

NOM

NO 08321-2

C.A.E. 2860 NO.CONV. 83212
AFFIL. 7 NB.EMPL. 72
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 20400 30
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q23260002
DATE ENR.840514

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 23260-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
83-11-18	83-11-18	84-01-25	83-11-18	83-11-18	85-04-30	72	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Communications Graphiques Local 509 M, Québec 288 est, rue Arago Québec, Qc G1K 3V3 Att: M. Gilles Lemieux	<input type="checkbox"/> Déposant Lafamme & Charrier, Lithographés Division de Baribeau & Fils Inc. 2057, rue Branly Sainte-Foy, Qc G1V 4B5

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	2860 (5)	Affiliation	FTQ (7)
--------	-------	----------	----------	-------------	---------

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

Remarques

Le nom de l'association a été modifié par une décision du 09-01-84.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Lucienne Gauthier</i>	84-01-26

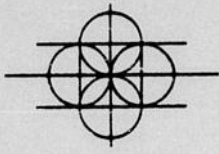
Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

Q23260-02

CONVENTION COLLECTIVE



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



**Syndicat International des
Communications Graphiques**

84 JAN 25 10:44

MW

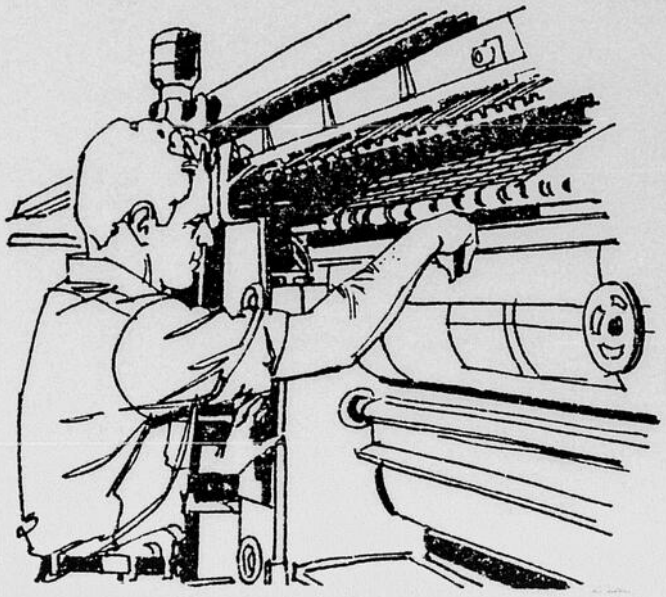


TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	CONVENTION COLLECTIVE	PAGE
	Convention collective	1
	Activité et régime contractuel	2
entre:	LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHERS, division de Baribeau & Fils Inc., Ste-Foy,	3
	Antécédents et portée	4
	Sécurité contractuelle - cas à plus régis internes	5
et:	SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMU- NICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 509, QUÉBEC, (F.T.Q.)	6

NOVEMBRE 1983

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>PAGE</u>
1	Convention collective	1
2	Activités et régime syndical	4
3	Engagement des salariés	11
4	Ancienneté et priorité	14
5	Sécurité d'emploi - mise à pied - régie interne	18
6	Procédure de règlement des griefs	23
7	Comité conjoint	26
8	Apprentissage et quotas	27
9	Nouvelles machines ou procédés, changement technologique	32
10	Sécurité et santé au travail	36
11	Conditions générales	38
12	Séparabilité	43
13	Semaines et heures de travail	43
14	Temps supplémentaire	48
15	Les fêtes	49
16	Les vacances	51
17	Programme de formation et éducation	55
18	Assurances collectives	56
19A	Plan de pension (ex-employés de Laflamme)	57

ARTICLE 1 CONVENTION COLLECTIVE

TABLE DES MATIERES (suite)

19B	Fonds supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G. pour les employés permanents (ex-employés de Charrier & Dugal)	59
20	Congés sociaux	61
21	Taux des salaires et modalités	64
22	Durée de la convention	69

1 A)

DEFINITION DES TERMES

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

Convention: la présente convention collective de travail et toute annexe et/ou autres supplémentaires.

Employeur: Compagnie Lefebvre & Charrier, lithographe division de Bombardier & Fils Inc., Ste-Foy, ainsi que ses représentants autorisés.

Syndicat: Syndicat international des communications graphiques, Local 304, Québec (P.T.Q.) ainsi que ses représentants autorisés.

Délégué: l'employé désigné par le Syndicat pour représenter les employés.

Employés: tous les employés, salariés ou non, au sein de l'entreprise, à l'exception de ceux qui sont mentionnés dans la convention.

Convention: la présente convention collective de travail et toute annexe et/ou autres supplémentaires.

ARTICLE 1 CONVENTION COLLECTIVE

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

et: SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 509, QUEBEC (F.T.Q.)

Lesquelles parties conviennent entre elles de ce qui suit:

1 A) DEFINITION DES TERMES

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

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

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

Syndicat: Syndicat international des communications graphiques, Local 509, Québec (F.T.Q.) et/ou ses représentants autorisés.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Jour: jour civil ouvrable pour le salarié concerné.

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

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

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

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

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

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

Contremaître/surintendant: salarié de la compagnie, il a tous les pouvoirs que lui confère son poste en vertu des droits de gérance, il est le supérieur immédiat des salariés.

Assistant-contremaître/chef d'équipe: salarié faisant partie de l'unité de négociation, il peut travailler à la production et veiller à l'exécution des travaux de son département; il est le lien entre la direction, le contremaître et les salariés de son département, il n'a toutefois aucun droit de gérance.

1 B) BUTS DE LA CONVENTION

Les buts de la convention sont:

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

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

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

D'établir une procédure de règlement de griefs.

ARTICLE 2 ACTIVITES & REGIME SYNDICAL

2.01 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- a) L'Employeur reconnaît que le Syndicat est détenteur de certificats d'accréditation qui lui ont été émis antérieurement par le Service du droit d'association du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec et modifiés par la suite par décision du ministère du Travail du Québec, le 17 mai 1983 et en novembre 1983, et qu'en conséquence il est le représentant exclusif de tous les employés salariés au sens du Code du travail, exécutant des travaux relatifs au domaine de l'imprimerie et tous travaux connexes, les manoeuvres ainsi que les employés de l'expédition comprenant les expéditeurs, les livreurs, les hommes d'entrepôt et les manoeuvres, à l'exclusion des journaliers (préposés à l'entretien ménager de la bâtisse: mécanicien, électricien, messager) et des employés de bureau.
- b) En conformité avec le paragraphe a) ci-dessus, l'Employeur convient de ne pas conclure de contrat ou entente individuelle avec un candidat à un emploi et/ou avec les salariés visés par l'unité de négociation, sauf autrement prévu à la convention.

2.02 JURIDICTION

- a) Cette convention s'applique à toute personne employée à faire un imprimé ou un travail connexe, et régit tous les métiers de l'imprimerie et/ou travaux connexes qui sont et/ou seront exécutés pour la compagnie par ses salariés, incluant les expéditeurs et livreurs et les manoeuvres.
- b) Pour l'application de cette convention, les départements suivants seront considérés comme séparés et distincts:

- 1) composition et offset préparatoire
 - 2) presses
 - 3) reliure
 - 4) expédition - livraison - manoeuvre - homme d'entrepôt.
- c) Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de chevauchement de salariés inter-départements sauf d'entente mutuelle de l'Employeur et du Syndicat en rapport avec 5.02 c).

d) DROITS DE L'EMPLOYEUR

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

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

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

- e) Le contremaître fait uniquement du travail de direction; il n'est pas régi par la convention en ce qui concerne la semaine régulière de travail, les vacances, le travail supplémentaire, la rémunération et toute autre condition de travail découlant exclusivement de son statut de contremaître.

2.03

APPARTENANCE SYNDICALE

- a) Tout salarié, membre du Syndicat, à la date effective de cette convention, doit comme condition du maintien de son emploi, en de-

meurer membre en règle pendant la durée entière.

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

2.04

RETENUE SYNDICALE

- a) L'Employeur doit déduire de la paie hebdomadaire de tout salarié permanent ou en période d'essai, qui lui aura transmis une autorisation écrite à cette fin sur la formule prévue à l'annexe "A" de la présente convention, le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire tel qu'établi par une résolution du Syndicat, dont une copie certifiée doit être transmise à l'Employeur. S'il y a une modification au montant de la retenue syndicale, le Syndicat en informe par écrit l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables avant la mise en vigueur de cette modification.

- b) Remise des déductions

L'Employeur doit remettre mensuellement les sommes ainsi perçues de même qu'un rapport de prélèvement au trésorier du Syndicat, au plus tard dans la première semaine suivant la fin du mois. Si l'Employeur fait défaut d'effectuer ce rapport et paiement dans cette période, suite à un préavis de

dix (10) jours, il devra assumer le coût de toute procédure légale, de cour et/ou autre coût survenu pour la collection des sommes ainsi dues.

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

2.05

REPRESENTATION & ACTIVITES SYNDICALES

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

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

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

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

c) Activités syndicales (internes)

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

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

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

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

Pour les salariés qui s'absentent durant leurs heures de travail pour participer à une séance de négociations, l'Employeur

continue à leur verser le salaire régulier de leur équipe et le Syndicat s'engage à rembourser à l'Employeur le salaire ainsi payé sans tenir compte des bénéfices marginaux.

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

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

e) Congés syndicaux

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

f) Congé de permanence syndicale

L'Employeur accorde un congé sans salaire à un salarié permanent depuis au moins deux (2) ans pour lui permettre d'occuper un emploi syndical à temps plein pourvu que son absence n'excède pas un (1) an, ou dans le cas d'un poste électif de trois (3) ans. Un tel congé doit être demandé par écrit à l'avance dans un délai raisonnable; l'Employeur et le Syndicat pourront, s'il y a lieu, convenir de la façon de remplacer une telle absence de façon satisfaisante.

Le salarié ainsi libéré maintient son ancienneté et priorité durant son absence toutefois, il cesse d'en accumuler, nonobstant l'article 4.03. A l'expiration de sa période d'absence, le salarié réintègre l'équipe de travail aux conditions alors existantes en conformité des droits acquis au moment de son départ.

2.06 ETIQUETTE SYNDICALE

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

2.07 RELATIONS DE TRAVAIL

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

2.08 APPROBATION DE L'INTERNATIONAL

Les clauses et conditions de la présente convention sont sujettes à révision par l'International et la convention ne devient pas un document valide et obligatoire sans l'approbation du président de l'International. Toutefois, cette approbation ne rend en aucune circonstance l'International res-

ponsable de l'observance de cette convention ou de toute infraction à celle-ci.

2.09 PERMIS DE TRAVAIL

- a) Tout nouveau salarié devra obtenir un permis de travail émis par le Syndicat à son bureau. Ce dernier doit obtenir ce permis avant d'entrer aux ateliers de production, sans quoi il n'est pas autorisé à travailler. Le nouveau salarié devra faire contresigner son permis de travail par le délégué d'atelier avant de débiter son travail; une copie sera remise à l'Employeur.
- b) Sauf autrement prévu à l'article 3, sur demande de l'Employeur au Syndicat, un permis de travail pourra être extensionné avant qu'un nouveau salarié devienne permanent dans le cas où ce salarié a été embauché pour remplacer un salarié régulier en absence pour cause de maladie ou d'accident.

ARTICLE 3 ENGAGEMENT DES SALARIES

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

L'Employeur pourra à l'occasion embaucher des étudiants pendant une période déterminée, pourvu que leur engagement n'ait pas pour conséquence de provoquer des mises à

piéd dans le département où ils sont appelés à travailler, ou d'empêcher le rappel de salariés du même département déjà mis à pied, ou d'empêcher l'embauche d'un membre du Syndicat qui est sans emploi; aucun étudiant ne pourra devenir permanent sans l'accord du Syndicat si sa permanence a pour effet de lui donner une préférence par rapport à d'autres salariés.

Poste vacant: avant d'embaucher un nouveau salarié dans quelque département que ce soit, l'Employeur avisera du poste vacant ou du nouveau poste au moins cinq (5) jours à l'avance. Un salarié aura priorité pour postuler ce poste sur tout candidat de l'extérieur. Pour le choix du salarié on procédera par ordre de priorité en tenant compte des qualifications nécessaires pour ce poste.

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

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

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

3.02

A) PERIODE D'ESSAI

- a) L'Employeur se réserve une période d'essai minimum de six (6) semaines pour un compagnon et de douze (12) semaines pour tous les autres salariés afin de constater si ce nouveau salarié répond aux exigences normales de la tâche à accomplir, à l'exception des salariés qui seront embauchés de façon permanente dès leur entrée au service de l'Employeur.
- b) Les salariés qui avaient déjà acquis leur permanence et qui ne sont plus au service de l'Employeur depuis leur perte d'ancienneté et priorité (re: 4.04) et n'excédant pas vingt-quatre (24) mois et qui sont réembauchés, en autant que ces salariés soient demeurés dans le métier et dans la même classification, dans ce cas, ils deviendront permanents après deux (2) semaines de travail.
- c) Un ex-salarié de la compagnie qui au moment de son départ n'avait pas complété sa période d'essai et réembauché dans un délai de six (6) mois suivant son départ, devra terminer cette dite période avant de devenir permanent. Tout temps fait, antérieur à sa mise à pied, sera cumulatif et porté au crédit de sa période d'essai.
- d) Au cours de cette période d'essai, un salarié est assujetti aux dispositions de la convention collective, subordonné-ment à l'article 6.04 b).
- e) Si nécessaire, les parties pourront convenir par écrit de prolonger la période d'essai d'un salarié.

B) PERMANENCE

- a) Un salarié qui a complété sa période d'essai est reconnu permanent sauf s'il

est embauché pour un travail spécifique et pour une période déterminée; dans ce cas, l'Employeur devra aviser le Syndicat d'une telle condition dès l'embauchage du salarié.

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

ARTICLE 4 ANCIENNETE & PRIORITE

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

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

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

4.02

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

b) La priorité prévaudra en tout temps dans chacun des départements en tout ce qui a trait à l'application de cette convention, tel que défini ci-dessous, pour tous les salariés sans regard des apprentis, compagnons et autres, en tenant compte des qualifications ou expériences requises pour les exigences de la tâche normale à accomplir. Par conséquent, par ordre de priorité, l'Employeur donnera à chaque salarié, dans la mesure du possible et dépendant des conditions de la production, l'opportunité de travailler sur toutes les pièces d'équipement (machines) dans son département; dans ce cas, les salariés devront assurer leur collaboration.

c) La priorité s'applique également:

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

d) Changement de département:

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

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

4.03

MAINTIEN & ACCUMULATION DE L'ANCIENNETE ET PRIORITE:

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

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

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

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

4.04

PERTE D'ANCIENNETE & PRIORITE

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

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

4.05 LISTE D'ANCIENNETE & PRIORITE

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

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

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

4.06 PROMOTIONS

Chaque fois qu'un poste assujéti à la présente convention est créé et que l'Employeur décide de combler un poste devenu vacant de façon permanente, l'Employeur doit afficher l'avis de tel poste avant de le combler de façon permanente et ce, selon la procédure qui suit:

- a) Le poste sera affiché dans l'atelier pendant cinq (5) jours ouvrables.
- b) L'Employeur accordera le poste au salarié qui répondra aux exigences normales de la fonction à accomplir en procédant par priorité. En cas d'application contraire, l'Employeur en avisera le Syndicat par l'entremise du comité conjoint avant de rendre officielle la promotion.

ARTICLE 5 SECURITE D'EMPLOI - MISE A PIED - REGIE INTERNE:

- 5.01 Pour tous les salariés permanents assujettis à la présente convention.

- a) Nonobstant toutes les autres dispositions de la présente convention collective, en période normale de production, le personnel minimum requis dans chacun des départements est le personnel permanent assujéti à la convention collective; advenant que l'Employeur doit embaucher du personnel supplémentaire à cause des exigences de la production, celui-ci s'engage à ne mettre à pied aucun salarié permanent dans ce département (re: article 3.02) avant un délai d'au moins une (1) semaine de calendrier excluant la semaine d'avis (re: 5.02 e).
- b) Dans ces conditions, afin d'assurer le maximum de sécurité d'emploi, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se réunir en comité conjoint pour convenir des salariés qui auraient pu être touchés par une mise à pied ou pour lesquels le Syndicat s'engage à permettre le chevauchement inter-département pour la période déterminée au paragraphe précédent.
- c) Les clauses ci-dessus s'appliquent intégralement lorsque l'Employeur remet en sous-contrat à d'autres compagnies des travaux sous la juridiction de la convention collective et cela, quels que soient les raisons et motifs invoqués par l'Employeur pour accorder de tels sous-contrats à l'exception des cas où la compagnie n'a pas l'équipement nécessaire pour l'exécution de ces travaux, et dans le cas de petits travaux qui ne sont généralement pas exécutés à l'atelier; en cas de litige, suite à l'application de ce paragraphe, la preuve incombe à l'Employeur.
- d) Transfert d'équipement et de salariés:
- Il n'y aura aucune perte d'emploi pour les salariés régis par la présente convention, dans l'éventualité où l'Employeur transférerait un salarié d'un établissement dans un autre ou si l'Employeur transfère ou installe de l'équipement dans une autre établissement et/ou dans un établissement où l'Employeur a des intérêts.

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

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

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

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

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

5.02

MISE A PIED ET CONGEDIEMENT

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

personne concernée. Les parties devront dans la semaine de préavis, se rencontrer en comité conjoint afin de discuter ou de faire appel le cas échéant.

