

--	--	--	--

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	M-18131-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-08-03	82-08-13				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Québécois de l'Imprimerie et des Comm. local 145 de l'Un. typ. Intern. aff. FTQ CTC Att.: M. Jean-Pierre Lacoste 8694 St-Denis, suite 3 Montréal, Qué H2P 2H3	<input type="checkbox"/> Déposant Atelier Québécois Offset 541 rue St-Hubert Ville de Laval, Qué H7G 2Z2

Unité de négociation

- Classification aide général

Région	06-06	Activité	3150 (5)	Affiliation	7
---------------	--------------	-----------------	-----------------	--------------------	----------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Atelier Québécois Offset Inc. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative.
Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	82-08-18

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

RECHERCHE

LETTRE D'ENTENTE

hmf
'82 AOU 13 16 07

ENTRE

PAR MESSAGEUR

ATELIER QUEBECOIS OFFSET

ET

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

Les parties conviennent que la classification aide général comprend tout travail manuel de base qui ne demande pas de formation.

Le taux de salaire de cette classification est de:

1er 6 mois 50% du taux de salaire de compagnon

2ème 6 mois 55% du taux de salaire de compagnon

En foi de quoi les parties ont signé ce 3 jour
du mois d'août 1982.

ATELIER QUEBECOIS OFFSET

Richard Martin

SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS, local 145, UTI, FTQ.

John Van Loon

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 2 0 1 0 6 6

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18131-03	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				81-12-16	84-12-17	5

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Québécois de l'imprimerie et des comm. local 145 de l'Union typograh. Int. aff. FTQ CTC Att.: M. Jean-Pierre Lacoste 8694 rue St-Denis, suite 3 Montréal, Qué H2P 2H3	<input type="checkbox"/> Déposant Atelier Québécois Offset 541 rue St-Hubert Pont Viau, Laval H7G 2Z2

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des vendeurs et des employés de bureau

Région	06-06	Activité	3150 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est:-
Atelier Québécois Offset Inc. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative.
 Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Perrette David</i>	82-01-14

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

18131-03

'82 JAN -7 16 22

mk

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

ATELIER QUEBECOIS OFFSET

CI-APRES APPELE "L'EMPLOYEUR"

ET

LE SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE

ET DES COMMUNICATIONS, LOCAL 145

CI-APRES APPELE "LE SYNDICAT"

ARTICLE 1 BUT

Le but de cette convention est de promouvoir et de maintenir des relations de travail efficaces et satisfaisantes entre l'Employeur et les salariés représentés par l'Union.

De terminer les conditions de travail et le salaire des salariés.
D'établir une procédure des griefs.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE

L'Employeur reconnaît le Syndicat tel qu'accrédité par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la province de Québec comme agent négociateur exclusif pour les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis le 16 octobre 1981

ARTICLE 3 DROIT DE LA DIRECTION

3.01

A) Sous réserve des restrictions contenues dans la convention, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de gérer et d'administrer son entreprise. Ceci inclut:

- 1- Le droit de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité.
- 2- Le droit de promouvoir, transférer, mettre à pied en accord avec la présente convention.
- 3- Le droit de rétrograder, d'appliquer des mesures disciplinaires et de congédier pour cause juste et suffisante. Le tout pouvant être contesté par la procédure de grief et d'arbitrage.

B) L'Employeur peut instaurer des règlements de l'entreprise qui doivent être affichés bien en vue et ne doivent en aucune façon restreindre les droits civils des employés et les droits prévus à cette entente. Tout règlement qui de l'avis du Syndicat, contreviendrait à l'une des dispositions de la présente convention pourra être soumis à la procédure de grief. Un employé a le droit de contester la justice d'application de tout règlement en vertu duquel il est discipliné.

3.02

Responsable

A) L'Employeur exerce son droit de direction envers les employés par l'entremise exclusive du directeur de production ou son remplaçant. Seul le représentant de l'Employeur peut discipliner.

B) Le Directeur de production ou son remplaçant ne font pas partie de l'unité de négociation et ne peuvent effectuer du travail de la juridiction du Syndicat sauf dans les cas suivants:

- 1- Pour entraîner de nouveaux employés ainsi que les employés actuels pour tout changement dans leur fonction.
- 2- Lorsque aucun employé possédant l'habilité nécessaire n'est disponible pour accomplir le travail.
- 3- Lors d'un manque d'employés disponibles pour assurer les opérations d'une façon efficace.
L'Employeur ne devra pas abuser de cette situation.

Le travail effectué par le personnel cadre ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la création d'emploi ou de provoquer une mise-à-pied.

ARTICLE 4 DEFINITION DES TERMES

4.01

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.

Employeur: Atelier Québécois Offset

Syndicat: Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications,
local 145

ARTICLE 4 DEFINITION DES TERMES (suite)

Salariés: Tous les salariés de l'unité telle que décrite par le certificat d'accréditation.

Période de probation: Une période au cours de laquelle est évalué le rendement au travail d'un nouveau salarié.

Ancienneté: La durée de service contenu d'un salarié pour l'employeur.

Priorité: Le rang qu'occupe un salarié dans une classification de travail à l'intérieur du département.

