

DÉPÔT

68023

Dépôt N°: 8, 5 0, 9 2, 3, 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

068023

Objet	<input type="checkbox"/> tière convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18131-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-03-29	85-09-17		84-12-31	87-12-31	8

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Québécois de l'Imprimerie et des Communications, local 145 de l'Un. Typograph. Intern. FTQ CTC 627 rue Faillon Est Montréal, Qué H2R 1L9	<input type="checkbox"/> Déposant Atelier Québécois Offset Inc 541 rue St-Hubert Ville de Laval, Qué H7G 2Z2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3150 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

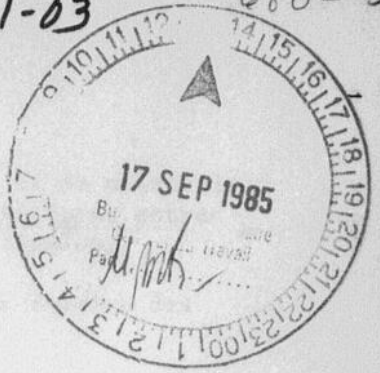
Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: **Pierrette David /sg**
 Date: **85-09-30**

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

18131-03

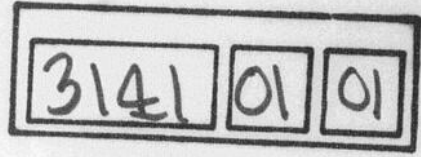
6802-3



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: Atelier Québécois Offset Inc,
ci-après appelé: L'EMPLOYEUR.

ET: Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des
Communications (Local 145 UTI-FIQ-CTC)
ci-après appelé: LE SYNDICAT.



ARTICLE 1.- BUT

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

D'établir une procédure des griefs.

ARTICLE 2.- RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 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.- DROITS 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 ce représentant de l'employeur peut discipliner.

b) Le directeur de production ou son remplaçant ne fait 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.- lorsqu'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.

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

PERIODE DE PROBATION: Une période au cours de laquelle est évaluée le rendement au travail d'un nouveau salarié.

ANCIENNETE: La durée de service continue d'un salarié pour l'employeur.

PRIORITE: 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 toute 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 15^{ième} 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 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 1^{er} janvier au 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 elles ne doivent pas être sujettes 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 telles activités syndicales durant les heures de travail. Telle autorisation ne devra pas être refusée à moins de lui faire part de motifs valables.

6.02 Activités syndicales à l'extérieur

Des 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 affichée sera 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 avisés préalablement l'employeur.

ARTICLE 6.- ACTIVITES SYNDICALES (suite)

6.06 Réunion d'atelier

Une réunion syndicale d'atelier d'une durée d'une 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 privilèges de la convention collective.
- 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 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 employé qui fait partie du comité de négociation syndicale 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.-

7.01 La juridiction du syndicat est définie 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 ce soit.

Il est entendu que tout travail additionnel qui pourrait être assigné dans le futur aux employés régis par cette entente est inclut 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 représentant du syndicat et d'un représentant de l'employeur.

8.02 Comité de sécurité et santé

Un comité sera formé d'un représentant du syndicat et d'un 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

- 9.01 Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination employée à cause de sa race, langue, religion, couleur, sexe, idéologie politique ou participation aux activités syndicales.

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 verbale 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 toute 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 prolongée après entente entre les deux parties.
- c) Sauf autrement prévu 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

- 10.01 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 lock-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 provenant d'un atelier ou d'utiliser tout produit provenant ou destiné à un employeur où est en cour un conflit de relations 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, sauf si autrement prévus dans ladite convention .

L'ancienneté sera reconnue et basée sur la durée de service continue avec l'employeur.

11.02 Accumulation

- a) les vacances annuelles;
- b) les jours fériés;
- c) les congés familiaux et spéciaux;
- d) les absences pour maladie et accident, confirmées par un certificat médical;
- e) pendant la période ou un salarié est congédié si la procédure de grief et d'arbitrage annule le congédiement;
- f) les mises à pied.

