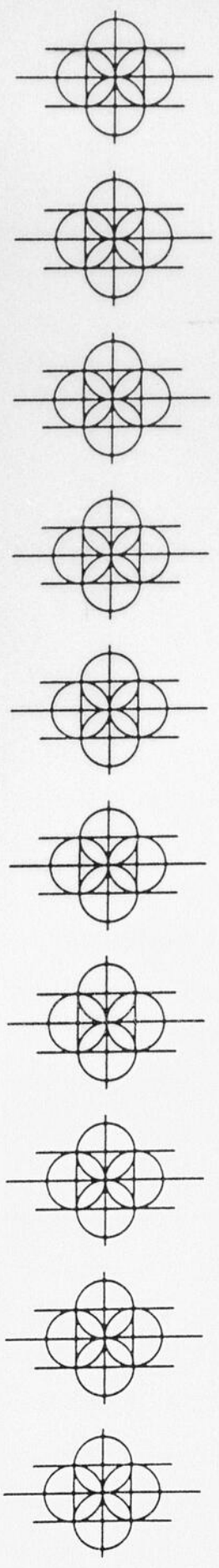


convention collective

MARS 1985 - AVRIL 1987



PHOTO-LITHOGRAPHIE INC.



PAR MESSAGEUR

'85 JUN 21 11:44

Cher

B.C.G.T.
QUIBEC

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 509M QUÉBEC

1264-1

M.T. DOSSIER: 11698-01

CONVENTION COLLECTIVE
FINALE

DU 1ER AVRIL 1985
AU 31 MARS 1987

PAR ET ENTRE

PHOTO-LITHOGRAPHIE INC.

ET

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS
GRAPHIQUES LOCAL 509M, QUEBEC

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 2	Activités et Régime Syndicale.....	2
ARTICLE 4	Ancienneté & Priorité.....	8
ARTICLE 8	Apprentissage & Quotas.....	19
ARTICLE 1B	Buts de la convention.....	1
ARTICLE 7	Comité conjoint.....	18
ARTICLE 11	Conditions générales.....	25
	11.01 Travail à la pièce.....	25
	11.02 Travail pour une autre compagnie.....	25
	11.03 Travail à domicile.....	26
	11.04 Travail aux ateliers de production.....	26
	11.05 Travail de grève/lock-out.....	26
	11.06 Propreté de l'atelier.....	26
	11.07 Sous-contrat.....	27
	11.08 Appels téléphoniques.....	27
	11.09 Restauration.....	27
	11.10 Déduction pour absence.....	27
	11.11 Stationnement.....	27
	11.12 Relevé de paye.....	27
	11.13 Changement de classification.....	28
	11.14 Application de la convention.....	28
ARTICLE 20	Congés sociaux.....	39
ARTICLE 1A	Définition des termes.....	1
ARTICLE 24	Durée de la convention.....	46
ARTICLE 3	Engagement des salariés.....	6
ARTICLE 14	Les Fêtes.....	32
ARTICLE 21	Fond de Solidarité des Travailleurs du Québec (F.T.Q.).....	41
ARTICLE 9	Nouvelles machines ou procédés changement technologique.....	22
ARTICLE 6	Procédures de règlements des griefs.....	15
ARTICLE 16	Programme de formation et éducation.....	35
ARTICLE 17	Régime d'avantages sociaux des Communications Graphiques du Canada.....	36
ARTICLE 18	Régime de retraite des Communications Graphiques du Canada..	37
ARTICLE 19	Régime supplémentaire de rentes de retraite et d'invalidité du S.I.C.G.....	38
ARTICLE 5	Sécurité d'emploi - mise à pied - régie interne.....	12
ARTICLE 10	Sécurité et santé au travail.....	24
ARTICLE 12	Semaines et heures de travail.....	28
ARTICLE 23	Séparabilité.....	45
ARTICLE 22	Taux des salaires & modalités.....	41

ARTICLE 13	Temps supplémentaires.....	31
ARTICLE 15	Les Vacances.....	33
ANNEXE A	Permis de travail officiel.....	47
ANNEXE B	Utilisation du Label.....	48
ANNEXE C	Liste d'ancienneté et priorité.....	49
ANNEXE D	Divers.....	50

ARTICLE 1 CONVENTION COLLECTIVE

PAR ET ENTRE: SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 509M - QUEBEC
ET: PHOTO-LITHOGRAPHIE INC.

Lesquelles parties conviennent entre elles de ce qui suit:

1A) DEFINITION 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: Photo-Lithographie Inc. et/ou ses représentants autorisés.

SYNDICAT: Syndicat des Communications Graphiques, Local 509M - Québec et/ou ses représentants autorisés. (S.C.G.), (S.(I.)C.G.)

DELEGUE D'ATELIER: Le délégué du Syndicat et/ou son assistant.

SALARIE: Tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, assujettis à l'accréditation syndicale.

SALARIE PERMANENT: Le salarié qui a complété la période de probation prévu à la présente convention.

PERIODE DE PROBATION: Période convenu 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: Est un salarié préposé à une presse offset 1C plus 36" ou une presse 2C ou 4C. Son travail est déterminé à l'article 8.04 a).

COMPAGNON RELIURE 1: Salarié qui après quatre (4) 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 et déservir les machines, 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.

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 au salarié et celles de fonction et d'équipe, et le taux supplémentaire se calcule sur tel salaire.

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.

CLASSIFICATION: Classement du salarié dans l'une ou l'autre des tâches suivantes: pressier, margeur, offsetiste, reliure 1, reliure 2, expéditeur, apprenti, aide, expéditeur-manoevre.

FONCTION: Tâche assignée à un salarié et effectivement exécutée par ce dernier, quelle que soit sa classification.

QUALIFICATION: L'ensemble des conditions requises par les exigences de la tâche à accomplir.

CHEF D'EQUIPE: Salarié faisant partie de l'unité de négociation, il peut travailler à la production, il a l'autorité de répartir le travail et de veiller à son exécution il n'a toutefois aucun droit de gérance.

1B) 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 représentés 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 ACTIVITES & REGIME SYNDICAL

2.01 RECONNAISSANCE SYNDICALE

a) L'Employeur reconnaît que le Syndicat est détenteur d'un certificat d'accréditation qui lui a été émis par le Service du droit d'association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, le 27 janvier 1967 et amendé le quatrième jour du mois de décembre 1972 (dossier MT: 11698) et qu'en conséquence, il est le représentant exclusif de tous les salariés au sens du Code du Travail pour les fins de la présente convention.

b) En conformité avec le paragraphe a) ci-dessus, l'Employeur convient de ne pas conclure de contrat ou entente individuel 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:

- Offset préparatoire
- Presses
- Reliure
- 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.

d) 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 ces directives ou règlementations 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 personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent faire du travail de production.

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

2.03 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 de probation, et en demeurer membre en règle pendant la durée entière de la convention.

c) L'Employeur 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 tel que modifié au Code du Travail).

2.04 RETENUE SYNDICALE

a) L'Employeur doit déduire hebdomadairement de la paye de chaque salarié de toute catégorie assujetti à l'unité de négociation, la cotisation syndicale 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 deuxième (2) 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.

2.05 REPRESENTATION & ACTIVITES 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.

Permanent-syndical: Les représentants du Syndicat ont accès à l'établissement de l'Employeur pourvu qu'ils en 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 ces 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 son 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.

b) ACTIVITES SYNDICALES (INTERNES)

Le délégué d'atelier ou en son absence, un assistant mandaté peut sans perte de salaire, pendant leurs heures régulières de travail après en avoir avisé son 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 employés, 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 telle affiches ne doivent pas contenir d'offre ou demande d'emploi.

Tout salarié participant à des réunions d'un comité bi-partite 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.

FONCTION 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.

CONGRES 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 à remplacer ce salarié de façon satisfaisante si nécessaire.

CONGE 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 à 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.

2.06 ETIQUETTE 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) L'Employeur convient que l'étiquette ne sera pas placée sur la surface d'impression des plaques sans le consentement du Syndicat.

2.07 RELATION 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.

2.08 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 contre-signer 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 SALARIES

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, classification et 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, tou-

tefois, que ces salariés soient disponibles et aient les qualifications requises.

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 candidat, 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 les salariés compétents dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande écrite, ou tout autre période prévue d'entente des parties, l'Employeur aura la liberté d'embaucher ces salariés compétents et expérimentés, de d'autres provenances, en conformité avec l'article 2.08 des présentes.

c) Dès l'embauche de tout nouveau salarié, l'Employeur avisera le délégué d'atelier.

