

NOM

NO

08887-2

C.A.E. 2860 NO.CDNV. 88872
AFFIL. 7 NO.EMPL. 17
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 37720 50
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M15146007
DATE ENR.850204

DÉPÔT

Dépôt N°: **3 4 1 2 0 0 2**

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

08887-2

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-15146-07
Date	Signature 84-11-03	Reception 84-11-12	Durée	Du 84-04-01	Au 85-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 17

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union de l'Imprimerie et des Communications Graphiques, local N 41 455 St-Antoine O., ch. 501 Montréal, Qué H2Z 1J1	<input type="checkbox"/> Déposant Imprimerie Montréal-Magog, une division de Groupe Quebecor Inc 1500 rue Sherbrooke Magog, Qué J1X 2T3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Quebecor Inc Att.: M. Jean-Guy Duchaine 225 rue Roy Est Montréal, Qué H2W 2N6	Région <u>05-00</u> Activité <u>2860 (5)</u> Affiliation <u>10</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

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Syndicat des Communications Graphiques local N-41. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	84-12-06

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

N./d.: 01-07-02

15146-07

88872.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue entre:

IMPRIMERIE MONTRÉAL-MAGOG,
Une division de Groupe Quebecor Inc.

ET

**L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
GRAPHIQUES, LOCAL N-41**

Subordonnée à:

L'Union Internationale de l'Imprimerie et des
communications Graphiques.

EMPLOYÉS DE BUREAUX

1984-85

MONTRÉAL
MESSAGER

84 NOV 12 15:41

Handwritten signature

- 1.01 Les buts de la présente convention sont de maintenir et promouvoir des relations harmonieuses et mutuellement avantageuses entre l'Employeur et le Syndicat, de déterminer les heures de travail, la rémunération et les conditions de travail et de prévoir une procédure de règlement des griefs pouvant surgir pendant sa durée.
- 1.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent qu'il n'y aura pas de discrimination basée sur la race, l'origine ethnique, la couleur, le sexe, les idées politiques, la religion ou la participation aux activités syndicales.
- 1.03 Les mots et expressions suivantes se définissent comme suit:
- a) Employé régulier: tout employé ayant complété sa période de probation.
 - b) Employé occasionnel: tout employé embauché spécifiquement pour l'un ou l'autre des motifs suivants:
 - pour accomplir une tâche spécifique, de façon temporaire et ce, pour une durée déterminée; l'utilisation d'un employé occasionnel, dans ce cas, ne sera pas faite dans le but d'empêcher l'employé régulier d'effectuer du temps supplémentaire pour l'accomplissement de son travail régulier;
 - pour remplacer un employé régulier absent de son travail à cause d'un congé prévu à la présente convention ou autorisé par l'Employeur, à l'exception des congés statutaires et des congés hebdomadaires;

cet employé travaille moins d'une semaine complète de travail ou une ou plusieurs semaines de travail mais de façon non régulière; ses conditions de travail sont définies à la clause 2A.02.
 - c) Stagiaire: toute personne qui, dans le cadre de son programme d'études académiques, subit une période d'initiation au travail dont la durée est prévue par son programme d'études. L'Employeur informe le Syndicat de l'acceptation d'un stagiaire et de la durée du stage, laquelle ne devra pas excéder cinq (5) mois.
 - d) Supérieur immédiat: employé de qui relève immédiatement un ou plusieurs employés. Les supérieurs immédiats ne sont pas régis par la présente convention en autant qu'ils n'effectuent aucun travail réservé aux employés régis par la présente convention sauf:
 - dans les cas d'extrême urgence ne pouvant souffrir de délai;
 - pour des fins d'entraînement;
 - pour assister un employé en difficulté;

1.03 (suite)

- d) - pour assister les employés lors d'un surcroît de travail si les employés ne sont pas disponibles pour effectuer du temps supplémentaire et que ce travail ne peut être retardé.

- e) Maître de chapelle: personne élue à tel poste par le Syndicat; le maître de chapelle peut désigner un assistant et un adjoint pour les employés visés par la présente convention tel que prévu aux lois du Syndicat; lorsque le maître de chapelle n'est pas régi par la présente convention, les clauses concernées s'appliquent mutatis mutandis.

- 2.01 L'Employeur, par ses représentants autorisés, reconnaît que le Syndicat des Communications Graphiques, Local N-41, a été dûment accrédité le 7 mars 1984 comme étant le seul et unique agent négociateur pour tous les employés visés par l'accréditation qui se lit comme suit:
- "Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion du personnel des ventes, des estimateurs, de la personne responsable de la planification, des secrétaires de direction et des employés déjà couverts par un certificat d'accréditation."
- 2.02 Tous les employés actuellement membres du Syndicat et tous les futurs employés doivent comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle du Syndicat sous réserve de l'article 63 du Code du Travail.
- 2.03 L'Employeur s'engage à retenir, pour la durée de la présente convention, chaque semaine, sur la paie de tout employé régi par la présente convention, le montant de la cotisation syndicale déterminé par le Syndicat (et du fonds de chapelle s'il y a lieu) dû par tel employé au Syndicat, et le Syndicat s'oblige à fournir à l'Employeur les avis de cotisations du Syndicat (et de la chapelle s'il y a lieu) imposés un mois à l'avance. Les cotisations ainsi retenues par l'Employeur de même qu'une liste détaillée des cotisants, leurs noms, fonctions, salaires et cotisations, pour un certain mois, devront être remises au Syndicat le ou vers le dixième (10ième) jour du mois suivant et une copie de cette liste sera remise au maître de chapelle.

2A.01

Lorsque l'Employeur désire combler un poste devenu vacant par le départ définitif de son titulaire ou un poste nouvellement créé, il procède de la façon suivante:

- a) il procède à un affichage pendant dix (10) jours sur les tableaux d'affichage des bureaux et de l'atelier; l'avis affiché indique le titre de la fonction, les exigences particulières telles qu'établies par l'Employeur, la date limite pour poser sa candidature et les conditions de travail spécifiques, s'il y a lieu; une copie de cet affichage est transmise le jour même au secrétaire-trésorier du Syndicat;
- b) les personnes intéressées doivent poser leur candidature par écrit à l'Employeur dans les dix (10) jours suivants l'affichage; l'employé en fait parvenir une copie au Syndicat;
- c) dans l'attribution du poste, l'Employeur donnera priorité aux candidats venant de l'unité de négociation en tenant compte des qualifications des candidats;
- d) s'il n'y a aucun candidat venant de l'unité de négociation ou si aucun candidat n'est sélectionné par l'Employeur, celui-ci embauche la personne de son choix; toutefois, l'Employeur s'engage à considérer les candidatures dans l'ordre suivant:
 - d'abord parmi les employés occasionnels de l'unité;
 - ensuite parmi les employés de l'atelier;
 - ensuite parmi les candidats soumis par le Syndicat;
 - enfin parmi les autres candidatures.
- e) si l'employé choisi provient de l'unité de négociation, il est soumis à une période d'essai de soixante (60) jours oeuvrés au cours de laquelle il peut retourner ou il peut être retourné à son emploi antérieur; si le candidat choisi ne provient pas de l'unité de négociation, la période de probation prévue à la clause 2A.04 s'applique;
- f) le salaire du candidat choisi est établi conformément aux taux de salaire prévus à la présente convention; ce taux de salaire n'est établi qu'au terme de la période d'essai et, dans ce cas, il est calculé rétroactivement à sa date d'entrée en fonction dans ce poste; en outre, sa priorité, le cas échéant, ne prend effet qu'au terme de cette période, mais avec effet "rétroactif"; s'il s'agit d'une fonction dont le salaire n'est pas prévu à la convention, les parties tentent de s'entendre pour l'établir; à défaut d'entente, le Syndicat peut référer le cas à l'arbitrage mais l'Employeur peut afficher le poste en indiquant que le salaire n'est pas fixé définitivement.

2A.02

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'utiliser des employés occasionnels. Ces employés occasionnels ne sont pas régis par la présente convention sauf quant aux exceptions prévues dans le présent paragraphe:

2A.02 (suite)

- a) ils ont droit au salaire prévu dans la présente convention; ils devront adhérer au Syndicat et payer la cotisation syndicale fixée par le Syndicat;
- b) ils ont droit au paiement de leurs vacances à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours de la période de référence; toutefois, s'ils ont accumulé l'équivalent de trois (3) années de travail, ce pourcentage est porté à six pour cent (6%);
- c) ils ont droit aux congés statutaires (à l'exception des congés mobiles); à la condition d'avoir travaillé les heures régulières de travail le jour ouvrable qui précède et qui suit la fête; ces congés leur sont payés sur la base de la moyenne du salaire gagné au cours des deux (2) semaines précédant le congé;
- d) ils ont le droit, au 1^{er} janvier de chaque année, à un nombre de congés mobiles calculé au prorata des heures régulières travaillées au cours de l'année précédente;
- e) ils ont le droit de s'absenter lors d'un événement donnant droit aux congés spéciaux (à l'exception des congés sans solde) s'ils étaient cédulés pour travailler; ces absences sont alors payées sur la base de la moyenne du salaire régulier gagné au cours des deux (2) semaines précédant l'absence;
- f) si, suite à un affichage, ils obtiennent un poste régulier, ils sont sujets à la période de probation prévue à la clause 2A.04; s'ils complètent avec succès la période de probation, leur ancienneté est alors calculée sur la base des heures régulières travaillées depuis leur dernière embauche;
- g) les employés occasionnels sont inscrits sur une liste de priorité différente de celle des employés réguliers et en regard du nom de chaque employé, l'Employeur indique le ou les postes que l'employé peut accomplir;
- h) l'Employeur fournit au Syndicat, mensuellement, la liste des employés occasionnels ainsi que le total des heures oeuvrées par chacun.

