

No.

447-01

NOM

Cu L' Lelairens L'ée.

B: 12-007

447-01

'82 MAR -1 11 18

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA COMPAGNIE L'ECLAIREUR LTEE

Ci-après appelé « L'Employeur »,

ET

LE SYNDICAT DES IMPRIMEURS DE BEAUCE

Ci-après appelé « Le Syndicat »



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

Dans cette convention, les mots ci-après ont la définition suivante:

- 1.01 SYNDICAT: signifie le Syndicat des Imprimeurs de Beauce.
- 1.02 EMPLOYEUR: signifie la compagnie de l'Eclaireur Ltée et ses représentants au sens du Code du travail.
- 1.03 COMPAGNON: un salarié qui a terminé l'apprentissage requis pour la branche du métier dans laquelle il est employé et qui exécute ou enseigne l'un ou l'autre des métiers régis par la présente convention.
- 1.04 APPRENTI: un salarié qui n'a pas terminé sa période d'apprentissage dans l'un ou l'autre des métiers régis par la présente convention.
- 1.05 CHEF D'EQUIPE: un salarié qui transmet les directives émises par le contremaître, distribue l'ouvrage ou surveille les travaux; il travaille dans le métier. Il ne peut en aucun cas exercer une mesure disciplinaire de quelque nature que ce soit contre un salarié. Le chef d'équipe doit agir sans discrimination à l'égard des membres de son équipe. Il ne doit pas transmettre à l'Employeur quelque évaluation de sanction disciplinaire.
- 1.06 ASSISTANT CHEF D'EQUIPE: un salarié qui est appelé à remplacer un chef d'équipe.
- 1.07 CORRECTEUR D'EPREUVES: un salarié dont la tâche principale et habituelle est de corriger les épreuves qui viennent de la composition.
- 1.08 AIDE: un salarié exécutant pour l'Employeur des travaux manuels ou autres qui ne font pas partie de l'apprentissage de l'un des métiers de l'imprimerie.
- 1.09 CONTREMAITRE: signifie un employé non syndiqué qui transmet les directives de l'Employeur. Cet employé ne peut travailler dans le métier.

- 1.10 a) SALARIE A L'ESSAI: signifie un salarié qui n'a pas complété sa période d'essai prévue au paragraphe 2 de l'article 5.
- b) SALARIE REGULIER: signifie un salarié qui a complété sa période d'essai.
- c) SALARIE SURNUMERAIRE: signifie un salarié syndiqué qui travaille occasionnellement pour remplacer un salarié régulier non disponible ou lors d'un surplus temporaire de travail.
- 1.11 GRIEF: signifie toute plainte, tout malentendu, tout litige
- a) relatif à des changements aux conditions de travail ou d'emploi, que ces conditions soient définies ou non dans la convention collective;
- b) relatif à l'application, à l'interprétation ou à une violation de la convention collective.
- 1.12 COMPAGNON RELIURE A: personne qui a complété cinq (5) années d'apprentissage requises et qui exerce ou enseigne son métier.
- 1.13 COMPAGNON RELIURE B: personne qui a complété les trois (3) années d'apprentissage requises et qui exerce ou enseigne son métier.
- 1.14 RELIURE A: métier consistant principalement à appareiller, mettre en marche, ajuster et opérer l'équipement sur lequel l'employé travaille habituellement dans le département de la reliure.
- 1.15 RELIURE B: métier consistant principalement à fournir et desservir l'équipement, à effectuer des tâches dites manuelles, à opérer certaines pièces d'équipement (communément classifiées «petites machines» par les parties) ne nécessitant pas de connaissance particulière de la mécanique.
- 1.16 ASSISTANT OFFSETISTE: tout salarié dont la tâche habituelle est de marger sur caméra opti; il peut de plus opaquer, démêler les pages, travailler sur le punch ou réaliser tout autre travail manuel ne faisant pas partie de l'apprentissage du métier d'offsetiste.
- 1.17 ASSISTANT PRESSIER: tout salarié qui assiste un pressier par l'exécution de tâches manuelles.

- 1.18 Dans cette convention, le genre féminin est inclus dans le genre masculin, pour des raisons de syntaxe.
- Aucune discrimination ne sera exercée à l'égard d'un salarié en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, ou de sa condition sociale ou de l'exercice par lui d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- ARTICLE 2 JURIDICTION ET RECONNAISSANCE SYNDICALE
- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul habilité à représenter les employés qui font partie de l'unité décrite au certificat d'accréditation émis le 12 janvier 1945 en faveur du syndicat et telle que récitée ci-après; tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau.
- 2.02 a) La présente convention régit tous les employés au sens du Code du travail, à l'emploi de la compagnie de l'Eclaireur Ltée et couverts par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat des Imprimeurs de Beauce.
- b) Les droits des salariés surnuméraires sont prévus à l'annexe «A».
- 2.03 Aucune mise à pied, suspension, congédiement, ne peut et ne doit résulter de la signature de la présente convention.
- 2.04 Tous les salariés syndiqués régis par la présente convention doivent, comme condition de maintien de leur emploi, être membres du Syndicat.
- 2.05 Tous les nouveaux salariés doivent devenir membres du Syndicat dès leur embauchage, comme condition de maintien de leur emploi.
- 2.06 L'Employeur prélève sur le salaire de chaque salarié syndiqué assujetti à la présente convention collective, une somme égale à la cotisation fixée par le Syndicat pour ses membres.
- 2.07 Pour fins d'application du présent article, le montant de la cotisation syndicale est la somme qui est indiquée à l'Employeur par avis écrit du Syndicat, accompagné d'une copie de la résolution fixant telle cotisation. Cet avis prend effet le quinzième jour suivant sa réception par l'Employeur.
- 2.08 L'Employeur s'engage à déduire la cotisation syndicale répartie également sur chaque versement de salaire.
- 2.09 L'Employeur fait parvenir au Syndicat, entre le premier (1er) et le quinzième (15ième) jour du mois suivant, le montant mensuel total perçu accompagné d'un état détaillé de la perception sur le formulaire joint en annexe «D» à la présente convention.