3.02 PERIODE DE PROBATION

a) En application avec l'article 3.01 a) & 4.06, l'Employeur se réserve une période de probation minimum de six (6) semaines pour un compagnon et douze (12) semaines pour tous les autres salariés afin de constater si ce nouveau salarié répond aux exigences normales de la tâche à accomplir, à l'exception des salariés qui seront embauchés de façon permanente dès leur entrées au service de l'Employeur.

Dans le cas où l'Employeur embauche un salarié de façon sporadique pour remplacer un salarié permanent absent du travail pour toute raison autre que mise à pied excluant l'application de 4.04 c), ou pour combler les effectifs nécessaires lors de surplus de travail, dans ce cas le temps fait est non cumulatif pour fin d'établissement de la permanence du dit salarié.

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

b) En application avec l'alinéa 3.02 a) ci-dessus, 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) En application avec l'alinéa 3.02 a) ci-dessus, un salarié de l'Employeur qui au moment de son départ n'avait pas complété sa période de probation 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 de probation.

d) Au cours de cette période de probation, un salarié est assujéti aux dispositions de la convention collective, subordonnément à l'article 6.04 b).

e) Si nécessaire, les parties pourront convenir par écrit de prolonger la période de probation d'un salarié.

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'embauche du salarié.

b) Pour un salarié reconnu permanent son ancienneté et priorité est établie rétroactivement à sa date d'embauche.

ARTICLE 4 ANCIENNETE & PRIORITE

4.01 a) L'ANCIENNETE 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 considérés comme interrompant la durée de service continu, les absence prévues à la convention collective ou autorisés 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 l'accumulation du temps d'apprentissage, de margeur, d'aide ou de manoeuvre. Toutefois, dans tous les cas où une période d'absence du travail est d'une durée de plus de huit (8) semaines consécutives de calendrier, la période excédentaire d'absence ne sera pas créditée au temps d'apprentissage, de margeur, d'aide ou de manoeuvre à moins que le salarié concerné ait travaillé ailleurs dans son métier.

4.02 a) LA PRIORITE 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 requises pour l'exécution normale et efficace des tâches et travaux à être effectués.

Au cours du mois suivant la signature de la convention et par la suite durant le mois de décembre de chaque année, l'Employeur indique sur un avis écrit des périodes de formation et de familiarisation avec le matériel et sur l'équipement de chaque département.

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 de travail 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 b);
- dans le choix du travail sur un nouvel équipement tel que prévue à l'article 9.01 b);
- dans tous les cas nécessitant un mouvement de main-d'oeuvre.

d) CHANGEMENT DE DEPARTEMENT

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 la dite priorité et accumule sa nouvelle priorité dans son nouveau département depuis la date de son assignation.

4.03 MAINTIENT & ACCUMULATION DE L'ANCIENNETE & PRIORITE

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

a) Durant les vacances

b) Les congés fériés

c) Les congés familiaux & sociaux

d) Pendant la mise à pied continu d'un salarié permanent pour une période équivalente à son ancienneté/priorité, jusqu'à maximum de douze (12) mois.

e) Les absences pour accident ou de maladie pour une période équivalente à son ancienneté/priorité, jusqu'à un maximum de douze (12) mois, sauf dans le cas d'accident de travail et/ou de maladie industrielle cette période maximale étant portée à dix-huit (18) mois; pour autant que ce salarié de retour au travail soit apte à effectuer le même travail qu'il effectuait avant son absence; s'il n'était 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 perd ainsi son emploi ou 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 prévu à l'article 9.02.

f) Les congés avec/ou sans paie, autorisés par l'Employeur ou par la convention.

Dans ce 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'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.
- b) Il est congédié pour juste cause dont la preuve incombe à l'Employeur.
- c) S'il fait défaut au cas de suspension de travail 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 lettre recommandée et postée 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'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 (3) 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 statut quo sera maintenu et le salarié concernée conservera le rang qu'il occupe.

4.06 POSTE VACANT, CREATION D'UN NOUVEAU POSTE

Chaque fois qu'un poste assujetti à la présente convention est créé et que l'Employeur décide de combler un poste devenu vacant de façon 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.

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.

b) L'Employeur accordera le poste au salarié qui répondra aux exigences normales de la fonction 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 postulés le poste, dans le cas où il n'y aurait pas de candidat, 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 la promotion.

c) Même s'il ne pose pas sa candidature, un salarié retient son droit de postuler à ce poste ou tout autre offert ultérieurement.

d) L'Employeur effectue son choix dans les sept (7) jours ouvrables de la terminaison de l'affichage. Le Syndicat et le délégué syndical doivent être avisés de la décision de l'Employeur.

e) Si le poste est aboli ou si l'Employeur ne désire plus combler le poste, l'Employeur en avise immédiatement le Syndicat par écrit avec copie au délégué d'atelier.

f) Le salarié auquel un poste est attribué aura droit à une période d'adaptation en conformité avec l'article 3.02 a); s'il ne peut remplir le poste convenablement il sera réinstallé à son ancien poste sans perte d'ancienneté et de priorité.

Nonobstant l'application ci-dessus, le salarié reçoit son nouveau taux de salaire dès qu'il entre en fonction dans sa nouvelle classification.

g) POSTE VACANT TEMPORAIRE

Lorsqu'un poste devient vacant de façon temporaire pour une période de plus de trois (3) mois, l'Employeur avisera du poste vacant temporaire au moins cinq (5) jours à l'avance. Un salarié aura priorité pour postuler ce poste sur tout candidat de l'extérieur.

Pour le choix du salarié on procédera par ordre de priorité en tenant compte des qualifications nécessaires pour ce poste.

Durant la période précitée de cinq (5) jours, un nouveau salarié sous permis ou un salarié disponible dans l'entreprise pourra remplir le poste de façon temporaire.

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

ARTICLE 5 SECURITE D'EMPLOI - MISE A PIED - REGIE 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 assujetti 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 3.02) avant un délai d'au moins une 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 ou 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 sur l'application de ce paragraphe, la preuve incombe à l'Employeur.

d) TRANSFERT D'EQUIPEMENT ET DE SALARIES

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 un autre établissement et/ou dans un établissement où il 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 employé là où le salarié est transféré.

Dans le cas où un salarié est transféré il maintient et continue d'accu-

muler 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-employé 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 fin d'application aux textes précités: un autre établissement/ou un établissement signifie, là où le S.C.G. Local 509M, Québec, détient une accréditation.

5.02 MISE A PIED ET CONGEDIEMENT

a) Dans le cas de mise à pied, le délégué syndical officiel de l'atelier aura préséance sur tout autre salarié dans son département, nonobstant le rang qu'il occupe sur la liste de priorité, le dernier à être mis à pied ou licencié sera le délégué d'atelier, en autant que celui-ci ait au moins trois (3) ans d'ancienneté pour l'Employeur et qu'il puisse remplir les exigences pratiques de la tâche, il en est de même si l'Employeur l'attire 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.

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 débiteront par ceux qui ont le moins de priorité d'accumulée et ainsi de suite, cependant, les salariés possédant plus de priorité doivent avoir les qualifications requises pour l'exécution normale et efficace des tâches et travaux à être effectués. Conséquemment, lorsqu'il y aura des avis de mise à pied et/ou des mises à pied en cours dans un département aucun salarié ne pourra se joindre au dit département quelque soit la période prévue.

d) Dans tous les cas où l'Employeur déciderait de rappeler au travail ceux qui ont été mis à pied, ces rappels seront fait à l'ordre inverse des mises à pied avant le rappel des salariés sous permis du Syndicat. Tout salarié permanent en mise à pied et rappelé au travail, le sera pour une période minimale d'une semaine (cinq (5) jours ouvrables du lundi au vendredi inclusivement).

e) Préavis: Tout salarié permanent (re: article 3.02) devra donner une (1) semaine franche d'avis à l'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.

La dite 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. Le Syndicat permet que la semaine d'avis soit extensionnée 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.

Exceptionnellement si un salarié est en congé ou en jour férié non travaillé le lundi, l'avis de mise à pied si nécessaire sera donné au début de l'équipe qui suit.

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

g) REGLEMENT INTERNES

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

h) MESURE DISCIPLINAIRES, SUSPENSION & CONGEDIEMENT

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.