Grief: Une mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention de même qu'à tout autre mésentente pouvant survenir pendant la durée de la convention.

Salaire: La rémunération de l'employé, prime comprise s'il y a lieu.

Jour: Un jour de calendrier, à moins qu'autrement prévu dans la convention.

ARTICLE 5 REGIME SYNDICAL

5.01 Condition d'emploi

- A) Tout employé compris dans l'unité de négociation, incluant les chefs d'équipes, doit comme condition du maintien de son emploi être membre en règle du Syndicat.
- B) Tout nouvel employé doit, au moment de son embauche, obtenir un permis de travail que le Syndicat s'engage à lui remettre. Comme condition du maintien de son emploi, il doit devenir membre dès que le Syndicat le jugera.

5.02 Cotisation syndicale

- A) Comme condition du maintien de son emploi, chaque employé doit payer le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire tel que déterminé par le Syndicat. L'Employeur retient hebdomadairement du salaire brut de l'employé ledit montant et en fait remise au Syndicat au plus tard le quinzième (15ième) jour du mois suivant. L'Employeur au même moment remet au Syndicat la liste des employés ayant travaillé durant le mois avec le montant total du salaire gagné et de la cotisation syndicale retenue à la source pour chacun des employés.
- B) S'il y a modification au montant de la retenue syndicale, le Syndicat en informe par écrit l'Employeur au moins dix (10) jours avant la mise en vigueur de cette modification.

5.03 Renseignements

L'Employeur, à la signature de la convention, remet au Syndicat une liste comportant le nom, l'âge, le numéro de téléphone, le numéro d'assurance sociale, la fonction et la date d'entrée en service de chaque employé; par la suite, les mêmes renseignements seront fournis pour les futurs employés.

5.04 Total des cotisations annuelles.

L'Employeur remet au Syndicat vers le quinze (15) janvier de chaque année le montant total des salaires gagnés et des cotisations syndicales payées pour chacun des employés pour la période s'étendant du 1er janvier au trente et un (31) décembre de l'année précédente.

ARTICLE 6 ACTIVITES SYNDICALES

6.01 Délégué syndical

- A) Le droit pour le délégué syndical et/ou ses adjoints de s'occuper d'affaires syndicales durant les heures de travail est reconnu par l'Employeur et ils ne doivent pas être sujets à la discipline ou subir des discriminations pour avoir mis en vigueur les conditions de cette entente. L'Employeur s'engage de plus, à leur donner toutes les facilités pour accomplir leur tâche.
- B) Le délégué ou son adjoint devra obtenir du directeur de production ou son remplaçant une autorisation avant d'effectuer de telle activités syndicales durant les heures de travail. Telle autorisation ne devra pas être refusé à moins de lui faire part de motifs valables.

6.02 Activités syndicales à l'extérieur

Dés congés sans solde seront accordés au délégué pour assister aux assemblées du syndicat ou pour le représenter au congrès annuel ou pour assister à un colloque. Ce nombre de jours de congé sera d'un maximum de quinze (15) jours par année pour l'ensemble de ces délégués et le syndicat devra aviser l'Employeur par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables avant la prise de ces congés.

6.03 Copies de la convention

- A) Afin de permettre à tous ses employés de se familiariser avec leur engagement et droits vis-à-vis de l'Employeur, ce dernier s'engage à remettre une copie de la présente convention (photocopies) à chaque employé, dans les trente (30) jours de la date de sa signature.
- B) L'Employeur remet également un exemplaire de la documentation concernant tous les régimes d'avantages sociaux et autres renseignements pertinents.

6.04 Tableau d'affichage

- A) Le délégué syndical et son assistant peuvent afficher sur un tableau installé par l'Employeur à un endroit approprié, les avis ou les communications du syndicat que ceux-ci désirent faire à leurs membres. Seul le délégué syndical et son assistant ont le droit de poser et de retirer les avis syndicaux.
- B) Une copie des avis ou des communications à être affichés seront remise au même moment au directeur de production.

6.05 Accès à l'atelier

Les officiers du syndicat ont droit d'accès à l'établissement de l'Employeur après avoir avisé préalablement l'Employeur.

6.06 Réunion d'atelier

Une réunion syndicale d'atelier d'une durée d'une (1) heure est permise à tous les trois (3) mois sans perte de salaire, à un moment convenu entre le délégué syndical et le directeur de production.

6.07 Permanent syndical

L'Employeur accordera un congé sans solde à un employé régulier choisi par le Syndicat, pour lui permettre d'occuper un emploi à plein temps au sein du Syndicat. Cette libération est sujette aux conditions suivantes:

- 1- Ce congé ne devra pas excéder la durée de la présente convention collective. Durant ce congé l'Employeur pourra remplacer l'employé absent. Au retour de l'employé en congé, le dernier employé embauché pourra être remercié de ses services sans aucun recours ou privilège de la convention collective.