2A.03

Le droit pour l'Employeur d'utiliser des employés occasionnels tel que prévu en 2A.02 n'a pas pour but d'éliminer des postes réguliers.

2A.04

Tout employé assujetti à la présente convention, pour acquérir le statut d'employé régulier, doit compléter une période de probation d'au moins soixante (60) jours oeuvrés.

3.01

- a) La juridiction du Syndicat s'étend à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation mentionné à la clause 2.01.
- b) Le travail effectué par le personnel cadre ou par le personnel non régi par la convention ne doit pas avoir pour effet d'éliminer un poste ou de provoquer une mise à pied.
- c) Le travail accompli actuellement par les employés de l'Employeur non régi par la convention n'est pas couvert par la juridiction du Syndicat.

3.02

Pour la durée de cette convention, l'Employeur s'engage à ne faire aucune entente verbale ou écrite avec une tierce partie dans le but d'exécuter du travail inclus dans la juridiction du Syndicat sauf dans les cas suivants:

- a) en cas de pénurie de main-d'oeuvre régulière, qualifiée et disponible pour l'Employeur, y compris le cas où les employés refusent de faire du temps supplémentaire;
- b) lorsqu'il y a entente entre les parties;
- c) lorsque le travail nécessite de l'équipement spécialisé non disponible chez l'Employeur pour accomplir efficacement le travail.

3.03

L'Employeur s'engage à favoriser la formation professionnelle des employés afin de leur permettre d'accomplir tout le travail inclus dans la juridiction du Syndicat, tel que prévu à la clause 5.07 de la présente convention collective.

ARTICLE 4

DROITS DE GÉRANCE

4.01 Le droit de gérer, d'administrer et de diriger ses affaires et son personnel appartient à l'Employeur; dans l'exercice de ce droit, l'Employeur doit respecter les dispositions de la présente convention.

4.02 L'Employeur peut congédier ou autrement discipliner les employés:

1. pour incompétence;
2. pour négligence dans l'accomplissement de ses devoirs;
3. pour violation des règlements qui doivent toujours être affichés bien en vue et ne doivent en aucune façon restreindre les droits civils des employés ou les droits qui leur sont accordés en vertu de l'acceptation des lois du Syndicat.

Un employé a le droit de contester la justice d'application de tout règlement en vertu duquel il a été congédié ou autrement discipliné.

4.03 a) L'Employeur exerce son droit de direction immédiat vis-à-vis le personnel, par l'entremise exclusive des supérieurs immédiats.

b) Chaque employé relève d'un supérieur immédiat désigné par l'Employeur; compte tenu des travaux à accomplir, l'attribution du travail à un employé peut être faite par plusieurs personnes sous réserve que les priorités sont établies par le supérieur immédiat.

c) L'interprétation de la convention est faite par les personnes spécifiquement désignées par l'Employeur.

d) Dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention et au fur et à mesure de tout changement, l'Employeur:

1. informe le Syndicat du nom des personnes désignées selon l'alinéa c) qui précède;
2. informe chaque employé du nom de son supérieur immédiat.

4.04 Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur doit respecter les dispositions de la présente convention et tout employé a le droit de loger un grief de la manière et dans la mesure prévue dans la présente convention, y compris dans les cas de congédiement et de mise à pied.

- 5.01 Un comité conjoint des relations de travail composé d'un maximum de trois (3) représentants du Syndicat et d'un maximum de trois (3) représentants de l'Employeur sera formé dans les trente (30) jours à compter de la date de la signature des présentes. Parmi les trois (3) représentants du Syndicat, deux (2) sont désignés parmi le personnel régi par la présente convention et l'autre est le maître de chapelle ou, en son absence, son remplaçant. Le représentant extérieur du Syndicat pourra assister aux réunions de ce comité.
- 5.02 Ce comité a pour but de discuter toute question qu'une partie pourra vouloir soumettre à l'autre partie. Ce comité étudie aussi les griefs, en vertu de la clause 9.06, et les questions relatives à la formation, au perfectionnement et au recyclage.
- 5.03 Ce comité se réunit sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties.
- 5.04 Aux fins de l'application de la présente convention, l'Employeur convient d'accorder au comité de négociation, aux représentants syndicaux du comité des relations de travail ou de tout autre comité formé conjointement par les parties toutes les facilités pour assister à ces réunions et le droit de s'absenter sans perte de salaire durant les heures de travail pour fins de rencontrer l'Employeur lorsqu'il y a accord entre les parties pour telle rencontre. Ce permis d'absence sans perte de salaire s'applique au maximum à trois (3) personnes, membres de chacun des comités susdits, sauf entente contraire entre les parties.
- 5.05 L'Employeur s'engage à maintenir les lieux de travail propres, bien aérés, bien chauffés et bien éclairés. Les employés de leur côté, devront apporter toute leur coopération afin de maintenir lesdits lieux de travail et tous objets qui s'y trouvent en bon état d'ordre et de propreté.
- 5.06 Les représentants de l'Employeur auront la responsabilité de faire appliquer et observer les prescriptions de la présente convention. De leur côté, les représentants du Syndicat devront coopérer afin d'éviter toute violation ou toute obstruction.

PERFECTIONNEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELLE

- 5.07 L'Employeur maintient la politique actuelle relative à l'aide à l'éducation. Toute question relative à l'application de cette politique sera soumise au comité de relations de travail pour étude et discussion.

- 6.01 Le maître de chapelle, son assistant et son adjoint sont des représentants du Syndicat; à tel titre, ils ne doivent pas être sujets à la discipline ou subir de discrimination pour avoir exercé leurs fonctions dans les limites de cette convention ou d'avoir fait observer les règlements du Syndicat.
- 6.02 Après avoir obtenu l'autorisation du supérieur immédiat, le maître de chapelle, son assistant ou son adjoint en son absence, peuvent s'occuper des affaires du Syndicat durant les heures de travail, sans perte de salaire; cependant le maître de chapelle, son assistant ou son adjoint, devront tenir compte des impératifs de la production dans l'exécution de leurs fonctions. Dans le cas où le maître de chapelle, son assistant ou son adjoint, désirent rencontrer un employé, ils devront au préalable obtenir l'autorisation du supérieur immédiat. L'Employeur donne au maître de chapelle, à son assistant ou son adjoint, toutes les facilités pour accomplir leurs tâches.
- 6.03
- a) Sur préavis d'au moins deux (2) jours francs, un congé sans solde sera accordé, à moins de motifs directement reliés aux besoins de production et ne pouvant souffrir de délai, pour une période raisonnable à au plus un (1) représentant autorisé du Syndicat et visé par la présente convention collective pour qu'il puisse assister ou participer à des réunions syndicales, à des conférences ou lorsque les affaires du Syndicat l'exigent; ces congés ne constituent pas une interruption de service. Dans les cas d'urgence, le préavis sera signifié dans le plus bref délai possible.
 - b) Il est aussi convenu que les adjoints du Maître de Chapelle ont la permission, après entente avec le supérieur immédiat, de changer d'équipe et/ou quart de travail pour assister ou participer aux activités du Syndicat, pourvu qu'ils se fassent remplacer sur leur équipe et/ou quart de travail par un employé de l'autre équipe, si ce remplacement s'avère nécessaire.
- 6.04 Afin de permettre à tous ses employés de se familiariser avec leurs engagements et droits vis-à-vis l'Employeur, ce dernier s'engage à remettre une copie de la présente convention à chacun d'eux, dans les trente (30) jours de la date de la signature. Une copie sera aussi remise à tout nouvel employé à son entrée au service de l'Employeur.
- 6.05 Pour les employés visés par la présente convention collective, six (6) réunions d'atelier par année, d'une durée de (30) minutes chacune, sont permises durant les heures de travail à un moment convenu entre le maître de chapelle et le représentant désigné de l'Employeur.
- 6.06 Les officiers accrédités du Syndicat ont droit d'accès à l'établissement de l'Employeur pendant les heures normales de travail, après l'avoir avisé.