CONGEDIEMENT: 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 de 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. L'Employeur fait parvenir au Syndicat une copie de tout avis disciplinaires écrit versé au dossier d'un salarié.

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 récurrence (pour la même cause), une mesure disciplinaire ou une répriman-

de 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 la nature de son travail, sa rémunération, la durée de ses services ainsi que le nom et adresse de l'Employeur.

ARTICLE 6 PROCEDURE DE REGLEMENTS 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 mésentente 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 contremaître ou le directeur du Service 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.

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 écrit au 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.

6.07 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 les 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 au 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 réembauchement 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 les cas de congédiement, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la décision de l'Employeur, de l'annuler ou de la réduire.

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 causes.

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 et sauf 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) auquel cas les délais seront établis selon la disponibilité raisonnable des parties.

PROCEDURES PARTICULIERES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

6.16 a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 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 19: Programme Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du S.I.C.G.; article 18: Régime de Retraite des Communications Graphiques du Canada; article 17: Régime d'Avantages Sociaux des Communications Graphiques du Canada, peut être référé à l'arbitrage par le Syndicat, les compagnies ou les fiduciaires, avec l'alternative d'avoir recours aux procédures exposées dans cette section plutôt qu'à celles énoncées aux sections 6.01 à 6.15.

b) Il n'y a pas de délai imposé quant au moment où un grief doit être logé ou un cas référé à l'arbitrage. Toute infraction par un Employeur vis-à-vis ses obligations à l'endroit des Régimes dont il est question ici, en vertu d'une convention collective antérieure entre les parties, est considérée comme une infraction à la présente convention collective, et les procédures énoncées à cette section peuvent être utilisées pour loger un grief et le porter jusqu'à l'arbitrage.

c) Le Syndicat, les Compagnies, les Fiduciaires ou les Agents de ces derniers peuvent expédier, par courrier recommandé, un avis écrit pour informer l'Employeur qu'il est en défaut et lui demander de verser les cotisations et de se conformer à toutes les autres dispositions du régime. Un tel avis doit être considéré comme le dépôt d'un grief selon cette convention.

L'avis est réputé avoir été reçu par l'Employeur le troisième jour de sa mise à la poste.

d) Si l'Employeur ne verse pas les cotisations qui lui sont requises ou que, par ailleurs, il ne se conforme pas au régime dans les dix (10) jours suivant la date de l'avis, la procédure de grief est dès lors épuisée et, par la suite, le Syndicat, les Compagnies, les Fiduciaires ou les Agents de ces derniers peuvent, en tout temps, porter le grief à un arbitrage final et liant les parties.

e 1.) Le Syndicat, les Compagnies ou les Fiduciaires doivent, dans un délai raisonnable, aviser par écrit l'Employeur de leur intention d'avoir recours à l'arbitrage, conformément à cette section, et spécifier la date, l'heure et l'endroit fixés pour la tenue de cet arbitrage.

2.) Les Fiduciaires ou tout comité ou sous-comité que les fiduciaires peuvent nommer doivent choisir un ou des arbitres pour présider l'arbitrage. Ce ou ces arbitres peuvent comprendre, mais sans s'y limiter, un fiduciaire patronal, un fiduciaire syndical, un ancien fiduciaire, un ancien dirigeant, un officier ou un employé du Syndicat ou d'une compagnie qui est partie à la Convention de fiducie mise en cause dans cet arbitrage ou qui, par ailleurs, s'y trouve liée. Un ou des arbitres, choisis conformément à cette section, peuvent présider simultanément, ou autrement s'ils en décident ainsi, des arbitrages se rapportant à un ou plusieurs régimes et mettant en cause une ou plusieurs compagnies. Un fiduciaire nommé à titre d'arbitre peut présider des arbitrages au sujet d'un ou de tous les régimes auxquels l'Employeur est tenue de contribuer.

3.) Le ou les arbitres sont autorisés à entendre tout litige qui leur est référé par le Syndicat, les Compagnies ou les Fiduciaires. La décision du ou des arbitres doit être finale et lier le Syndicat, les Compagnies, les Fiduciaires et l'Employeur.

4.) Le ou les arbitres ont le pouvoir d'ordonner à l'Employeur de s'acquitter de ses obligations, conformément à cette convention, et, en plus, de verser les cotisations qui sont dues, de payer des intérêts sur les cotisations en retard, au taux fixé par les fiduciaires; de rembourser les honoraires raisonnables qu'il en a coûté ou qu'il en coûtera aux fiduciaires pour les services d'un conseiller relatifs au recouvrement de ces mon-

tants non payés et d'un conseiller juridique pour l'arbitrage; d'acquitter les honoraires du ou des arbitres; de payer tous les autres frais raisonnables qu'il en a coûté pour recouvrer les montants non payés; de verser des dommages-intérêts équivalents à vingt pour cent (20%) du total des montants que le ou les arbitres estimeront être des arrérages et devant être acquittés. L'Employeur reconnaît et convient que les dommages-intérêts serviront à payer les coûts différés d'administration pour lesquels il est responsable et reconnaît que ces coûts sont réels et véridiques, bien que difficiles à établir. Toutefois, l'Employeur convient que ces coûts sont un minimum de vingt pour cent (20%) des montants estimés être des arrérages et il renonce à exiger toute autre preuve additionnelle à cet effet.

Sans limiter la portée générale de ce qui précède, la somme précitée tient compte:

- des contretemps et des ennuis imposés aux fiduciaires;
- de la perte d'avantages, monétaires ou autres, subie par tout salarié;
- de la perte de bénéfices, et des fonds utilisés à cause du manquement de l'Employeur à se conformer aux termes et aux dispositions de la Convention de fiducie pertinente et de la convention collective.

5.) Aux fins de la sous-section 4.), "honoraires raisonnables d'un conseiller" s'entend de tous les honoraires raisonnables d'un conseiller aux montants qui incombent légalement aux fiduciaires, comprenant les honoraires pour le recouvrement des dommages-intérêts, les honoraires du vérificateur, les honoraires pour l'instruction du grief et tous autres frais qu'il en a coûté aux fiduciaires.

6.) Toute décision ou sentence arbitrale rendue conformément à cette section, peut être enregistrée par le Syndicat, les Compagnies ou les Fiduciaires en vertu de la section 44 (11) de l'Ontario Labour Relations Act (Loi des relations de travail de l'Ontario) et de toute autres dispositions semblables dans le Code du Travail du Québec et, de ce fait, être invoquée.

f) Nonobstant toute autre disposition contenue dans cette convention collective, le Syndicat, les Compagnies ou les Fiduciaires peuvent entreprendre toute action qu'ils jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'un Employeur, selon ce qui est prévu dans cette convention.

ARTICLE 7 COMITE 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 d'amélioration sur les équipements et le matériel. Dans ce cas les parties n'appliqueront pas la procédure de grief.

7.03 PROCEDURE

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 règlements 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 mentionnés. Tout salarié embauché doit avoir au moins seize (16) ans.

8.02 La durée de l'apprentissage est la suivante:

- Le département préparatoire: cinq (5) ans;
- Les presses "Offset" et "Letterpress": quatre (4) ans comprenant le temps crédité comme marteau;
- La reliure: Reliure 1: quatre (4) 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.

Dans le département des presses 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 à la suite. Dans le cas où un candidat provient d'un autre département le crédit accordé sera alors établi d'entente des parties.

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 complété 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 de cours réussie 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 alinéa 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 la dite presse.

CREDIT 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 maximum supplémentaire de deux (2) ans;
- c) Pour fin d'application, un margeur ne peut obtenir lorsqu'il devient apprenti plus de quatre (4) ans de crédit d'apprentissage.
- d) Pour fin 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 accumulé le plus de priorité mais dans tous les cas avec un minimum de deux (2) ans de prio-

rité, 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 DEPARTEMENT 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 est établi en conformité avec les clauses précédentes sur son crédit accumulé.

8.06 GENERALITES ET QUOTAS

a) Un apprenti ne pourra travailler hors la présence d'un compagnon, sauf dans le cas de circonstance 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 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) Margeurs: 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 Offset 1 couleur: jusqu'à 880 mm (36") inclus: 1 compagnon pressier ou 1 apprenti pressier plus*

Presses 2 couleurs: Heidel .g 28X40: 1 compagnon pressier ou 1 apprenti pressier plus 1 margeur, plus*

*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 reçue par cette presse.

b) Département de la reliure:

MUELLER: 1C/1A, R-1 plus un salarié R-2 minimum.