ARTICLE 6 ACTIVITES SYNDICALES (suite)

6.07 Permanent syndical (suite)

- 2- L'Employé ainsi en congé devra informer l'Employeur quinze (15) jours à l'avance de son retour au travail.
- 3- L'Employeur paie à l'employé libéré son salaire à chaque semaine de paie.
- 4- L'Employeur prélève du chèque de paie de l'employé absent toutes les déductions régulières.
- 5- La période de temps durant laquelle l'employé est absent compte comme durée de service pour les fins du régime d'assurance et d'ancienneté.
- 6- L'employé absent conserve ses droits aux avantages sociaux et aux autres droits prévus à la convention.
- 7- Sur présentation d'un compte, le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur, au plus tard le quinzième (15ième) jour de la réception du compte, les sommes suivantes:
Le salaire versé à l'employé absent, plus toutes les contributions déboursées par l'Employeur pour l'employé en congé.

6.08 Comités

L'Employeur convient d'accorder à un (1) employé qui fait partie du Comité de Négociations Syndicales les congés nécessaires, sans perte de salaire pour les heures régulières d'une journée de travail. Lorsqu'il participe à des rencontres avec l'Employeur pour la négociation d'une nouvelle convention collective.

ARTICLE 7 La juridiction du syndicat est défini comme incluant tout le travail présentement fait par l'Employeur ou qui serait le substitut ou l'évolution de ce travail fait par les employés régis par cette entente par quelque procédé, machinerie ou équipement que se soit.

Il est entendu que tout travail additionnel qui pourrait être assigné dans le futur aux employés régis par cette entente est inclus dans la juridiction selon les modalités précitées.

ARTICLE 8 COOPERATION

8.01 Comité des relations du travail

Un comité sera formé et aura pour tâche de s'occuper des relations de travail, ainsi que pour discuter toute question qu'une partie pourra vouloir soumettre à l'autre partie. Ce comité sera formé d'un (1) représentant du Syndicat et d'un représentant de l'Employeur.

8.02 Comité de sécurité et santé

Un comité sera formé d'un (1) représentant du Syndicat et d'un (1) représentant de l'Employeur. Ce comité aura pour but de voir à l'observation des lois et règlements gouvernementaux concernant la sécurité et la santé des employés.

8.03 Tout employé participant à des réunions d'un comité bipartite réunissant des représentants de l'Employeur et du Syndicat a le droit de s'absenter sans perte de salaire durant les périodes de travail qu'il emploie aux réunions d'un tel comité.

ARTICLE 9 NON DISCRIMINATION

Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination employé à cause de sa race, langue, religion, couleur, sexe, *idéologie po-* litique ou participation aux activités syndicales).

ARTICLE 9 NON DISCRIMINATION (suite)

9.01 Embauche du personnel

Si l'Employeur a besoin de personnel supplémentaire il fait appel au Syndicat qui s'engage dans les deux (2) jours de la demande verbal à le lui fournir. Toutefois ceci ne constitue un engagement garanti puisque l'Employeur conserve le droit de sélectionner les candidats qui lui sont envoyés. Cependant, si le Syndicat fait défaut de souscrire à la demande l'Employeur peut alors embaucher tel employé de tout autre source.

9.02 Période de probation.

- A) Tout nouvel employé complètera une période de quarante (40) jours de travail. Après une telle période de probation l'employé sera considéré comme régulier et placé sur la liste d'ancienneté. L'ancienneté commencera alors à la date correspondant à celle de son dernier embauchage.
- B) La période de probation pourra être prolongé après entente entre les deux parties.
- C) Sauf autrement prévus à la convention, l'employé en probation est couvert par la convention collective, mais il ne peut (ni le syndicat en son nom) recourir à la procédure de grief et d'arbitrage en cas de congédiement.

ARTICLE 10 GREVE ET CONTRE-GREVE

- A) Le syndicat s'engage à ne pas recourir à la grève, d'une part et l'Employeur s'engage à ne pas recourir au look-out d'autre part et ceci pour la durée de la convention collective de travail.
- B) Le Syndicat réserve pour ses membres le droit de refuser d'effectuer tout travail destiné ou parvenant d'un atelier ou d'utiliser tout produit provenant ou destiné à un employeur où est en cours un conflit de relation de travail.

ARTICLE 11 ANCIENNETE ET PRIORITE

11.01 Ancienneté

L'ancienneté n'a d'application que pour le calcul des avantages sociaux ou bénéfiques marginaux prévus à la convention.

L'ancienneté sera reconnu et basé sur la durée de service contenu avec l'Employeur.

11.02 Accumulation

- A) Vacances annuelles
- B) Jour fériés
- C) Les congés familiaux et spéciaux
- D) Les absences pour maladie et accident, confirmés par un certificat médical.
- E) Pendant la période ou un salarié est congédié si la procédure de grief et d'arbitrage annule le congédiement.

11.03 Perte

L'ancienneté se perd dans le cas suivants.

- A) Lorsqu'un employé quitte volontairement son emploi.
- B) Lors d'un congédiement non contesté ou confirmé par sentence arbitrale.
- C) Lorsqu'un employé est appelé au travail et ne se présente pas dans un délais de dix (10) jours de l'avis de rappel (l'avis de rappel est fait par courrier recommandée avec copie au syndicat).
- D) Lorsqu'un employé n'a pas été rappelé au travail dans une période de six (6) mois suivant sa mise à pied, ou l'équivalent de son ancienneté si elle est inférieure à six (6) mois. Pendant cette période, l'employé continue d'accumuler son ancienneté.