- c) Si les conditions de travail nécessitent une réduction de personnel dans un département, les salariés sous permis dans ce département seront renvoyés les premiers, par la suite les mises à pied se feront par celui qui a le moins de priorité d'accumulée et ainsi de suite; cependant, les salariés possédant plus de priorité doivent avoir les qualifications requises pour l'exécution normale et efficace des tâches et travaux à être effectués. Conséquemment, lorsqu'il y aura des avis de mise à pied et/ou des mises à pied en cours dans un département, aucun salarié ne pourra se joindre audit département quelle que soit la période prévue.
- d) Dans tous les cas où l'Employeur déciderait de rappeler au travail ceux qui ont été mis à pied, ces rappels seront faits dans l'ordre inverse des mises à pied avant le rappel des salariés sous permis du Syndicat. Tout salarié permanent en mise à pied ou rappelé au travail le sera pour une période minimale d'une (1) semaine du lundi au vendredi inclusivement.
- e) Préavis: Tout salarié permanent (re: article 3.02) devra donner une (1) semaine franche d'avis à son Employeur avant de quitter son emploi. L'Employeur devra également donner une (1) semaine franche d'avis avant de mettre à pied un salarié permanent.

L'avis de mise à pied doit se donner soit le vendredi ou au plus tard le lundi soir, avec copie au délégué d'atelier. Un avis de mise à pied doit se donner exclusivement sur les lieux de travail. Le Syndicat permet que la semaine d'avis soit extensionnée jusqu'à cinq (5) jours supplémentaires avant d'être

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

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

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

- g) Règlements internes

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

- h) Mesures disciplinaires, suspension & congédiement

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

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

Congédiement

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 6 PROCEDURE DE REGLEMENTS DES GRIEFS

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

contremaître ou le directeur du service de la production.

- 6.04 a) Un grief peut être logé par le Syndicat en son nom, ou au nom d'un salarié ou d'un groupe de salariés ou par l'Employeur.
- b) Le paragraphe a) ci-dessus comprend que pour un salarié sous permis (temporaire), le Syndicat peut faire un grief, sauf dans le cas de mise à pied, de congédiement et de mutation durant sa période de probation, relativement en ce qui a trait à sa compétence ou à ses aptitudes dans l'exécution normale de sa tâche à accomplir et relativement en ce qui a trait à des difficultés d'adaptation, auxquels cas le comité conjoint devra d'abord en discuter. L'Employeur donnera dans les quarante-huit (48) heures au Syndicat, les motifs de la mise à pied ou du congédiement d'un salarié sous permis (temporaire).
- 6.05 Un grief doit être soumis par écrit au directeur du personnel ou à son représentant par le Syndicat dans les dix (10) jours de la survenance des faits qui y ont donné lieu ou dans les dix (10) jours du moment où la partie concernée a raisonnablement pu en prendre connaissance.
- 6.06 L'Employeur peut aussi soumettre un grief par écrit au délégué d'atelier dans les dix (10) jours de la survenance des faits qui y ont donné lieu ou dans les dix (10) jours du moment où la partie concernée a raisonnablement pu en prendre connaissance.
- 6.07 La partie qui dépose le grief convoque le comité conjoint dans les dix (10) jours de la date du dépôt du grief.
- Tout salarié impliqué dans un grief doit être entendu lors de la discussion du grief au comité de griefs, à moins qu'il ne s'y oppose.

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

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

- 6.13 Tout règlement intervenu, au cours de la procédure de griefs, avant l'arbitrage, doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par les parties en cause.
- 6.14 Dans la préparation d'un rôle d'arbitrage, le grief découlant d'un congédiement et/ou d'une mesure disciplinaire a préséance sur tout autre grief.
- 6.15 Les délais prévus dans le présent article sont de rigueur, sauf entente écrite contraire des parties.

ARTICLE 7 COMITE CONJOINT

7.01 FORMATION

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

7.02 JURIDICTION

Le comité conjoint discute et peut statuer sur toutes questions soulevées par l'une ou l'autre des parties, concernant l'application et l'interprétation de la présente convention. Du consentement des deux parties, le comité peut étudier d'autres problèmes concernant les conditions de travail, la mise en marche des travaux, son exécution, et diverses améliorations qui peuvent être apportées à la production, aussi bien que d'amélioration sur les équipements et le matériel.

Dans ce cas les parties n'appliqueront pas la procédure de grief.

7.03 PROCEDURE

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

7.04 PARTICIPATION EXTERNE

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

7.05 QUESTIONS HORS CONVENTION

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

ARTICLE 8 APPRENTISSAGE ET QUOTAS

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

8.02 La durée de l'apprentissage est la suivante:

1. le département préparatoire: cinq (5) ans;

le temps ainsi travaillé dans cette fonction sera accumulé à son crédit lorsqu'il deviendra apprenti.

B) APPRENTISSAGE AU DEPARTEMENT DES PRESSES

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

8.05

GENERALITES ET QUOTAS

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

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

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

-Un (1) apprenti pour trois (3) compagnons;

-Deux (2) apprentis pour six (6) compagnons;

-Par la suite, le calcul du nombre d'apprentis se fera dans les mêmes proportions pour chaque trois (3) compagnons additionnels.

- c) Le Syndicat consent à respecter le présent nombre d'apprentis en place, mais aucun

2. Les presses "Offset" et "Letterpress": cinq (5) ans comprenant le temps crédité comme margeur;
3. La reliure: Reliure 1: cinq (5) ans. Reliure 2: trois (3) ans;

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

8.03

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

La même règle s'applique pour un margeur en ce qui a trait au cours suivi dans une institution reconnue, les crédits lui étant accordés rétroactivement à sa date d'embauche au moment où il devient permanent. Pour les cours suivis à l'I.C.A.G. le même quantum de crédit lui sera accordé mais seulement au moment de devenir apprenti et le maximum de crédit d'apprentissage alors accordé le sera en conformité avec 8.04 A) alinéa c) ci-dessous.

8.04

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

présence de l'opérateur en charge de ladite presse.

CREDIT D'APPRENTISSAGE POUR UN MARGEUR

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

- a) Pour les deux premières années: un crédit équivalent au temps fait;
- b) Plus de deux (2) ans et par la suite: trois (3) mois de crédit par année jusqu'à un maximum supplémentaire de deux (2) ans;
- c) Pour fins d'application, un margeur ne peut obtenir lorsqu'il devient apprenti plus de quatre (4) ans de crédit d'apprentissage;
- d) Pour fins d'application, un margeur peut en tout temps être promu apprenti pressier, du consentement des parties. Il devra alors compléter son apprentissage;
- e) Lorsque dans le département des presses un poste d'opérateur devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé, le margeur ayant accumulé le plus de priorité mais dans tous les cas avec un minimum de deux (2) ans de priorité, sauf autrement prévu d'entente des parties, aura la préférence pour devenir apprenti pressier et ce avant l'embauche d'un nouveau salarié compagnon ou apprenti; son crédit d'apprentissage sera établi tel que prévu dans le présent article;
- f) Pendant les périodes de vacances, maladie ou autres raisons justifiées, avec l'autorisation du Syndicat, un margeur pourra être promu pour une période temporaire comme opérateur pressier;

apprenti supplémentaire en dehors du ratio prévu dans cette convention collective ne sera embauché sauf du consentement des deux (2) parties aux présentes.

- d) Margeur: Le nombre permis pour chaque équipe sera déterminé par le besoin tel qu'établi ci-dessous à la clause 8.06.

8.06

MAIN-D'OEUVRE

A) Département des presses

PRESSES LETTERPRESS: 1 compagnon pressier ou 1 apprenti pressier.

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

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

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

1016 mm (40") ET PLUS: 1 compagnon pressier ou 1 apprenti pressier plus 1 plus* (margeur).

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

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

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

B) Main-d'oeuvre, reliure

BROCHEUSE AUTOMATIQUE (2 sections) -
 $\frac{1R1 + 1R2}{\text{min.}} + R2$ ** lorsque plus de
deux sections.

BROCHEUSE MANUELLE - 1R2

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

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

PLIEUSE 60" (M.B.O.) - 1R1 + 1R2 mini-
mum + R2 **

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

PERFECT BIND

*1 à 5 sections: 1R1 + 1R2

*6 à 10 sections: 1R1 + 2R2

*11 à 15 sections: 1R1 + 3R2

* 16e: 1R1 + 4R2

+ *: Pour desservir

COUTEAUX A 3 FACES - 1R1 + 1R2 mini-
mum + **

COUTEAUX DROITS - 1R1 + **

SHRINK PAK - 2R2 + **

TROUEUSE ET COINS RONDS - 1R2 + **

** : Quand requis.

ARTICLE 9 NOUVELLES MACHINES OU PROCEDES, CHAN-
GEMENT TECHNOLOGIQUE

- 9.01 a) Les parties reconnaissent que les change-
ments technologiques s'ils doivent assurer la
croissance soutenue de l'industrie des arts
graphiques, confèrent à l'Employeur la res-
ponsabilité d'explorer et de rechercher de

nouveaux marchés et exigent la coopération de l'Employeur et du Syndicat dans le développement de nouvelles aptitudes.

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

9.02

SALAIRE D'INDEMNITE DE PERTE D'EMPLOI

Dans l'éventualité qu'un salarié permanent perde son emploi qu'il ait été ou non l'objet d'une mise à pied au préalable suite à un concordat ou une proposition en matière de faillite et/ou de

changements technologiques, et/ou d'automation, et/ou d'addition et/ou diminution d'équipement, et/ou encore par suite d'une fusion des opérations à l'intérieur de l'entreprise ou à l'extérieur avec une autre, et/ou par suite de l'acquisition d'une autre entreprise, et/ou modification des équipes de travail, et/ou dans l'éventualité d'une diminution, d'une cessation, d'une suspension et/ou d'une modification des opérations partiellement ou totalement dans l'entreprise, le salarié recevra en plus des montants dus pour vacances, pour congés statutaires et pour congés spéciaux/mobiles/maladies, une indemnité de séparation minimum équivalente à deux semaines régulières de salaire (pour la 1ère année), et pour deux (2) ans et plus à une indemnité de séparation équivalente à une (1) semaine régulière de salaire par année excédentaire de service (taux d'équipe du salarié) jusqu'à un maximum de huit (8) semaines, lequel maximum sera extensionné de semaine en semaine jusqu'à treize (13) semaines si le salarié ne s'est pas trouvé du travail.

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

Sauf dans le cas de prise de possession par une institution financière (avec pièces justificatives à l'appui) ou de concordat ou de proposition en matière de faillite, auxquels cas l'avis sera de quatre (4) semaines, l'Employeur donnera un avis de quinze (15) semaines entourant la survenance de l'une ou l'autre des situations décrites à 9.10b & 9.02, qui causerait la perte d'emploi d'un salarié, parce que suite à l'application de 9.03 ce salarié ne peut maintenir son emploi à l'entreprise; dans ce cas ce salarié fera les efforts nécessaires pour la recherche d'un nouvel emploi; de plus durant cette période où il de-

meure à son emploi il continuera de faire preuve de conscience professionnelle en continuant à rencontrer les normes régulières de production pour sa classification.

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

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

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

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

9.03

COMITE CONJOINT DE MAIN-D'OEUVRE ET DE CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- a) En relation avec la clause 9.01 b) et 9.02 ci-dessus, les parties s'engagent à former un comité conjoint, constitué de deux (2)

représentants minimum de chacune des parties. Les parties peuvent s'adjoindre l'assistance technique de l'extérieur.

- b) En plus des prévisions de la clause 9.01 au complet, la tâche dudit comité sera la suivante:
 - 1. Etudier les changements technologiques et leurs implications;
 - 2. Mettre sur pied, selon les besoins, une formule de recyclage et/ou de reclassement.

ARTICLE 10 SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

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

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

- 10.03
 - a) Un salarié peut refuser d'exécuter un travail dangereux pour sa sécurité en autant qu'il en avise immédiatement le contremaître, le délégué d'atelier et le représentant du comité de sécurité syndicale dans ce départ-

tement. Dans le cas de tel arrêt de travail, le salarié concerné maintient son emploi avec rémunération et ne peut être sujet à aucune mesure disciplinaire; toutefois, il doit accepter un autre travail qui peut lui être temporairement assigné par le contremaître. Nonobstant ce qui précède ci-dessus dans le cas de manque de travail, la procédure de mise à pied prévue dans la présente convention peut être appliquée.

- b) Advenant que pendant la durée de cette convention, il survient des conditions de travail mettant en danger la sécurité et la santé des salariés, les parties tiendront sans délai une réunion du comité conjoint pour étudier et suggérer les mesures à prendre. Tous les salariés devront assurer les parties de leur entière collaboration.

10.04

- a) Un salarié blessé au travail, qui ne peut compléter sa période de travail, reçoit sa rémunération régulière pour cette journée, soir ou nuit. Si cela survient en période de temps supplémentaire, le salarié recevra une compensation à taux supplémentaire, pour la balance de la période de temps supplémentaire d'une durée maximum de trois (3) heures, comprenant le temps déjà effectué (taux 1/2). Le transport nécessaire pour se rendre à l'hôpital pour soins médicaux lui sera fourni par l'Employeur.
- b) Un salarié accidenté durant son travail et nécessitant les soins d'un médecin après son retour au travail, le temps ainsi perdu sera calculé comme du temps fait et payé, en conséquence, en autant que ledit salarié présente à l'Employeur une attestation lorsqu'il doit recevoir des traitements suite à cet accident de travail, dans ce cas, le maximum payable sera de trois (3) heures à taux régulier par occasion maximum total de sept (7) heures, et à la condition que ces heures ne soient pas payées par la CSST.

10.05

Si une maladie industrielle est détectée chez un salarié, ou si un salarié a des raisons sérieuses

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

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

ARTICLE 11 CONDITIONS GENERALES

11.01 TRAVAIL A LA PIECE

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

11.02 TRAVAIL POUR UN AUTRE EMPLOYEUR

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

11.03 TRAVAIL A DOMICILE

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

11.04 TRAVAIL AUX ATELIERS DE PRODUCTION

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

11.05 TRAVAIL DE GREVE/LOCK-OUT

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

Le Syndicat se réserve le droit d'exiger de l'Employeur, par avis écrit, de ne pas ren-

dre de services de production à un employeur dont les salariés, membres du S.I.C.G., sont en grève ou lock-out, ou encore chez un employeur où le S.I.C.G. est en période légale de maraudage.

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

11.06 GENERALITES

Propreté de l'atelier

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

11.07 SOUS-CONTRAT

- a) Tout travail ou service exécuté ou à être exécuté par l'Employeur étant sous la juri-

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

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

11.08 APPELS TELEPHONIQUES

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

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

11.09 RESTAURATION

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

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

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

- 11.12 a) Si à la suite d'un accident de travail, un salarié doit recevoir une indemnité hebdomadaire de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, l'Employeur avancera hebdomadairement à ce salarié l'équivalent de cette indemnité à recevoir et ce, pour une période maximum de deux (2) semaines, ou jusqu'au premier versement de la CSST. Dès le paiement de l'indemnité par la CSST, le salarié rembourse l'Employeur des avances faites. A défaut par le salarié de rembourser ainsi l'Employeur dans les cinq (5) jours de la réception par lui de l'indemnité payée par la CSST, l'Employeur se rembourse à même les bénéfices accumulés par le salarié pour maladie, vacances ou jours de congé.
- b) La même application sera en vigueur dans le cas de maladie où le salarié est sujet à l'indemnité hebdomadaire de l'assurance collective.
- 11.13 Le talon de chèque de paie doit indiquer les informations suivantes:
- 1) le nom de l'Employeur;
 - 2) les noms et prénoms du salarié;
 - 3) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - 4) le nombre d'heures normales
 - 5) le nombre d'heures majorées de 50%, 100%;
 - 6) le taux horaire de salaire;
 - 7) la nature et le montant des retenues faites;
 - 8) le montant du salaire brut;
 - 9) le montant du salaire net.

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

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

ARTICLE 12 SEPARABILITE

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

12.02 ENTENTE OU AMENDEMENT

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

ARTICLE 13 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 La semaine régulière de travail est de quatre jours et demi (4 1/2) du lundi au vendredi inclusivement et elle est constituée comme suit:

trente-six (36) heures (jour & soir), trente-cinq (35) heures de nuit payées pour trente-six (36).

13.02

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

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

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

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

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

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

13.03

PAIE DE PRESENCE

Un salarié qui se présente pour effectuer sa période normale de travail, doit recevoir son salaire régulier pour toute la période prévue, sauf s'il se présente en retard, quitte son travail volontairement (sauf lorsqu'il quitte parce

qu'il n'y a pas d'autres salariés présents conformément à l'article 11.04 b), ou congédié pour cause, et seulement le temps ainsi perdu dans chaque cas sera déduit de son salaire régulier.

13.04

RAPPEL AU TRAVAIL ET REMUNERATION

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

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

- b) Le travail exécuté en rappel, mais rattaché à la période régulière de travail sera payé au taux supplémentaire tel que prévu à l'article 14.

13.05

FORCES MAJEURES

- a) Sauf dans les cas de forces majeures (feu, ouragan, tremblement de terre (Act of God) etc...) qui causeraient un arrêt obligatoire, l'Employeur devra donner un avis de trois (3) heures (confirmé au délégué d'atelier) avant le début de son équipe régulière, à un salarié qui ne pourra effectuer son travail habituel, à défaut de quoi le salarié recevra sa rémunération pour cette journée tout comme s'il avait effectivement travaillé (incluant le temps travaillé, s'il y a lieu). Dans les cas précités, si l'arrêt de travail excède un jour ouvrable, les salariés sont en absence autorisée sans rémunération, l'Employeur devra les rappeler dès que pos-

sible; toutefois, les salariés auront le loisir à demander à être payés à même les jours fériés, congés spéciaux et/ou de vacances pour l'équivalent des jours auxquels ils ont droit.