- 6.07 Le maître de chapelle et son assistant peuvent afficher sur un tableau installé par l'Employeur à la comptabilité générale, à l'expédition et à la coordination, les avis ou communications que ceux-ci désirent faire à leurs membres. L'Employeur doit recevoir copie de ces documents au moment de l'affichage.
- 6.08 L'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat, lors de l'affichage, copie de tout document qu'il affiche lui-même à l'intention des employés.
- 6.09 Pour les deux (2) unités de négociation concernées, un seul emplacement sera réservé sur les lieux de l'Employeur pour un bureau à l'usage du maître de chapelle.
- 6.10 Lorsque le maître de chapelle, en vertu de la clause 6.11 de la convention collective de l'atelier, doit se faire remplacer et que ce remplacement est fait par un employé régi par la présente convention, la clause 6.11 de la convention de l'atelier s'applique mutatis mutandis.
- 6.11 L'Employeur consent à respecter et à observer les règlements de chapelle, les dispositions de la Constitution du Syndicat International des Communications Graphiques ainsi que les dispositions de la Constitution du Local N-41 qui ne sont pas en conflit avec cette convention. Il est convenu que les lois internationales et les règlements actuels du Syndicat ne sont pas sujets à l'arbitrage et que l'interprétation de telles lois générales sera du ressort exclusif du Syndicat International.
- Ces règlements de chapelle, lois internationales et règlements sont mis à jour et remis à l'Employeur.
- 6.12 L'Employeur convient qu'il n'a pas le droit de s'opposer à aucun règlement adopté par le Syndicat pour la gouverne de ses membres, pourvu qu'il n'entre pas en conflit avec les conditions de la présente convention.
- 6.13 Sous réserve des dispositions de la convention collective, l'Employeur accorde un congé sans solde à un employé qui en formule la demande, aux conditions suivantes:
- a) tout employé régulier ayant au moins deux (2) ans d'ancienneté obtient un congé sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'un maximum d'un (1) an;
 - b) ce congé autorisé n'est accordé qu'à la condition que l'employé qui en bénéficie ne travaille pas pendant tel congé dans une fonction similaire à celle qu'il occupait chez l'Employeur;
 - c) tout employé ayant obtenu un congé aux termes de ce qui précède n'est pas éligible à l'obtention d'un autre tel congé au cours des trois (3) années qui suivent et, par la suite, tant et aussi longtemps que l'obtention de tel congé priverait un autre employé n'ayant pas encore bénéficié de la présente disposition d'obtenir le congé prévu à telle disposition;
 - d) la demande de tel congé doit être faite au moins huit (8) semaines avant la prise du congé;

6.13 (suite)

- e) pas plus d'un (1) employé par secteur ne peut bénéficier dudit congé; s'il y a deux (2) demandes et plus simultanées, l'Employeur accorde le congé à l'employé ayant la plus haute ancienneté, sous réserve du paragraphe c) qui précède; par secteur, pour les fins de la présente clause, les parties conviennent des regroupements suivants:
- service de l'expédition;
 - services à la production;
 - services de l'administration générale.
- f) durant ce congé, l'employé n'acquiert aucun bénéfice tel vacances, congé mobile, etc...; à son retour l'employé reprend une ancienneté et une priorité égales à celles qu'il aurait eues s'il n'avait pas bénéficié des dispositions de l'article 6.13.

ARTICLE 7

GRÈVE ET LOCK-OUT

- 7.01 Le Syndicat reconnaît que toute grève est interdite pendant la durée de la présente convention.
- 7.02 L'Employeur, pour sa part, reconnaît que tout lock-out est interdit pendant la durée de la présente convention.
- 7.03 Le Syndicat réserve pour ses membres le droit de refuser tout travail ou produit reçu de ou destiné à une entreprise où est en cours un lock-out décrété par ladite entreprise à l'égard du Syndicat ou une grève légale faite par le Syndicat et autorisée par le Syndicat.
- Cependant, le paragraphe qui précède n'a d'application qu'à la condition que le Syndicat ait, au moins quarante-huit (48) heures au préalable, avisé par écrit l'Employeur de tel lock-out ou grève à l'entreprise en cause. Il est ainsi bien entendu que tout travail ou produit accepté par l'Employeur alors que l'avis ci-haut ne lui a pas été donné doit être exécuté, complété ou utilisé selon le cas.
- 7.04 Nonobstant les dispositions du deuxième (2e) paragraphe de la clause 7.03 du présent article, le Syndicat réserve pour ses membres le droit de refuser d'exécuter tout travail ou d'utiliser tout produit reçu de ou destiné à une entreprise de Groupe Quebecor Inc. où est en cours un lock-out décrété par l'entreprise à l'égard du Syndicat ou une grève légale faite par le Syndicat et autorisée par le Syndicat. Cependant, tout travail déjà accepté ou tout produit déjà reçu sera complété ou utilisé selon le cas.

- 8.01 Les avertissements qui peuvent entraîner une mesure disciplinaire ainsi que les avis de mesure disciplinaire sont communiqués simultanément par écrit à l'employé, au Syndicat et au maître de chapelle; ces avertissements et avis comportent les motifs qui les justifient.
- 8.02 Lorsqu'un supérieur immédiat convoque à son bureau un employé pour motifs disciplinaires ou autres, il avisera simultanément le Syndicat et l'employé. L'employé convoqué a le droit de se faire accompagner par le maître de chapelle ou l'un de ses représentants et l'Employeur ne peut refuser leur présence.
- 8.03 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 les nom et adresse de l'Employeur.
- La qualité du travail et la conduite de l'employé qui n'est plus à l'emploi de l'Employeur ne sont certifiées qu'à la demande expresse de celui-ci, sauf quant aux déclarations qui doivent être faites en vertu d'une loi fédérale ou provinciale.
- 8.04 Aucun avis ni mesure disciplinaire ne peuvent être fondés sur d'autres avis ou mesures disciplinaires inscrits au dossier de l'employé depuis plus de six (6) mois sauf dans le cas de la répétition d'actes similaires alors que le délai est de douze (12) mois. Lesdits avis ou mesures disciplinaires ne peuvent également être invoqués contre un employé après les délais prévus à la présente clause.

9.01 Un grief est toute mésentente relative à l'interprétation de la présente convention, à son application de même qu'à tout avertissement écrit ou mesure disciplinaire imposée par l'Employeur.

- 9.02 a) L'employé qui se croit lésé, peut soumettre un grief, conformément à la procédure établie dans le présent article, dans les trente (30) jours de la survenance ou de la connaissance acquise par l'employé, du fait donnant lieu au grief;
- b) le Syndicat peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des employés qu'elle représente sans justifier une cession de créance de la part de l'intéressé.

ETAPE I

9.03 Le plaignant et le représentant syndical doivent soumettre le grief au supérieur immédiat ou, en son absence, à son remplaçant qui leur rendra sa décision dans les deux (2) jours ouvrables.

ETAPE II

9.04 Si la décision ne satisfait pas l'employé ou le Syndicat ou si la décision ne lui est pas rendue dans les deux (2) jours ouvrables, celui-ci, par l'entremise du Syndicat, pourra référer son grief par écrit au directeur général ou à toutes autres personnes désignées dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Ce dernier ou son représentant devra rendre sa décision dans les (5) jours ouvrables de la réception du grief à son niveau. A défaut de réponse, l'étape 3 s'applique.

9.05 Le grief écrit 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 la date; il doit être signé par l'employé, sauf si le grief est déposé en vertu de 9.02 b), contresigné par le maître de chapelle et soumis au directeur général ou à toutes autres personnes désignées.

ETAPE III

9.06 Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réponse du directeur général ou de toutes autres personnes désignées, l'une ou l'autre des parties peut saisir par écrit le comité conjoint des relations de travail par l'intermédiaire d'un représentant de la partie adverse. Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le moment où il est saisi du grief, le comité se réunit et tente de trouver une solution au grief qui lui est soumis. Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le jour où le comité s'est réuni ou à défaut de réunion dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai précédent, l'une ou l'autre des parties peut par avis écrit à l'autre partie, porter le grief à l'arbitrage si le comité ne s'est pas réuni ou n'a pas disposé du grief à l'unanimité de ses membres dans un écrit attestant l'accord des membres du comité.

- 9.07 Advenant que la compagnie ait elle-même un grief à formuler, la procédure débutera à l'étape II. La compagnie devra se conformer aux délais prévus en 9.02.
- 9.08 Si le Syndicat a un grief collectif à soumettre, il pourra le faire au niveau de l'étape II. Le Syndicat devra se conformer aux délais prévus à 9.02.
- 9.09 Tout défaut d'observance par le plaignant de toutes les formalités prévues à la procédure de grief, y compris les délais, entraînera le rejet automatique et définitif du grief. Les parties pourront d'un commun accord, pour cause, prolonger tout délai.
- L'arbitre peut, aux conditions qu'il estime justes, relever l'une ou l'autre des parties de son défaut de se conformer aux délais prévus au paragraphe .03 du présent article, s'il lui est démontré raisonnablement que la partie défaillante était dans l'impossibilité d'agir.
- 9.10 L'arbitre sera choisi d'un commun accord entre les parties, à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demandera au Ministère du Travail de désigner un arbitre.
- 9.11 L'arbitre doit rendre sa décision 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 quoique ce soit.
- 9.12 Dans les griefs concernant les cas de congédiement, l'arbitre aura le droit, soit de maintenir la décision de l'Employeur ou d'ordonner à l'Employeur de réinstaller le salarié concerné avec ou sans perte de salaire ou de rendre toute autre décision équitable.
- 9.13 La sentence arbitrale est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et l'employé en cause.
- 9.14 Tout règlement de grief entre les parties au cours de la procédure ci-haut, lie l'Employeur, le Syndicat et l'employé en cause. Ce règlement doit faire l'objet d'une entente écrite signée par les parties.
- 9.15 Les frais, honoraires de l'arbitre et autres frais communs sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- 9.16 Dans les cas de griefs concernant une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 9.17 Les rencontres du comité conjoint des relations de travail prévues au paragraphe .06 qui précède ont lieu, si possible, durant les heures de travail.