11.03 Perte

L'ancienneté se perd dans les 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 délai de dix (10) jours de l'avis de rappel (l'avis de rappel est fait par courrier recommandé avec copie au syndicat)
- d) Lors d'une mise à pied d'une période de plus d'un an.

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 où 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 dix (10) 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 de salaire 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.- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 14.01 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 08h15 à 16h00 pour l'équipe de jour.

Pour les équipes 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 payée d'une durée de quarante-cinq (45) minutes au milieu de l'unité de travail.

15.03 Période de repos

Les employés bénéficieront de deux (2) périodes de repos payées 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 rémunéré 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 salariées 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 salariées 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 salariées pour effectuer le travail supplémentaire nécessaire, il désignera les salariées 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 moins d'ancienneté dans le département et en mesure d'effectuer le travail demandé, l'employeur devra être en mesure de trouver le nombre suffisant de salariées pour effectuer le travail supplémentaire nécessaire.
- 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 raisons jugées acceptables par l'employeur, aura l'obligation d'effectuer un maximum de six (6) heures de temps supplémentaire par semaine.

ARTICLE 16.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

16.06 Avis

Pour le cas d'heures de travail supplémentaires demandées 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 journées 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 convention.
- 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 trente (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.

ARTICLE 18.- PROCEDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (suite)

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 prévus 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 50% par l'employeur et à 50% par le syndicat.

18.10 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas de grief 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 Païement 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) Le jour de l'An
le lendemain du jour de l'An
le Vendredi-Saint
la fête de Dollard
la fête Nationale (St-Jean-Baptiste)
la fête du Canada (Confédération)
la fête du Travail
le jour de l'Action de Grâces
la veille de Noël ...
le jour de Noël
le lendemain de Noël
la veille du jour de l'An.
- b) 1.- Il est entendu qu'à partir de la deuxième année de la convention, un congé mobile payé s'ajoutera aux fêtes mentionnées ci-dessus ou à autre jour férié décrété 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.

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.
- d) Lorsqu'un congé férié tombe durant une période de maladie ou d'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.

20.03 Eligibilité

Pour être éligible aux jours de congé fériés 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 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) Le jour de l'An
le lendemain du jour de l'An
le Vendredi-Saint
la fête de Dollard
la fête Nationale (St-Jean-Baptiste)
la fête du Canada (Confédération)
la fête du Travail
le jour de l'Action de Grâces
la veille de Noël
le jour de Noël
le lendemain de Noël
la veille du jour de l'An.
- b) 1.- Il est entendu qu'un congé mobile payé s'ajoutera aux fêtes mentionnées ci-dessus ou à autre jour férié décrété 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.

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.
- d) Lorsqu'un congé férié tombe durant une période de maladie ou d'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.

20.03 Eligibilité

Pour être éligible aux jours de congé fériés 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 22.- CONGES SPECIAUX

22.01 Convocation de la cour

L'employé qui est absent de son travail parce qu'il a été convoqué pour agir comme juré ou parce qu'il agit comme juré ou témoin dans une cause où 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 50% du coût de la prime et ce montant sera affecté premièrement à l'assurance-vie et santé tandis que la part payée par l'employé sera affectée à l'assurance salaire.

ARTICLE 24.- CONGE DE MATERNITE

- 24.01 a) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde de vingt (20) semaines. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de l'employée.
- b) L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur certificat de son médecin traitant.
- c) L'employée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la loi a droit à un congé sans perte de salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.
- d) A son retour, la salariée retrouve le poste d'affectation qu'elle occupait au moment de son départ et touche le traitement qui, dans l'échelle de salaire en vigueur, correspond au nombre d'années qu'elle aurait accumulées si elle n'avait bénéficié d'un tel congé.

24.02 Congé sans solde

L'employée à la fin de son congé de maternité ou lors d'adoption d'un enfant peut prendre congé sans solde, avec accumulation de tous ses droits, d'une durée maximale de neuf (9) mois.