PLIEUSE: 1C/1A, R-1 plus un salarié R-2 minimum quand requis.

COUTEAU: 1C/1A, R-1 plus un salarié R-2 minimum quand requis

PERFECT BINDING: 1C/1A, R-1 plus un salarié R-2 minimum.

ARTICLE 9 NOUVELLES MACHINES OU PROCÉDES CHANGEMENT 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 à 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 quel que moyen que ce soit, d'une nouvelle compagnie, l'Employeur avisera le Syndicat aussitôt que possible.

9.02 SALAIRE D'INDEMNITE 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 technologique, 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 dûs 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.

Sauf dans les cas de prise de possession par une institution financière (avec pièces justificatives à l'appui), de concordat ou de proposition en matière de faillite légale où l'avis minimal 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 décrite à 9.01 b) & 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/fonction.

Ce 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 des dites 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 instruction 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 prévue 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 COMITE 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 de prévisions de la clause 9.01 au complet, la tâche du dit comité sera la suivante:

1. Etudier les changements technologiques et leur implications.
2. Mettre sur pied, selon les besoins, une formule de recyclage et/ou de reclassement.

ARTICLE 10 SECURITE ET SANTE 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) CHAUSSURE DE SECURITE: Tout salarié occupant un poste de margueur, expéditeur ou opérateur de machine a droit de recevoir annuellement sur présentation d'une preuve d'achat un montant de quarante (40.00\$) applicable au remboursement du prix d'achat de chaussures de sécurité. Ces chaussures doivent être portées par le salarié à l'atelier.

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, 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 $1\frac{1}{2}$). 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 le dit 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 C.S.S.T.

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 AVANCE: 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 C.S.S.T. Dès le paiement de l'indemnité par la C.S.S.T., 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 C.S.S.T., l'Employeur se rembourse à même les bénéfices accumulés par le salarié pour maladie, vacances ou jours de congé.

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 GENERALES

11.01 TRAVAIL A LA PIECE

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 le 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) Aucun salarié ne doit opérer de l'équipement sans qu'une personne soit présente dans le département ou à la portée de sa voix. Si la deuxième personne n'est pas un salarié régulier, il doit être âgé d'au moins seize (16) ans et ne peut faire aucun travail assujetti à la présente.

11.05 TRAVAIL DE GREVE/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 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'une compagnie impliqué dans une grève ou lock-out, dans laquelle les membres du S.(I.)C.G. sont impliqués, en obligeant un salarié régi par cette convention à manipuler un travail provenant directement ou indirectement de celle-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 employés, membres du S.(I.)C.G., sont en grève ou lock-out, ou encore chez une compagnie ou le S.(I.)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 de maraudage, ne seront pas terminés.

11.06 PROPETE 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 pied en vigueur, sauf si le(s) salarié(s) concerné(s) refuse(nt) de reprendre le travail pour une période correspondante.

11.08 APPELS TELEPHONIQUES

AU DELEGUE 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 SALARIE: 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 DEDUCTION 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 PAYE

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'heure majorées à 50%, 100%, 200%
- 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

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 APPLICATION DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 12 SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL

12.01 La semaine régulière de travail est de quatre jours et demi (4.5) du lundi au vendredi inclusivement et elle est constituée comme suit:

36 heure (jour & soir)
35 heures de nuit payées pour 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.

-Equipe de jour: Trente six heures (36)
de 7.30h. @ 12.00h. et 13.00h. @ 16.15h. du lundi au jeudi inclus.
Et de 7.30h. @ 12.30h., le vendredi.

-Equipe de soir: Trente six heures (36)
de 16.15h. @ 20.15h. et de 20.45h. @ 00.30h. du lundi au jeudi inclus.
Et de 12.30h. @ 17.30h. le vendredi.

-Equipe de nuit: Trente cinq heures (35) payées pour trente six (36).

L'horaire de cette équipe est établi entre la fin de l'équipe de soir et le début de celle de jour, cet horaire peut débuter le lundi @ 00.00 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 la 2ème horaire sur une période de quatre (4) jours.

12.03 PAYE DE PRESENCE

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 REMUNERATION

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 du dit salarié, même si celui-ci 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 aux 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

a) Sauf dans le 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 vacance 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 ou d'aqueduc pour moins de vingt-quatre (24) heures, un bris de machine ou de chauffage 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'attitrer à une autre fonction temporaire.

12.06 PERIODE DE REPAS

Sauf entente différente des parties pour certains horaires, un intervalle

régulier et uniforme de pas moins d'une demie heure ni plus d'une heure sera accordée 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'EQUIPE

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 le dit salarié en présence du délégué d'atelier ou son assistant.

Nonobstant la prévision de l'alinéa a) à chaque semaine au plus tard le jeudi, l'Employeur avisera les salariés sujet à changer d'équipe pour le lundi suivant; par conséquent on ne modifiera cette avis qu'en cas d'urgence.

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 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 SUPPLEMENTAIRE

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 capables 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 SUPPLEMENTAIRE

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

a) Du lundi au vendredi inclusivement, le salarié sera payé taux et demi ($1\frac{1}{2}$) 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, 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, à moins que le salarié ne quitte plus tôt de son propre gré.

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 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, à moins que le salarié ne quitte plus tôt de son propre gré.

d) 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 à moins que le salarié ne quitte plus tôt de son propre gré. Le taux prévu dans ce cas s'ajoute à la paie régulière accordée pour le jour férié.

e) Pour fin d'application, le samedi et le dimanche compteront les heures suivantes:

POUR TOUTES LES EQUIPES: Tout travail exécuté en temps supplémentaire entre minuit (24:00) le vendredi soir et minuit (24:00) le dimanche soir sera du taux double.

f) 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 payés au taux double.

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

h) 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 FETES

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

La veille ou le lendemain du Jour de l'An
 Le jour de l'An
 Le lundi de Pâques
 1er mai, Fête des Travailleurs
 La St-Jean Baptiste
 La Fête du Travail
 Le Jour d'Action de Grâces
 La veille ou le lendemain de Noël
 Noël
 La Fête du Canada

14.02 Si l'une des fêtes mentionnées au paragraphe précédent survient durant le congé hebdomadaire, elle est chômée le jour ouvrable précédent ou suivant 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 vendredi seront transposées le jeudi précédent tout en affectant pas la paye normale de 36 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 précédent et le jour ouvrable suivant cette fête. Les salariés absents pour cause d'accident, maladie, suspension, mise à pied temporaire ou absence permise, recevront la rémunération pour le jour de fête.

Cette rémunération leur est versée à l'occasion de leur première paye suivant leur retour au travail.

14.04 Un jour de fête comprend les heures suivantes:

a) EQUIPE DE JOUR

7.00h a.m. le matin de la fête à 7.00h a.m. le lendemain de la fête

b) EQUIPE DE SOIR, DE NUIT

La célébration des vingt-quatre (24) heures des jours fériés seront tel qu'entendu par le consentement des parties aux présentes.

14.05 Un salarié recevant une indemnité en vertu des dispositions de la loi sur la santé & sécurité du travail, reçoit la différence entre son salaire régulier pour ce jour de fête et la compensation reçue en vertu de cette loi, il en est de même si un salarié est à retirer les bénéfices prévus à l'indemnité hebdomadaire de l'assurance collective.

14.06 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 VACANCES

CREDIT ET REMUNERATION

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 mars 1985. A 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 ANNEES DE SERVICE CONTINU POUR L'EMPLOYEUR:

Moins d'un an au 30 avril de l'année en cours: 1 jour par mois (max. 10 jours) 4% du salaire total gagné.

1 an et plus mais moins que 3 ans au 30 avril de l'année en cours: 2 semaines - 5% du salaire total gagné.

3 ans et plus mais moins que 10 ans au 30 avril de l'année en cours: 3 semaines - 7% du salaire total gagné.

10 ans et plus mais moins que 20 ans au 30 avril de l'année en cours: 4 semaines - 9% du salaire total gagné.

20 ans et plus au 30 avril de l'année en cours: 5 semaines - 10% du salaire total gagné.

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

Toutefois, dans le cas d'absence pour accident de travail ou maladie industrielle, pour absence due à la maladie ou accident et ou mise à pied d'une période moindre que 26 semaines, le salarié concerné aura droit à un minimum de la paie régulière équivalente au taux en vigueur au moment de prendre ses vacances pour chaque semaine auxquelles il a droit.