- 10.01 A) Advenant que l'Employeur décide d'installer de l'équipement automatique ou électronique nouveau devant être utilisé par des employés régis par la présente convention et que ceci est susceptible d'être la cause immédiate, directe et nécessaire de la mise à pied d'employés réguliers alors à son service, il en avise le Syndicat quatre-vingt-dix (90) jours avant, mais jamais moins de soixante (60) jours avant l'installation dudit équipement, et sur demande écrite du Syndicat, dans les quinze (15) jours dudit avis, rencontre ses représentants dans le but:
- 1.- d'identifier et d'évaluer les effets que pourrait avoir l'installation de cet équipement nouveau quant aux emplois d'employés réguliers alors au service de l'Employeur;
 - 2.- de déterminer les mesures de formation, d'entraînement ou de recyclage pouvant être prises dans les circonstances ou toute autre mesure dont les parties pourraient convenir.
- B) Pour les fins de la présente convention collective, un changement technologique est: l'installation d'équipement automatique ou électronique nouveau ou le changement dans l'équipement susceptible de modifier de façon significative les procédés de travail ou les conditions de travail des employés.
- 10.02 S'il y avait installation de l'équipement ci-haut mentionné alors qu'il ne s'est pas écoulé soixante (60) jours depuis l'envoi de l'avis au Syndicat, l'Employeur ne peut faire aucune mise à pied visée par le paragraphe premier de la présente disposition 10.01 avant l'expiration du délai de soixante (60) jours.
- 10.03 Si l'installation de cet équipement nouveau a pour effet immédiat, direct et nécessaire une réduction de personnel régulier, l'Employeur, sans préjudice à tous ses droits, procède à telle réduction de la façon suivante ci-après mentionnée et accorde l'allocation prévue à l'article 12.05:
- a) ladite réduction de personnel se fait en conformité des dispositions de l'article 12, sauf entente contraire entre les parties;
 - b) les employés qui doivent être mis à pied selon le présent article sont avertis quatre (4) semaines avant la date fixée pour leur mise à pied;
- 10.04 Aucun employé régulier à la date de signature de la convention collective ne sera mis à pied par suite de changements technologiques. Toutefois, l'Employeur s'engage à donner à ces employés la formation et l'entraînement approprié pour leur permettre de maintenir leur emploi.

11.01

- a) L'ancienneté signifie la durée de service chez l'Employeur et elle n'a d'application que pour le calcul des avantages sociaux prévus à la présente convention et dans les cas de mise à pied.
- b) La priorité signifie la durée de service dans un service visé par la présente convention.
- c) Pour les fins de la présente convention, les services de l'Employeur sont les suivants:
 - comptabilité générale;
 - paye;
 - prix de revient;
 - achat et contrôle des stocks;
 - réception et expédition;
 - réceptionniste-téléphoniste;
 - services à la production (planification et coordination).

11.02

L'ancienneté et la priorité continuent de s'accumuler:

- a) pendant les absences avec ou sans solde prévues à la présente convention collective;
- b) pendant les absences pour cause de maladie ou d'accident incluant un accident de travail ou une maladie industrielle;
- c) pendant les absences avec ou sans solde autorisées par l'Employeur (telles les absences pour travail syndical).

11.03

Nonobstant la clause 11.01, l'ancienneté et la priorité se perdent dans les cas suivants:

- a) lorsqu'un employé quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'un employé est congédié sauf si ce congédiement est annulé par un arbitre ou par un accord entre le Syndicat et l'Employeur;
- c) lorsqu'un employé est mis à pied et n'est pas rappelé au travail pour un emploi régulier en dedans d'une période de dix-huit (18) mois;
- d) lorsqu'un employé mis à pied ne donne pas réponse lorsque rappelé pour travail régulier par courrier recommandé à la dernière adresse connue, dans les cinq (5) jours de la réception de l'avis de rappel et ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours de la réception de l'avis de rappel, à moins qu'il n'ait obtenu de l'Employeur un délai supplémentaire; copie de l'avis de rappel est transmise au Syndicat et au Maître de Chapelle;

11.04

Le document ci-joint à titre d'annexe "A" indique l'ancienneté et la priorité de tous les employés régis par la présente convention à la date mentionnée sur ce document.

11.05

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:

A l'intérieur du service où est affecté un employé:

- a) pour le choix d'équipe lorsque les heures de travail sont modifiées;
- b) pour le choix dans la cédule de vacances, ceci à l'intérieur du quart de travail (shift) où se situe l'employé;
- c) pour la réclamation du travail avec de nouvelles équipes.

11.06

La priorité accordera, une fois par année, durant le mois de septembre, le choix des heures de travail, qu'il y ait ou non changement d'heures de travail.

11.07

Dans les cas visés à la clause 11.06, le choix des employés se fait en respectant les besoins reliés à l'organisation du travail.

12.01

Advenant une diminution du nombre d'employés au sein de l'unité de négociation par suite de réduction du volume de travail, la procédure suivante est suivie:

- a) l'Employeur met d'abord fin à l'emploi des employés occasionnels et des employés en probation;
- b) l'employé dont le poste est aboli par l'Employeur suite à la réduction de travail peut, selon son ancienneté, choisir d'être mis à pied ou de combler tout poste vacant à l'intérieur de l'unité ou de déplacer l'employé possédant moins d'ancienneté dans l'unité;
- c) dans le cas d'un poste vacant ou dans le cas d'un déplacement, l'employé doit être apte à accomplir le poste; tout employé se prévalant de ces dispositions a droit à une période d'adaptation de trente (30) jours oeuvrés, à moins que l'Employeur ne démontre que l'employé ne sera pas apte à accomplir le poste même après la période d'adaptation; l'employé peut contester cette décision de l'Employeur en utilisant la procédure de grief; si la période d'adaptation n'est pas concluante ou si l'employé n'est pas accepté, il peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté que lui et ainsi de suite;
- d) l'employé ainsi déplacé peut lui aussi utiliser son ancienneté pour déplacer un autre employé et ce, aux mêmes conditions jusqu'à ce que l'employé devant être mis à pied soit identifié.

12.02

Dans aucun cas, tel déplacement ne pourra procurer à l'employé une promotion; de plus, l'employé ne subira pas de baisse de salaire dû au fait qu'il occuperait un emploi commandant un salaire inférieur.

12.03

Au cours de ce processus, l'Employeur peut soumettre au Syndicat un programme de relocalisation de certains employés de l'unité afin de minimiser l'impact des déplacements. Tel programme doit recevoir l'approbation du Syndicat avant d'être mis en application.

12.04

Advenant tout événement prévu au paragraphe 12.01, l'Employeur devra aviser les employés concernés, le Syndicat et le maître de chapelle deux (2) semaines à l'avance.

12.05

Tout employé régulier mis à pied pour réduction de travail a droit de recevoir de l'Employeur une allocation additionnelle aux prestations qu'il reçoit de la Commission d'Assurance-Chômage. . .

1.- Eligibilité:

- a) il doit avoir complété au moins six (6) mois de service effectif continu à l'emploi de l'Employeur lors de sa mise à pied;
- b) il doit recevoir des prestations de la Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada.

12.05 (suite)

2.- Montant de l'allocation additionnelle

- a) l'allocation additionnelle comble la différence entre les prestations reçues de l'Assurance-Chômage et quatre-vingt-dix pourcent (90%) de son salaire régulier brut lors de sa mise à pied;
- b) cette allocation additionnelle est réduite de toute somme d'argent gagnée par l'employé pendant la période prévue au paragraphe 3 de la présente clause;
- c) en aucun cas cette allocation ne doit excéder soixante-quinze dollars (75,00\$) par semaine.

3.- Durée de l'allocation additionnelle

- a) l'employé a droit à trois (3) semaines d'allocation additionnelle par année complète de service effectif et à une fraction d'allocation par fraction d'année de service additionnelle à la première année;
 - b) cependant, l'allocation cesse d'être payée à l'employé dès qu'arrive l'un ou l'autre des cas suivants:
 - 1.- l'employé cesse d'avoir droit aux prestations d'assurance-chômage;
 - 2.- l'employé est rappelé au travail par l'Employeur;
 - 3.- l'employé a épuisé les crédits d'allocation qui lui sont dus en vertu du présent article 12.05;
 - 4.- l'employé a reçu pendant seize (16) semaines l'allocation additionnelle.
- 4.- l'employé qui a déjà bénéficié du paiement d'allocation additionnelle et qui est rappelé pour un emploi régulier, n'a droit, s'il est à nouveau mis à pied, de recevoir des allocations additionnelles que pour l'équivalent de sa nouvelle période de service effectif en plus des crédits déjà accumulés mais non utilisés lors de précédentes mises à pied.
- 5.- l'Employeur remettra à l'employé, au Syndicat et au maître de chapelle, un compte rendu écrit des crédits d'allocation additionnelle auxquels l'employé a droit.
- 6.- nonobstant les dispositions du paragraphe 1b) de 12.05, l'employé bénéficie des prestations du présent régime pendant les délais de carence prévus par la Commission d'Assurance-Chômage.
- 7.- l'Employeur s'engage à enregistrer ce régime de prestations additionnelles aux prestations d'assurance-chômage auprès de la Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada.

12.05 (suite)

2.- Montant de l'allocation additionnelle

- a) l'allocation additionnelle comble la différence entre les prestations reçues de l'Assurance-Chômage et quatre-vingt-dix pourcent (90%) de son salaire régulier brut lors de sa mise à pied;
- b) cette allocation additionnelle est réduite de toute somme d'argent gagnée par l'employé pendant la période prévue au paragraphe 3 de la présente clause;
- c) en aucun cas cette allocation ne doit excéder soixante-quinze dollars (75,00\$) par semaine.