ARTICLE 25.- CONGES DE MALADIE

25.01 Jours de maladie

- 1.- Les employés ont droit annuellement à trois (3) jours d'absence payés à l'occasion de maladie.
- 2.- La deuxième année de la convention, les employés ont droit à quatre (4) jours d'absence payés.
- 3.- La troisième année de la convention, les employés ont droit à cinq (5) jours d'absences payés.

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 jour par mois maximum dix (10) jours.
L'indemnité apparentée à ce congé est égale à 4% du salaire gagné pendant la période de référence.

- 1 an: deux (2) semaines, 4% des gains bruts ou 70 heures.
3 ans: trois (3) semaines, 6% des gains bruts ou 105 heures
9 ans: quatre (4) semaines, 8% des gains bruts ou 140 heures
18 ans: cinq (5) semaines, 10% des gains bruts ou 175 heures.

26.02 Règlements

- a) Pour fins des calculs de vacances, l'année se compte à partir du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.
- b) Toutes les vacances payées 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 le 1er mai.
- c) Tous les employés devront prendre leurs vacances dans les douze (12) mois qui suivent l'expiration de la période pour laquelle elles sont dûes.
- d) Pas plus de deux (2) semaines de vacances continues ne peuvent être prises pendant la période estivale (soit entre le 24 juin et 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 semaines pleines de juillet.
- f) Lorsque 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.

ARTICLE 26.- VACANCES (suite)

26.03 Cédule de vacances

- a) La cédule de vacances annuelle 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 présence 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.
- 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 dollars (\$5.00) qui aurait été oublié sur la paie 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 Imprimeurs.

ARTICLE 28.- CLASSIFICATION - SALAIRE ET PRIMES

28.01 Taux de compagnons sur:

Presses
Montage
Plaques
Composition électronique

Presse

Mutilith (une ou deux couleurs)

		<u>1er janvier 1985</u>
1er six mois	60%	\$7.37
2e six mois	65%	7.98
3e six mois	70%	8.60
4e six mois	75%	9.21
5e six mois	80%	9.82
6e six mois	85%	10.44
7e six mois	90%	11.05
8e six mois	95%	11.67
9e six mois	100% (taux de compagnon)	12.28

Solna

		<u>1er janvier 1985</u>
1er six mois	65%	8.85
2e six mois	70%	9.53
3e six mois	75%	10.22
4e six mois	80%	12.90
5e six mois	85%	11.58
6e six mois	90%	12.26
7e six mois	95%	12.94
8e six mois	100% (taux de compagnon)	13.62

N.B.: Lorsqu'un pressier (La Presse Mutilith) effectue du travail sur moins de vingt-quatre (24) heures sur la Presse Solna recevra 95% du taux de la classification. S'il effectue plus de vingt-quatre (24) heures, il recevra le taux de la classification.

Composition (typiste) et montage, caméra

		<u>1er janvier 1985</u>
1er six mois	65%	7.59
2e six mois	70%	8.17
3e six mois	75%	8.75
4e six mois	80%	9.34
5e six mois	85%	9.92
6e six mois	90%	10.50
7e six mois	95%	11.09
8e six mois	100% (taux de compagnon)	11.67

ARTICLE 28.- CLASSIFICATION - SALAIRE ET PRIME (suite)

<u>Composition (typiste) ou montage</u>		<u>1er janvier 1985</u>
1er six mois	65%	\$5.99
2e six mois	70%	6.45
3e six mois	75%	6.92
4e six mois	80%	7.38
5e six mois	85%	7.84
6e six mois	90%	8.30
7e six mois	95%	8.76
8e six mois	100% (taux de compagnon)	9.22

Augmentation salariale

Le 1er janvier 1986 les taux de salaire seront majorés de 4%.

Le 1er janvier 1987 les taux de salaire du 1er janvier - 1986 seront majorés de 4%.

Primes

- a) Les employés travaillant sur une équipe de soir ou de nuit reçoivent en plus de leur salaire une prime de quinze cents (\$0.15) ne dépassant pas quatre-vingt cents (\$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 5%.
- c) Les primes indiquées ci-dessus sont intégrées au salaire et s'appliquent sur toutes les heures payées.