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

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

13.06 PERIODE DE REPAS

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

13.07 PRODUCTION CONTINUE

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

13.08

CHANGEMENT D'EQUIPE

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

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

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

- b) Pour les salariés sur l'équipe de soir ou de nuit, demandés à être transférés pour le lundi suivant, ils devront en être avisés au plus tard le jeudi précédent.
- c) Si un changement d'équipe pour les salariés travaillant sur l'équipe de soir ou de nuit survient la veille ou le lendemain de la célébration d'une fête, celle-ci sera rémunérée au taux de soir ou de nuit, sans application pour la rotation normale et régulière des équipes.
- d) Nonobstant les autres dispositions du présent article, un salarié qui travaille après minuit a droit à un délai de huit (8) heures avant son retour au travail.

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

Un salarié n'est pas tenu de continuer le travail s'il s'avère qu'il n'aura pas une

période disponible de huit (8) heures avant le début de son équipe normale qui suit.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.01
- a) Le temps supplémentaire rendu nécessaire par les exigences de la production sera permis lorsque nécessaire, mais le refus d'un ou de plusieurs salariés de travailler en temps supplémentaire ne sera pas considéré comme une violation du contrat et aucune mesure disciplinaire ne sera imposée par suite d'un tel refus.
 - b) Le travail en temps supplémentaire est d'abord offert au salarié qui a appareillé la machine pour le travail à exécuter, par la suite le travail doit être offert au salarié qui a été affecté à la machine ou à l'opération le plus longtemps dans la même période de travail, et ce de même pour le travail subséquent en temps supplémentaire sur le même travail, même machine et opération.

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

14.02 TAUX DE TEMPS SUPPLEMENTAIRE

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

- a) Du lundi au vendredi inclusivement, le salarié sera payé taux et demi (1 1/2) pour les trois (3) premières heures et taux double par la suite de son salaire horaire pour chacune des heures travaillées en plus de la cédule quotidienne.

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

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

- e) Si un salarié est appelé à travailler deux (2) périodes complètes de travail dans une même journée, les heures travaillées sur cette deuxième période de travail seront payées au taux double.
- f) Tout travail exécuté avant ou après les heures régulières quotidiennes d'un salarié sera considéré comme temps supplémentaire, peu importe l'heure à laquelle il aura commencé à travailler ce jour-là.
- g) Tout membre du Syndicat occupant une fonction d'assistant-contremaître, qui travaille à l'une quelconque des branches du métier, avant ou après sa période régulière de travail de jour ou de nuit, devra être payé au taux de temps supplémentaire tel que stipulé ci-dessus.

ARTICLE 15 LES FETES

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

La veille ou le lendemain du Jour de l'An;

Le Jour de l'An;

Le lundi de Pâques;

1er mai, Fête des travailleurs;

La St-Jean-Baptiste;

La Fête du Travail;

Le Jour de l'Action de Grâce;

La veille ou le lendemain de Noël;

Noël;

La Fête du Canada.

15.02

Si l'une des fêtes mentionnées au paragraphe précédent survient durant le congé hebdomadaire, elle est chômée le jour ouvrable précédant ou suivant ou le jour indiqué dans toute proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales, reportant cette fête à une autre date. Les parties conviennent que les fêtes mentionnées à 15.01 peuvent être transférables d'un accord commun des parties à moins de dispositions contraires de la loi.

Il est convenu d'établir au plus tard le 1er décembre de l'année qui précède la liste des jours chômés, pour les fêtes prévues à 15.01; de plus pour transférer un jour de fête, l'approbation de 75% des salariés de l'atelier est requise sur le ou les options de changement.

Nonobstant les prévisions ci-dessus, si un jour de fête précité à 15.01 survient et/ou est transféré le vendredi, lorsqu'un horaire réduit est en vigueur, les heures ouvrables du lundi au vendredi seront transposées le jeudi précédent tout en n'affectant pas la paie normale de trente-six heures pour cette semaine.

- 15.03 Un salarié a droit pour chaque jour de fête chômé d'être payé au montant égal à son salaire horaire régulier pour une journée normale de travail pourvu qu'il ait travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant cette fête. Les salariés absents pour cause d'accident, maladie, mise à pied, recevront la rémunération pour le jour de fête.
- Pour les événements prévus à cet article et ceci pour les douze (12) premiers mois d'absence, l'Employeur paiera la différence entre la rémunération reçue d'autres sources et le salaire régulier du salarié. Cette rémunération est versée à l'occasion de la première paie suivant le retour au travail.
- 15.04 Un jour de fête comprend les heures suivantes:
- a) EQUIPE DE JOUR:
- 7:00 heures a.m. le matin de la fête à 7:00 heures a.m. le lendemain de la fête.
- b) EQUIPE DE SOIR, DE NUIT:
- La célébration des vingt-quatre (24) heures des jours fériés seront tel qu'entendu par le consentement des parties aux présentes.
- 15.05 Si un jour férié survient pendant la période des vacances, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle de vacances qui pourra être prise avant ou consécutivement à sa période de vacances à sa discrétion, en autant qu'il en avise son supérieur immédiat avant son départ en vacances.

ARTICLE 16 LES VACANCES

CREDIT ET REMUNERATION

- 16.01 a) L'Employeur accordera aux salariés régis par la présente convention, des vacances annuelles avec paie, conformément aux clauses suivantes:

TOTAL DES ANNEES DE SERVICE CONTINU
POUR L'EMPLOYEUR:

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

Un (1) an et plus mais moins que trois (3) ans au 30 avril de l'année en cours: deux (2) semaines, 5% du salaire gagné.

Trois (3) ans et plus mais moins de dix (10) ans au 30 avril de l'année en cours: trois (3) semaines, 7% du salaire gagné.

Dix (10) ans et plus mais moins de vingt (20) ans au 30 avril de l'année en cours: quatre (4) semaines, 9% du salaire gagné.

Vingt (20) ans et plus au 30 avril de l'année en cours: cinq (5) semaines, 11% du salaire gagné.

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

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

- c) DETERMINATION DES CREDITS DE VACANCES ALLOUES:

Depuis le 1er mai 1976, tout nouveau salarié embauché ayant travaillé de façon continue (sans perte d'ancienneté et priorité ni de droits acquis) dans l'industrie des arts graphiques comme membre du S.I.C.G., Local 509, Québec, sera considéré comme

ayant le même nombre d'années de service continu pour l'Employeur jusqu'à un maximum de trois (3) ans.

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

16.02

PERIODE DE VACANCES:

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

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

- b) Dans le cas où l'atelier est non fermé durant la période de vacances estivales, toutes les semaines supplémentaires aux deux

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

ATELIER FERME: Dans le cas de l'application de 16.02 a) 2e paragraphe: les mêmes principes que ci-dessus seront observés et appliqués en autant que chaque salarié du département ait l'occasion de prendre au moins sa troisième (3) semaine avant que soit prise une quatrième (4) semaine.

- c) Une période de vacances accordée au salarié suivant l'année de référence doit être prise durant les douze (12) mois qui suivent et ne peut être accumulée d'une année à l'autre, sauf du consentement mutuel des parties aux présentes. En aucun cas, les vacances ne seront prises autrement qu'en semaine complète, sauf sur demande du salarié, qui devra avant son départ de vacances le confirmer par écrit au délégué d'atelier ou son assistant et ce, seulement pour les semaines ou jours supplémentaires aux deux (2) premières semaines.
- d) Les salariés doivent choisir la date de leurs vacances suivant l'ordre de leur priorité dans leur département.
- e) La cédule des vacances annuelles devra être préparée et affichée pour le 1er avril de chaque année. Tout changement apporté

devra être fait du consentement des parties. Après cette date, ceux qui désirent changer leurs semaines de vacances ne pourront se prévaloir de leur droit de priorité.

- f) Les jours de vacances commenceront le jour suivant celui où le salarié a terminé sa période hebdomadaire de travail, à moins d'une entente contraire entre le Syndicat et l'Employeur.

ARTICLE 17 PROGRAMME DE FORMATION ET EDUCATION

17.01 Il est convenu que l'Employeur versera à un fonds en fidéicommiss une somme hebdomadaire pour chaque salarié lithographique, en vue d'établir et de poursuivre un programme d'éducation et d'apprentissage. Ce programme sera dirigé par un conseil d'administration au sein duquel le Conseil patronal de l'imprimerie du Canada et le Syndicat international des communications graphiques jouiront d'une égale représentation. Le montant des contributions, ajustable en plus ou en moins selon les exigences du programme d'apprentissage, est de deux dollars (\$2.00) par semaine pour chaque salarié lithographique. En conséquence l'Employeur s'engage à augmenter sa contribution s'il y a lieu, au cours de la convention.

17.02 Les apprentis de l'Employeur couverts par cette convention doivent suivre les cours dispensés par l'Institut canadien des arts graphiques, en accord avec les règlements établis par le bureau local de direction composé d'employeurs et de membres du Syndicat. Les heures de cours ne sont pas considérées comme des heures de travail.

- 17.03 Les versements à effectuer, en vertu de cet article, seront dus et payables le premier jour de chaque mois, pour le mois précédent, à l'Institut canadien des arts graphiques à Toronto. La procédure de griefs sera invoquée à l'égard de tout employeur qui négligerait de se conformer à cette obligation durant plus de soixante (60) jours.
- 17.04 Un comité local, composé d'un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux sera maintenu; l'Employeur s'engage à y participer.

ARTICLE 18 ASSURANCES COLLECTIVES

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

	<u>Seul</u>	<u>à charge</u>	<u>composé</u>
au premier du mois suivant la signature de la convention: (i.h. à \$240.)	39.27	75.71	65.79
au premier janvier 1984: (i.h. à \$250.)	44.28	87.67	75.89

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

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

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

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

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

- 18.02 Le plan étant transférable, pour un membre du Syndicat qui a ce bénéfice d'assurance collective et qui entre à l'emploi de l'Employeur, l'Employeur s'engage à continuer le paiement de la prime dès son embauchage.
- 18.03 L'Employeur doit remettre les sommes ainsi perçues à la compagnie d'assurance, de même qu'un rapport du paiement au trésorier du Syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin du mois. Si l'Employeur fait défaut d'effectuer ce rapport et paiement dans cette période, suite à un préavis de dix (10) jours qui pourra lui être envoyé avant le 15 du mois, il devra assumer le coût de toute procédure légale, de cour et/ou autre coût survenu pour la collection des sommes ainsi dues.

ARTICLE 19A PLAN DE PENSION (EX-EMPLOYES DE LA-FLAMME)

- 19.01 L'Employeur consent à maintenir sa participation au Fonds de pension des arts graphiques du Canada et à contribuer onze dollars cinquante cents (\$11.50), par semaine pour chaque salarié permanent couvert par cette convention collective.
- 19.02 a) Nonobstant la disposition du paragraphe précédent, l'Employeur n'est pas tenu de participer au Fonds de pension des arts graphiques du Canada en ce qui a trait à la

Reliure 2, toutefois; l'Employeur paiera hebdomadairement à ses salariés permanents le montant équivalent total sur base hebdomadaire.

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

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

19.03 Il est aussi convenu, que l'Employeur accepte de se soumettre à la procédure et aux règlements présentement en vigueur, ou ceux qui pourraient être établis par le comité de pension conjoint chargé d'administrer le Fonds de pension des arts graphiques du Canada. De plus, l'Employeur convient de verser au Fonds de pension des arts graphiques du Canada les mêmes contributions supplémentaires que celles qui seront négociées entre le Syndicat et le "Conseil patronal de l'imprimerie du Canada", et ce aux mêmes dates d'entrée en vigueur.

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

19.05 L'Employeur doit remettre les sommes ainsi perçues au fiduciaire désigné par le Syndicat dans les quinze (15) premiers jours qui suivent la fin du mois. Si l'Employeur fait défaut d'effectuer

ce rapport et paiement dans cette période, suite à un préavis de dix (10) jours qui pourra lui être envoyé avant le quinze (15) du mois, il devra assumer le coût de toute procédure légale, de cour et/ou autre coût survenu pour la collection des sommes ainsi dues.

ARTICLE 19B FONDS SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE DU S.I.C.G. POUR LES EMPLOYES PERMANENTS (EX-EMPLOYES DE CHARRIER & DUGAL)

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

Les parties admettent que les personnes suivantes peuvent participer au Fonds de retraite et jouir de la protection offerte: les salariés de tout employeur, partie à un contrat avec le S.I.C.G. et tous les officiers et employés à plein temps du Syndicat international, ou d'un quelconque de ses syndicats locaux, et aux officiers et em-

19.01 ployés à plein temps de toute unité du Syndicat ou d'une unité employeur/syndicat, pourvu que les versements soient faits au nom de ces officiers et employés, et à toute autre personne couverte aux termes de l'entente et déclaration de fidéicommission.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 20 CONGES SOCIAUX

20.01 Tout salarié permanent peut bénéficier de congés avec solde:

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

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

- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
- b) qui vivent ensemble maritalement et qui:

- i) résident ensemble depuis trois (3) ans, ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et
 - ii) sont publiquement représentés comme conjoints.
- b) Lors du décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur dudit salarié, congé avec solde de trois(3) jours consécutifs à condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles.
 - c) Congé d'un (1) jour ouvrable pour assister aux funérailles d'un beau-frère, beau-père, belle-mère, belle-soeur (si ce jour tombe un jour ouvrable).

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

- d) Pour assister aux funérailles d'un compagnon de travail, une demi-journée pour le représentant syndical d'atelier du département concerné.
- e) La salariée qui doit s'absenter du travail pour cause de maternité a droit à un congé sans solde de dix-huit (18) semaines sauf entente mutuelle contraire.
- f) Tout salarié requis de s'absenter de son travail pour servir comme juré ou témoin devant une Cour de justice (Cour provinciale et Cour supérieure) recevra la différence entre sa rémunération comme juré ou témoin et son salaire régulier; dès réception d'un avis de la Cour à cet effet, le salarié concerné devra en aviser aussitôt son Employeur.
- g) Lors de la naissance d'un enfant d'un salarié, congé avec solde d'un (1) jour qui pourra être pris en demi-journées avant et/ou après la naissance, dans un délai de dix (10) jours entourant celle-ci.

- h) Le salarié doit fournir un certificat de décès si l'Employeur le lui demande.

20.02

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

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

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

Les salariés qui n'auront pas bénéficié de ces absences spéciales ou maladie, seront payés en équivalent lors de la dernière paie annuelle.

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

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

Pas plus de deux (2) salariés par jour par équipe par département ne pourront se prévaloir si-

multanément de ces congés à moins d'autorisation de l'Employeur si les exigences de la production le permettent ou qu'il y ait fermeture durant la période des vacances et/ou des Fêtes. Pour permettre à chacun de pouvoir bénéficier de ces congés une alternance équitable devra être établie dans toute la mesure du possible.

ARTICLE 21 TAUX DES SALAIRES ET MODALITES

21.01 JOUR DE PAIE:

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

21.02 PRIMES D'EQUIPE DE TRAVAIL

- a) Un salarié travaillant sur l'équipe de soir a droit à une prime additionnelle de quinze pour cent (15%) (maximum \$1.00 l'heure) sur le taux régulier de jour pour la même classification.
- b) Un salarié travaillant sur l'équipe de nuit a droit à une prime additionnelle de quinze pour cent (15%) (maximum \$1.25 l'heure) sur le taux régulier de jour pour la même classification.
- c) Dans le calcul de la paie de vacances, jours fériés, congés sociaux et du temps supplémentaire, cette prime à laquelle le salarié a droit demeure intégrée formant ainsi son taux de base.

- d) Sauf autrement prévu le travail exécuté pendant les heures de jour sera payé au taux de jour. Le travail exécuté pendant les heures de nuit sera payé au taux de nuit. Nonobstant les dispositions ci-dessus, et si un salarié est appelé à travailler temporairement sur une autre équipe, pour remplacer un autre salarié qui est absent du travail, il maintiendra et/ou recevra le taux le plus élevé, pour une période limitée de quinze (15) jours pour chaque salarié remplacé, soit qu'il est attiré à l'une ou l'autre équipe.

21.03

MAINTIEN DES TAUX DE SALAIRES DE CLASSIFICATION

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

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

- b) Un salarié requis d'effectuer un travail rémunéré à un taux plus élevé que son taux régulier a droit au taux le plus élevé. Cependant un salarié effectuant un travail moins bien rémunéré que son travail régulier, maintient sa classification et continue de recevoir son taux régulier pour une période de dix (10) jours ouvrables après quoi il recevra cinquante pour cent (50%) de la différence entre le taux de sa classification et celui de la fonction où il est temporairement assigné pour une période maximale de dix (10) semaines; par la suite s'il demeure dans cette fonction, une baisse additionnelle de vingt pour cent (20%) sera effectuée durant une période de dix (10) semaines après quoi s'il est encore dans cette fonction, il recevra le salaire de ladite fonction.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si un offsettiste ou un opérateur continue à

exécuter du travail d'offsettiste ou d'opérateur (normalement à un taux inférieur).

21.04 PRIME D'ASSISTANT-CONTREMAITRE

Les salariés, membres de l'unité de négociation et ayant comme fonction d'être assistant-contremaître, recevront une prime hebdomadaire minimum de quarante dollars (\$40.00) en plus de leur taux régulier pour leur classification et sur l'équipe où ils travaillent, et ce sans diminution quant aux droits acquis antérieurement. Cette prime n'est pas intégrée au taux horaire, sauf pour ceux où cela est en vigueur.

21.05 RETROACTIVITE

Tous les nouveaux taux de salaire convenus seront rétroactifs au 1er novembre 1983. Ces nouveaux taux rétroactifs sont applicables à toutes les heures travaillées depuis cette date ainsi qu'ils se rattachent aux jours fériés et de vacances.