3.- Durée de l'allocation additionnelle

- a) l'employé a droit à trois (3) semaines d'allocation additionnelle par année complète de service effectif et à une fraction d'allocation par fraction d'année de service additionnelle à la première année;
- b) cependant, l'allocation cesse d'être payée à l'employé dès qu'arrive l'un ou l'autre des cas suivants:
 - 1.- l'employé cesse d'avoir droit aux prestations d'assurance-chômage;
 - 2.- l'employé est rappelé au travail par l'Employeur;
 - 3.- l'employé a épuisé les crédits d'allocation qui lui sont dus en vertu du présent article 12.05;
 - 4.- l'employé a reçu pendant seize (16) semaines l'allocation additionnelle.

4.- l'employé qui a déjà bénéficié du paiement d'allocation additionnelle et qui est rappelé pour un emploi régulier, n'a droit, s'il est à nouveau mis à pied, de recevoir des allocations additionnelles que pour l'équivalent de sa nouvelle période de service effectif en plus des crédits déjà accumulés mais non utilisés lors de précédentes mises à pied.

5.- l'Employeur remettra à l'employé, au Syndicat et au maître de chapelle, un compte rendu écrit des crédits d'allocation additionnelle auxquels l'employé a droit.

6.- nonobstant les dispositions du paragraphe 1b) de 12.05, l'employé bénéficie des prestations du présent régime pendant les délais de carence prévus par la Commission d'Assurance-Chômage.

7.- l'Employeur s'engage à enregistrer ce régime de prestations additionnelles aux prestations d'assurance-chômage auprès de la Commission d'Emploi et d'Immigration du Canada.

ARTICLE 13

CLASSIFICATIONS DE TRAVAIL ET SALAIRES

- 13.01 Les salaires seront payés par chèque chaque semaine pour les heures effectivement travaillées.
- 13.02 Le calcul du salaire se fera sur une base hebdomadaire.
- 13.03 Les chèques seront distribués au plus tard le jeudi.
- 13.04 L'Employeur s'engage à rembourser immédiatement tout montant supérieur à vingt dollars (20,00\$) qui aurait été oublié sur la paie d'un employé.
- 13.05 Le même salaire devra être payé pour le même travail aux employés des deux sexes.
- 13.06 L'Employeur s'engage à inclure mensuellement avec le chèque de paie de chaque employé le cumulatif des montants.
- 13.07 Tout employé tenu temporairement de remplir un autre poste qui comporte un salaire supérieur, touche le taux supérieur de salaire pour le temps qu'il occupe ce poste.
- 13.08 Tout employé appelé temporairement à remplir un poste qui comporte un taux inférieur de salaire est payé à son taux régulier.

- 14.01 La semaine régulière de travail sera de trente-cinq heures (35), répartie sur cinq (5) jours consécutifs de sept heures (7), sans compter la période de repas, et ce, du lundi au vendredi.
- 14.02
- a) Les heures de travail sont établis par l'Employeur en fonction des besoins des services. Sauf dans le cas des employés travaillant sur équipe, l'horaire se situe entre 7h00 et 18h00. Dans le cas des employés travaillant sur équipe, cet horaire est normalement établi selon l'horaire de l'atelier. Chaque employé est informé de tout changement à son horaire au moins sept (7) jours à l'avance, à moins d'entente à l'effet contraire avec l'employé.
 - b) Toutefois, après un préavis de trente (30) jours au Syndicat, l'Employeur peut établir un horaire de soir pouvant se situer entre 13h00 et 23h00.
 - c) Sur entente mutuelle, un employé peut convenir avec l'Employeur d'un horaire différent, sous réserve d'une approbation par le Syndicat.
 - d) L'Employeur et le représentant du Syndicat pourront convenir d'un aménagement d'horaire différent pour la période d'été.
- 14.03
- a) Une période de repas de soixante (60) minutes est accordée à un moment raisonnable; le moment raisonnable signifie au moins trois (3) heures et au plus cinq (5) heures après le début du travail de l'équipe régulière;
 - b) les employés tenus de travailler durant leur période de repas ou une partie de celle-ci sont payés à taux double, mais auront droit par la suite à leur pleine période de repas. Celle-ci sera sans solde si elle est accordée entre la troisième (3ème) heure et la cinquième (5ème) heure après le début du travail de l'équipe régulière;
 - c) les employés ont droit, sans perte de salaire, à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, à être prise à un moment déterminé par l'Employeur.
- 14.04 Tout employé appelé à faire trois (3) heures ou plus de temps supplémentaire immédiatement avant ou après son unité de travail aura droit à une période maximum additionnel de quinze (15) minutes de repos sans perte de salaire.
- 14.05 Tout travail exécuté en sus de l'unité complète régulière de travail est considéré comme du temps supplémentaire et est payé comme tel: temps et demi pour les trois (3) premières heures et temps double par la suite, pour chaque jour de travail. Ce temps supplémentaire est payé en argent.

- 14.06 a) Tout travail effectué le samedi est payé au taux suivant: les trois (3) premières heures de travail à une fois et demie (1½) le taux régulier, et les heures subséquentes au temps double.
- b) Tout travail effectué le dimanche est payé au temps double.
- 14.07 Pour le calcul du taux supplémentaire, le taux horaire s'établira en divisant le salaire hebdomadaire par le nombre d'heures régulières normales.
- 14.08 Si un employé travaille sur plus d'une équipe régulière au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures, il est réputé appartenir à l'équipe régulière sur laquelle il travaille et tout le temps qu'il travaille avant ou après l'heure régulière de son équipe est considéré comme du surtemps.
- 14.09 Un employé régulier à temps complet assujetti à la présente convention ne pourra détenir une position de plus ou de moins d'unités régulières de travail que le nombre de jours constituant la semaine régulière prévu à 14.01.
- 14.10 Un employé régulier à temps complet ne doit pas être employé pour moins d'une unité régulière complète de travail, sauf s'il est renvoyé pour cause ou excusé à sa propre demande.
- 14.11 Dans le cas de force majeure (inondation, panne d'électricité, difficultés ouvrières dans les transports, chez les producteurs et fournisseurs, ou toute autre cause n'étant pas sous son contrôle), l'Employeur peut procéder à une mise à pied temporaire sans donner de préavis; cependant l'Employeur doit payer l'unité complète aux employés qui se sont présentés au travail au début de leur équipe de travail et qui ont commencé à travailler; il doit également verser à tout employé régulier une indemnité n'excédant pas cinq (5) jours de salaire régulier.
- 14.12 L'Employeur peut requérir d'un employé, dans des cas d'urgence, qu'il transfère d'une équipe de travail à une autre en respectant cependant les dispositions du paragraphe .08 du présent article.
- 14.13 L'employé ne peut pas être rappelé au travail un jour de congé hebdomadaire pour moins que quatre (4) heures, sauf s'il y a entente pour qu'il travaille moins d'heures.
- 14.14 Tout travail requis d'un employé un jour de congé prévu à l'article 15.01 ci-après est payé au taux double de son taux régulier sans préjudice à l'indemnité de congé dont peut bénéficier l'employé selon ledit article.
- L'employé travaillant un jour de congé tel que ci-haut prévu, bénéficie d'une garantie minimale d'une unité complète de travail.
- Un employé peut choisir, dans les sept (7) jours qui suivent tel congé au cours duquel il a travaillé, de se

- 14.14 (suite) faire créditer un congé mobile additionnel ou bien de recevoir l'indemnité prévue pour ce congé. La prise d'un tel congé mobile est alors assujettie à la procédure prévue au paragraphe 15.01 ci-après.
- 14.15 Tout employé rappelé au travail après avoir laissé les lieux de travail a droit à une rémunération minimale de trois (3) heures de travail au taux et demi de son taux régulier; ce minimum de trois (3) heures ne s'applique pas si le rappel au travail précède immédiatement les heures régulières de travail de l'employé et qu'il y a continuité de travail.
- 14.16 Dans les cas d'urgence, hors du contrôle de l'Employeur (y compris les cas de retard ou d'absence d'employés), lorsqu'il s'agit d'une nécessité de production immédiate, le supérieur immédiat peut appeler à l'avance au travail ou demander à une partie ou à la totalité des employés, selon les besoins, de rester au travail à la fin de la période normale, pour faire face à l'urgence de la production. Dans tel cas, le temps travaillé est payé au taux de temps supplémentaire conformément à la disposition 14.05 ci-avant.
- Le travail supplémentaire est effectué par l'employé qui accomplit normalement le travail.
- Un employé a le droit de refuser de faire du temps supplémentaire, sans préjudice à son droit d'en faire ultérieurement.
- 14.17 Tout temps supplémentaire doit être autorisé par l'Employeur et une copie de l'autorisation d'effectuer du temps supplémentaire est remise au maître de chapelle. Sauf dans les cas prévus au paragraphe .16 du présent article, dans les cas d'heures de travail supplémentaire requises, les employés devront être avisés deux (2) heures à l'avance; sauf dans les cas prévus au paragraphe .16 du présent article, dans le cas de journées de travail supplémentaire requises, les employés devront être avisés vingt-quatre (24) heures à l'avance.