ARTICLE 29.- APPRENTIS

- 29.01 a) L'apprentissage a pour but de permettre aux apprentis d'apprendre leur métier en progressant 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 31 décembre 1984 et se terminera le 31 décembre 1987.

30.03 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.

30.04 Annexes

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

30.05 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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette convention collective de travail, le 29 mars 1985.

ATELIER QUEBECOIS OFFSET INC

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

Richard Martin
Richard Martin

Jean-Pierre Lacoste

Pierre Bouchard
Pierre Bouchard

J.P. Lacoste

LETTRE D'ENTENTE no. 1

ENTRE: Atelier Québécois Offset Inc

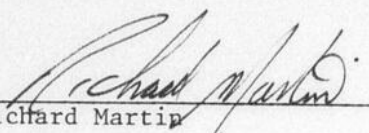
ET: Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications
(Local 145 UTI-FTQ-CTC)

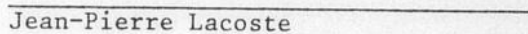
Il est convenu que Monsieur Yves Archambault aide-général, recevra
5% de plus que le taux de la classification aide-général.

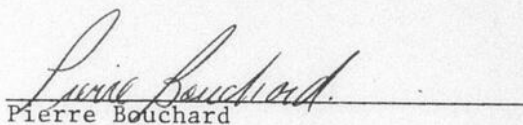
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 29 mars 1985.

ATELIER QUEBECOIS OFFESET INC

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


Richard Martip


Jean-Pierre Lacoste


Pierre Bouchard



LETTRE D'ENTENTE no. 2

ENTRE: Atelier Québécois Offset Inc

ET: Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications
(Local 145 UTI-FTQ-CTC)

Classification aide-général

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 60% du taux de salaire de la classification compagnon pressier Mutilith.

DÉPÔT

68023

Dépôt N°: 8, 5 0, 9 2, 3, 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

068023

Objet	<input type="checkbox"/> tière convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18131-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-03-29	85-09-17		84-12-31	87-12-31	8

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Québécois de l'Imprimerie et des Communications, local 145 de l'Un. Typograph. Intern. FTQ CTC 627 rue Faillon Est Montréal, Qué H2R 1L9	<input type="checkbox"/> Déposant Atelier Québécois Offset Inc 541 rue St-Hubert Ville de Laval, Qué H7G 2Z2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>3150 (5)</u> Affiliation: <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

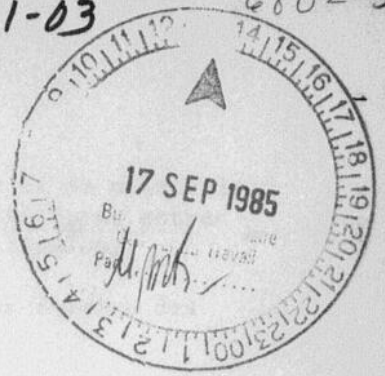
Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: **Pierrette David /sg**
 Date: **85-09-30**

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

18131-03

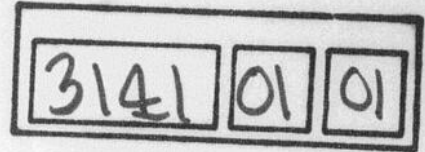
6802-3



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: Atelier Québécois Offset Inc,
ci-après appelé: L'EMPLOYEUR.

ET: Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des
Communications (Local 145 UTI-FIQ-CTC)
ci-après appelé: LE SYNDICAT.



ARTICLE 1.- BUT

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

D'établir une procédure des griefs.

ARTICLE 2.- RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 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.- DROITS 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 ce représentant de l'employeur peut discipliner.

b) Le directeur de production ou son remplaçant ne fait 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.- lorsqu'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.

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

PERIODE DE PROBATION: Une période au cours de laquelle est évaluée le rendement au travail d'un nouveau salarié.

ANCIENNETE: La durée de service continue d'un salarié pour l'employeur.

PRIORITE: 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 toute 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 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 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 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 elles ne doivent pas être sujettes 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 telles activités syndicales durant les heures de travail. Telle autorisation ne devra pas être refusée à moins de lui faire part de motifs valables.