Par exception, dans le cas d'absence pour maladie ou accident et/ou de mise à pied pour toute période excédant vingt six (26) semaines, le salarié concerné aura droit à un minimum de cinquante pour cent (50%) de la paye régulière équivalente au taux en vigueur au moment de prendre ses vacances pour chaque semaine auxquelles il a droit.

c) DETERMINATION DES CREDITS DE VACANCES ALLOUES

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 selon le nombre de semaines auquel il a droit, au prorata du temps travaillé durant la période de référence.

e) En aucune circonstance l'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 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 PERIODE 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 ou une entente mutuelle contraire serait intervenue entre l'Employeur et le salarié.

Si toutefois, l'atelier fermait au complet pour une période de une ou

deux 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 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 au moins de 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 consécutive(s) de vacances en autant que chaque salarié du département ait l'occasion de prendre les 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) 2ème 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 à un 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 en vacances, le confirmer par écrit au délégué d'atelier ou son assistant et ce, seulement pour les semaines supplémentaires aux deux 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 avec le Syndicat et l'Employeur.

ARTICLE 16 PROGRAMME DE FORMATION ET EDUCATION

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 des Communications Graphiques jouiront d'une égale représentation. Le montant des contributions, ajustables 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 couvert 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'employeur 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 dûs et payables le premier jour de chaque mois, pour le mois précédent, au bureau de l'Institut Canadien des Communications Graphiques à Toronto. La procédure de grief 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 membre égal de représentants patronaux et syndicaux sera maintenu, l'Employeur s'engage à y participer.

ARTICLE 17 REGIME 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:

	<u>Seul</u>	<u>à charge</u>	<u>composé</u>
au premier du mois suivant la signature de la convention (i.h. à 276.\$)	55.76	111.55	96.37

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

En d'autre temps les bénéfices d'indemnité hebdomadaire seront ajustés aux mêmes dates que celles prévues au Régime d'assurance-chômage.

Si le coût des primes ci-dessus mentionné est haussé au cours de la convention pour ajuster l'indemnité hebdomadaire au programme de l'assurance-chômage, l'Employeur s'engage à en payer le supplément de façon à garantir l'indemnité hebdomadaire au moins équivalente à cette loi.

Toutefois, si les primes devaient être augmentées pour toutes raisons autre qu'une augmentation normale due aux changements des bénéfices à l'indemnité hebdomadaire équivalente à la loi d'assurance-chômage, et des primes fixées par la compagnie d'assurance pour les même bénéfices, 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 bé-

néficé d'assurance collective et qui entre à l'emploi de la compagnie, l'Employeur s'engage à continuer le paiement de la prime dès son embauche.

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 18 RÉGIME DE RETRAITE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

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 permanent.

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 embauche 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 la compagnie précédente.

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 19 REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RENTES DE RETRAITE ET D'INVALIDITE DU S.I.C.G.

19.01 A compter du 1er mars 1987, l'Employeur versera à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S. I. C.G., ci-après appelée "Caisse de retraite", une cotisation égale à un pour cent (1%) du salaire de base au taux de jour de chaque salarié couvert par cette convention. Cette Caisse de retraite établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat, a pour but de procurer des prestations de retraite et d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux salariés, ou à leur bénéficiaires, pour le compte de qui l'Employeur verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme "salaire de base au taux de jour" employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un salarié, dans sa classification, incluant les absences pour cause de maladie et de mises à pied, tant que le nom du salarié demeurera inscrit sur la liste de paie de l'Employeur, mais excluant la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les salariés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de retraite et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre compagnie lié par une convention collective avec le S. I. C.G., aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

A compter du 1er mars 1988, la contribution de l'Employeur, tel que prévu ici, sera augmentée à deux pour cent (2%) du salaire de base au taux de jour de chaque salarié couvert par cette convention.

A compter du 1er mars 1989, la contribution de l'Employeur, tel que prévu ici, sera augmentée à trois pour cent (3%) du salaire de base au taux de jour de chaque salarié couvert par cette convention.

19.02 Toutes les cotisations à la Caisse de retraite seront confiés à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les Fiduciaires et reconnu par le ministère du Revenu du Canada, à l'effet de préserver l'enregistrement du Régime. Les cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S. I. C.G. et transmises mensuellement au bureau de la compagnie de fiducie ou de l'institution bancaire canadienne mentionnée ci-dessus. En même temps que le versement des cotisations, l'Employeur fera parvenir tous rapports que les Fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la Fiducie et aux paiements des prestations. Tous les versements requis de l'Employeur, en vertu de cette convention, seront dûs et payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations seront exigibles.

19.03 L'Employeur convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui

établit la Caisse de retraite susmentionnée par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. L'Employeur convient, en outre, que les premiers fiduciaires, et ceux qui leur succéderont, nommés par les compagnies conformément à la Convention et Déclaration de fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les Fiduciaires qui représentent les compagnies.

19.04 Il est convenu que le Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du S. I. C.G. et la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S. I. C.G., tels que définis dans la Convention et Déclaration de fiducie du S. I. C.G. passée entre le S. I. C.G. et les Fiduciaires, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du Syndicat International des Communications Graphiques.

Les nouveaux avantages du Régime prendront effet aux dates qui seront déterminées par le Conseil de fiduciaires de la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du Syndicat International des Communications Graphiques.

ARTICLE 20 CONGES SOCIAUX

20.01 Tout salarié permanent peut bénéficier de congés sans solde;

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

Pour fin 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 soeur du dit 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, gendre et bru (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.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) L'Employeur paiera au salarié qui sera appelé à servir à titre de juré ou à titre de témoin de la Couronne, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire à temps simple selon son équipe régulière multiplié par le nombre d'heures qu'il travaille normalement selon son équipe régulière et l'allocation qu'il recevra à titre de juré ou de témoin de la Couronne. Le salarié devra fournir une preuve qu'il a servi à titre de juré ou de témoin de la Couronne et de la somme d'argent reçue.

Lorsqu'un salarié est exempté du devoir de juré ou de témoin de la Couronne pour une demie-journée ou plus, il peut retourner à l'atelier pour y compléter son équipe régulière.

g) Lors de la naissance d'un enfant du dit salarié, congé avec solde d'un (1) jour qui pourra être pris en demi-journée 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 SPECIALES OU MALADIE

Jusqu'au 31 décembre 1986 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, à compter du 1er janvier 1987 le nombre de jour par année est porté à cinq (5).

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.

Pour fin d'application le nombre d'heure total est équivalent, pour six (6) jours à 44.4 heures soit 7.4 heures par jour et pour cinq (5) jours à 37 heures, à chaque absence l'Employeur déduira en heure le temps utilisé pour ces congés à même le crédit maximum du salarié. Pour fin d'application un salarié peut prendre ces absences en heure si nécessaire, il devra toutefois respecter l'avis requis au premier alinéa.

Tout salarié qui au 1er janvier 1985 et par la suite, obtiendra sa permanence aura droit à un (1) jour par période de deux (2) mois avec solde; et à compter du 1er janvier 1987 à un (1) jour par période de 2.4 mois avec solde.

Les salariés qui n'auront pas bénéficié de ces absences spéciales ou maladie, seront payés en équivalent lors de la dernière paye avant le congé de Noël.

Tout salarié peut pour raison 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 paye 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 alternative équitable devra être établie dans toute la mesure du possible.

ARTICLE 21 FONDS DE SOLIDARITE DES TRAVAILLEURS DU QUEBEC (F.T.Q.)

21.01 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 la gestion des retenues après leur remise au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.).

ARTICLE 22 TAUX DES SALAIRES & MODALITES

22.01 JOUR DE PAYE

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 paye 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 paye de vacances hebdomadaire sera calculée séparément. Les bénéfices de primes de pension remboursés à un salarié sera payé séparément à la paye hebdomadaire.

22.02 PRIMES D'EQUIPE 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 paye de vacance, 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.

22.03 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 continue de recevoir son taux régulier.
- c) Cependant un salarié effectuant temporairement un travail moins bien rémunéré que son travail régulier, maintient sa classification et continue de recevoir son taux régulier pour une période de cinq (5) 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 deux (2) mois, ou pour toute période additionnelle convenu entre les parties. Le présent paragraphe ne s'applique pas si un offsettiste ou un opérateur continue à exécuter du travail d'offsettiste ou d'opérateur (normalement un taux inférieur).