21.06 RESTRICTION SALARIALE

Advenant qu'une loi ou autres dispositions gouvernementales affectent les conditions (taux) prévus aux présentes en ce qui a trait au salaire (gel des salaires), le Syndicat se réserve le droit en vertu de l'article 107 du Code du travail du Québec, de réouvrir les négociations concernant cet article de la présente convention collective et ce dès qu'il pourra ce faire.

21.07 CALCUL DES TAUX DE SALAIRES

- a) Tout salarié qui débute dans l'une ou l'autre classification prévue à la présente convention, recevra un salaire minimum de .50¢ de plus que le salaire minimum établi par le gouvernement provincial aux mêmes dates effectives, ou le taux de pourcentage établi dans la charte des salaires ci-dessous, son taux étant le plus avantageux des deux pour lui.

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

Sauf sur la presse 1C 42" où le calcul du taux est basé sur le taux du compagnon de la presse 2C moins de 40", et pour les margeurs sur les presses 2C 54" et plus où le calcul se fait sur le taux des 2C, 40" et plus.

POUR FINS D'APPLICATION

- 1) APPRENTI OFFSETTISTE: le pourcentage (%) est établi par rapport au taux de base compagnon offsettiste.
- 2) APPRENTI PRESSIER (1C): le pourcentage (%) est établi par rapport au taux de base du compagnon pressier - Presse 1C.
- 3) APPRENTI PRESSE (2C): le pourcentage (%) est établi par rapport au taux de base du compagnon pressier - Presse 2C sur laquelle cet apprenti travaille.
- 4) APPRENTI PRESSE (4C): le pourcentage (%) est établi par rapport au taux de base du compagnon 1er pressier, s'il travaille comme 1er pressier, et sur le taux de base du compagnon 2ième pressier s'il travaille comme 2ième pressier.
- 5) MARGEURS: 1ère année - 60% ou salaire de base (re: salaire minimum) plus 50¢ l'heure applicable égale le plus élevé des deux.

2ième année - 65% sans diminution par rapport au taux de base.

Par la suite - 70% sans diminution par rapport au taux de base.

Ces pourcentages sont établis pour les presses 2C mois de 40" sur le taux du compagnon opérateur; pour tous les formats de 2C de 40" et plus, le pourcentage sera établi sur le taux de cette classification de 2C 40" et plus.

Sur la presse 4C - le taux de pourcentage (%) est basé sur le taux du compagnon 1er pressier pour le 1er margeur, et sur le taux du 2ième pressier pour le 2ième margeur.

6) Apprentissage
de 5 ans:

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

7) MANOEUVRE - EXPEDITEUR:

1ère année: 60% de reliure 1
2ième année: 65% de reliure 1
3ième année & plus: 70% de reliure 1

8) LIVREUR:

1ère année: 60% de reliure 1
2ième année & plus: 75% de reliure 1

9) RELIURE 2:

Les taux de compagnons classifiés Reliure 2, sont établis comme suit:

-au 1.11.83 70% du taux des compagnons Reliure 1
-au 1.06.84 67.5% du taux des compagnons Reliure 1
-au 1.01.85 65% du taux des compagnons Reliure 1

Taux des nouveaux salariés (appren-
tis) à la Reliure 2:

1-1 50%	2-2 80%
1-2 60%	3-1 90%
2-1 70%	3-2 95%
Compagnon R-2: 100%	

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

21.08 CHARTE DES TAUX DE SALAIRES

Les salaires seront payés hebdomadairement sur la base du taux horaire (voir charte des taux à l'annexe C).

ARTICLE 22 DUREE DE LA CONVENTION

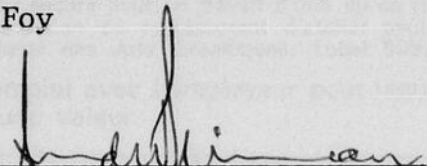
22.01 La présente convention prend effet à compter de sa signature sauf autrement prévu et elle sera en vigueur jusqu'au 30 avril 1985. Cependant elle continuera de régir les relations entre les parties pendant qu'elles en discuteront le renouvellement ou jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit exercé, ou autrement convenu entre les parties.

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

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention par l'entremise de ses représentants dûment autorisés en date du ..18.... novembre 1983.

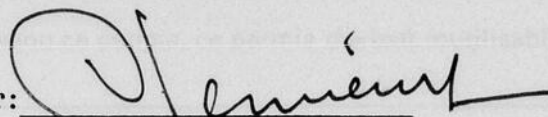
LAFLAMME & CHARRIER,
LITHOGRAPHES, division
de Baribeau & Fils Inc.,
Ste-Foy

Par:

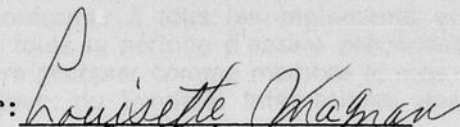

Jean-Claude Desjardins

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

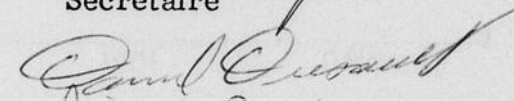
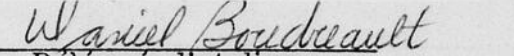
Par:


Président

Par:

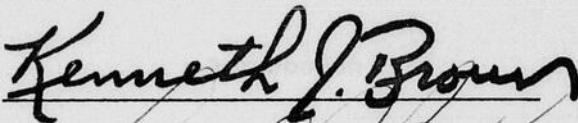

Secrétaire

Par:

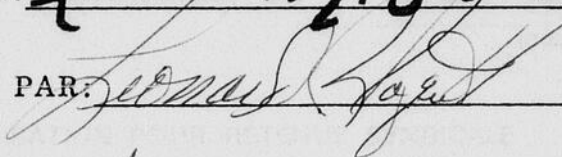


Délégué d'atelier

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES,

APPROBATION:



RECOMMANDE PAR:



EN DATE DU:

19 déc 1983



SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES

LOCAL 509, QUÉBEC

Annexe A

/71.

S.I.C.G. LOCAL 509, QUÉBEC

288, ARAGO EST, QUÉBEC. G1K 3V3

Bureau, Tél.: 1 (418) 524-7180

PERMIS DE TRAVAIL TEMPORAIRE (Officiel)

Ce permis admet temporairement au travail pour la compagnie, le candidat nommé, toutefois le syndicat se réserve le droit de refuser tel candidat advenant que ce dernier ne remplisse pas les normes établies, soit par convention collective ou de par les règlements et statuts du syndicat. Ce permis devient officiel et le candidat est accepté seulement à compter de la date émise et ayant l'approbation (signature) d'un officier du local.

N.B.—Ce permis peut être émis à une personne n'appartenant pas au Local 509, Syndicat International des Arts Graphiques, mais travaillant à un des métiers de l'imprimerie afin de prouver sa compétence pour établir son statut en tant que compagnon ou apprenti dans son métier, ou encore pour un travail d'une durée temporaire. Ce permis valable pour une durée de trois (3) mois au maximum sur recommandation du représentant d'atelier peut être renouvelé ou le candidat recommandé pour être initié dans le Syndicat International des Arts Graphiques, Local 509, Québec.

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

Je promets de payer les cotisations syndicales et répartitions régulières (ou autoriserai la retenue à la source), et de me conformer à tous les règlements et à la constitution du Syndicat International des Arts Graphiques pendant toute la période d'essai précédant mon entrée officielle dans le Local 509 de Québec. Je demande d'être accepté comme membre si mes qualifications rencontrent les normes établies par le Local 509 de Québec, du Syndicat International des Arts Graphiques.

..... (Nom du candidat en lettres moulées) (Adresse) (Ville) (Téléphone)

No Ass. Sociale : - -

..... (Corps de métier) (Nom de l'atelier en vue) (Employeur précédent)

Candidat X.....

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

Représentant d'atelier X..... Approbation :

..... (Officier Local)



AUTORISATION POUR RETENUE SYNDICALE SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES

LOCAL 509, QUÉBEC

S.I.C.G. LOCAL 509, QUÉBEC

Je, soussigné, autorise librement et volontairement mon employeur à déduire de mon salaire, chaque semaine, le montant établi par le Local 509 du Syndicat International des Arts Graphiques, les taux de cotisations syndicales régulières et spéciales hebdomadaires, tel qu'établi par le Syndicat et à remettre lesdites cotisations au bureau du local précité, selon les modalités prévues à la convention collective.

Cette autorisation ne sera révoquée qu'entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective, toutefois, cette révocation ne s'appliquera qu'à l'expiration du terme de la convention collective.

Nom: Adresse: Tél.: (en lettres moulées s.v.p.)

Numéro Ass. Social:

Nom de l'imprimerie: Département:

En date du: 19..... Signature:

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES

ENTENTE AUTORISANT L'UTILISATION DU LABEL

ENTENTE intervenue ce jour présent entre le SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES, 1900, L St., N.W., Washington, D.C. (ci-après appelé «SYNDICAT») et LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES
DIVISION DE BARIBEAU & FILS INC.
de 2057 AVE. BRANLY STE-FOY, QUEBEC
(ci-après appelé «COMPAGNIE»).

ATTENDU QUE la Compagnie reconnaît que le label, dont un fac-similé apparaît à la présente, est un bien de valeur qui appartient au Syndicat, et

ATTENDU QUE la Compagnie reconnaît que l'apposition du label sur des travaux de lithographie, photogravure et/ou reliure ou finition certifiée publiquement que ces travaux de lithographie, photogravure, reliure ou finition ont été exécutés entièrement par des membres du Syndicat International des Arts Graphiques dont les conditions d'emploi ont été négociées par ce Syndicat et/ou une de ses Sections locales, et

ATTENDU QUE la Compagnie est partie à une convention collective avec la Section locale 509 du Syndicat International des Arts Graphiques, qui régit tous ses employés de production en lithographie, photogravure, reliure et finition, et

ATTENDU QUE la Compagnie désire l'autorisation du Syndicat pour apposer ledit label sur ses travaux de lithographie, photogravure, reliure et finition;

EN CONSÉQUENCE, les parties conviennent mutuellement de ce qui suit:

1. Par la présente, le Syndicat autorise la Compagnie à apposer le label sur ses travaux de lithographie, photogravure, reliure et finition aux termes et aux conditions qui suivent:

(a) Que les travaux de lithographie, photogravure, reliure et finition soient entièrement exécutés dans l'atelier de la Compagnie situé à STE-FOY QUEBEC, (excepté lorsque le «grenage», le travail préparatoire d'art de lithographie et de photogravure, de plaque ou de caméra relié à ces travaux de lithographie, photogravure, reliure ou finition est fait ailleurs que dans l'atelier, le label peut quand même être apposé, pourvu que l'atelier, où ce travail est fait, soit également autorisé par le Syndicat à utiliser le label).

(b) Que la lithographie, la photogravure, la reliure et la finition soient exécutées par des membres du Syndicat International des Arts Graphiques.

Cette condition, partout où elle apparaît à la présente, sera réputée avoir été remplie si la Compagnie se conforme aux clauses concernant l'atelier syndical prévues dans la convention collective avec la Section locale sus-mentionnée. Si la convention ne prévoit pas de telles clauses ou si les lois (de l'État ou de la Province) n'en permettent pas l'inclusion, la Compagnie n'invoquera pas, directement ou indirectement, cet état de choses pour exercer de la contrainte ou de la discrimination à l'égard de tout employé non syndiqué, de quelque manière qui soit contraire à la loi.

(c) Qu'une convention collective entre la Compagnie et ladite Section locale soit en vigueur, et que la Compagnie se conforme en tous points, sans exception, aux dispositions contenues dans ladite convention.

(d) Que la Compagnie n'utilisera que le label portant le numéro d'atelier 1 L et qu'elle n'utilisera aucun autre nom que le nom de la Compagnie et le numéro d'atelier tels qu'ils apparaissent à la présente en rapport avec ledit label. Le nom de ladite Compagnie et le numéro d'atelier devront être clairs, nets et lisibles.

2. Par la présente, la Compagnie accepte l'autorisation d'apposer le label sur ses travaux de lithographie, photogravure, reliure et finition aux termes et conditions stipulés ici. Il est entendu qu'advenant une violation par la Compagnie de toute condition ou disposition contenue dans la présente, le Syndicat aura le droit absolu de révoquer cette autorisation par un avis écrit adressé à la Compagnie. Sur réception de cet avis, la Compagnie convient de cesser d'apposer le label, nonobstant le fait qu'elle peut contester la prétention du Syndicat à savoir qu'une quelconque condition ou disposition de l'Entente n'a pas été respectée. Il est dans l'intention des parties, qu'aussi longtemps qu'elles n'auront pas statué sur la question en litige, la Compagnie cessera d'apposer le label et qu'en aucun cas, cette révocation, avec ou sans raison ou cause, ne rendra le Syndicat passible d'une poursuite ou d'un jugement en dommages.

3. Nonobstant toute mention contraire contenue dans la convention collective entre la Compagnie et ladite Section locale, aucun différend, litige ou question, quel qu'il soit, résultant de l'Entente autorisant l'utilisation du label, incluant le paragraphe 1 (c) de l'Entente, ne sera considéré comme étant sujet aux clauses d'arbitrage comprises dans ladite convention, ni régi par la décision d'un arbitrage s'y rapportant.

4. La Compagnie reconnaît que l'usage du label sur des travaux de lithographie, photogravure, reliure ou finition qui ne seraient pas entièrement exécutés par des membres du Syndicat, constituerait une fausse représentation des faits, et elle convient de n'apposer le label sur de tels travaux qu'en pleine conformité aux conditions de cette Entente.

5. L'autorisation accordée par la présente ne peut être transférée pour quelque raison que ce soit et la Compagnie reconnaît n'avoir aucun droit de propriété sur ce label mais seulement l'autorisation d'en faire usage comme prévu à cette Entente.

6. Cette Entente ne sera ni abrogée, ni modifiée, de quelque manière que ce soit, sauf par un écrit signé par le président international du Syndicat.

7. Si une quelconque disposition ou clause de cette Entente était invalidée parce que jugée contraire à la loi ou à l'intérêt public par une cour possédant juridiction en la matière, alors seule cette disposition ou clause, dans la mesure où elle s'avérerait contraire à la loi, serait réputée nulle, inopérante et dissociée des autres dispositions de l'Entente, lesquelles continueraient à lier les parties.

8. Cette Entente prend fin immédiatement à l'expiration ou au terme de ladite convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette Entente ce dix huitième jour de

novembre 1983

Recommandé par
Président de la Section locale

Signé par
Président international

Compagnie

Titre officiel

A N N E X E "C"

CHARTE DES TAUX

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>01.11.83</u>	<u>01.06.84</u>	<u>01.01.85</u>
1) Offset préparatoire N & B	13.73/494.28	14.28/514.08	14.85/534.60
2) Offset préparatoire couleur	14.08/506.88	14.63/526.68	15.20/547.20
3) Presses 1C	13.73/494.28	14.28/514.08	14.85/534.60
4) Presses 1C - Process Miehle 29" & 25 x 36 (à 880mm) Compagnon 1 an & plus)	14.08/506.88	14.63/526.68	15.20/547.20
5) Presses 2C - 40" (à 1016mm)	14.23/512.28	14.78/532.08	15.35/552.60
6) Margeur 2C - 40" 1ère	8.54/307.44	8.87/319.32	9.21/331.56
Margeur 2C - 40" 2ième	9.25/333.00	9.61/345.96	9.98/359.28
Margeur 3 ans & plus	9.96/358.56	10.35/372.60	10.75/387.00
7) Presses 2C 40" & plus (1016 mm & plus)	14.48/521.28	15.03/541.08	15.60/561.60
8) Margeur 2C Presse 40" & plus 1ère	8.69/312.84	9.02/324.72	9.36/336.96
Margeur 2ième	9.41/338.76	9.77/351.72	10.14/365.04
Margeur 3 ans & plus	10.14/365.04	10.52/378.72	10.92/393.12
9) Presses 2C 54" & plus à 63" (1378mm @ 1610mm) inclus	14.73/530.28	15.28/550.08	15.85/570.60
10) Presses 4C 40" & plus à 56" (1016mm @ 1378mm) inclus 1er pressier	14.98/539.28	15.53/559.08	16.10/579.60
2ième pressier	14.48/521.28	15.03/541.08	15.60/561.60
11) 1er margeur (presse 4C) 1ère année	8.99/323.64	9.32/335.52	9.66/347.76
2ième année	9.74/350.64	10.09/363.24	10.47/376.92
3 ans & plus	10.49/377.64	10.87/391.32	11.27/405.72
12) 2ième margeur (presse 4C) 1ère année	8.69/312.84	9.02/324.72	9.36/336.96
2ième année	9.41/338.76	9.77/351.72	10.14/365.04
3 ans et plus	10.14/365.04	10.52/378.72	10.92/393.12
13) Reliure 1	13.73/494.28	14.28/514.08	14.85/534.60
14) Reliure 2	9.61/345.96	9.64/347.04	9.65/347.40
15) Expéditeur Manoeuvre 1ère	8.24/296.64	8.57/308.52	8.91/320.76
2ième	8.92/321.12	9.28/334.08	9.65/347.40
3 ans & plus	9.61/345.96	10.00/360.00	10.40/374.40
16) Livreur 1ère année	8.24/296.64	8.57/308.52	8.91/320.76
2 ans & plus	10.30/370.80	10.71/385.56	11.14/401.04

LAFRAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES
division Baribeau & Fils Inc.