ARTICLE 11 ANCIENNETE ET PRIORITE (suite)

11.04 Priorité

La priorité à moins d'avoir d'autres applications spécifiques et bien déterminées dans la présente convention s'applique de la façon et pour les fins suivantes.

- 1- A l'intérieur de la classification de travail du service du salarié.
 - A) Pour le choix dans la cédule de vacances ceci à l'intérieur de la classification ou se situe le salarié.
 - B) Dans le cas exclusif de mises-à-pied pour manque de production dans sa classification. Toutefois un employé ayant plus d'ancienneté peut déplacer un employé junior dans une autre classification s'il possède les qualifications suffisantes et recevra le taux de salaire de cette classification.
 - C) Pour le choix d'équipe

ARTICLE 12 PROMOTION, POSTE VACANT, NOUVEAU POSTE

12.01 Lorsqu'il y a un poste vacant, un nouveau poste ou la possibilité d'une promotion, la procédure suivante s'applique:

- 1- Lorsqu'un poste devient vacant ou lorsqu'un nouveau poste est créé, l'employé qui a le plus de priorité dans sa classification se voit offrir le poste sous réserve qu'il a les connaissances suffisantes pour cette tâche.
- 2- L'Employeur convient d'aviser le syndicat (10) dix jours à l'avance avant la création d'un nouveau poste.

ARTICLE 13 TRANSFERT

13.01 L'Employeur a le droit de transférer pour cause de remplacement en cas de maladie, d'accident, de vacances, d'absences ou de distribution de travail

13.02 Un salarié requis temporairement de remplir une tâche ayant un taux de salaire moindre, recevra son taux de salaire régulier pour le temps ainsi accompli.

13.03 Un salarié requis temporairement à remplir une tâche ayant un taux de salaire plus élevé, recevra ce taux plus élevé pour le temps ainsi travaillé.

13.04 Un salarié ne peut être congédié ou autrement discipliné pour incompétence lorsqu'il est temporairement transféré en vertu de la présente disposition à un travail qui ne lui est pas familier.

ARTICLE 14 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

A) Pour les fins de la convention collective, un changement technologique est un changement dans les équipements les méthodes et procédures d'exécution d'une tâche donnée susceptible de modifier la nature d'une fonction.

B) Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur ne fera aucune réduction des employés réguliers ayant deux (2) ans d'ancienneté à la suite de changement d'ordre technologique.

ARTICLE 15 SEMAINE DE TRAVAIL

15.01 La semaine régulière de travail est de trente cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement et ce, de 8 heures 15 am à 4 heures am. pour l'équipe de jour.

Pour les équipe de soir et de nuit les heures de travail seront successives à celle de l'équipe de jour.

15.02 Période de repas

Chaque employé bénéficie d'une période de repas non payé d'une durée de trois quarts d'heures (45 minutes) au milieu de l'unité de travail.

15.03 Période de repos

Les employés bénéficieront de deux périodes de repos payés par jour soit:

Une période de dix (10) minutes dans la première moitié et une période de dix (10) minutes dans la deuxième moitié de la journée normale de travail.

ARTICLE 16 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

16.01 Le temps supplémentaire se définit comme tout temps travaillé en dehors des heures régulières de travail ou lors d'un jour de congé férié et est rénuméré comme suit:

- Pour les quatre (4) premières heures en surplus des heures régulières d'une journée ainsi que le samedi, taux et demi et taux double pour les heures subséquentes.
- Pour les dimanches et les jours fériés taux double sans affecter l'indemnité de congé déjà acquise dans le cas de jours fériés.

16.02 Répartition

L'exécution du temps supplémentaire sera sur une base semi volontaire.

Le temps supplémentaire sera d'abord offert:

- A) Aux salariés de la classification effectuant régulièrement le travail demandé.
- B) Si l'employeur en utilisant ce procédé ne peut trouver le nombre suffisant de salariées pour effectuer le travail supplémentaire nécessaire il demandera des salariés du département pouvant effectuer ce travail en tenant compte de l'ancienneté
- C) Si en utilisant les façons prévues aux paragraphes A) et B) qui précèdent, l'Employeur ne peut trouver le nombre suffisant de salariés pour effectuer le travail supplémentaire nécessaire, il désignera les salariés effectuant normalement le travail demandé et qui auront l'obligation d'effectuer le travail supplémentaire.
- D) Si un salarié ne peut exécuter du temps supplémentaire à cause d'une raison valable, il pourra demander à l'Employeur de ne pas travailler. Toutefois, commençant par ceux ayant le moind'ancienneté dans le département et en mesure d'effectuer le travail demandé, l'Employeur devra être en mesure de trouver le nombre suffisant de salariés pour effectuer le travail supplémentaire nécessaire.