22.04 PRIME DE CHEF D'EQUIPE

Le salarié membre de l'unité de négociation et ayant comme fonction d'être chef d'équipe, recevra une prime hebdomadaire minimum de quarante-cinq (45.00\$) en plus de son taux régulier pour sa classification et sur l'équipe où il travaille, 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.

22.05 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.

22.06 CALCUL DES TAUX DE SALAIRE

Tout salarié qui débute dans l'une ou l'autre classification prévue à la présente convention, recevra comme salaire le taux de pourcentage établi suite à l'application des alinéa ci-dessous sur la charte des taux de salaires.

Le calcul du taux des apprentis et margeurs se fait sur base de pourcentage (%) par rapport au taux de base du compagnon du même département et même machine.

POUR FIN D'APPLICATION:

- 1) APPRENTI OFFSETTISTE: Le pourcentage (%) est établi par rapport au taux de base compagnon offsettiste.
- 2) APPRENTI PRESSIER (1C) PROCESS: Le pourcentage (%) est établi par rapport au taux de base du compagnon pressier - Presse 1C process.
- 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 RELIURE 1: Le pourcentage (%) est établi par rapport au taux de base du compagnon Reliure 1.
- 5) APPRENTI RELIURE 2: Le pourcentage (%) est établi par rapport au taux de base du compagnon Reliure 2.

TAUX (%) D'APPRENTISSAGE

<u>3 ANS</u>	<u>4 ANS</u>	<u>5 ANS</u>
1-1: 70%	1-1: 50%	1-1: 50%
1-2: 75%	1-2: 55%	1-2: 55%
2-1: 80%	2-1: 60%	2-1: 60%
2-2: 85%	2-2: 65%	2-2: 65%
3-1: 90%	3-1: 75%	3-1: 70%
3-2: 95%	3-2: 80%	3-2: 75%
	4-1: 90%	4-1: 80%
	4-2: 95%	4-2: 85%
		5-1: 90%
		5-2: 95%

- 6) MARGEURS: Le pourcentage (%) est établis sur le taux de base du compagnon opérateur de l'équipement sur lequel il travaille.

1ère année 1er semestre: 50% - 2ème semestre: 55%
 2ème année 1er semestre: 60% - 2ème semestre: 65%
 3ème année 1er semestre et par la suite 70%.

7) MANOEUVRE - EXPEDITEUR - LIVREUR

1ère année 65% de Reliure 1
 2ème année 70% de Reliure 1
 3ème année et plus 75% de Reliure 1

8) DEPARTEMENT DE RELIURE

a) Les taux des compagnons classifiés Reliure 2, est établi à 70% du taux des compagnons Reliure 1.

TRAVAIL EGAL - SALAIRE EGAL: 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.

b) A compter du 1er avril 1985, le taux de base du Compagnon Reliure 1 sera l'équivalent du taux de Offset préparatoire couleur.

22.07 RETROACTIVITE

Tous les nouveaux taux de salaire convenus seront rétroactifs au 1er avril 1985, ces nouveaux taux seront applicable à tous salaires payés depuis cette date.

22.08 CHARTE DES TAUX DE SALAIRES

a) Les salaires seront payés hebdomadairement sur la base du taux horaire. Tout salarié ne recevra moins que l'augmentation prévue en vertu de la présente convention sur son salaire hebdomadaire régulier, selon son taux de salaire en vigueur la semaine précédente. Conséquemment pour tous les salariés dont les salaires étaient supérieur à ceux prévus à la dernière convention collective, la même différence est maintenue et s'additionne aux nouveaux taux prévus pour sa classification.

b) CHARTE DES TAUX

	<u>01.04.85</u>	<u>01.04.86</u>
1) Préparatoire N&B	15.52/558.72	16.30/586.80
2) Préparatoire Couleur (T.B.+35¢)	15.87/571.32	16.65/599.40
3) Reliure 1 (T.B. de alinéa 2)	15.87/571.32	16.65/599.40
4) Reliure 2 (70% de alinéa 1)	10.86/390.96	11.41/410.76
5) Presse 1C process (T.B.+35¢)	15.87/571.32	16.65/599.40
6) Presse 2C 28X40 (Taux A.5+.75¢)	16.62/598.32	17.40/626.40

CHARTE DES TAUX (SUITE)

	<u>01.04.85</u>	<u>01.04.86</u>
7) Margeur 2C 28X40		
1ère année, 1er sem. 50%	8.31/299.16	8.70/313.20
2e sem. 55%	9.14/329.04	9.57/344.52
2ème année, 1er sem. 60%	9.97/358.92	10.44/375.84
2e sem. 65%	10.80/388.80	11.31/407.16
3ème année & plus 70%	11.63/418.68	12.18/438.48
8) Expéditeur - Manoeuvre - Livreur (% sur Reliure 1)		
1ère année 65%	10.31/371.16	10.82/389.52
2ème année 70%	11.11/399.96	11.66/419.76
3ème année & plus 75%	11.90/428.40	12.49/449.64

ARTICLE 23 SEPARABILITE

23.01 Advenant le cas où une partie de la présente convention était 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.

23.02 ENTENTE OU AMENDEMENT

a) Toute entente ou tout amendement aux dispositions de la présente convention doit être constaté(e) par écrit et être signé(e) 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 24 DUREE DE LA CONVENTION

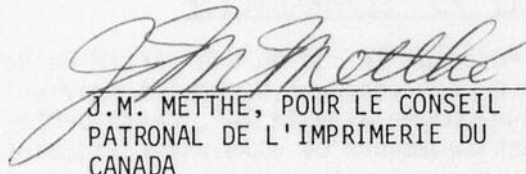
24.01 La présente convention prend effet à compter du 1er avril 1985 et elle sera en vigueur jusqu'au 31 mars 1987. Cependant elle continuera de régir les relations entre les parties pendant qu'elles en discuteront le renouvellement ou jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit exercé ou autrement convenu entre les parties.

24.02 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 21 JUIN 1985.

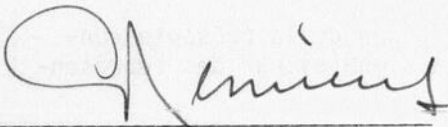


PHOTO-LITHOGRAPHIE INC.

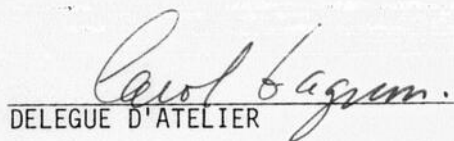


J.M. METTHE, POUR LE CONSEIL
PATRONAL DE L'IMPRIMERIE DU
CANADA

S.C.G. LOCAL 509M, QUEBEC



PRESIDENT



DELEGUE D'ATELIER



ASSISTANT DELEGUE D'ATELIER

**Syndicat des Communications Graphiques**LOCAL 509M, QUÉBEC — 288, ARAGO EST, QUÉBEC, QC G1K 3V3.
Tél.: (418) 524-7180PERMIS 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)

ANNEXE C1) LISTE D'ANCIENNETE ET PRIORITE

<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>	<u>DATE PERMANENCE</u>	<u>PRIORITE CHANGEMENT DE DEPT.</u>
<u>OFFSETTISTE</u>			
1. André Thiboutot	01-09-53		
2. Jean-Claude Masson	28-02-58		
3. Marcel Leclerc	28-04-66		
4. André Martel	13-10-70		07-06-79
<u>PRESSES</u>			
1. Jean-Marc Lavoie	05-12-55		
2. Donald Roy	26-05-66		
3. Jacques Auclair	10-02-69		
4. Andre Roseberry	11-08-76		
5. Carol Gagnon	03-02-78		
6. Yvon Desmeules	29-02-80	23-05-80	
<u>RELIURE</u>			
1. Lise Parent	11-06-69		
2. Marc-André Paquet	07-04-74		
<u>EXPEDITION-LIVRAISON</u>			
1. Yvon Simard	27-01-75		

ANNEXE D1) DEFINITION DES TACHES: FONCTION DE LIVREUR-EXPEDITEUR-MANOEUVRE

La fonction de livreur consiste à préparer et faire les livraisons ou cueillettes en général; dans l'exercice de son travail, le livreur doit s'assurer que son véhicule est en bon état de fonctionnement, sans être responsable du coût de l'entretien et des réparations.