15.01

Sauf, dans le cas des congés couverts par une proclamation, l'Employeur fixe au moins sept (7) jours avant la date de la fête, après entente avec le représentant du Syndicat, le jour chômé de chaque congé férié. Dans la mesure du possible, le jour férié sera chômé le jour même de la fête ou le vendredi précédent ou le lundi suivant la fête.

Les congés fériés chômés et payés par l'Employeur sont:

- Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- Saint Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâce
- Le lendemain ou la veille de Noël
- Noël
- Le lendemain ou la veille du Jour de l'An
- Cinq (5) congés mobiles individuels (à compter du 1^{er} janvier 1985).

Quant au cinq (5) congés mobiles individuels prévus ci-haut, ceux-ci s'acquièrent aux conditions suivantes:

- a) l'employé doit donner un avis de cinq (5) jours précédant la prise de congé;
- b) seuls les employés ayant un (1) an ou plus de service au 1^{er} janvier de chaque année y ont droit, les employés qui ont moins d'un (1) an de service ont droit au prorata des congés mobiles individuels;
- c) l'Employeur n'est pas tenu d'accorder un tel congé à plus d'un (1) employé par service, par équipe et par jour de travail; toutefois, pour des motifs directement reliés aux besoins de production et ne pouvant souffrir de délai, le choix d'un jour de congé peut être refusé;
- d) l'avis prévu en a) ci-haut doit être fait par écrit et détermine la priorité du choix du jour de congé si deux (2) ou plusieurs employés choisissent le même jour;
- e) les congés mobiles doivent être pris durant l'année civile. A la fin de l'année civile, les congés non-utilisés seront remboursés en argent;
- f) sur avis de dix (10) jours un congé mobile non-utilisé peut être monnayé à taux régulier.

15.02

L'indemnité de congé férié est égale au salaire régulier que l'employé aurait normalement gagné à défaut de congé, y compris les primes. Toutefois, si le congé survient un jour de congé hebdomadaire pour l'employé ou durant ses vacances ou si l'employé travaille selon son horaire régulier, il a droit soit à une indemnité de congé, soit à une journée de congé reportée, au choix de l'employé. Si l'employé choisit une journée de congé mobile additionnelle, les dispositions prévues à cet effet à l'article 15.01 s'appliquent. Toutefois, au 15 décembre de chaque année, les congés mobiles additionnels non-utilisés seront remboursés en argent.

Pour bénéficier d'un congé ci-haut, l'employé doit avoir été au travail l'unité complète de travail régulière précédant et l'unité complète de travail régulière suivant le congé. L'unité de travail régulière ci-haut mentionnée signifie l'unité de travail devant être normalement travaillée par l'employé en cause.

Néanmoins, l'employé a droit à l'indemnité de congé s'il est absent l'une des unités de travail ou des deux (2) unités de travail ci-haut mentionnées pour les raisons suivantes:

- absences pour cause de maladie ou d'accident, ceci durant les quatre-vingt-dix (90) premiers jours de calendrier de telles absences;
- congés spéciaux, vacances, congés fériés;
- autorisation de l'Employeur avec mention de non-perte d'indemnité;
- absences pour cause d'accident de travail et/ou de maladie industrielle, ceci durant les dix-huit (18) mois de calendrier de telles absences.

- 16.01 a) Dans le cas de décès du conjoint ou d'un enfant, l'employé a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier, pour une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables à compter du décès.
- b) Lorsque le décès du conjoint ou d'un enfant survient pendant qu'un employé est en vacances annuelles, cet employé aura droit de reporter le congé de décès auquel il aurait eu droit s'il n'avait pas été en vacances annuelles, immédiatement après la fin de ses vacances annuelles.
- 16.02 a) Dans le cas de décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, l'employé a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier pour une période n'excédant pas trois (3) jours ouvrables à compter du décès;
- b) dans le cas de décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du gendre ou de la bru, l'employé a le droit de s'absenter sans perte de salaire régulier pour la période qui s'écoule entre le décès et le jour des funérailles avec un maximum de trois (3) jours ouvrables, si ces jours coïncident avec des journées ouvrables pour l'employé, c'est-à-dire, lorsque l'employé devait, n'eût été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ces jours-là.
- 16.03 Dans le cas de décès du grand-père, de la grand-mère, d'un oncle, d'une tante, l'employé a droit de s'absenter, sans perte de salaire régulier, le jour des funérailles 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.
- Dans le cas du décès d'un autre parent non mentionné ci-haut, l'employé pourra s'absenter sans solde la journée des funérailles.
- 16.04 A l'occasion du mariage de l'employé, celui-ci aura droit à une (1) journée de congé payée, s'il a moins de trois (3) ans de service, et de trois (3) jours s'il a plus de trois (3) ans de service.
- 16.05 Dans le cas d'une distance considérable, ou dans le cas d'affaire à régler confiée à l'employé, celui-ci pourra s'absenter le temps nécessaire, sans solde avec un maximum de cinq (5) jours ouvrables.
- 16.06 A l'occasion du mariage d'un fils ou d'une fille, une (1) journée de congé payée sera accordée si l'employé a moins de trois (3) ans de service et trois (3) journées de congé payées s'il a trois (3) ans de service et plus.
- 16.07 Lors de la naissance de son enfant ou de l'adoption légale d'un enfant, une (1) journée de congé sera accordée au père et/ou la mère adoptive ayant moins de trois (3) ans de service et trois (3) journées de congé payées seront accordées au père et/ou la mère adoptive ayant trois (3) ans et plus de service.

16.08

Pour bénéficier des dispositions des paragraphes .02 à .07 de l'article 16, l'employé doit:

- a) aviser l'Employeur préalablement à son absence ou à son départ du travail à moins d'en être empêché; dans les cas prévisibles, cet avis doit être donné le plus tôt possible;
- b) fournir la preuve de l'événement justifiant le congé, si l'Employeur l'exige.

16.09

- a) 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 la différence entre son salaire régulier, y compris les primes qui lui auraient été versées pour les heures régulières de travail qu'il aurait normalement travaillées au cours de la période d'absence pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel;
- b) pour avoir droit aux bénéfices prévus à la disposition 16.09 a), l'employé doit avertir l'Employeur aussitôt qu'il apprend sa convocation par la Cour, fournir des preuves du montant d'argent qu'il reçoit en tant que candidat-juré, juré ou témoin, et retourner au travail dès qu'il est libéré de ses devoirs par la Cour.

L'employé ne sera pas tenu de se présenter au travail s'il appartient à l'équipe de soir ou l'équipe de nuit.

16.10

L'Employeur s'engage à accorder sur demande à cet effet, un congé sans solde à tout salarié qui est élu ou nommé à un poste syndical à plein temps. Dans un tel cas, les règles suivantes s'appliquent:

- a) l'Employeur verse au salarié concerné son salaire à chaque semaine de paie;
- b) le cas échéant, l'Employeur prélève du chèque de paie de ce salarié, sa contribution à la caisse de retraite;
- c) Dans les trente (30) jours de la présentation d'un compte, le Syndicat rembourse à l'Employeur les sommes suivantes:
 - 1.- le salaire du salarié libéré;
 - 2.- la cotisation de l'Employeur à la caisse de retraite selon le certificat actuariel fourni par l'actuaire du régime, s'il y a lieu;
 - 3.- la cotisation versée par l'Employeur à la Régie des Rentes du Québec;
 - 4.- la cotisation versée par l'Employeur à la Régie de l'Assurance-Maladie du Québec;
 - 5.- la cotisation versée par l'Employeur à la Commission d'Assurance-Chômage;
 - 6.- les sommes déboursées par l'Employeur en faveur du salarié pour tout régime d'assurance ou de prévoyance collective.

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 ou du mandat si l'employé est élu.

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

17.01

Toute employée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité à la condition de produire, dès qu'elle connaît son état, un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

Les modalités de congé s'établissent comme suit:

- a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de vingt-et-une (21) semaines. La répartition de ce congé, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

La salariée qui fait une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20ème) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a également droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines après l'événement.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20ème) semaine précédant la date d'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

- b) A partir de la sixième (6ième) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si l'employée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
- c) L'employée doit reprendre son travail, à l'expiration du congé déterminé à l'alinéa a) selon l'événement. Elle devra produire alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier; ce certificat peut être vérifié, par visites ou examens médicaux par le médecin de l'Employeur.
- d) Si l'employé ne revient pas au travail dans le délai prévu à l'alinéa a) ci-haut, elle perd son ancienneté et son contrat de travail avec l'Employeur est ainsi automatiquement rompu.

Il est toutefois bien entendu que l'Employée avisant l'Employeur au cours du délai prévu à l'alinéa a) du présent article de son impossibilité de reprendre son travail régulier dans ledit délai, ceci à cause de maladie, devient, dès la date de cet avis, ou à l'expiration des prestations de l'assurance-chômage s'il y a lieu, considérée comme en absence-maladie et est ainsi soumise aux dispositions de la présente convention relatives à semblable absence.

17.02

L'Employée qui a donné naissance et qui a un (1) an de service et plus pour l'Employeur reçoit, dans les quinze (15) jours de son retour au travail, une indemnité égale à 25,00\$ par semaine de congé de maternité qu'elle a utilisé suivant les dispositions du présent article, pour un montant maximum de 400,00\$.