Par: Jean Claude Dufay

S.I.C.G., LOCAL 509
QUEBEC

Par: Louise Wagner

Par: Waniel Boudreau

CHARTE DES TAUX APPRENTIS

Offset préparatoire	N & B	01.11.83	01.06.84	01.01.85
Reliure 1	C	13.73/494.28	14.28/514.08	14.85/534.60
Presses 1C	50% 1-1	6.87/247.32	7.14/257.04	7.43/267.48
	55% 1-2	7.55/271.80	7.85/282.60	8.17/294.12
	60% 2-1	8.24/296.64	8.57/308.52	8.91/320.76
	65% 2-2	8.92/321.12	9.28/334.08	9.65/347.40
	70% 3-1	9.61/345.96	10.00/360.00	10.40/374.40
	75% 3-2	10.30/370.80	10.71/385.56	11.14/401.04
	80% 4-1	10.98/395.28	11.42/411.12	11.88/427.68
	85% 4-2	11.67/420.12	12.14/437.04	12.62/454.32
	90% 5-1	12.36/444.96	12.85/462.60	13.37/481.32
	95% 5-2	13.04/469.44	13.57/488.52	14.11/507.96
Presses 2C - 40" (1016mm)	C	14.23/512.28	14.78/532.08	15.35/552.60
	50% 1-1	7.12/256.32	7.39/266.04	7.68/276.48
	55% 1-2	7.83/281.88	8.13/292.68	8.44/303.84
	60% 2-1	8.54/307.44	8.87/319.32	9.21/331.56
	65% 2-2	9.25/333.00	9.61/345.96	9.98/359.28
	70% 3-1	9.96/358.56	10.35/372.60	10.75/387.00
	75% 3-2	10.67/384.12	11.09/399.24	11.51/414.36
	80% 4-1	11.38/409.68	11.82/425.52	12.28/442.08
	85% 4-2	12.10/435.60	12.56/452.16	13.05/469.80
	90% 5-1	12.81/461.16	13.30/478.80	13.82/497.52
	95% 5-2	13.52/486.72	14.04/505.44	14.58/524.88
Presse 2C 40" et plus (1016mm et plus) App-Presses 4C 2ième pressier	C	14.48/521.28	15.03/541.08	15.60/561.60
	50% 1-1	7.24/260.64	7.52/270.72	7.80/280.80
	55% 1-2	7.96/286.56	8.27/297.72	8.58/308.88
	60% 2-1	8.69/312.84	9.02/324.72	9.36/336.96
	65% 2-2	9.41/338.76	9.77/351.72	10.14/365.04
	70% 3-1	10.14/365.04	10.52/378.72	10.92/393.12
	75% 3-2	10.86/390.96	11.27/405.72	11.70/421.20
	80% 4-1	11.58/416.88	12.02/432.72	12.48/449.28
	85% 4-2	12.31/443.16	12.78/460.08	13.26/477.36
	90% 5-1	13.03/469.08	13.53/487.08	14.04/505.44
	95% 5-2	13.76/495.36	14.28/514.08	14.82/533.52
Reliure 2	C	9.61/345.96	9.64/347.04	9.65/347.40
	50% 1-1	4.81/173.16	4.82/173.52	4.83/173.88
	60% 1-2	5.77/207.72	5.78/208.08	5.79/208.44
	70% 2-1	6.73/242.28	6.75/243.00	6.76/243.36
	80% 2-2	7.69/276.84	7.71/277.56	7.72/277.92
	90% 3-1	8.65/311.40	8.68/312.48	8.69/312.84
	95% 3-2	9.13/328.68	9.16/329.76	9.17/330.12

A N N E X E "D"LETTRE D'ENTENTE

- 1.- ATTENDU que André Roy est membre du Syndicat et faisant partie de l'unité de négociation;

ATTENDU que la position d'assistant-contremaître en est une généralement détenue par un membre de l'unité de négociation;

Les parties confirment que depuis le 12 septembre 1977 André Roy fut promu à ce poste d'assistant-contremaître au département des presses et qu'il cumule ce poste de façon permanente depuis le 12 décembre 1977.

Ce dernier recevra pour la cumulation de ce poste un salaire de base équivalent au taux de base sur le taux maximum des presses; à ce taux ce salarié maintient une prime de qualification de 37¢ l'heure en plus de \$1.25 l'heure comme prime de nuit s'il y a lieu, et une prime additionnelle de \$40.00 minimum hebdomadairement à titre d'assistant-contremaître.

Il est bien entendu que ce dernier bénéficiera des mêmes augmentations horaires prévues à la convention aux dates prévues que les salariés autres qui ont une classification équivalente.

S'il y a lieu, dans le but de rendre applicable cette entente, le Syndicat consent à ce que ce salarié chevauche sur l'équipe de soir et de nuit de façon temporaire.

Nonobstant les prévisions ci-dessus pour lui, tous les avantages et modalités prévus à la convention s'appliquent intégralement, en plus de maintenir et accumuler le crédit de vacances qu'il avait au moment de son embauche.

- 2.- CLASSIFICATION & TAUX DE GASTON BROUSSEAU

Les parties conviennent que Gaston Brousseau employé à l'expédition et responsable à l'entrepôt main-

tiendra une prime de \$1.43 et recevra les augmentations statutaires prévues à sa classification.

3.- DESCRIPTION DES TRAVAUX D'UN MANOEUVRE

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

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

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

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

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

4.- RELIURE 2 - TAUX DE NUIT

Les parties à la présente conviennent que la prime pour les salariés reliure 2 doit être de \$1.00 minimum de soir, et de \$1.25 minimum de nuit.

5.- CLASSIFICATION ET TAUX DE RENE LEVEILLE

Attendu que la compagnie cesse sa production pour une période indéterminée sur la presse 1 couleur 42" pour les équipes de soir et celle de nuit, et que de plus, il n'y a pas suffisamment de production à exécuter sur la presse 38" et Heidelberg, et qu'il n'y a aucun poste d'opérateur vacant dans le département, les parties à la présente conviennent que:

Tant qu'il n'y aura qu'un chiffre sur la presse 42" et/ou qu'il n'y aura pas de poste disponible que René

Léveillé peut remplir (comme opérateur de jour), ce dernier travaillera comme margeur de jour au taux de base de \$11.69 l'heure et en ayant les mêmes augmentations statutaires qu'un margeur presse 2C - 40" et ce, même s'il travaille temporairement comme opérateur. Advenant que le poste d'opérateur de jour sur la presse 42" 1C, devienne vacant, ce dernier aura le premier choix pour devenir opérateur de jour sur cette presse et son taux sera réajusté en conséquence, de même lorsqu'il travaillera comme opérateur sur une presse pour plus de trois (3) mois.

6.- Nonobstant les dispositions de la convention collective à l'article 4.02 c), premier alinéa, il est conjointement convenu que dorénavant une salariée syndiquée enceinte aura la priorité pour demeurer sur l'équipe de jour, et elle ne sera pas tenue de faire la rotation sur les équipes de travail pour toute la durée de sa maladie (grossesse).

7.- Il est entendu que MM. René Arcand et André Fortin sont définitivement classifiés margeurs; leur taux de salaire est établi au 1er novembre 1983 à \$12.73 pour René Arcand, et \$12.98 pour André Fortin, avec application à compter de cette date de l'article 21.03 c) de la convention collective.

8.- CLASSIFICATION ET TAUX DE RENE GOSSELIN

a) Depuis le 20-09-82 ce dernier est reclassifié au département d'expédition et travaille comme expéditeur au taux prévu à la convention pour la classification de trois (3) ans et plus; il reçoit une prime supplémentaire de dix pour cent (10%) sur ce taux horaire s'il est appelé à travailler sur un horaire de chevauchement.

b) Il doit prendre ses instructions de travail du responsable de l'expédition (actuellement M. Gaston Brousseau), ou en l'absence de ce dernier, du directeur de production.

- 9.- Nonobstant les dispositions de la convention collective, pour les cinq (5) salariés suivants:

Fernande Pagé	Lise Harbourg
Louissette Magnan	Sylvie Fortier
Nicole Lapointe	

le taux de salaire est le suivant:

<u>01.11.83</u>	<u>01.06.84</u>	<u>01.01.85</u>
\$8.60	\$9.00	\$9.65

- 10.- Nonobstant les dispositions de la convention collective, Monique Hurens et Alain Racine reçoivent les taux de salaire suivants:

<u>01.11.83</u>	<u>01.06.84</u>	<u>01.01.85</u>
\$7.25	\$8.00	\$8.70

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente à Québec, ce ...18... novembre 1983.

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

Par:

Jean Claude Deby

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

Par:

Président

Par:

Secrétaire

Par:

Délégué d'atelier

A N N E X E "E"LISTE D'ANCIENNETE ET PRIORITE

	<u>OFFSETTISTE</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>
1.	Vien, Gérard	01-12-1938
2.	Laflamme, Claude	11-01-1945
3.	Boiteau, Jean-Marc	07-06-1962
4.	Laroche, Yvan	16-08-1963
5.	L'Hérault, Gabriel	06-12-1965
6.	Bernard, Guy	12-04-1968
7.	Bouchard, Stanley	08-12-1970
8.	Parent, Gaétan	25-03-1974
9.	Fournier, Jacques	22-03-1976
10.	Tremblay, Raymond	13-01-1977
11.	Champagne, Gilles	14-02-1977
12.	Lebel, Claude	20-04-1977
	<u>EXPEDITION/MANOEUVRE</u>	
1.	Brousseau, Gaston	22-02-1969
2.	Gosselin, René (ancienneté) (priorité)	01-02-1949 20-09-1982

<u>PRESSE</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>	<u>CLASSIFICATION</u>
1. Arcand, René	05-08-1939	margeur
2. Hamel, Fernand	02-05-1943	compagnon 1C
3. Léveillé, René	02-07-1946	margeur *
4. Vien, Jean-Claude	01-07-1952	compagnon 2C-54
5. Vien, Michel	01-08-1953	compagnon 1er-4C
6. Bonnelly, Roger	25-03-1963	compagnon 2C-63
7. Rochette, Roger	29-05-1963	compagnon 2C-54
8. Lemieux, René	01-11-1963	compagnon 2C-38
9. Desroches, Jean	25-01-1967	compagnon 2C-40
10. Fortin, André	28-05-1970	margeur
11. Rouleau, Gaétan	02-06-1970	compagnon 2e-4C
12. Chartré, Gilles	13-07-1970	compagnon 1er-4C
13. Poulin, Jacques	08-09-1970	compagnon 2C-63
14. Racine, Léopold	08-09-1970	compagnon 2C-60
15. Laflamme, Gilles	09-03-1971	compagnon 2e-4C
16. Boucher, Francis	05-12-1972	compagnon 2C-40
17. Bonenfant, Yvon	24-01-1973	compagnon 1er-4C
18. Borne, Louis	06-06-1973	compagnon 2e-4C
19. Dorval, Joseph	12-06-1973	compagnon 2C
20. Crête, Marcel	17-03-1975	compagnon 2C
21. Hains, Michel	29-07-1975	compagnon 2C-54
22. Riverin, Guy	05-09-1975	margeur 4C
23. Clavet, André	12-02-1976	compagnon 2C
24. Vien, Marc	26-02-1976	margeur 4C
25. Boulay, Jean-Paul	15-03-1976	compagnon 2C
26. Dubois, Richard	15-03-1976	margeur 2C-63
27. Simard, Yves	29-03-1976	margeur 4C
28. Cayer, Roland	18-03-1977	compagnon 1C-29
29. Roy, André	12-09-1977	ass. contremaître
30. Boudreault, Daniel	24-10-1977	compagnon 2C-63

*Voir entente à la convention

<u>RELIURE</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>	<u>CLASSIFICATION ET FONCTION</u>
1. Fortin, Georges	25-11-1956	R-1
2. Deslauriers, Denise	10-08-1960	R-1
3. Dumont, Thérèse	23-01-1963	R-2
4. Bernard, Christian	29-05-1963	ass. cont./R-1
5. Boutet, Mariette	25-06-1963	R-2
6. Petitclerc, Yvette	01-07-1963	R-2
7. Lemelin, Ghislaine	17-04-1966	R-1
8. Séguin, Jean-Charles	28-11-1966	R-1
9. Duchesneau, Gaétan	22-04-1969	R-1
10. Thibault, Jean-Paul	15-09-1970	R-1
11. Cormier, Paulette	11-03-1971	R-2
12. Dussault, Daniel	01-05-1972	R-1
13. Chabot, Line	11-09-1972	R-2
14. Therrien, Claire	10-04-1973	R-2
15. Nadeau, Gilles	25-03-1974	R-1
16. Boisseau, Daniel	10-04-1974	R-1
17. Thomassin, Mariette	17-06-1974	R-2
18. Béland, Henri	15-09-1974	R-1
19. Doddridge, Paul	11-03-1975	ass. cont./ R-1
20. Genest, Claude	17-05-1976	R-2
21. Harbourg, Lise	27-04-1977	R-2
22. Pagé, Fernande	28-04-1977	R-2
23. Bisson, Christian	28-04-1977	R-1
24. Gagnon, Bernard	29-05-1977	R-1
25. Dantinne, Guy	21-10-1977	R-1
26. Lapointe, Nicole	02-05-1978	R-2
27. Hurens, Monique	17-05-1978	R-2
28. Fortier, Sylvie	11-04-1979	R-2
29. Magnan, Louissette	08-05-1979	R-2
30. Deschênes, Jean	15-05-1979	app. R-1 (4-1 au 12-09-83)
31. Racine, Alain	03-03-1980	app. R-2

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23260-02
Date	Signature: 84-10-17	Reception: 84-11-21	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Communications Graphiques Local 509 288, rue Arago Est Québec, Qc G1K 3V3 Att: M. Gilles Lemieux	<input type="checkbox"/> Déposant Lafamme & Charrier, lithographes, Division de Baribeau & Fils Inc. 2057, ave Branly Sainte-Foy, Qc G1V 4B5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 03-03 Activité: 2860 (5) Affiliation: FTQ (7)

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

Entente concernant l'annexe "E" de la convention collective.

Ancien nom: Les Lithographes Lafamme et Charrier Inc. Q-22295-06

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>J. Tremblay</i>	Date: 84-11-23

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

RECHERCHE

LISTE D'ANCIENNETE/PRIORITE CORRIGEE A ANNEXER A LA CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE PAR ET ENTRE:

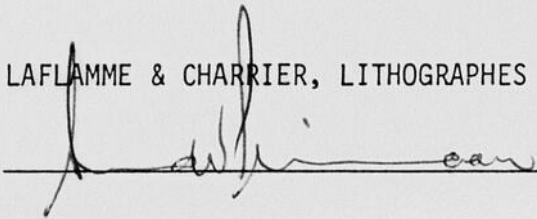
LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES (DIVISION DE BARIBEAU ET FILS INC.)
ET: SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 509M-QUEBEC

	<u>PRESSES</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>	<u>CLASSIFICATION</u>
1.	Arcand René	05-08-1939	margeur
2.	Hamel Fernand	02-05-1943	compagnon 1C
3.	Léveillé René	02-07-1946	margeur*
4.	Vien Jean-Claude	09-08-1950	compagnon 2C-54
5.	Vien Michel	01-08-1953	compagnon 1er-4C
6.	Rochette Roger	29-05-1963	compagnon 2C-54
7.	Bonnelly Roger	16-08-1963	compagnon 2C-63
8.	Lemieux René	01-11-1963	compagnon 2C-38
9.	Desroches Jean	25-01-1967	compagnon 2C-40
10.	Fortin André	28-05-1970	margeur
11.	Rouleau Gaëtan	02-06-1970	compagnon 2e-4C
12.	Chartré Gilles	13-07-1970	compagnon 1er-4C
13.	Poulin Jacques	08-09-1970	compagnon 2C-63
14.	Racine Léopold	08-09-1970	compagnon 2C-60
15.	Boucher Francis	05-12-1972	compagnon 2C-40
16.	Bonenfant Yvon	24-01-1973	compagnon 1er-4C
17.	Borne Louis	06-06-1973	compagnon 2e-4C
18.	Dorval Joseph	12-06-1973	compagnon 2C
19.	Crête Marcel	17-03-1975	compagnon 2C
20.	Hains Michel	29-07-1975	compagnon 2C-54
21.	Riverin Guy	05-09-1975	margeur 4C
22.	Clavet André	12-02-1976	compagnon 2C
23.	Vien Marc	26-02-1976	margeur 4C
24.	Boulay Jean-Paul	15-03-1976	compagnon 2C
25.	Dubois Richard	15-03-1976	margeur 2C-63
26.	Simard Yves	29-03-1976	margeur 4C
27.	Cayer Roland	18-03-1977	compagnon 1C-29
28.	Roy André	12-09-1977	ass. contremaître
29.	Boudreault Daniel	24-10-1977	compagnon 2C-63

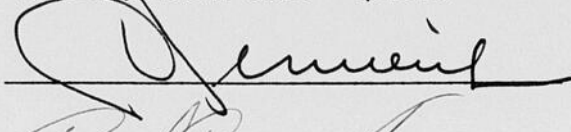
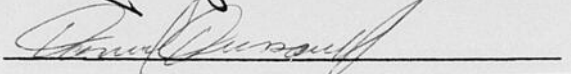
* Voir entente à la convention

CETTE ENTENTE EST INTERVENUE PAR LES PARTIES PRECITEES EN CE 17.10 1984.

LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES



S.C.G., LOCAL 509M - QUEBEC

PAR MESSAGEUR

B.C.G.T.
QUEBEC

'84 NOV

11:41

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23260-02
Date	Signature: 85-05-08	Reception: 85-05-24	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES LOCAL 509M, QUEBEC 288, Arago Est Québec, Qc G1K 3V3 Att.: M. Gilles Lemieux	<input type="checkbox"/> Déposant LAFLAMME & CHARRIER LITHOGRAPHES DIVISION DE BARIBEAU & FILS INC. 2057, rue Branly Ste-Foy, Qué. G1V 4B5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 03-03 Activité: 2860-05 Affiliation: 07 FTQ

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: *Therese Demers*
 Date: 85-0-5-28

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

ENTENTE PARTICULIERE PAR ET ENTRE:

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

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

MONSIEUR ANDRE ROY ET MONSIEUR CHRISTIAN BERNARD

Attendu que les deux employés ci-dessus mentionnés ont chacun postulé et obtenu le poste de contremaître dans leur département respectif,

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

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

"4.04 PERTE D'ANCIENNETE & PRIORITE

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

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

"4.05 LISTE D'ANCIENNETE & PRIORITE

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

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

Les parties à la présente conviennent que nonobstant les dispositions ci-dessus, M. André Roy et M. Christian Bernard jouiront d'une période de trois (3) mois à compter du 1er mai 1985, afin de confirmer leur permanence définitive dans cette nouvelle fonction.

Entre temps, ces personnes maintiendront leur statut de membre en règle du Syndicat et il paieront la pleine cotisation syndicale établie par celui-ci.

EN FOI DE QUOI, chacun a signé à Québec, le 8 mai 1985.

LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES

S.C.G. LOCAL 509M-QUEBEC

Gérant Directeur général

Président

D. P.

Délégué d'atelier

EMPLOYES CONCERNES:

Christian Bernard

André Roy

8 MAI 1985 10:14
B.C.G.T. QUEBEC

PAR MESSAGEUR



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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23260-02
Date	Signature: 85-07-02	Réception: 85-07-03	Nombre de salariés régis par la convention collective

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

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

Remarques

OBJET: Cas de M. Marcel Crête.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	85-07-10

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

ENTENTE SUPPLEMENTAIRE INTERVENUE PAR ET ENTRE:

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 509M QUEBEC

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

ET: M. MARCEL CRETE

LES PARTIES A LA PRESENTE CONVIENNENT QUE LE SALARIE MARCEL CRETE,
EN CONFORMITE AVEC L'ARTICLE 11.13 DE LA PRESENTE CONVENTION, EST
RECLASSIFIE A COMPTER DU 21 MAI 1985, APPRENTI PRESSIER 4EME ANNEE
1ER SEMESTRE SUR PRESSES DEUX COULEURS (2C) DE FORMAT 40 POUCES ET
PLUS.

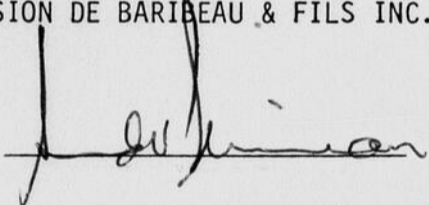
CONSEQUEMMENT, IL COMPLETERA SON APPRENTISSAGE DE FACON REGULIERE
ET SOUTENU SUR CE TYPE D'EQUIPEMENT. RETROACTIVEMENT A CETTE DA-
TE IL RECEVRA LE TAUX DE SALAIRE PREVU A LA CONVENTION POUR CETTE
CLASSIFICATION.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNES A QUEBEC CE 2 JUILLET 1985.

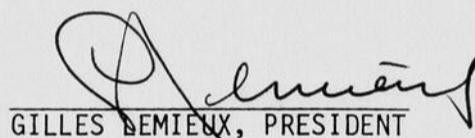
LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES
DIVISION DE BARIBEAU & FILS INC.

S.C.G. LOCAL 509M QUEBEC

PAR:



PAR:

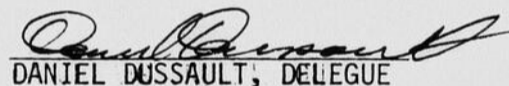


GILLES BEMIOUX, PRESIDENT

PAR:



PAR:



DANIEL DUSSAULT, DELEGUE

PAR:



M. MARCEL CRETE

51:31 3-77 58.

QUEBEC
B.C.G.T.

PAR MESSAGE



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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23260-02
Date	Signature: 85-06-13	Reception: 85-06-18	Nombre de salariés régis par la convention collective

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

SUJET: Classification et description des nouvelles tâches de M. Fernand Hamel.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Fernand Hamel</i>	85-06-19

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



**Syndicat des
Communications Graphiques**

LOCAL 509M, QUÉBEC
288, ARAGO EST, QUÉBEC, QC G1K 3V3

Bureau du Président:
Tél.: (418) 524-7180

Québec, le 18 Juin 1985

Ministère du Travail & de
la Main-d'Oeuvre du Québec
Edifice La Laurentienne
425 (Est) rue St-Amable
Québec, QC. G1R 4Z1

RE: Dépôt de convention collective
Entente supplémentaire

Votre dossier: Q-23260-02

Entre: S.C.G., Local 509M, Québec (FTQ)

Et: Laflamme & Charrier, Lithographes
Division de Baribeau & Fils Inc.

Ci-joints cinq (5) copies pour fin de dépôt au dossier sus-mentionné,
du document intervenu entre le Syndicat des Communications Graphiques
Local 509M, Québec et Laflamme & Charrier, Lithographes

A la signature des présentes 65 employés y étaient assujettis.

Espérant le tout conforme.

Bien à vous,

Gilles Lemieux, président
S.C.G., Local 509M, Québec

GL/lld

Copies jointes

CC: M. André Primeau

Laflamme & Charrier, Litho.

2057 Ave Branly, Ste-Foy

Qc. G1V 4B5

85 JUN 18 11:28
LW

PAR TELECOPIE



Affilié à la Fédération des Travaillieurs du Québec et au Conseil du Travail de Québec



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

Ste-Foy, le 13 juin 1985

'85 JUN 18 11:28

PAR MESSAGE

Monsieur Daniel Dussault

Sujet: Classification et description des nouvelles tâches de
M. Fernand Hamel.

Classification: Manoeuvre

Tâches :
1- Entretien des bâtiments
2- Pourra être margeur à l'occasion et
prendra le chiffre de celui qu'il remplacera
3- Pourra être manoeuvre dans tous les départements
4- Faire le letter press des étiquettes, sauf quand
M. René Léveillé est sur le meme chiffre que lui.

Salaire : \$ 11.11 plus une prime \$ 1.89 = \$ 13.00

N.B. : Ceci inclus l'augmentation du 1er mai 1985
par la suite augmentation statutaire.

Espérant le tout à votre satisfaction, je demeure à ta disposition
pour toutes discussions relatives à cette situation.

Daniel Dussault

Denis Tendland

Gilles Lemieux

Fernand Hamel

Effectif en date du 17 juin.

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



DÉPÔT *8321-2*

Dépôt N°:

8 5 0 7 2 0 0

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23260-02
Date	Signature 85-07-08	Réception 85-07-11	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES LOCAL 509 M, QUEBEC (FTQ) 288 est, rue Arago Québec, Qué. G1K 3W3 Att.: <u>M. Gilles Lemieux</u>	<input type="checkbox"/> Déposant LAFLAMME & CHARRIER LITHOGRAPHES DIVISION DE BARIBEAU & FILS INC. 2057, rue Branly Ste-Foy, Qué. G1V 4B5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>2860-05</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

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

Remarques

OBJET: CAS de Mlles Louissette Magnan, Sylvie Fortier, Monique Hurens, Nicole Lapointe.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Therese Demers</i>	Date 85-07-15

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

ENTENTE SUPPLEMENTAIRE INTERVENUE PAR ET ENTRE:

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 509M, QUEBEC

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

ET M.LLES: LOUISETTE MAGNAN, SYLVIE FORTIER,
MONIQUE HURENS, NICOLE LAPOINTE

SALARIE OU PERSONNEL SUPPLEMENTAIRE PRIORITAIRE

LES PARTIES A LA PRESENTE CONVIENNENT QUE LES PERSONNES CI-DESSUS MENTIONNEES, A COMPTER DU 8 JUILLET 1985, SONT DES SALARIEES EMBAUCHEES DE FACON TEMPORAIRE, EN CONFORMITE AVEC L'ARTICLE 3.01 DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE AUX CONDITIONS SUIVANTES:

-CES PERSONNES SERONT APPELEES AU TRAVAIL EN PRIORITE SUR TOUTE AUTRE PERSONNE SURNUMERAIRE, POUR DU TRAVAIL DE RELIURE 2, AVEC UN MINIMUM DE TEMPS GARANTI D'UNE DEMIE JOURNEE OUVRABLE. AU SENS DE LA PRESENTE LE TERME SURNUMERAIRE COMPREND EGALEMENT UN SALARIE ACTUEL DE L'EMPLOYEUR D'UN AUTRE DEPARTEMENT.

SELON LES BESOINS A LA PRODUCTION, L'ORDRE D'APPEL DE CES SALARIEES SE FERA SUR LE MEME ORDRE DE PRIORITE QUE LORSQU'ELLES ETAIENT EMPLOYEES PERMANENTES, C'EST A DIRE: 1- NICOLE LAPOINTE, 2- MONIQUE HURENS, 3-SYLVIE FORTIER,
4- LOUISETTE MAGNAN.

-CES PERSONNES AURONT PRIORITE SUR TOUTE AUTRE ADVENANT L'OUVERTURE D'UN POSTE PERMANENT A LA CLASSIFICATION DE R-2.

-CES PERSONNES N'ETANT PAS CONSIDEREES COMME REGULIERES PERMANENTES, L'ARTICLE 5.01 A) DEMEURE TOUJOURS VALIDE POUR LES SALARIES PERMANENTS DU DEPARTEMENT DE RELIURE, TOUTEFOIS L'ARTICLE 5.02 D) NE S'APPLIQUE PAS A ELLES.

CES SALARIEES SONT PLEINEMENT ASSUJETTIES A L'APPLICATION DE L'ARTICLE 3.01 A), 2EME ET 3EME PARAGRAPHES.

-POUR QUE L'UNE ET/OU L'AUTRE DE CES SALARIEES PUISSENT ETRE AU TRAVAIL, LES SALARIEES RELIURE 2 PERMANENTES DEVRONT OBLIGATOIREMENT Y ETRE, A MOINS DE MALADIE, ACCIDENT OU D'ABSENCE VOLONTAIRE.

PAR
MESSAGER

85
JUL 11 13:09
.../2

B.O.G.T.
QUEBEC

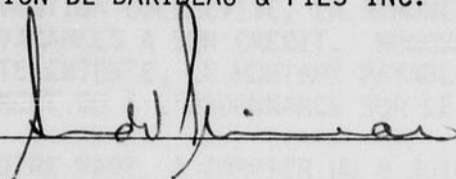
-EN CE QUI A TRAIT AU TEMPS SUPPLEMENTAIRE CE DERNIER SERA OFFERT D'ABORD AUX SALARIES PERMANENTS DU DEPARTEMENT MEME SI CES DERNIERS NE SONT PAS SUR LE TRAVAIL EN COURS, TOUTEFOIS PAR LA SUITE IL LEUR SERA OFFERT AVANT TOUT AUTRE SALARIE SUPPLEMENTAIRE OU SURNUMERAIRE.

-EN AUCUNE CIRCONSTANCE ET POUR QUELQUES RAISONS QUE CE SOIT, LA PRESENTE ENTENTE NE PEUT MODIFIER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET OU LES DROITS ACQUIS DES AUTRES SALARIES PERMANENTS DU DEPARTEMENT.

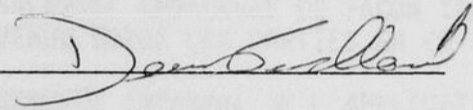
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNES A QUEBEC CE 8 JUILLET 1985.

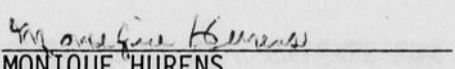
LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES
DIVISION DE BARIBEAU & FILS INC.

SALARIEES CONCERNEES

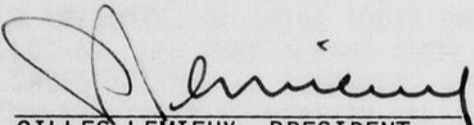
PAR: 

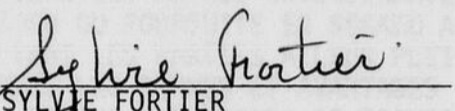
PAR: 
NICOLE LAPOINTE

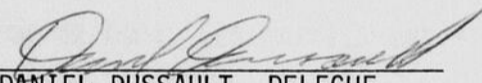
PAR: 

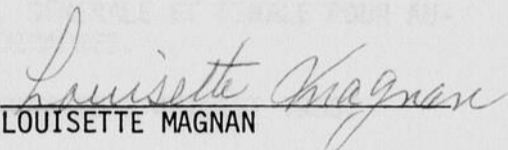
PAR: 
MONIQUE HURENS

S.C.G. LOCAL 509M, QUEBEC

PAR: 
GILLES LEMIEUX, PRESIDENT

PAR: 
SYLVIE FORTIER

PAR: 
DANIEL DUSSAULT, DELEGUE

PAR: 
LOUISETTE MAGNAN

ENTENTE SUPPLEMENTAIRE INTERVENUE PAR ET ENTRE:
SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 509M, QUEBEC
LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES DIVISION DE BARIBEAU & FILS INC.
ET: MLE LOUISETTE MAGNAN

PERTE D'EMPLOI D'UN POSTE PERMANENT

LES PARTIES A LA PRESENTE CONVIENNENT QUE FAISANT SUITE A UNE MISE A PIED PROLONGEE POUR MANQUE DE TRAVAIL QU'IL Y A LIEU DE MODIFIER CE POSTE PERMANENT DE L'EMPLOYEE CI-DESSUS MENTIONNEE EN UN POSTE DE "SALARIEE EMBAUCHEE DE FACON TEMPORAIRE".

QU'EN CONSEQUENCE, L'EMPLOYEUR VERSERA EN INDEMNITE DE PERTE D'ANCIENNETE ET D'EMPLOI LA SOMME DE 1,150.\$ PAYABLE EN DEUX (2) VERSEMENTS, SOIT L'UN DE 600.\$ EN CE 8 JUILLET 1985, ET L'AUTRE LE 8 AOUT 1985 AU MONTANT DE 550.\$, MOINS LES DEDUCTIONS OBLIGATOIRES.

DE PLUS L'EMPLOYEUR LUI VERSERA EN CONFORMITE AVEC LES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LA REMUNERATION A LAQUELLE ELLE A DROIT EN PAIEMENT DE VACANCES A SON CREDIT. NONOBTANT TOUTES AUTRES DISPOSITIONS DE LA PRESENTE ENTENTE, LE MONTANT PAYABLE DEVRA ETRE EXECUTE EN CONFORMITE AU REGLEMENT OU A L'ORDONNANCE SUR LE GRIEF EN COURS SUR LE PAIEMENT DES VACANCES.

D'AUTRE PART, A COMPTER DU 8 JUILLET 1985, CETTE PERSONNE AURA LE STATUT DE SALARIEE EMBAUCHEE DE FACON TEMPORAIRE EN CONFORMITE AVEC L'ENTENTE INTERVENUE ENTRE LES PARTIES EN CE JOUR.

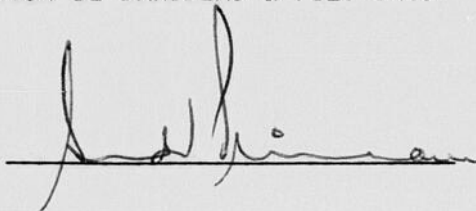
AU RESPECT INTEGRAL DE L'APPLICATION DE LA PRESENTE ET DE L'ENTENTE SUR LE NOUVEAU STATUT DE SALARIEE EMBAUCHEE DE FACON TEMPORAIRE PRIORITAIRE, LA DITE SALARIEE A LA PRESENTE RENONCE AU NIVEAU DES AUTRES INTERVENANTES A LA PRESENTE, DE FAIRE TOUTE AUTRE RECLAMATION OU POURSUITE EN REGARD A CELLES-CI, LES CONSIDERANT COMME FINALE ET LIANT LES PARTIES A LEUR PLEINE SATISFACTION, ET RECONNAIT AVOIR RECU TOUTES LES SOMMES ET AVANTAGES DECOULANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA LOI SUR LES NORMES DE TRAVAIL OU TOUTE AUTRE SOURCE DONT QUITTANCE TOTALE, GENERALE ET FINALE POUR AUTANT EN FAVEUR DE LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNES A QUEBEC CE 9 JUILLET 1985.

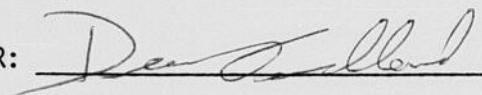
LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES
DIVISION DE BARIBEAU & FILS INC.

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS
GRAPHIQUES LOCAL 509M, QUEBEC

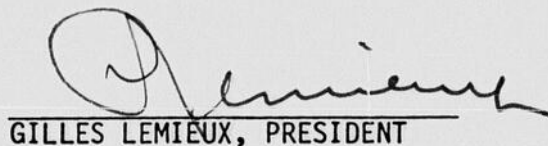
PAR:



PAR:



PAR:



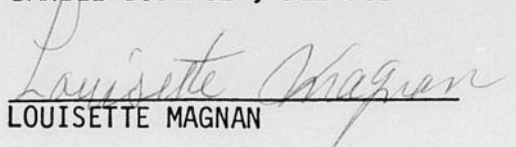
GILLES LEMIEUX, PRESIDENT

PAR:



DANIEL DUSSAULT, DELEGUE

PAR:



LOUISETTE MAGNAN

ENTENTE SUPPLEMENTAIRE INTERVENUE PAR ET ENTRE:
SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 509M, QUEBEC
LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES DIVISION DE BARIBEAU & FILS INC.
ET: MLE SYLVIE FORTIER

PERTE D'EMPLOI D'UN POSTE PERMANENT

LES PARTIES A LA PRESENTE CONVIENNENT QUE FAISANT SUITE A UNE MISE A PIED PROLONGEE POUR MANQUE DE TRAVAIL QU'IL Y A LIEU DE MODIFIER CE POSTE PERMANENT DE L'EMPLOYEE CI-DESSUS MENTIONNEE EN UN POSTE DE "SALARIEE EMBAUCHEE DE FACON TEMPORAIRE".