De plus, les fonctions du livreur-expéditeur-manoeuvre consiste également à faire de l'emballage, de l'expédition, de la livraison, de la réception de marchandise, entreposage et classement, ainsi que l'entretien général.

2) Classification: Yvon Simard est classifié Expéditeur-Manoeuvre-Livreur, 3 ans et plus au 01 avril 1985.

3) CAS DE: ANDRE ROSEBERRY

A compter du 1er mai 1983, les parties conviennent qu'André Roseberry maintient son statut opérateur-pressier une couleur, il est conséquemment classifié apprenti quatrième année, premier semestre à cette date (4-1-6).

Il est convenu que ce salarié maintiendra sa priorité et que conséquemment lors de mise à pied dans le département des presses il aura priorité sur les autres margeurs et sur l'opérateur de la presse 2 couleurs de soir pour du travail de margeur de jour, pour autant que cet opérateur ait moins de priorité que lui.

Les congés spéciaux pris un à un et les jours fériés de ce salarié seront payés au taux du travail qu'il faisait au moment où survient le congé ou la fête. Dans le cas où tel congé ou telle fête surviendrait dans une semaine ou le salarié a alterné au poste de margeur et pressier, le congé ou la fête sera rémunéré au taux du poste qu'il a occupé le plus longtemps dans la semaine. Dans le cas d'une fête survenant lors d'une mise à pied, cette fête sera payable au retour du salarié, au dernier taux auquel il a été rémunéré avant sa mise à pied.

4) HORAIRE PARTICULIER DE TRAVAIL

Nonobstant les dispositions de la présente convention collective, les parties conviennent de l'horaire suivant:

a) DEPARTEMENT PREPARATOIRE: montage, séparation de couleur et livreur

Du lundi au jeudi inclusivement: 7h45 à 12h00 et 13h00 à 16h45

Le vendredi: 7h45 à 11h45

b) DEPARTEMENT DE RELIURE - EQUIPE DE JOUR

Du lundi au jeudi inclusivement: 7h00 à 12h00 et 13h00 à 16h00

Le vendredi: 7h00 à 11h00

c) DEPARTEMENT DES PRESSES - 1 EQUIPE

Du lundi au jeudi inclusivement: 7h00 à 12h00 et 13h00 à 16h00

Le vendredi: 7h00 à 11h00

DEUX EQUIPES

Equipe de jour: Du lundi au jeudi inclus.: 7h00 à 12h00 et 13h00 à 16h00

Le vendredi: 7h00 à 11h00

Equipe de soir: Du lundi au jeudi inclus.: 16h00 à 0h30 (30 min. repas)

Le vendredi: 11h00 à 15h00

TROIS EQUIPES

Equipe de jour: Du lundi au jeudi inclus.: 7h30 à 12h00 et 13h00 à 16h15

Le vendredi: 7h30 à 12h30

Equipe de soir: Du lundi au jeudi inclus.: 16h15 à 0h30 (30 min. repas)

Le vendredi: 12h30 à 17h00

Equipe de nuit: Dimanche soir (lundi matin)

Du lundi au jeudi inclus.: 0h30 à 7h30

5) EMPLOYEE PARTIELLE PERMANENTE

Les parties à la présente conviennent qu'à compter du 3 janvier 1985, Mme Florence Gagnon deviendra employée partielle permanente aux conditions suivantes et pour la durée ci-après.

-Cette personne sera appelée au travail en priorité sur toute autre personne surnuméraire, pour du travail de Reliure 2, avec un minimum de temps garanti d'une demie journée ouvrable. Au sens de la présente le terme surnuméraire comprend également un salarié actuel de l'Employeur d'un autre département.

-Cette personne aura priorité sur tout autre advenant l'ouverture d'un poste permanent pour accéder à ce poste.

-Cette personne n'étant pas considérée comme régulière permanente, l'article 5.01 a) demeure toujours valide pour les salariés permanents du département de Reliure.

-L'article 5.02 d) ne s'applique pas à elle.

-Pour compenser l'assurance collective, les vacances, les fêtes et les congés spéciaux dont elle ne bénéficiera pas, le taux horaire régulier sera haussé de 12%.

-Pour que cette personne puisse être au travail, le salarié Reliure 2 permanente devra obligatoirement y être, à moins de maladie, accident ou d'absence volontaire.

-En ce qui a trait au temps supplémentaire ce dernier sera offert d'abord aux salariés permanents du département même si ces derniers ne sont pas sur le travail en cours, toutefois par la suite il lui sera offert avant tout autre salarié.

-En aucune circonstance et pour quelques raisons que ce soit, la présente entente ne peut modifier les conditions de travail et ou les droits acquis des autres salariés permanents du département.

ENTENTE SUPPLEMENTAIRE INTERVENUE PAR ET ENTRE:

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 509M QUEBEC

MME LISE PARENT

PHOTO-LITHOGRAPHIE INC.

LES PARTIES A LA PRESENTE CONVIENNENT QUE RETROACTIVEMENT AU 1ER AVRIL 1985, MME LISE PARENT RECEVRA LORSQU'ELLE OCCUPERA LE POSTE D'OPERATEUR DE L'EQUIPEMENT EN RELIURE, GENERALEMENT RECONNU COMME DU TRAVAIL EXECUTE PAR UN EMPLOYE CLASSIFIE RELIURE 1, LE SALAIRE DE SA CLASSIFICATION R-2 PLUS LA MOITIE DE LA DIFFERENCE ENTRE LE TAUX R-1 ET CELUI DE R-2.

ADVENANT QU'ELLE PUISSE FAIRE ENTIEREMENT L'APPAREILLAGE ET L'AJUSTEMENT DU DIT EQUIPEMENT ELLE RECEVRA ALORS LE TAUX DE R-1 PREVU A LA CONVENTION.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNES A QUEBEC CE 28 JUIN 1985.

PHOTO-LITHOGRAPHIE INC.

S.C.G. LOCAL 509M QUEBEC

PAR: [Signature]

PAR: [Signature]
GILLES LEMIEUX, PRESIDENT

'85 JUL 11 13:06

PAR MESSAGE

PAR: _____

PAR: [Signature]
CAROL GAGNON, DELEGUE

PAR: [Signature]
MME LISE PARENT

B.C.G.T. QUEBEC

ENTENTE A LA CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE PAR ET ENTRE:

AUDART INC. & PHOTO-LITHOGRAPHIE INC.

ET:

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 509M - QUEBEC

'85 OCT 10 14:05

B.C.A.T. QUEBEC

PAR MESSAGE

Les parties aux présentes ont convenu que:

Messieurs André Thiboutot et Jean-Claude Masson travaillant chez Photo-Lithographie Inc. soient transférés chez Audart Inc. et s'inscrivent dans l'unité d'accréditation de Audart Inc. avec tous les droits et privilèges d'ancienneté et de priorité qu'ils avaient à leurs crédits avant le transfert d'atelier.

Les deux salariés mentionnés ci-haut maintiennent les avantages qu'ils avaient antérieurement et ce jusqu'au renouvellement de la convention collective de Audart Inc. qui se termine le 31 mai 1986.

Monsieur Marcel Leclerc est présentement en période d'essai à un poste non-syndiqué et devra pour ou avant le 31 décembre 1985 remettre sa décision à l'Employeur à l'effet qu'il demeure à ce poste ou l'abandonne. Dans le cas où il demeure au poste de non-syndiqué, il devra s'entendre avec la direction pour fins de modalité. Dans le cas de l'abandon de ce poste, son emploi est terminé, il perd son ancienneté et sa priorité et recevra de l'Employeur en plus des sommes dues, une indemnité salariale de dix (10) semaines suite au transfert du travail de Photo-Lithographie Inc. à Audart Inc.

Monsieur André Martel recevra dix (10) semaines de salaire pour fins d'indemnité suite au transfert du travail de Photo-Lithographie Inc. à Audart Inc. Son emploi est terminé, il perd son ancienneté et sa priorité.

Dans l'éventualité où dans le futur qu'Audart Inc. aurait un besoin de personnel additionnel, Messieurs Marcel Leclerc (abandon du poste tel que mentionné ci-haut) et André Martel seront les premiers à être considérés dans l'embauche de nouveaux salariés.

Cette entente entre en vigueur le 23 septembre 1985.