- 18.01 Tout employé ayant, au premier (1^{er}) mai de l'année en cours, moins d'un (1) an de service continu, a droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service à cette date, ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) semaines.
- Tout employé ayant, au premier (1^{er}) mai de l'année en cours, un (1) an de service continu mais moins de trois (3) ans, a droit à deux (2) semaines de vacances.
- Tout employé ayant au premier (1^{er}) mai de l'année en cours, trois (3) ans de service continu mais moins de huit (8) ans, a droit à trois (3) semaines de vacances.
- Tout employé ayant au premier (1^{er}) mai de l'année en cours huit (8) ans ou plus de service continu, a droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 18.02 Les vacances sont payées selon la plus avantageuse des deux formules qui suivent:
- a) taux en vigueur au moment où les vacances sont prises;
 - b) deux pourcent (2%) de la rémunération totale (incluant la paie de vacances) pendant la période de référence pour chaque semaine de vacances auxquelles un employé a droit.
- 18.03
- a) C'est la durée de service continu au premier (1^{er}) mai de l'année qui constitue le barème pour la fixation des vacances payées. Toutes vacances payées et prises dans les douze (12) mois qui suivent le premier (1^{er}) mai d'une année sont les vacances gagnées et dues pour les douze (12) mois qui précèdent ledit premier (1^{er}) mai;
 - b) les vacances auxquelles un employé a droit, doivent être prises au cours des douze (12) mois qui suivent le premier (1^{er}) mai, sous réserve des dispositions qui suivent.
- 18.04
- 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 (période de vacances estivales).
- Un employé pourra prendre une troisième (3^{ème}) semaine de vacances consécutives au cours de cette période si les besoins de production le permettent mais à la condition qu'il n'empêche pas, de ce fait, un autre employé de faire son choix.
- Tout employé pourra prendre la totalité ou reste de ses vacances annuelles en semaines consécutives en dehors de la période de vacances prévue au paragraphe précédent, subordonnément cependant au paragraphe .12 du présent article.
- 18.05
- Le supérieur immédiat déterminera le nombre d'employés qui seront en vacances simultanément par service en tenant compte des besoins de la production et des recommandations qui pourront lui être faites par les représentants du Syndicat.

18.05 (suite)

Toutefois, l'Employeur convient qu'à l'occasion de la préparation du calendrier des vacances à être prises en dehors de la période de vacances estivales, chacune desdites semaines sera disponible pour qu'un minimum d'un (1) employé par service puisse choisir ses vacances.

Par contre, il est entendu que l'employé qui ne choisit pas ses vacances lors de la préparation du calendrier de vacances, devra fournir à son supérieur immédiat un avis d'au moins quatre (4) semaines de calendrier avant la prise de vacances.

18.06

Les calendriers des vacances annuelles devront être préparés par le supérieur immédiat au plus tard le 1er avril et le 1er août de chaque année.

a) Au plus tard le 30 avril, les employés doivent, par l'entremise du maître de chapelle, faire connaître au représentant désigné par l'Employeur leur préférence pour leurs vacances à être prises pendant le mois de mai et/ou pendant la période de vacances estivales. La liste des dates individuelles de ces vacances est affichée au plus tard le 10 mai. Toutefois, le représentant de l'Employeur remettra la liste de vacances au maître de chapelle avant de l'afficher.

b) Au plus tard le 30 août, les employés doivent, par l'entremise du maître de chapelle, faire connaître au représentant de l'Employeur leur préférence pour leurs vacances à être prises en dehors de la période des vacances estivales. La liste des dates individuelles de ces vacances est affichée au plus tard le 10 septembre. Toutefois, le représentant de l'Employeur remettra la liste de vacances au maître de chapelle avant de l'afficher.

Les employés qui n'inscriront pas leur choix à ces dates pourront le faire ultérieurement sans toutefois pouvoir déranger aucun des choix précédemment faits par d'autres employés.

18.07

Tout employé devant s'absenter au temps fixé pour ses vacances pour un motif prévu à cette convention collective, peut reporter sa période de vacances à un moment dont il convient avec le supérieur immédiat et le maître de chapelle.

18.08

Tout employé quittant l'emploi de l'Employeur a droit aux bénéfices de vacances acquis et non-utilisés selon 18.01 et 18.02 à la date de son départ; au cas de décès, tels bénéfices sont versés à la succession de l'employé.

18.09

Les employés reçoivent leur paie de vacances quarante-huit (48) heures avant leur départ.

18.10

Une fois la liste des vacances affichée, si un employé désire changer ses vacances pour cause, il devra y avoir entente entre le maître de chapelle, le supérieur immédiat et l'employé concerné.

- 18.11 Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, l'Employeur a droit durant les mois de juillet et août, de fermer totalement ou partiellement ses bureaux pour une période n'excédant pas trois (3) semaines, pourvu qu'il avise le Syndicat le ou vers le premier (1^{er}) avril.
- 18.12 Pendant la fermeture des bureaux, prévue au paragraphe précédent, l'Employeur offrira aux employés qui n'ont pas droit à deux (2) ou trois (3) semaines complètes de vacances, de travailler sur une base volontaire; durant cette période, ces employés pourront être requis de faire des travaux autres que leur travail régulier.
- 18.13 Nonobstant les dispositions de l'article 11.02 b) une absence continue supérieure à dix-huit (18) mois rend inopérant le mode de paiement prévu en 18.02 pour la période de temps écoulée entre le retour au travail et les dix-huit (18) premiers mois d'absence de l'employé.

19.01

a) Régime d'assurance collective:

Tout employé embauché avant ou après la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au régime d'assurance collective s'il satisfait aux conditions dudit régime; ce régime est celui en vigueur pour ces employés au 1^{er} janvier 1984 et il demeure en vigueur pour la durée de la présente convention.

b) Régime de retraite:

I) tout employé qui a été embauché depuis le 1^{er} novembre 1974, et qui est encore au service de l'Employeur le jour de la signature de la présente convention, doit adhérer audit régime de retraite, comme condition du maintien de son emploi, s'il satisfait aux conditions dudit régime ou dès qu'il satisfait aux conditions dudit régime;

II) tout employé qui est embauché entre le jour suivant celui de la signature de la présente convention et le jour de l'expiration de la dite convention doit adhérer audit régime de retraite, comme condition du maintien de son emploi, s'il satisfait aux conditions dudit régime, ou dès qu'il satisfait aux conditions dudit régime.

19.02

a) Tout employé éligible aux prestations du régime d'assurance collective reçoit, s'il est totalement invalide pour une durée minimum de dix (10) jours ouvrables, à la suite d'un accident (excluant accident de travail) ou d'une hospitalisation, cent pour cent (100%) de son salaire régulier incluant les primes, s'il y a lieu, pour une période de cinq (5) jours, en compensation de délais de carence pour les cinq (5) premiers jours de son absence;

b) tout employé éligible aux prestations du régime d'assurance collective reçoit, s'il est totalement invalide pour une durée minimum de dix (10) jours ouvrables, par suite de maladie, une compensation égale à cent pour cent (100%) de son salaire régulier incluant les primes, s'il y a lieu, en compensation du deuxième (2^{ème}), troisième (3^{ème}), quatrième (4^{ème}) et cinquième (5^{ème}) jours de carence dudit régime d'assurance collective.

- 20.01 L'Employeur instituera et maintiendra les mécanismes nécessaires en vue de protéger la santé et la sécurité de ses employés. De plus, les employés coopéreront dans la mesure du possible à l'implantation de ces mécanismes.
- 20.02 Un représentant des employés visés par la présente convention siégera sur le comité de santé et de sécurité prévu à la clause 21.02 de la convention collective de l'atelier. Ce représentant s'ajoutera au nombre de représentants prévu dans cette convention et il pourra s'absenter sans perte de salaire pour siéger sur ce comité.
- Les clauses concernées s'appliquent mutatis mutandis aux employés visés par la présente convention.
- 20.03 L'Employeur installera une trousse de "premiers soins" (first aid kit) adéquate pour traitement de ses employés, et facilement accessible à chaque employé. De plus, la salle pour les premiers soins sera accessible aux employés visés par la présente convention.
- 20.04 Tout employé qui subit une blessure durant son emploi à la compagnie, doit rapporter cet accident aussitôt que possible à son supérieur immédiat ou son représentant.
- 20.05 Tout employé qui subit un accident durant son travail et est incapable de continuer son travail pendant ses heures régulièrement assignées, recevra son taux régulier pour la balance de la journée.
- 20.06 L'Employeur s'engage à fournir, annuellement, une paire de souliers protecteurs pour les employés réguliers dont le poste de travail est situé dans l'atelier et ce, aux mêmes conditions que celles prévues pour les employés de l'atelier.
- 20.07 Aucun employé ne sera tenu de faire un travail venant en contradiction avec les lois de santé et de sécurité locales, provinciales ou fédérales et qui pourraient mettre en danger sa santé et sa sécurité et celle des autres employés. Ce refus ne pourra justifier une action disciplinaire présente ou future.

ARTICLE 21

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 21.01 L'Employeur s'engage à fournir autant de places de stationnement que possible et d'entretenir ledit stationnement.
- 21.02 L'Employeur s'engage à maintenir la pratique actuelle concernant la musique d'ambiance et le café.

21.03 La partie qui n'est pas mentionnée dans les articles 21.01 et 21.02 est considérée comme n'étant pas applicable.

21.04 Les parties qui ne sont pas mentionnées dans les articles 21.01, 21.02 et 21.03 sont considérées comme n'étant pas applicables.