QU'EN CONSEQUENCE, L'EMPLOYEUR VERSERA EN INDEMNITE DE PERTE D'ANCIENNETE ET D'EMPLOI LA SOMME DE 1,150.\$ PAYABLE EN DEUX (2) VERSEMENTS, SOIT L'UN DE 600.\$ EN CE 8 JUILLET 1985, ET L'AUTRE LE 8 AOUT 1985 AU MONTANT DE 550.\$, MOINS LES DEDUCTIONS OBLIGATOIRES.

DE PLUS L'EMPLOYEUR LUI VERSERA EN CONFORMITE AVEC LES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LA REMUNERATION A LAQUELLE ELLE A DROIT EN PAIEMENT DE VACANCES A SON CREDIT. NONOBTANT TOUTES AUTRES DISPOSITIONS DE LA PRESENTE ENTENTE, LE MONTANT PAYABLE DEVRA ETRE EXECUTE EN CONFORMITE AU REGLEMENT OU A L'ORDONNANCE SUR LE GRIEF EN COURS SUR LE PAIEMENT DES VACANCES.

D'AUTRE PART, A COMPTER DU 8 JUILLET 1985, CETTE PERSONNE AURA LE STATUT DE SALARIEE EMBAUCHEE DE FACON TEMPORAIRE EN CONFORMITE AVEC L'ENTENTE INTERVENUE ENTRE LES PARTIES EN CE JOUR.

AU RESPECT INTEGRAL DE L'APPLICATION DE LA PRESENTE ET DE L'ENTENTE SUR LE NOUVEAU STATUT DE SALARIEE EMBAUCHEE DE FACON TEMPORAIRE PRIORITAIRE, LA DITE SALARIEE A LA PRESENTE RENONCE AU NIVEAU DES AUTRES INTERVENANTES A LA PRESENTE, DE FAIRE TOUTE AUTRE RECLAMATION OU POURSUITE EN REGARD A CELLES-CI, LES CONSIDERANT COMME FINALE ET LIANT LES PARTIES A LEUR PLEINE SATISFACTION, ET RECONNAIT AVOIR RECU TOUTES LES SOMMES ET AVANTAGES DECOULANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA LOI SUR LES NORMES DE TRAVAIL OU TOUTE AUTRE SOURCE DONT QUITTANCE TOTALE, GENERALE ET FINALE POUR AUTANT EN FAVEUR DE LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNES A QUEBEC CE 9 JUILLET 1985.

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

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS
GRAPHIQUES LOCAL 509M, QUEBEC

PAR: 

PAR: 

GILLES LEMIEUX, PRESIDENT

PAR: 

PAR: 

DANIEL DUSSAULT, DELEGUE

PAR: 

SYLVIE FORTIER

ENTENTE SUPPLEMENTAIRE INTERVENUE PAR ET ENTRE:
SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 509M, QUEBEC
LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES DIVISION DE BARIBEAU & FILS INC.
ET: Mlle NICOLE LAPOINTE

PERTE D'EMPLOI D'UN POSTE PERMANENT

LES PARTIES A LA PRESENTE CONVIENNENT QUE FAISANT SUITE A UNE MISE A PIED PROLONGEE POUR MANQUE DE TRAVAIL QU'IL Y A LIEU DE MODIFIER CE POSTE PERMANENT DE L'EMPLOYEE CI-DESSUS MENTIONNEE EN UN POSTE DE "SALARIEE EMBAUCHEE DE FACON TEMPORAIRE".

QU'EN CONSEQUENCE, L'EMPLOYEUR VERSERA EN INDEMNITE DE PERTE D'ANCIENNETE ET D'EMPLOI LA SOMME DE 1,150.\$ PAYABLE EN DEUX (2) VERSEMENTS, SOIT L'UN DE 600.\$ EN CE 8 JUILLET 1985, ET L'AUTRE LE 8 AOUT 1985 AU MONTANT DE 550.\$, MOINS LES DEDUCTIONS OBLIGATOIRES.

DE PLUS L'EMPLOYEUR LUI VERSERA EN CONFORMITE AVEC LES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LA REMUNERATION A LAQUELLE ELLE A DROIT EN PAIEMENT DE VACANCES A SON CREDIT. NONOBTANT TOUTES AUTRES DISPOSITIONS DE LA PRESENTE ENTENTE, LE MONTANT PAYABLE DEVRA ETRE EXECUTE EN CONFORMITE AU REGLEMENT OU A L'ORDONNANCE SUR LE GRIEF EN COURS SUR LE PAIEMENT DES VACANCES.

D'AUTRE PART, A COMPTER DU 8 JUILLET 1985, CETTE PERSONNE AURA LE STATUT DE SALARIEE EMBAUCHEE DE FACON TEMPORAIRE EN CONFORMITE AVEC L'ENTENTE INTERVENUE ENTRE LES PARTIES EN CE JOUR.

AU RESPECT INTEGRAL DE L'APPLICATION DE LA PRESENTE ET DE L'ENTENTE SUR LE NOUVEAU STATUT DE SALARIEE EMBAUCHEE DE FACON TEMPORAIRE PRIORITAIRE, LA DITE SALARIEE A LA PRESENTE RENONCE AU NIVEAU DES AUTRES INTERVENANTES A LA PRESENTE, DE FAIRE TOUTE AUTRE RECLAMATION OU POURSUITE EN REGARD A CELLES-CI, LES CONSIDERANT COMME FINALE ET LIANT LES PARTIES A LEUR PLEINE SATISFACTION, ET RECONNAIT AVOIR RECU TOUTES LES SOMMES ET AVANTAGES DECOULANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA LOI SUR LES NORMES DE TRAVAIL OU TOUTE AUTRE SOURCE DONT QUITTANCE TOTALE, GENERALE ET FINALE POUR AUTANT EN FAVEUR DE LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNES A QUEBEC CE 9 JUILLET 1985.

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

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS
GRAPHIQUES LOCAL 509M, QUEBEC

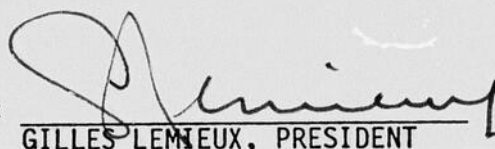
PAR:



PAR:




PAR:



GILLES LEMIEUX, PRESIDENT

PAR:



DANIEL DUSSAULT, DELEGUE

PAR:



NICOLE LAPOINTE

ENTENTE SUPPLEMENTAIRE INTERVENUE PAR ET ENTRE:
SYNDICAT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 509M, QUEBEC
LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES DIVISION DE BARIBEAU & FILS INC.
ET: MLE MONIQUE HURENS

PERTE D'EMPLOI D'UN POSTE PERMANENT

LES PARTIES A LA PRESENTE CONVIENNENT QUE FAISANT SUITE A UNE MISE A PIED PROLONGEE POUR MANQUE DE TRAVAIL QU'IL Y A LIEU DE MODIFIER CE POSTE PERMANENT DE L'EMPLOYEE CI-DESSUS MENTIONNEE EN UN POSTE DE "SALARIEE EMBAUCHEE DE FACON TEMPORAIRE".

QU'EN CONSEQUENCE, L'EMPLOYEUR VERSERA EN INDEMNITE DE PERTE D'ANCIENNETE ET D'EMPLOI LA SOMME DE 1,150.\$ PAYABLE EN DEUX (2) VERSEMENTS, SOIT L'UN DE 600.\$ EN CE 8 JUILLET 1985, ET L'AUTRE LE 8 AOUT 1985 AU MONTANT DE 550.\$, MOINS LES DEDUCTIONS OBLIGATOIRES.

DE PLUS L'EMPLOYEUR LUI VERSERA EN CONFORMITE AVEC LES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LA REMUNERATION A LAQUELLE ELLE A DROIT EN PAIEMENT DE VACANCES A SON CREDIT. NONOBTANT TOUTES AUTRES DISPOSITIONS DE LA PRESENTE ENTENTE, LE MONTANT PAYABLE DEVRA ETRE EXECUTE EN CONFORMITE AU REGLEMENT OU A L'ORDONNANCE SUR LE GRIEF EN COURS SUR LE PAIEMENT DES VACANCES.

D'AUTRE PART, A COMPTER DU 8 JUILLET 1985, CETTE PERSONNE AURA LE STATUT DE SALARIEE EMBAUCHEE DE FACON TEMPORAIRE EN CONFORMITE AVEC L'ENTENTE INTERVENUE ENTRE LES PARTIES EN CE JOUR.

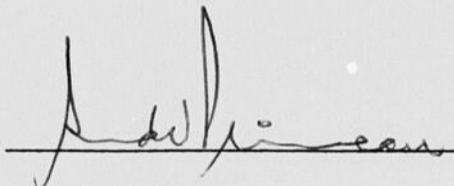
AU RESPECT INTEGRAL DE L'APPLICATION DE LA PRESENTE ET DE L'ENTENTE SUR LE NOUVEAU STATUT DE SALARIEE EMBAUCHEE DE FACON TEMPORAIRE PRIORITAIRE, LA DITE SALARIEE A LA PRESENTE RENONCE AU NIVEAU DES AUTRES INTERVENANTES A LA PRESENTE, DE FAIRE TOUTE AUTRE RECLAMATION OU POURSUITE EN REGARD A CELLES-CI, LES CONSIDERANT COMME FINALE ET LIANT LES PARTIES A LEUR PLEINE SATISFACTION, ET RECONNAIT AVOIR RECU TOUTES LES SOMMES ET AVANTAGES DECOULANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA LOI SUR LES NORMES DE TRAVAIL OU TOUTE AUTRE SOURCE DONT QUITTANCE TOTALE, GENERALE ET FINALE POUR AUTANT EN FAVEUR DE LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNES A QUEBEC CE 9 JUILLET 1985.

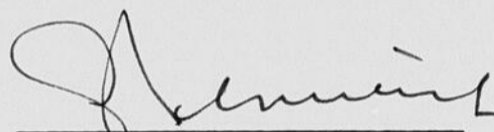
LAFLAMME & CHARRIER, LITHOGRAPHES
DIVISION DE BARIBEAU & FILS INC.

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS
GRAPHIQUES LOCAL 509M, QUEBEC

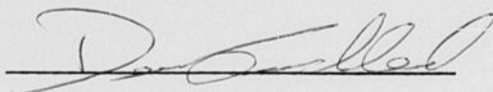
PAR:



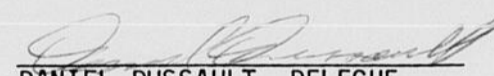
PAR:


GILLES LEMIEUX, PRESIDENT

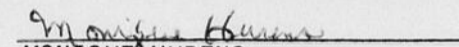
PAR:



PAR:


DANIEL DUSSAULT, DELEGUE

PAR:


MONIQUE HURENS



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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23260-02
Date	Signature 82-11-12	Réception 83-02-16	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Communications Graphiques Local 509 M, Québec 288 est, rue Arago Québec, Qc G1K 3V3 Att: M-. Gilles Lemieux, prés.	<input type="checkbox"/> Déposant Lafamme & Charrier, Lithographes, division de Baribeau & Fils Inc. 2057, rue Branly Sainte-Foy, Qc G1V 4B5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>2860-085</u> Affiliation <u>FTQ (7)</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Protocole final d'entente de fusion.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Gilles Lemieux</i>	84-11-13

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

RECHERCHE

PAR MESSAGEUR

l/pe

DERNIER PROJET 12 NOV 82

83 FEV 16 9 26

PROTOCOLE FINAL D'ENTENTE DE FUSION

INTERVENU PAR ET ENTRE:

LES LITHOGRAPHES LAFLAMME & CHARRIER INC.

ET

SYNDICAT INTERNATIONAL
DES ARTS GRAPHIQUES, LOCAL
509, QUÉBEC

ATTENDU QUE Les Lithographes Laflamme & Charrier Inc. ont décidé, pour des raisons économiques, de regrouper toutes leurs opérations en un seul atelier;

ATTENDU QUE ce regroupement des opérations est réalisé à l'atelier du 2057 Avenue Branly à Ste-Foy;

ATTENDU QUE ce regroupement a eu pour conséquence la terminaison des opérations exécutées au 590, rue St-Rock à Québec;

ATTENDU QUE ce regroupement d'opérations a eu pour conséquence le regroupement des salariés du 590, St-Rock au 2057 Avenue Branly, suivant les besoins de la production et en respectant les critères d'ancienneté/priorité et de qualification.

ATTENDU QUE ce regroupement implique certains changements de fonctions et certaines modifications de salaires, pour la réalisation de ce regroupement des opérations.

IL EST EN CONSÉQUENCE CONVENU DE CE QUI SUIVIT:

1.- Pour fin d'application de la présente les termes suivants signifient:

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

Compagnon reliure B: Salarié qui après trois (3) années d'apprentissage dans le département de reliure, peut de façon compétente fournir et desservir les machines, effectuer des tâches dites manuelles, opérer certaines pièces d'équipement ne nécessitant pas de connaissances particulières de la mécanique.

2.- AIDE-RELIURE:

Le travail de ces employés consiste à faire de l'emballage, empiler les travaux sur les plates-formes, recevoir le travail au bout des machines excluant l'approvisionnement des machines et tout travail d'opération; seulement en cas de manque de personnel dû à des absences autres que mise à pied et dans le cas de besoins supplémentaires pour un travail spécifique de courte durée, un aide-reliure pourra travailler sur l'approvisionnement de la machine mais non comme opérateur, dans ce cas son taux de salaire sera celui de la classification qu'il remplace.

Sauf tel que prévu ci-dessus un aide ne peut remplacer un employé de la classification de reliure A ou B, dans leurs fonctions respectives, conséquemment la main-d'oeuvre minimum requise sur les machines dans le département de reliure et spécifiée à l'article 8.06 B de la convention, doit être respectée.

3.- Qualification: L'ensemble des conditions requises par les exigences de la tâche à accomplir;

Classification: Classement du salarié dans l'une ou l'autre des tâches suivantes: pressier, margeur, offsettiste, relieur A, relieur B, expéditeur, apprenti, aide, expéditeur manoeuvre;

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

- 4.- a) Les Lithographes L & C confirme la reconnaissance syndicale des deux ex-groupes comme faisant qu'un tout et conséquemment s'engage à appuyer la fusion des deux accréditations syndicales couvrant sans distinction ce qui était couvert dans l'une et l'autre accréditation en confirmant la nouvelle adresse de fusion.

- b) Suite au regroupement des opérations il y a fusion des listes d'ancienneté/priorité des deux établissements, et reconnaissance de l'ancienneté/priorité accumulée dans chacun des deux établissements (liste en annexe).
- 5.- a) Au département de la reliure, les salariés ci-après mentionnés occuperont pour une période indéterminée s'ils sont au travail suivant les besoins de la production et en respectant les critères d'ancienneté/priorité et de qualifications les fonctions ci-après indiquées avec la rémunération à laquelle ils auraient droit en vertu de la convention collective dans leurs classifications actuelles, diminuée de \$1.00 l'heure.

<u>Noms</u>	<u>Classification</u>	<u>Fonction</u>
Gaston Petitclerc	R-A	R-B
Claude Genest	R-A	R-B
Jean Deschênes (taux compagnon -\$1.00 x % applicable)	App. R-A	R-B

Les trois personnes ci-dessus désignées ne peuvent être opérateurs à ce taux, mais uniquement R-B.

Fernande Pagé	R-B	Aide
Nicole Lapointe	R-B	Aide
Sylvie Fortier	R-B	Aide
Louissette Magnan	R-B	Aide

- b) Si une diminution d'effectif est nécessaire dans le département de la reliure et qu'il n'est pas possible d'appliquer les prévisions ci-dessus les cessations d'emploi seront d'abord exécutées en conformité avec l'annexe D de la convention (ancien aide-reliure) ensuite en application avec l'article 5.02 C, tout en maintenant au travail le personnel minimum requis et prévu à l'article 8.06 B et selon les fonctions de chacun avant la fusion physique de l'entreprise.
- 6.- Dans le département des presses:

- a) André Clavet demeure classifié compagnon presse 2 couleurs, toutefois il travaillera dans la fonction et classification de presse 1 couleur au taux effectif de cette dernière classification sauf s'il lui est demandé d'être opérateur dans sa classification de pressier 2 couleurs. La compagnie s'engage à lui donner les opportunités de travailler et d'apprendre comme opérateur sur les presses deux couleurs et de 1 couleur process.
- b) Les employés suivants conservent leur classification mais travailleront dans la fonction de margeur au taux de salaire de l'opérateur en charge de la presse diminué de deux dollars (\$2.00) l'heure, et ce pour une période indéterminée et débutant au 29 août 1982.

<u>Noms</u>	<u>Classification</u>	<u>Fonction</u>
René Arcand	Comp. 2 coul. 40"	margeur
André Fortin	Comp. 2 coul. 40"	margeur
Joseph Dorval	Comp. 2 coul. 40"	margeur
Marcel Crête	Comp. 2 coul. 40"	margeur
Jean-Paul Boulay	Comp. 2 coul. 40" 8 plus	margeur

- 7.- a) Pour les départements de reliure et des presses, il est entendu que les employés ci-dessus mentionnés conservent leur priorité pour être éventuellement affectés aux fonctions de leur classification respective suivant les besoins et exigences de la production et/ou dans tous les cas de postes ouverts ou vacants.
- b) Ceci ne s'applique pas dans les cas de M. René Arcand et M. André Fortin désirant tous les deux demeurer à la fonction de margeur.
- 8.- a) L'Employeur convient de mettre en pratique d'une façon plus constante l'application de l'article 4.02 b). Par conséquent les salariés assureront leur collaboration et indiqueront leur intérêt sur le type d'équipement où ils voudraient avoir l'opportunité d'apprendre.