ARTICLE 16 TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 16.03 Le travail supplémentaire du samedi, dimanche et jour de fête, sera sur une base volontaire.
- 16.04 Un salarié ne sera pas obligé de travailler deux (2) soirées consécutives en temps supplémentaire.
- 16.05 Chaque salarié, à moins de raison jugées acceptables par l'employeur, aura l'obligation d'effectuer un maximum de six (6) heures de temps supplémentaires par semaine.
- 16.06 Le temps supplémentaire sera divisé aussi équitablement que possible parmi les salariés qualifiés accomplissant régulièrement le même genre de travail.
- 16.06 Avis
Pour le cas d'heures de travail supplémentaires demandé par l'employeur, les employés devront être avisés deux (2) heures avant la fin de leur unité de travail lorsque ce temps suit immédiatement les heures régulières de travail et seize (16) heures à l'avance dans le cas de journée supplémentaires.
- 16.07 Période de repos
Un employé devant effectuer du temps supplémentaire après ses heures régulières de travail bénéficie d'une période de repos payée de dix (10) minutes après sa journée normale et dix (10) minutes additionnelles payées à toutes les deux (2) heures de travail complétées en temps supplémentaire.
- 16.08 Rappel de travail
Tout employé rappelé au travail après avoir laissé les lieux de travail a droit à la rémunération du temps supplémentaire pour les heures travaillées mais pas moins que l'équivalent de trois (3) heures de paie, à son taux régulier.
- 16.09 Les employés devant accomplir du temps supplémentaire le samedi, le dimanche ou un congé férié ne feront pas moins qu'une demi-journée de travail.

ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES

- 17.01 Convocation
Lorsque l'employeur convoque un employé pour des raisons disciplinaires ou l'interprétation de la convention collective, il doit aussi convoquer le délégué syndical.
- 17.02 Avis écrit
L'Employeur informe par écrit l'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire et en envoie une copie au Syndicat. Les raisons qui motivent la décision de l'Employeur sont données par écrit à l'employé et au Syndicat, à moins que l'employé ne s'y oppose. Pour les besoins de cet article, un avertissement constitue une mesure disciplinaire.
- 17.03 Dossier
a) Une mesure disciplinaire est rayée du dossier d'un employé lorsque six (6) mois se sont écoulés.
b) Un employé peut sur demande, consulter son dossier au service du personnel, accompagné de son représentant syndical.
- 17.04 Aucune suspension ne peut être prise contre un employé à moins que ce dernier ait reçu précédemment un premier avis disciplinaire. Une suspension ne peut prendre effet qu'après deux (2) jours de travail de l'avis de suspension. Toutefois, le présent article ne s'applique pas dans le cas d'une offense grave et nécessitant la suspension immédiate.

ARTICLE 18 PROCEDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 18.01 Grief
A) L'employé qui se voit lésé peut formuler par écrit un grief conformément à la procédure établie à la présente section.
B) Le Syndicat peut exercer le droit de grief octroyé à l'employé sans justifier une cession de créance de sa part.
- 18.02 Contenu du grief
Le grief doit comprendre le nom de celui qui le fait, la nature du grief, l'article de la convention qu'il invoque, le correctif demandé et il doit être daté, il doit être signé par le délégué syndical ou en son absence de son adjoint.
- 18.03 Etapas et délais
Lors d'un désaccord, le directeur de production ou son adjoint et le délégué syndical ou son assistant se rencontrent afin de redresser la situation. A défaut d'entente le grief écrit est référé au Directeur de la Production ou à son adjoint, le plus tôt possible mais au plus tard trente (30) jours de la connaissance des faits donnant lieu au grief. Les parties devront alors se rencontrer pour tenter de régler ce grief. A défaut de règlement, l'une ou l'autre des parties peut porter le grief à l'arbitrage dans les (30) jours de la soumission du grief, par avis écrit à l'autre partie.
- 18.04 Arbitrage
Lorsqu'un grief est porté à l'arbitrage, l'arbitre est choisi de consentement entre les parties. S'il n'y a pas d'entente pour le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministère du Travail d'en désigner un d'office.
- 18.05 Juridiction de l'arbitre
A) L'arbitre doit rendre ses décisions en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon lesdites dispositions ni d'y ajouter quoi que ce soit.
B) Dans les griefs concernant les cas de congédiement et de suspension, l'arbitre aura le droit soit de rendre effective la décision de l'Employeur ou de rendre toute autre décision équitable.
- 18.06 Sentence
La sentence arbitrale est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et l'employé en cause.
- 18.07 Règlement
Tout règlement d'un grief entre les parties au cours de la procédure ci-haut, doit faire l'objet d'un écrit signé par elles; tel règlement lie l'Employeur, le Syndicat et l'employé en cause; un tel règlement constitue un cas d'espèce qui ne peut en conséquence être par la suite invoqué comme précédent par l'une ou l'autre des parties.
- 18.08 Délais
Les délais prévues au paragraphe 18.03 sont de rigueur; ils peuvent toutefois dans chaque cas particulier être modifiés par accord écrit entre l'Employeur et le Syndicat.
- 18.09 Honoraires
Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à cinquante pour cent (50%) par l'Employeur et à cinquante pour cent (50%) par le Syndicat.
- 18.10 Fardeau de la preuve
Dans tous les cas de griefs traitant de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 19 MISES A PIED

19.01 Dans le cas de baisse dans le volume de travail, la procédure suivante s'applique:

- A) Les mises à pied se font d'abord sur une base volontaire; par la suite les employés ayant le moins de priorité dans la classification visée par la mise à pied seront mis à pied.
- B) Les employés concernés et le Syndicat en sont avisés au moins cinq (5) jours de travail à l'avance.
- C) Le rappel se fait dans l'ordre de priorité.