En foi de quoi, les parties susmentionnées ont été lues et approuvées par les parties susmentionnées.

En témoignage de ce qui précède, les parties susmentionnées ont signé et apposé leurs signatures et sceaux sur les exemplaires de ce document.

ARTICLE 22

DURÉE DE LA CONVENTION

- 22.01 Pendant toute sa durée, la présente convention lie l'Employeur et le Syndicat ainsi que leurs successeurs ou leurs mandataires.
- 22.02 La présente convention est en vigueur du 1^{er} avril 1984 jusqu'au trente-et-un (31) mars 1985. Elle n'a aucun effet rétroactif antérieur à sa signature sauf ce qui est expressément convenu.
- 22.03 La partie qui désire négocier une nouvelle convention collective de travail doit faire connaître son intention de ce faire dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédent la date d'expiration de la présente convention.
- 22.04 Les parties s'entendent pour que les conditions de travail prévues à cette convention continuent à s'appliquer non seulement jusqu'à la date d'acquisition du droit au lock-out ou à la grève, mais également jusqu'à la date de son renouvellement. Il est également entendu que la présente stipulation n'affectera d'aucune façon le droit à la rétroactivité prévue à la prochaine convention collective.

En foi de quoi, les parties à la présente convention collective ont signé à Magog, ce 8 ième jour du mois de Novembre 1984.

IMPRIMERIE MONTRÉAL-MAGOG,
une division de Groupe Quebecor Inc.

UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES -
LOCAL N-41

Yvan Rivest
Y. Rivest
Y. Rivest
Yvan Rivest

G. Doran
R. Ruelin
Diane Lussier
André Bergeron

ANNEXE "A"

Liste d'ancienneté et de priorité

	<u>Ancienneté</u>	<u>Priorité</u>
LEBLANC, Joanne	71/05/17	79/01/01
LACASSE, Yvan	71/09/01	73/02/05
POULIN, Serge	73/04/10	81/04/06 73/04/10
LUSSIER, Diane	73/06/11	83/01/01
DUPUIS, Madeleine	74/04/01	84/02/13
LANTAGNE, Marc	77/06/13	77/06/13
NOURY, Yves	77/10/11	77/10/11
BÉRARD, Manon	79/01/15	79/05/07
HENRI, Lynda	80/01/01	80/01/01
MERRILL, Johanne	81/08/21	81/08/21
LAMARRE, Johanne	81/11/26	84/02/06
DION, Louise	83/02/21	83/02/21
CHAPDELAINÉ, Sylvie	83/06/27	83/06/27
BERGERON, André	83/08/15	83/08/15
GIGUÈRE, Serge	84/01/23	84/01/23

e.d.


ANNEXE "B"

CLASSIFICATION

A titre indicatif, le travail des employés régis par la présente convention, généralement et sans se limiter, est défini comme suit:

COMMIS JUNIOR

Exécute des travaux de bureau sous surveillance suivie, en accord avec les méthodes et procédures établies.

RÉCEPTIONNISTE - TÉLÉPHONISTE

COMMIS SÉNIOR

Exécute des travaux de bureau sous surveillance en accord avec les méthodes et procédures établies, ce qui suppose une expérience préalable relativement aux pratiques courantes de l'Employeur. Sujet à vérification peut s'occuper de la correspondance interne et externe de l'Employeur pour fins de description et d'explication. Le travail peut être spécialisé ou varié. Une connaissance des machines de bureau peut être nécessaire.

TECHNICIEN

Peut s'occuper de tâches avancées compliquées ou de nature technique touchant les travaux routiniers, mais nécessitant une interprétation ou une analyse s'appuyant sur une connaissance approfondie de l'entreprise acquise à la suite d'un avancement progressif dans un secteur particulier de l'entreprise ou hors de l'entreprise. Nécessite peu ou pas de surveillance. Peut avoir à donner de la formation à d'autres employés. Peut recevoir des renseignements confidentiels et manipuler certains fonds. Peut s'occuper de la correspondance au niveau sénior et technique de l'entreprise.

ANNEXE "C"

1) ÉCHELLES DE SALAIRE

(ANNUUEL)

Au 1er octobre 1984

<u>COMMIS JUNIOR</u>	A l'entrée	13,000 \$
	après 1 an	14,000
	après 2 ans	14,800
	après 3 ans	15,600
	après 4 ans	16,400
<u>COMMIS SÉNIOR</u>	A l'entrée	15,000 \$
	après 1 an	15,800
	après 2 ans	16,600
	après 3 ans	17,400
	après 4 ans	18,200
	après 5 ans	19,000
<u>RÉCEPTIONNISTE - TÉLÉPHONISTE</u>	A l'entrée	14,000 \$
	après 1 an	14,800
	après 2 ans	15,600
	après 3 ans	16,400
	après 4 ans	17,200
<u>TECHNICIEN</u>	A l'entrée	18,000 \$
	après 1 an	19,000
	après 2 ans	20,000
	après 3 ans	21,250
	après 4 ans	22,500
	après 5 ans	23,500
	après 6 ans	24,500

2) PRIME DE SOIR

L'employé travaillant sur l'équipe de soir, reçoit une prime de 0,80\$ pour chaque heure de travail effectuée selon son horaire de travail.

ANNEXE "D"

APPLICATION DES ÉCHELLES DE SALAIRES

.01

Intégration dans les échelles

Au 1^{er} octobre 1984, les employés sont intégrés dans les échelles de salaires apparaissant à l'annexe "C" de la présente convention à l'échelon suivant de leur classification:

<u>COMMIS JUNIOR</u>	<u>NOM</u>	<u>ÉCHELON</u>	<u>PROCHAIN AVANCEMENT</u>
	M. Bérard	4 ans	-
	J. Lamarre	2 ans	26/11/84
	M. Dupuis	4 ans	-
	L. Henri	4 ans	-
<u>COMMIS SÉNIOR</u>	J. Leblanc	5 ans	-
	L. Dion	2 ans	25/05/85
	S. Chapdeleine	4 ans	-
	D. Lussier	5 ans	-
	S. Giguère	entrée	23/01/85
<u>RÉCEPTIONNISTE - TÉLÉPHONISTE</u>	J. Merrill	3 ans	21/08/85
<u>TECHNICIEN</u>	M. Lantagne	6 ans	-
	A. Bergeron	1 an	15/08/85
	Y. Noury	6 ans	-
	Y. Lacasse	6 ans	-
	S. Poulin	6 ans	-

.02

Le prochain avancement d'échelon des employés qui n'ont pas atteint l'échelon maximum leur sera versé à la date inscrite en regard de leur nom.

.03

Lorsque l'Employeur accorde à un employé régulier un salaire supérieur à celui auquel les échelles lui donnent droit, ledit salaire le classe automatiquement au nombre d'années d'expérience qui, dans l'échelle, correspond au salaire qui lui est accordé mais ne lui confère aucun droit au titre de l'ancienneté et de la priorité. Le nombre d'années d'expérience ainsi reconnues, s'il est supérieur au nombre réel d'années de service, le demeure aussi longtemps que ce même employé reste au service de l'Employeur.

.04

Lors d'une promotion, c'est-à-dire lors du passage d'un employé à une classification dont le salaire maximum est supérieur à celui de sa classification, le salaire d'un employé est établi à un échelon lui assurant au moins son salaire actuel.

.05

L'avancement d'un échelon à un autre des échelles ci-haut prévues se fait à la date anniversaire d'entrée dans la classification; dans le cas d'une augmentation accordée avant la date anniversaire, la date de cette augmentation devient la nouvelle date anniversaire de l'employé régulier pour les fins du calcul de sa rémunération.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: L'IMPRIMERIE MONTRÉAL-MAGOG
une division de Groupe Quebecor Inc.

ET: L'UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES COMMUNICATIONS
GRAPHIQUES, LOCAL N-41

Objet: Dispositions spéciales

- .01 Nonobstant les clauses 14.13, 14.14 et 14.15 de la convention collective, un employé bénéficiant de la prime de disponibilité prévue à l'alinéa .02 qui suit sera payé pour un minimum d'une (1) heure au taux de temps supplémentaire applicable lorsqu'il est rappelé au travail.
- .02 Compte tenu des particularités des besoins du service, les employés des services à la production qui sont appelés à demeurer disponibles pour des appels téléphoniques à domicile recevront, en plus de leur salaire régulier, une prime de disponibilité de 15 \$ par semaine. Si l'employé doit se rapporter au travail, les dispositions de la clause .01 qui précède s'appliquent.
- .03 Tant que M. Yvan Lacasse agira comme acheteur, il recevra une prime hebdomadaire de 25\$.
- .04 M. Roger Cabana et Mme Christine Préfontaine seront considérées comme employés réguliers le lendemain de la signature de la présente convention et ils seront classés comme commis junior.
- .05 La présente entente fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente convention collective ont signé à Magog, ce 8 ième jour du mois de Novembre 1984.

IMPRIMERIE MONTRÉAL-MAGOG,
une division de Groupe Quebecor Inc.

UNION DE L'IMPRIMERIE ET DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES -
LOCAL N-41

Jean Buet
J. J. J. J.
Yvan Lacasse

A. J. J.
Boulin
Deane Lussier
André Biquin