6.02 Activités syndicales à l'extérieur

Des 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 affichée sera 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 avisés préalablement l'employeur.

ARTICLE 6.- ACTIVITES SYNDICALES (suite)

6.06 Réunion d'atelier

Une réunion syndicale d'atelier d'une durée d'une 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 privilèges de la convention collective.
- 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 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 employé qui fait partie du comité de négociation syndicale 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.-

7.01 La juridiction du syndicat est définie 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 ce soit.

Il est entendu que tout travail additionnel qui pourrait être assigné dans le futur aux employés régis par cette entente est inclut 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 représentant du syndicat et d'un représentant de l'employeur.

8.02 Comité de sécurité et santé

Un comité sera formé d'un représentant du syndicat et d'un 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

- 9.01 Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination employée à cause de sa race, langue, religion, couleur, sexe, idéologie politique ou participation aux activités syndicales.

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 verbale 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 toute 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 prolongée après entente entre les deux parties.
- c) Sauf autrement prévu 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

- 10.01 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 lock-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 provenant d'un atelier ou d'utiliser tout produit provenant ou destiné à un employeur où est en cour un conflit de relations 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, sauf si autrement prévus dans ladite convention .

L'ancienneté sera reconnue et basée sur la durée de service continue avec l'employeur.

11.02 Accumulation

- a) les vacances annuelles;
- b) les jours fériés;
- c) les congés familiaux et spéciaux;
- d) les absences pour maladie et accident, confirmées par un certificat médical;
- e) pendant la période ou un salarié est congédié si la procédure de grief et d'arbitrage annule le congédiement;
- f) les mises à pied.

11.03 Perte

L'ancienneté se perd dans les 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 délai de dix (10) jours de l'avis de rappel (l'avis de rappel est fait par courrier recommandé avec copie au syndicat)
- d) Lors d'une mise à pied d'une période de plus d'un an.

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 où 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 dix (10) 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 de salaire 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.- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 14.01 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 08h15 à 16h00 pour l'équipe de jour.

Pour les équipes 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 payée d'une durée de quarante-cinq (45) minutes au milieu de l'unité de travail.

15.03 Période de repos

Les employés bénéficieront de deux (2) périodes de repos payées 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 rémunéré 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 salariées 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 salariées 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 salariées pour effectuer le travail supplémentaire nécessaire, il désignera les salariées 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 moins d'ancienneté dans le département et en mesure d'effectuer le travail demandé, l'employeur devra être en mesure de trouver le nombre suffisant de salariées pour effectuer le travail supplémentaire nécessaire.
- 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 raisons jugées acceptables par l'employeur, aura l'obligation d'effectuer un maximum de six (6) heures de temps supplémentaire par semaine.

ARTICLE 16.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

16.06 Avis

Pour le cas d'heures de travail supplémentaires demandées 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 journées 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 convention.
- 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 trente (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.

ARTICLE 18.- PROCEDURES DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (suite)

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 prévus 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 50% par l'employeur et à 50% par le syndicat.

18.10 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas de grief 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 Païement 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) Le jour de l'An
le lendemain du jour de l'An
le Vendredi-Saint
la fête de Dollard
la fête Nationale (St-Jean-Baptiste)
la fête du Canada (Confédération)
la fête du Travail
le jour de l'Action de Grâces
la veille de Noël ...
le jour de Noël
le lendemain de Noël
la veille du jour de l'An.
- b) 1.- Il est entendu qu'à partir de la deuxième année de la convention, un congé mobile payé s'ajoutera aux fêtes mentionnées ci-dessus ou à autre jour férié décrété 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.

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.
- d) Lorsqu'un congé férié tombe durant une période de maladie ou d'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.

20.03 Eligibilité

Pour être éligible aux jours de congé fériés 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 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) Le jour de l'An
le lendemain du jour de l'An
le Vendredi-Saint
la fête de Dollard
la fête Nationale (St-Jean-Baptiste)
la fête du Canada (Confédération)
la fête du Travail
le jour de l'Action de Grâces
la veille de Noël
le jour de Noël
le lendemain de Noël
la veille du jour de l'An.
- b) 1.- Il est entendu qu'un congé mobile payé s'ajoutera aux fêtes mentionnées ci-dessus ou à autre jour férié décrété 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.