19.02 Paiement des avantages

Tout employé mis à pied, congédié, prenant sa retraite ou décédé reçoit tous les montants accumulés depuis son entrée en service dans l'entreprise.

- A) En cas de congédiement, de décès ou de retraite lesdits montants sont payés à l'employé au moment de son départ.
- B) En cas de mise à pied, les montants sont payés à l'employé au moment de son choix, mais jamais plus tard que lorsqu'il n'est plus sujet à rappel au travail.

19.03 Cessation d'emploi

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

19.04 Cas de force majeure

- A) Il est entendu qu'en cas de réduction des effectifs résultant d'événements ou de circonstances de force majeure au-delà du contrôle de l'Employeur, l'avis de mise à pied prévu à l'article 19.01 "B" ne s'applique pas.
- B) L'Employeur s'engage à payer le reste de la journée normale de travail à l'employé qui a débuté sa journée de travail et qui est ainsi affecté par la mise à pied.

ARTICLE 20 CONGES FERIES

20.01 Enumération

Les jours de fête suivants ou tout autre jour férié décrété par suite d'une législation gouvernementale seront chômés et payés.

- A) Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête de Dollard
Fête Nationale
Fête du Canada
Fête du Travail
L'Action de Grâces
Veille de Noël (½ journée)
Noël
Lendemain de Noël
Veille du Jour de l'An (½ journée)
- B) 1- Il est entendu qu'à partir de la deuxième année de la convention, un (1) congé mobile payé s'ajoutera aux fêtes mentionner ci-dessus ou a tout autre jour férié decreté par suite d'une législation gouvernementale.
2- Le congé mobile peut être pris à n'importe quel jour de travail de l'année après entente entre l'employé et le directeur de production.
- C) L'indemnité de congé est égale au salaire que l'employé aurait normalement gagné s'il avait été au travail.

ARTICLE 20 CONGES FERIES (suite)

20.02 Congé durant une absence

- A) Lorsqu'un congé férié et payé tombe un samedi ou un dimanche, ce congé est reporté au lundi suivant.
- B) Lorsqu'un congé férié et payé tombe pendant une période de vacances d'un employé, ce congé payé est reporté au jour de travail précédant ou suivant immédiatement la période de vacances
- C) Lorsqu'un congé férié et payé tombe pendant un congé payé familial ou spécial d'un employé, ce congé est reporté à une date ultérieure, après entente entre l'employé et l'Employeur.
- C) Lorsqu'un congé férié tombe durant une période de maladie ou accident d'un employé, durant les trente (30) premiers jours l'employé concerné a droit au paiement dudit congé. Toutefois, en aucun cas, l'employé ne recevra plus que son salaire normal.

20.02 Eligibilité

Pour être éligible aux jours de congé férié et payés ci-haut mentionnés, un employé devra avoir été au travail le jour ouvrable précédent ou suivant tel congé, à moins qu'il ait été dans l'impossibilité de se présenter au travail lors de circonstances hors de son contrôle, dont la preuve incombe à l'employé.

ARTICLE 21 CONGES FAMILIAUX

21.01 Décès

- A) Dans le cas de décès du conjoint ou d'un enfant, l'employé a droit à un congé payé d'une durée de cinq (5) jours à compter du décès.
- B) Dans le cas du décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur, l'employé a droit à un congé payé d'une durée de trois (3) jours à compter du décès.
- C) Dans le cas du décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre ou d'une bru, l'employé a droit à un congé d'une durée de deux (2) jours entre le décès et le jour des funérailles. L'employé ne peut réclamer plus d'une journée de congé payé à cette occasion.
- C) Dans le cas du décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant, l'employé a droit à une journée de congé payé soit le jour des funérailles.
- E) L'Employeur paye à l'employé absent à l'occasion d'un décès, son salaire régulier pour chacun des jours ou l'employé est absent si cette journée coïncide avec une journée ouvrable pour l'employé, c'est-à-dire lorsque l'employé devait n'eût été l'événement donnant lieu à l'absence être au travail ce jour-là.

21.02 Mariage et naissance ou adoption

- A) A l'occasion de son mariage, un employé a droit à une (1) journée de congé payé à son choix, à être déterminée après entente entre les parties.
- B) A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, un employé a droit à une journée de congé payé.

ARTICLE 22 CONGES SPECIAUX

22.01 Convocation de la cour

L'employé qui est absent de son travail parce qu'il a été convoqué pour

ARTICLE 22 CONGES SPECIAUX (suite)

agir comme juré, ou parce qu'il agit comme juré ou témoin dans une cause ou il n'est pas lui-même partie, reçoit le salaire régulier, y compris les primes qui lui auraient été versées s'il avait travaillé ce jour-là. L'employé remet à l'Employeur les montants qu'il reçoit de la Cour.

22.02 Elections

L'Employeur s'engage à accorder sur demande un congé sans salaire à tout employé qui brigue les suffrages lors d'une élection scolaire, municipale, provinciale ou fédérale, pour la durée de la période électorale. L'employé devra aviser l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance.