- b) Pour les fins de la présente entente de fusion un employé sujet au recyclage ou reclassement a droit à une période d'adaptation de trois (3) mois au terme de laquelle il perd son emploi s'il ne peut remplir les exigences normales de sa fonction ou s'il ne peut raisonnablement s'adapter à sa nouvelle tâche.
- c) L'Employeur par l'entremise du contremaître surveille la bonne marche du recyclage ou reclassement ainsi que la progression du rendement des employés qui sont en stage d'adaptation au recyclage ou reclassement, et en fait rapport périodiquement au comité conjoint.
- d) Le salarié qui a subi une diminution de salaire (-\$2., -\$1.) par suite de la fusion, et qui n'aura pu être recyclé ou reclassé, soit en raison d'un échec après une période d'essai d'une durée maximale de 15 semaines, soit en raison d'un refus de faire cette période d'essai, ou soit en raison d'un départ pendant cette période d'essai, aura le choix de:
- retourner dans la fonction qu'il occupait avant le début de la période d'essai au taux de salaire effectif de la classification de cette fonction; ou,
 - perdre son emploi et recevoir l'indemnité de séparation prévue à l'article 9.02; il recevra aussi l'équivalent du salaire qu'il aurait gagné pendant la période d'essai de quinze semaines s'il n'a pas fait cette période d'essai, ou l'équivalent de toute partie de cette période d'essai non travaillée par suite du départ du salarié pendant cette période d'essai.

9.1 Dans le cas des salariés suivants:

Guy Bernard (voir 12.2)	Lynda Racine
Gilles Champagne	Nicole Lapointe
Claude Lebel	Monique Hurens
	Sylvie Fortier
Richard Dubois	Louissette Magnan
Yves Simard	Jean Déchesnes
Roland Cayer	Roger Bernard ou Alain Racine
Guy Bouchard	selon les disponibilités de Roger Bernard
François Asselin	
Yvon Cantin	
Claude Dubois	

- a) L'Employeur pourra rappeler un salarié pour lui faire effectuer du travail dans sa classification, et ce pendant au moins 30 jours ouvrables, consécutifs ou non à l'intérieur d'une période se terminant le 31 octobre 1983, auquel cas le salarié visé n'aura pas droit à l'application de l'article 9.02; si un salarié n'est pas rappelé tel que ci-dessus, il bénéficiera de l'application de l'article 9.02;
- b) L'Employeur pourra rappeler un salarié pour effectuer du travail autre que celui de sa classification ou du travail dans sa classification, et ce pendant au moins 15 semaines travaillées, consécutives ou non, d'ici le 31 octobre 1983, auquel cas le salarié visé n'aura pas droit à l'avis de 90 jours prévu à l'article 9.02 et recevra l'indemnité de départ prévue à 9.02 et les autres bénéfices s'il y a lieu;
- c) Un salarié mis à pied après le 1er novembre 1982, et dont le nom n'apparaît pas ci-dessus, ne sera pas considéré comme mis à pied en raison de la fusion.
- d) Un salarié dont le nom apparaît ci-dessus, et qui est rappelé au travail pour occuper un poste devenu vacant, ne pourra bénéficier des dispositions du présent protocole et sera considéré comme salarié régulier.

9.2 Il est expressément convenu que les personnes suivantes ont reçu ou doivent recevoir l'avis de 90 jours prévu à l'article 9.02 de la convention collective:

André Poulin	Alain Marcoux
Alain Falardeau	Conrad Robitaille
Claude Falardeau	Alain Racine
Gisèle Bilodeau	Denise Dugal
Alain Racine, si Roger Bernard est rappelé au travail et revient effectivement travailler	

9.3 Les personnes dont les noms suivent ont fait l'objet d'une entente spéciale, de sorte que leur cas est définitivement réglé et que le présent protocole final d'entente de fusion ne s'applique pas à eux sauf les cas où l'article 10 peut s'appliquer:

Jeannine Magnan	Annette Bouchard
Fernand Thivierge	Alain Deslauriers Guy Beaulieu
Roméo Lepage	François Lanouette Alice Samson
Marc Couturier	Francine Friolet Florence Dussault
Nicole Cloutier Pagé	Roberto Detoni Réjean Descoteaux

- 10.- Il est entendu que les personnes dont les noms suivent, et dans l'ordre de leurs listes respectives, feront l'objet d'un premier appel au cas où éventuellement il y aurait ouverture de nouveaux postes ou de postes vacants suivant les besoins de la production. Cet appel leur sera placé même s'ils ont perdu leur ancienneté; cet article s'appliquera également aux personnes indiquées à l'article 9.1 s'il y a perte d'emploi pour elles:

Préparatoire:

Alain Marcoux

André Poulin

Presses:

Conrad Robitaille

Claude Falardeau

Margeurs:

Alain Falardeau

Roberto Detoni

Réjean Descoteaux

Reliure, aides:

Alain Racine

Gisèle Bilodeau

Denise Dugal

- 11.- Ceux qui recevront l'avis de 90 jours sans avoir fait l'objet d'un retour au travail recevront en même temps l'indemnité de départ à laquelle ils ont droit en vertu de cet avis, soit par un paiement global si l'employé le demande, sinon par versements hebdomadaires consécutifs correspondant au total à l'allocation en question. Le calcul de l'allocation sera fait au taux en vigueur au moment où l'employé a cessé d'exécuter du travail pour la compagnie.

12.1 CAS: René Gosselin

- a) À compter du 20-09-82 ce dernier est reclassifié au département d'expédition et travaillera comme expéditeur au taux prévu à la convention pour la classification de 3 ans et plus, il recevra une prime supplémentaire de 10% sur ce taux horaire s'il est appelé à travailler sur un horaire de chevauchement.
- b) Il devra prendre ses instructions de travail du responsable de l'expédition (actuellement M. Gaston Brousseau), ou en l'absence de ce dernier, du directeur de production.
- c) S'il devait perdre son emploi pour un des motifs indiqués à l'article 9.02, il aura droit au préavis de 90 jours travaillés (si désiré) et aux autres bénéfices dus de même qu'à une paye de séparation pour ses années d'ancienneté dans l'entreprise et non dans ce département; ce préavis de 90 jours sera toutefois dégressif de la manière suivante:
- 15 semaines, si perte d'emploi avant le 1er mars 1983;
7 semaines, si perte d'emploi entre le 1er mars 1983 et le 20 septembre 1983.

12.2 CAS: Guy Bernard

Nonobstant l'article 9.1 a) du présent protocole, Guy Bernard aura le droit de compléter les quinze (15) semaines prévues à l'article 9.1 b), sinon il recevra l'équivalent du temps requis pour compléter ces quinze (15) semaines, auquel cas il recevra aussi l'indemnité de départ prévue à 9.02 et les autres bénéfices s'il y a lieu.

- 13.- Il est convenu que pour fins pratiques et d'application sauf autrement prévu à la présente et à l'annexe (liste d'ancienneté et priorité, fusionnée) que les conventions continueront de s'appliquer respectivement aux employés de chacun des deux ex-groupes pour la durée déjà prévue et pendant que les parties en discuteront le renouvellement, sauf au cas d'exercice du droit de grève ou du droit au lock-out.
- 14.- Dans tous les cas où il est question de "l'avis de 90 jours" ou du "préavis de 90 jours" en référence à l'article 9.02 de la convention collective, il s'agit de l'équivalent de 15 semaines de paye, sauf la possibilité d'application de l'entente dégressive pour René Gosselin.
- 15.- Le présent protocole final d'entente de fusion entre en vigueur le 1er novembre 1982; il est le seul qui s'appliquera dorénavant entre les parties, et il sera intégré aux conventions collectives.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Québec, ce 12^e jour de novembre 1982.

LES LITHOGRAPHES LAFLAMME
& CHARRIER INC.

Par: [Signature]

Par: Claude Bedard

LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES ARTS GRAPHIQUES

Par: [Signature]

Par: [Signature]

Par: Haiter Saunt

Par: Waxiel Boudreault

1 NOV 1982

Liste d'ancienneté et priorité

<u>OFFSETTISTE</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>
1. Vien, Gérard	01-12-1938
2. Laflamme, Claude	11-01-1945
3. Boiteau, Jean-Marc	07-06-1962
4. Laroche, Yvan	16-08-1963
5. L'Hérault, Gabriel	06-12-1965
6. Bernard, Guy	12-04-1968
7. Bouchard, Stanley	08-12-1970
8. Parent, Gaéтан	25-03-1974
9. Fournier, Jacques	22-03-1976
10. Tremblay, Raymond	13-01-1977
11. Champagne, Gilles	14-02-1977
12. Lebel, Claude	20-04-1977
13. Boucher, Francis	25-12-1977
14. Bouchard, Jean	24-01-1978
15. Bouchard, Louis	05-06-1978
16. Bouchard, Joseph	12-05-1978
17. Gauthier, Marcel	17-03-1978
18. Bouchard, Michel	26-07-1978
19. Rivest, Guy	05-05-1979
20. Cloutier, André	17-09-1979
21. Pilon, Marc	26-03-1978
22. Bouchard, Jean-Paul	15-05-1978
23. Bouchard, Richard	15-05-1978
24. Gauthier, Yves	23-03-1978
25. Bellevance, Jean-François	17-12-1976
26. Gauthier, Roland	18-03-1977
27. Bouchard, Guy	21-02-1977
28. Asselin, François	08-05-1977
29. Gauthier, Yvan	22-03-1977
30. Bouchard, André	08-05-1977
31. Gauthier, Martin	08-05-1977
32. Bouchard, Jean	08-05-1977

1 NOV 1982

<u>PRESSE</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>	<u>CLASSIFICATION ET FONCTION</u>
1. Arcand, René	05-08-1939	* compagnon
2. Hamel, Fernand	02-05-1943	compagnon 1c
3. Léveillé, René	02-07-1946	*** compagnon 1c
4. Vien, Jean-Claude	01-07-1952	compagnon 2c-54
5. Vien, Michel	01-08-1953	compagnon 1er-4c
6. Bonnelly, Roger	25-03-1963	compagnon 2c-63
7. Rochette, Roger	29-05-1963	compagnon 2c-54
8. Lemieux, René	01-11-1963	compagnon 2c-38
9. Desroches, Jean	25-01-1967	compagnon 2c-40
10. Fortin, André	28-05-1970	* compagnon
11. Rouleau, Gaétan	02-06-1970	compagnon 2e-4c
12. Chartré, Gilles	13-07-1970	compagnon 1er-4c
13. Poulin, Jacques	08-09-1970	compagnon 2c-63
14. Racine, Léopold	08-09-1970	compagnon 2c-60
15. Laflamme, Gilles	09-03-1971	compagnon 2e-4c
16. Boucher, Francis	05-12-1972	compagnon 2c-40
17. Bonenfant, Yvon	24-01-1973	compagnon 1er-4c
18. Borne, Louis	06-06-1973	compagnon 2e-4c
19. Dorval, Joseph	12-06-1973	* compagnon 2c
20. Crête, Marcel	17-03-1975	* compagnon
21. Hains, Michel	29-07-1975	compagnon 2c-54
22. Riverin, Guy	05-09-1975	margeur 4c
23. Clavet, André	12-02-1976	** compagnon 2c
24. Vien, Marc	26-02-1976	margeur 4c
25. Boulay, Jean-Paul	15-03-1976	* compagnon 2c
26. Dubois, Richard	15-03-1976	margeur 2c-63
27. Simard, Yves	29-03-1976	margeur 4c
28. Bellavance, Jean-Pierre	13-12-1976	compagnon 2c-40
29. Cayer, Roland	18-03-1977	compagnon 1c-29
30. Bouchard, Guy	21-03-1977	margeur 2c-40
31. Asselin, François	05-05-1977	margeur 2c-63
32. Cantin, Yvon	06-06-1977	margeur 2c-40
33. Roy, André	12-09-1977	contremaître
34. Dubois, Claude	14-09-1977	margeur 2c-63
35. Boudreault, Daniel	24-10-1977	compagnon 2c-63

* margeur/\$2.00 moins du taux du pressier

** Taux presse 1 couleur.

*** Voir entente à la convention

1 NOV 1982

<u>RELIURE</u>	<u>DATE D'EMPLOI</u>	<u>CLASSIFICATION ET FONCTION</u>
1. Petitclerc, Gaston	18-01-1948	* compagnonA(couteau)/B
2. Fortin, Georges	25-11-1956	compagnonA(muller)
3. Deslauriers, Denise	10-08-1960	compagne-A (cout.3 faces)
4. Dumont, Thérèse	23-01-1963	compagne-B
5. Bernard, Christian	29-05-1963	contremaître
6. Boutet, Mariette	25-06-1963	compagne-B
7. Petitclerc, Yvette	01-07-1963	compagne-B
8. Lemelin, Ghislaine	17-04-1966	compagne-A (muller)
9. Séguin, Jean-Charles	28-11-1966	compagnonA(plieuse)
10. Duchesneau, Gaétan	22-04-1969	compagnonA(perfect bind)
11. Thibault, Jean-Paul	15-09-1970	compagnonA(couteau)
12. Cormier, Paulette	11-03-1971	compagne-B
13. Dussault, Daniel	01-05-1972	compagnonA(plieuse)
14. Therrien, Claire	10-04-1973	compagne-B
15. Chabot, Line	11-09-1973	compagne-B
16. Nadeau, Gilles	25-03-1974	compagnonA(plieuse)
17. Boisseau, Daniel	10-04-1974	compagnonA(plieuse)
18. Thomassin, Mariette	17-06-1974	compagne-B
19. Béland, Henri	15-09-1974	compagnonA(plieuse)
20. Doddridge, Paul	11-03-1975	ass. cont./trav. comp.A
21. Genest, Claude	17-05-1976	* compagnonA(plieuse)/B
22. Harbour, Lise	27-04-1977	* compagne-B
23. Pagé, Fernande	28-04-1977	* compagne-B/aide
24. Bisson, Christian	28-04-1977	compagnonA(perfect bind)
25. Gagnon, Bernard	29-05-1977	compagnonA(plieuse)
26. Dantine, Guy	21-10-1977	compagnonA(plieuse)
27. Racine, Linda	17-04-1978	aide
28. Lapointe, Nicole	02-05-1978	* compagne-B/aide
29. Hurens, Monique	17-05-1978	aide
30. Fortier, Sylvie	11-04-1979	* compagne-B/aide
31. Magnan, Louise	08-05-1979	* compagne-B/aide
32. Deschênes, Jean	15-05-1979	* app. A/B
33. Bernard, Roger	20-08-1979	** aide
34. Racine, Alain	03-03-1980	** aide

* \$1.00 en moins

** l'un ou l'autre.

1 NOV 1982

EXPEDITION/MANOEUVRE

DATE D'EMPLOI

1. Brousseau, Gaston
2. Gosselin, René

22-02-1969
01-02-1949 (ancienneté)
20-09-1982 (priorité)

ENTENTE PARTICULIERE INTERVENUE PAR ET ENTRE:

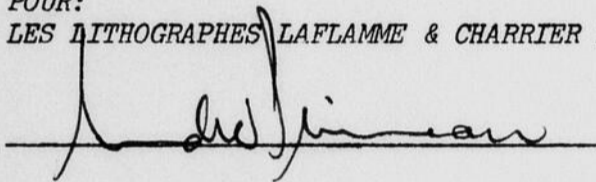
LES LITHOGRAPHES LAFLAMME & CHARRIER INC., ET
SYNDICAT INT'L DES ARTS GRAPHIQUES, LOCAL 509 QUEBEC, ET
MDE. LISE PAGE HARBOURG

Faisant suite à l'entente de Fusion intervenue entre les parties à la convention, et compte tenu des besoins restreint en Main-d'Oeuvre dans la classification de Reliure B, il est convenu que Mde. Lise Harbourg employée classifiée Reliure B, conserve sa classification, mais travaillera dans la fonction de Aide Reliure à compter du 22 novembre 1982, au taux de jour de Reliure B moins 1,00\$ l'heure.

Toutefois, cette employée retournera à sa fonction antérieure, aussitôt que l'employeur aura besoin d'une employée de plus dans la fonction et classification de Reliure B, ou advenant le départ de Mlle. Mariette Thomassin pour refus de travailler sur l'équipe de soir ou de nuit dans sa classification de Reliure B, ou dans le cas de départ de toute autre employée de la même classification et ayant plus de priorité.

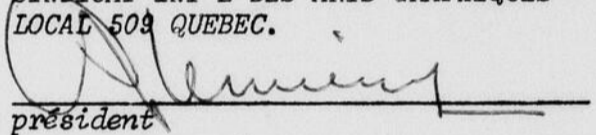
Les Parties ont signées la présente, à Québec, ce huit (8) de décembre 1982

POUR:
LES LITHOGRAPHES LAFLAMME & CHARRIER INC.




Claude Bedard

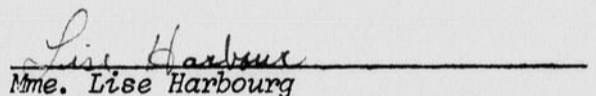
POUR:
SYNDICAT INT'L DES ARTS GRAPHIQUES
LOCAL 509 QUEBEC.



président



délégué du département



Mme. Lise Harbourg