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.
- d) Lorsqu'un congé férié tombe durant une période de maladie ou d'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.

20.03 Eligibilité

Pour être éligible aux jours de congé fériés 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 22.- CONGES SPECIAUX

22.01 Convocation de la cour

L'employé qui est absent de son travail parce qu'il a été convoqué pour agir comme juré ou parce qu'il agit comme juré ou témoin dans une cause où 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 50% du coût de la prime et ce montant sera affecté premièrement à l'assurance-vie et santé tandis que la part payée par l'employé sera affectée à l'assurance salaire.

ARTICLE 24.- CONGE DE MATERNITE

- 24.01 a) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde de vingt (20) semaines. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de l'employée.
- b) L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur certificat de son médecin traitant.
- c) L'employée qui subit un avortement spontané ou autorisé par la loi a droit à un congé sans perte de salaire d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables.
- d) A son retour, la salariée retrouve le poste d'affectation qu'elle occupait au moment de son départ et touche le traitement qui, dans l'échelle de salaire en vigueur, correspond au nombre d'années qu'elle aurait accumulées si elle n'avait bénéficié d'un tel congé.

24.02 Congé sans solde

L'employée à la fin de son congé de maternité ou lors d'adoption d'un enfant peut prendre congé sans solde, avec accumulation de tous ses droits, d'une durée maximale de neuf (9) mois.

ARTICLE 25.- CONGES DE MALADIE

25.01 Jours de maladie

- 1.- Les employés ont droit annuellement à trois (3) jours d'absence payés à l'occasion de maladie.
- 2.- La deuxième année de la convention, les employés ont droit à quatre (4) jours d'absence payés.
- 3.- La troisième année de la convention, les employés ont droit à cinq (5) jours d'absences payés.

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 jour par mois maximum dix (10) jours.
L'indemnité apparentée à ce congé est égale à 4% du salaire gagné pendant la période de référence.

- 1 an: deux (2) semaines, 4% des gains bruts ou 70 heures.
3 ans: trois (3) semaines, 6% des gains bruts ou 105 heures
9 ans: quatre (4) semaines, 8% des gains bruts ou 140 heures
18 ans: cinq (5) semaines, 10% des gains bruts ou 175 heures.

26.02 Règlements

- a) Pour fins des calculs de vacances, l'année se compte à partir du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.
- b) Toutes les vacances payées 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 le 1er mai.
- c) Tous les employés devront prendre leurs vacances dans les douze (12) mois qui suivent l'expiration de la période pour laquelle elles sont dûes.
- d) Pas plus de deux (2) semaines de vacances continues ne peuvent être prises pendant la période estivale (soit entre le 24 juin et 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 semaines pleines de juillet.
- f) Lorsque 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.

ARTICLE 26.- VACANCES (suite)

26.03 Cédule de vacances

- a) La cédule de vacances annuelle 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 présence 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.
- 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 dollars (\$5.00) qui aurait été oublié sur la paie 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 Imprimeurs.

ARTICLE 28.- CLASSIFICATION - SALAIRE ET PRIMES

28.01 Taux de compagnons sur:

Presses
Montage
Plaques
Composition électronique

Presse

Mutilith (une ou deux couleurs)

1er janvier 1985

1er six mois	60%	\$7.37
2e six mois	65%	7.98
3e six mois	70%	8.60
4e six mois	75%	9.21
5e six mois	80%	9.82
6e six mois	85%	10.44
7e six mois	90%	11.05
8e six mois	95%	11.67
9e six mois	100% (taux de compagnon)	12.28

Solna

1er janvier 1985

1er six mois	65%	8.85
2e six mois	70%	9.53
3e six mois	75%	10.22
4e six mois	80%	12.90
5e six mois	85%	11.58
6e six mois	90%	12.26
7e six mois	95%	12.94
8e six mois	100% (taux de compagnon)	13.62

N.B.: Lorsqu'un pressier (La Presse Mutilith) effectue du travail sur moins de vingt-quatre (24) heures sur la Presse Solna recevra 95% du taux de la classification. S'il effectue plus de vingt-quatre (24) heures, il recevra le taux de la classification.