ARTICLE 23 REGIME D'ASSURANCE GROUPE

23.01 Les parties conviennent que le régime d'assurance groupe "Le plan 145" sera établi à la signature de la convention et ce pour la durée de la convention. Il est également entendu que la contribution de l'Employeur pour ce régime se limitera à cinquante pour cent (50%) du coût de la prime, et ce montant sera affecté premièrement à l'assurance vie et santé tandis que la part payé par l'employé sera affectée à l'assurance salaire.

ARTICLE 24 CONGE DE MATERNITE

24.01 Pour le cas d'une employée en congé de maternité, les dispositions relatives à un tel congé contenu dans la loi s'appliquent

ARTICLE 25 CONGES DE MALADIE

25.01 Jours de maladie

Chaque employé a droit annuellement à des jours d'absence payés à l'occasion de maladie.

- 1- Première année de la convention, une (1) journée payée à l'occasion de maladie.
- 2- Deuxième année de la convention, deux (2) jours payés à l'occasion de maladie.
- 3- Troisième année de la convention, trois (3) jours payés à l'occasion de maladie.

25.02 Jours non utilisés

Les jours non utilisés entre le 1er octobre et le 30 septembre de chaque année sont payés à l'employé, la première semaine de novembre de chaque année.

ARTICLE 26 VACANCES

26.01 A) L'Employeur accordera aux employés régis par la présente convention à partir du 1er mai 1981, des vacances annuelles payées conformément au tableau suivant, dépendant de leur ancienneté.

Moins d'un an	Un (1) jour par mois maximum 10 jours. L'indemnité apparenté à ce congé est égale à 4% du salaire gagné pendant la période de référence.
1 an	2 semaines, 4% des gains brut ou 70 heures.
3 ans	3 semaines, 6% des gains brut ou 105 heures.
10 ans	4 semaines, 8% des gains brut ou 140 heures.
22 ans	5 semaines, 10% des gains brut ou 175 heures.

A compter du 1er mai 1984 les employés ayant complété vingt ans de services continus ont droit à cinq (5) semaines de vacances payés.

26.02 Règlements

- A) Pour fins des calculs de vacances, l'année se compte à partir du 1er mai d'une année jusqu'au trente (30) avril de l'année suivante.
- B) Toutes les vacances payés et prises dans les douze (12) mois qui suivent le 1er mai d'une année sont les vacances gagnées et dues pour les douze (12) mois qui précèdent ledit 1er mai.
- C) Tous les employés devront prendre leur vacance dans les douze (12) mois qui suivent l'expiration de la période pour laquelle elles sont dues.

ARTICLE 26 VACANCES (suite)

- 26.02
- D) Pas plus de deux (2) semaines de vacances continues ne peuvent être prises pendant la période estivale (soit entre le 24 juin et le 1er septembre) à moins d'un consentement mutuel écrit entre l'employé et l'Employeur (avec avis au syndicat).
 - E) Pour le cas où l'Employeur décide de fermer l'atelier pour une période de deux (2) semaines, il peut le faire pour les deux (2) dernières pleines semaines de juillet.
 - F) Lorsque que la Compagnie ferme l'usine pour fins de vacances elle avise les employés lors de l'affichage de la liste de vacances.
 - G) Aucun employé ne sera empêché de prendre deux (2) semaines consécutives de ses vacances annuelles dans le courant des treize (13) semaines précédant la fête du Travail.
 - H) Les semaines additionnelles de vacances seront prises après entente entre l'Employeur et l'employé.
 - I) Les vacances seront prises par unité d'au moins cinq (5) jours consécutifs de travail.

26.03 Cédule de vacances

- A) La cédule de vacances annuelles sera préparée par l'Employeur vers le 1er avril de chaque année et sera affichée vers le 1er mai suivant.
- B) Le choix des vacances se fera par ordre d'ancienneté.
- C) L'ordre d'ancienneté des employés déterminera la préséance pour le choix des vacances. Les employés devront faire connaître leur choix au Directeur de la Production sept (7) jours après l'affichage de l'avis à cet effet.
Si les vacances tombent en période de maladie, elles pourront être reportées au gré de l'employé, à une date ultérieure. Il en sera de même lorsqu'un employé sera appelé comme juré ou témoin.
- D) Si un employé désire modifier ses choix de vacances, il devra en aviser le Directeur de la Production, mais ne pourra déplacer aucun des choix précédemment faits par d'autres employés.

ARTICLE 27 DISPOSITION GENERALE

27.01 Erreur sur la paie

L'Employeur s'engage à rembourser immédiatement tout montant supérieur à cinq (\$5.00) dollars qui aurait été oublié sur la paye d'un employé.

27.02 Outillage

Les outils nécessaires à l'exécution du travail seront fournis par l'Employeur.

27.03 Accidents de travail

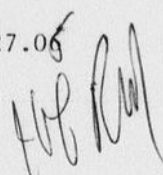
Lorsque survient un accident de travail, l'Employeur pourvoit au transport de l'employé à l'hôpital. L'employé ne perd aucun temps en salaire pour la journée où l'accident se produit et pour tous les traitements subséquents.

27.04 Annexes

Les annexes et les lettres d'entente (s'il y a lieu) de la présente convention font partie intégrante de la présente convention.