Les parties aux présentes ont signés à Québec ce dix-huitième jour de septembre 1985.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR LE SYNDICAT:

Claude Clermont

Gilles Lemieux

M. Claude Clermont

M. Gilles Lemieux, Président

J.M. Metthé
M. Jean-Marc Metthé, Directeur

Blais Andrieu
Délégué d'atelier



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

DÉPÔT

1264-1

Dépôt N°: 86 02 017

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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 11698-01
Date	Signature: 86-01-20 Réception: 86-01-31	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Communications Graphiques Local 509M 288 est, rue Arago Québec, Qc G1K 3V3 Att: M. Gilles Lemieux	<input type="checkbox"/> Déposant Photo Lithographie Inc. 1430, rue Conway Québec, Qc G1J 3S4
<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

OBJET: Taux de salaires pour les employés travaillant sur la presse Heidelberg avec C.P.C..

Signature: *Gilles Lemieux* Date: 86-02-05

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

003 (094) Photo Lithographie Inc. RECHERCHE Local 509M - Québec

Carol Gagnon

Gilles Lemieux

Gilles Lemieux, président

Carol Gagnon

Carol Gagnon, délégué

ENTENTE COMPLEMENTAIRE A LA CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE PAR & ENTRE:

PHOTO-LITHOGRAPHIE INC., ET

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 509M, QUEBEC

Les parties conviennent, qu'à compter de la mise en opération de la presse Heidelberg avec C.P.C. plus de 674mm jusqu'à 1032mm inclus (26" @ 40") que l'effectif sur cette presse et les taux de salaires sont comme suit:

<u>Effectif:</u>	<u>Taux date</u> <u>de mise en opération</u>	<u>1er Avril</u> <u>1986</u>
1 premier pressier	19.12\$	20.08\$
1 deuxième pressier	18.16\$	19.07\$
*Aide Général Adéquat	10.33\$	10.85\$

* Partout où la convention le prévoit, les tâches de l'aide général adéquat, lequel devra être disponible en tout temps, sur les presses de 674mm à 1032mm inclusivement (26" à 40" inclusivement) dotées d'un contrôle par ordinateur seront les suivantes:

1. Approvisionner la presse de papier
2. Retirer les plates-formes de la livraison
3. Aider au lavage que des pièces qui sont enlevées de la presse, telles que: les couteaux à encre, les lames de fontaine, gommer et laver les plaques, faire le plein d'eau, mélanger les solutions, laver et remplir les bouteilles de solvant et voir aux huilières.

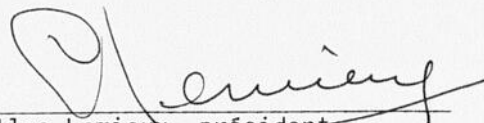
PAR MESSENGER

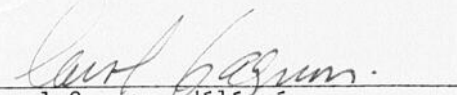
En Foi de Quoi, les parties ont signées la présente à Québec, ce 20 Janvier 1986.

Photo-Lithographie Inc.

S.C.G. Local 509M - Québec




Gilles Lemieux, président


Carol Gagnon, délégué



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

DÉPÔT *1264-1*

Dépôt N°:

87 01 014

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 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 11698-01
Date	Signature 86-10-31	Réception 86-12-19	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Communications Graphiques Local 509 N, Québec 288 est, rue Arago Québec, Qc G1K 3V3 Att: M. Gilles Lemieux	<input type="checkbox"/> Déposant Photo Lithographie Inc. 1430, rue Conway Québec, Qc G1J 3S4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 03-03 Activité 2860-05 Affiliation 07 FTQ

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

SUJET: Embauche de M. Gilles Chartre Département: Presses offset couleur

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Pierre Demers</i>	Date 87-01-06

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

003 (094) RECHERCHE

J.M. Mettke C.V.I. *Carol Gagnon, délégué d'atelier*

Gilles Chartre
Membre concerné: Gilles Chartre

ENTENTE COMPLEMENTAIRE A LA CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE PAR ET ENTRE:

PHOTO-LITHOGRAPHIE INC.

ET:

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 509M - QUEBEC

PAR MESSAGEUR
86 DEC 19 11:44
B.C.G.T.
QUEBEC

SUJET: EMBAUCHE DE GILLES CHARTRE - DEPARTEMENT: PRESSES OFFSET COULEUR

En date du 16 Octobre 1986, les parties aux présentes en accord avec M. Gilles Chartré conviennent de l'embauche de ce dernier à compter du 20 Octobre 1986 au département des presses de la compagnie sus-mentionnée.

En conformité avec les dispositions de l'article 3.02, la compagnie désirant se prévaloir d'une période de probation, pour ce faire à compter de la date d'embauche et ce pendant les six (6) semaines qui suivent M. Gilles Chartré travaillera par rotation sur l'équipe de jour et de soir; ainsi les deux (2) premières semaines il sera sur l'équipe de jour et les deux (2) semaines suivantes sur l'équipe de soir et reviendra terminer sa période de probation de deux (2) semaines sur l'équipe de jour.

Par la suite, s'il demeure à l'emploi de la compagnie et il sera considéré comme employé permanent et aura droit à tous les bénéfices prévus à la convention collective, de même qu'il travaillera comme premier pressier sur presse CPC 4 Couleurs et travaillera en collaboration avec l'autre équipe et par rotation soit une (1) semaine de jour, deux (2) semaines de soir et ainsi de suite. Ainsi pour fin d'application, à la fin de sa période de probation, il reviendra deux (2) semaines de soir, une (1) semaine de jour et ainsi de suite par rotation.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signées la présente à Québec ce 31 Octobre 1986.

PHOTO-LITHOGRAPHIE INC.

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 509M - QUEBEC

Par:

Roger Poulet

Par:

Gilles Lemieux
Gilles Lemieux, président

Paul Gagnon

Par:

Carol Gagnon
Carol Gagnon, délégué d'atelier

J.M. Metthé C.P.T.

Gilles Chartré
Membre concerné: Gilles Chartré



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

DÉPÔT

1264-1

Dépôt N°: 87 01 160

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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 11698-01
Date	Signature: 86-12-12	Reception: 87-01-08	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Communications Graphiques Local 509 M, Québec 288 est, rue K Arago Québec, Qc G1K 3V3 Att: M. Gilles Lemieux	<input type="checkbox"/> Déposant Photo Lithographie Inc. 1430, rue Conway Québec, Qc G1J 3S4
<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: Cas de M. Jean-Marc Lavoie, pressier.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Thérèse Demers</i>	Date: 87-01-20

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

RECHERCHE

Par: J.M. Lavoie
Salarié assujetti, J.M. Lavoie

ENTENTE SUPPLEMENTAIRE A LA CONVENTION COLLECTIVE
INTERVENUE PAR ET ENTRE:

PHOTO-LITHOGRAPHIE INC.

ET:

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 509M - QUEBEC

ET:

M. JEAN-MARC LAVOIE, PRESSIER

87 JAN -8 -9:53

PAR MESSAGE

Par la présente, les parties conviennent que:

Suite à la démission du salarié Jean-Marc Lavoie le 25 Septembre 1986 comme premier pressier sur la presse 4 couleurs et à sa demande d'occuper le poste de deuxième pressier d'une façon régulière;

En conformité avec les dispositions de l'article 11.13 et entendu que les parties acceptent cette reclassification, il est réciproquement convenu qu'à compter du 1er Décembre 1986 M. Jean-Marc Lavoie occupera le poste de deuxième pressier sur la presse Heidelberg 4 couleurs, par conséquent son salaire horaire sera de 19.07\$ au lieu de 20.08\$ de l'heure sur l'équipe de jour;

Il est d'autre part expressément convenu entre les intervenants à la présente que Jean-Marc Lavoie devra sur demande et occasionnellement agir comme premier pressier lorsque cela est nécessaire selon les exigences de la production et d'avoir un premier pressier sur la 4 couleurs supplémentaire où dans le cas de remplacement pour un autre salarié absent du travail;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signées la présente à Québec ce 12 Décembre 1986.

PHOTO-LITHOGRAPHIE INC.

Par: René Goulet
René Goulet, directeur général

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 509M - QUEBEC

Par: Gilles Lemieux
Gilles Lemieux, président

Par: Claude Clermont
Claude Clermont, dir. personnel

Par: Carol Gagnon
Carol Gagnon, délégué d'atelier

Par: J.M. Lavoie
Salarié assujetti, J.M. Lavoie