Composition (typiste) et montage, caméra

1er janvier 1985

1er six mois	65%	7.59
2e six mois	70%	8.17
3e six mois	75%	8.75
4e six mois	80%	9.34
5e six mois	85%	9.92
6e six mois	90%	10.50
7e six mois	95%	11.09
8e six mois	100% (taux de compagnon)	11.67

ARTICLE 28.- CLASSIFICATION - SALAIRE ET PRIME (suite)

<u>Composition (typiste) ou montage</u>		<u>1er janvier 1985</u>
1er six mois	65%	\$5.99
2e six mois	70%	6.45
3e six mois	75%	6.92
4e six mois	80%	7.38
5e six mois	85%	7.84
6e six mois	90%	8.30
7e six mois	95%	8.76
8e six mois	100% (taux de compagnon)	9.22

Augmentation salariale

Le 1er janvier 1986 les taux de salaire seront majorés de 4%.

Le 1er janvier 1987 les taux de salaire du 1er janvier 1986 seront majorés de 4%.

Primes

- a) Les employés travaillant sur une équipe de soir ou de nuit reçoivent en plus de leur salaire une prime de quinze cents (\$0.15) ne dépassant pas quatre-vingt cents (\$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 5%.
- c) Les primes indiquées ci-dessus sont intégrées au salaire et s'appliquent sur toutes les heures payées.

ARTICLE 29.- APPRENTIS

- 29.01 a) L'apprentissage a pour but de permettre aux apprentis d'apprendre leur métier en progressant 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 31 décembre 1984 et se terminera le 31 décembre 1987.

30.03 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.

30.04 Annexes

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

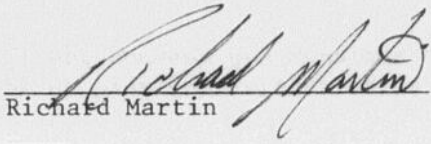
30.05 Nouveau travail

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.

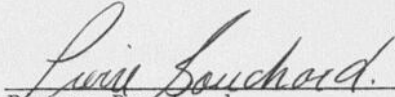
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette convention collective de travail, le 29 mars 1985.

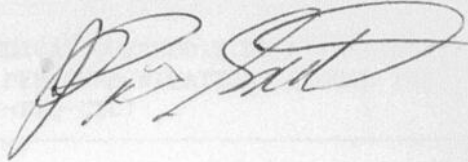
ATELIER QUEBECOIS OFFSET INC

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


Richard Martin

Jean-Pierre Lacoste


Pierre Bouchard



LETTRE D'ENTENTE no. 1

ENTRE: Atelier Québécois Offset Inc

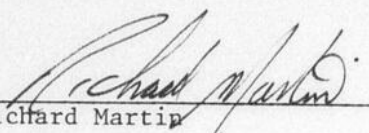
ET: Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications
(Local 145 UTI-FTQ-CTC)

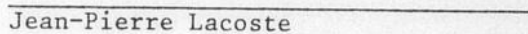
Il est convenu que Monsieur Yves Archambault aide-général, recevra
5% de plus que le taux de la classification aide-général.

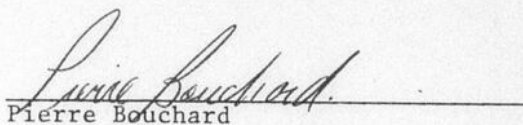
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 29 mars 1985.

ATELIER QUEBECOIS OFFESET INC

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


Richard Martip


Jean-Pierre Lacoste


Pierre Bouchard



LETTRE D'ENTENTE no. 2

ENTRE: Atelier Québécois Offset Inc

ET: Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications
(Local 145 UTI-FTQ-CTC)

Classification aide-général

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 60% du taux de salaire de la classification compagnon pressier Mutilith.