27.05 Caisse d'Economie

L'Employeur convient de retirer à la source tout montant qu'un employé désire envoyer à la Caisse d'Economie des imprimeurs.



ARTICLE 28 CLASSIFICATION, SALAIRE ET PRIMES

Taux de compagnons sur:

Presses

Montage

Plaques

Composition électronique

				<u>18 déc. 1981</u>	<u>18 déc. 1982</u>
Apprenti	1er six mois	60%	\$	6.00	\$ 6.54
	2ième six mois	65%		6.50	7.09
	3ième six mois	70%		7.00	7.68
	4ième six mois	75%		7.50	8.18
	5ième six mois	80%		8.00	8.72
	6ième six mois	85%		8.50	9.27
	7ième six mois	90%		9.00	9.81
	8ième six mois	95%		9.50	10.36
	compagnon	9ième six mois	100%		10.00

Primes

- A) Les employés travaillant sur une équipe de soir ou de nuit reçoivent en plus de leur salaire une prime de quinze (15) pour cent ne dépassant pas \$0.80 de l'heure.
- B) Les employés nommés par l'Employeur comme chef d'équipe (distribuer le travail mais ils ne peuvent pas discipliner) en plus de leur salaire une prime de cinq (5) pour cent.
- C) Les primes indiquées ci-dessus sont intégrées au salaire et s'appliquent sur toutes les heures payées.

ARTICLE 29 APPRENTIS

- A) L'apprentissage a pour but de permettre aux apprentis d'apprendre leur métier en progressant normalement dans les différentes étapes de celui-ci.
- B) Un comité conjoint pourra être formé en vue de réduire la durée d'apprentissage dans le cas où un employé démontre des capacités plus grandes ou s'il a suivi un cours.

ARTICLE 30 DUREE DE LA CONVENTION

30.01 Validité

Pendant toute sa durée, la présente convention lie l'Employeur et le Syndicat ainsi que leurs successeurs ou leurs mandataires.

30.02 Durée

La présente convention entre en vigueur le 16 décembre 1981 et se terminera le 17 décembre 1984.

30.03 Réouverture des négociations sur les taux de salaires

De façon à permettre en cours de convention, la réouverture des négociations uniquement à l'endroit des taux de salaires, les parties s'entendent, nonobstant les dispositions de l'article 30.02, qu'à compter du 18 décembre 1983, les taux de salaires seront matière à négociation. Il est de plus convenu que cette réouverture des négociations sur les taux de salaires sera sujette aux dispositions du code du travail du Québec.

30.04 Renouvellement

La partie qui désire négocier une nouvelle convention de travail doit faire connaître à l'autre partie par écrit, son intention de le faire dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente convention.

30.05 Annexes

Les annexes et lettres d'entente (s'il y a lieu) font partie intégrante de la présente convention.

30.06 Nouveau travail

Toute nouvelle classification ou division de travail non prévue à la signature de cette entente fait l'objet d'un avis de l'Employeur au Syndicat.

ANNEXE 1

Nonobstant les salaires prévus à l'article 28, les salariés dont les noms suivent verront leurs salaires ajustés selon la formule ci-dessous pour les deux premières années de la convention.

	<u>18 déc. 1981</u>	<u>18 déc. 1982</u>
Gaétan Laflamme (compagnon)	\$ 10.00	\$ 10.90
Michel Leblanc	8.10	8.85
Benoit Legendre	7.10	7.75
Carole Jobin	8.60	9.35
Martine Poirier	6.35	7.00

Tout nouvel employé sera assujéti au taux de salaire prévus à l'article 28 dans les classifications données.

Toutefois, si un nouvel employé devait avoir un taux de salaire supérieur, en cours de la convention, aux salariés ci-haut mentionnés, dans une classification donnée, alors ce salarié ci-haut mentionné verra son taux de salaire ajusté au taux de salaire de ce nouvel employé.

Il est toutefois convenu que l'ajustement ci haut mentionné sera, à l'exclusion de la classification de pressier, sujet à l'échelle d'apprentissage prévue à l'article 28.

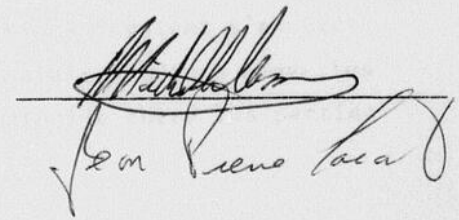
EN FOI de quoi, les parties ont signé cette convention collective

le 4 janvier 1982.

ATELIERS QUEBECOIS OFFSET

SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IM-
PRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
Local 145





ATELIERS QUEBECOIS OFFSET

SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IM-
PRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
Local 145





LETRE D'ENTENTE

entre

ATELIERS QUEBECOIS OFFSET

et

SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
LOCAL 145 (CTC. FTQ.)

Il est convenu que si de nouvelles classifications devaient s'ajouter au cours de la présente entente, les taux de salaires de ces nouvelles classifications seront établies par entente mutuelle entre les parties contractantes.

EN FOI de quoi, les parties ont signé ce 4 jour de
JANVIER 1982.

ATELIERS QUEBECOIS OFFSET

SYNDICAT QUEBECOIS DE L'IMPRIMERIE
ET DES COMMUNICATIONS, Local 145