- 2.10 Après un avis écrit de dix (10) jours ouvrables, l'Employeur pris en défaut d'exécuter le paragraphe 9 de l'article 2 assume le coût de toute réclamation légale que doit faire le Syndicat ou ses représentants pour récupérer les sommes dues, le tout selon les tarifs fixés par le Barreau du Québec.
- 2.11 Le président du Syndicat, ou en son absence son représentant, peut recevoir les appels téléphoniques d'un officier syndical pour affaires syndicales durant les heures normales de travail.

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que les droits de la direction, d'administration et de gestion appartiennent exclusivement à l'Employeur. La présente clause n'a pas pour effet de restreindre les dispositions de la présente convention collective et de limiter les droits des salariés ou du Syndicat qui y sont énoncés.
- Cette convention collective a pour but d'assumer des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés ou leurs représentants respectifs, et à arrêter des conditions de travail justes et équitables pour les deux parties signataires de la présente convention collective de travail.
- Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer et de diriger ses affaires de façon compatible avec les dispositions de cette convention et ce, sans renoncer à aucun droit, prestige ou obligation que la loi lui confie.
- 3.02 Il est interdit aux salariés réguliers de l'Employeur de faire du travail dans un autre atelier d'imprimerie directement en compétition avec l'Eclaireur Ltée, sans l'autorisation préalable de l'Employeur.

ARTICLE 4 ANCIENNETE

- 4.01 Ancienneté d'usine signifie la période continue pendant laquelle un salarié est à l'emploi de l'Employeur.
- 4.02 L'ancienneté départementale d'un salarié signifie la durée de son service dans le département où il travaille.
- 4.03 L'ancienneté de tout salarié se calcule à partir du début de son service.
- 4.04 L'ancienneté du salarié se calcule en termes d'années, de mois, de jours et de fractions de jours.

- 4.05 L'ancienneté continue de s'accumuler:
- a) pendant l'absence due à la maladie ou un accident, sous réserve du paragraphe 7 de l'article 4.
 - b) pendant un congé prévu dans la présente convention, à moins qu'il ne soit spécifié autrement;
 - c) pendant une mise à pied, sous réserve du paragraphe 7 de l'article 4.
 - d) pendant toute suspension sauf si au cas de congédiement un arbitre décide du contraire.
- 4.06 L'ancienneté cesse de s'accumuler: lorsqu'un salarié devient contremaître; il conserve l'ancienneté qu'il avait au moment où il est devenu contremaître.
- 4.07 L'ancienneté se perd pour l'une des raisons suivantes:
- a) le congédiement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale;
 - b) lorsque le salarié syndiqué quitte volontairement son emploi;
 - c) dans tous les cas de mise à pied, s'il fait défaut de revenir au travail, après avis d'au moins sept (7) jours par lettre recommandée, expédiée à sa dernière adresse connue de l'Employeur;
 - d) une mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois;
 - e) une maladie ou un accident excédant vingt-quatre (24) mois;
 - f) une maladie industrielle ou un accident de travail au sens de la Loi des accidents du travail, excédant trente-six (36) mois.
- 4.08 Lorsqu'un salarié occupant un poste de direction sauf celui de contremaître revient dans l'unité de négociation, il est considéré comme un nouveau salarié sans ancienneté, dans l'application de toutes clauses de la convention.
- 4.09 A la signature de la présente convention, l'Employeur établit et affiche la liste d'ancienneté de tous les salariés et en remet copie au Syndicat.
- 4.10 Dans les trente (30) jours ouvrables de l'affichage, toute personne peut faire corriger cette liste.
- 4.11 Cette liste est mise à jour et affichée à tous les six (6) mois et doit indiquer les départs ainsi que le classement de chaque salarié syndiqué actuellement au service de l'Employeur. Cette liste inclut les surnuméraires avec l'indication du nombre d'heure de travail.
- 4.12 L'ancienneté d'un nouveau salarié syndiqué est rétroactive au début de son service, s'il n'est pas congédié pendant sa période de probation.

4.13 Pour les fins d'application de l'ancienneté départementale, les parties reconnaissent les sept (7) départements suivants:

- composition et correction;
- montage typographique;
- offset;
- presses;
- reliure;
- camionnage;
- entretien général et entrepôt;

ARTICLE 5 EMBAUCHE, PROMOTION, SECURITE D'EMPLOI, CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, PERFECTIONNEMENT, LANGUE DE TRAVAIL ET SECURITE AU TRAVAIL

A.- Embauchage

5.01 Chaque fois que l'Employeur engage un nouveau salarié, il en informe par écrit le Syndicat dans les trois (3) jours qui suivent, indiquant le nom du nouveau salarié, son adresse, le métier exercé et sa classification.

5.02 Tout nouveau salarié embauché comme compagnon devient régulier après une période d'essai de trente (30) jours. Dans le cas d'un salarié embauché comme apprenti 1ère ou 2ième année, il devient régulier après une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours. Celui embauché comme apprenti 3ième année ou plus, devient régulier après une période d'essai de soixante (60) jours.

B.- Affichage

5.03 L'Employeur affichera sur un tableau bien à la vue des salariés pendant une période de cinq (5) jours ouvrables, tout poste vacant qui doit être comblé ou tout poste nouvellement créé.

5.04 a) Pendant la période d'affichage et pendant le temps où l'Employeur fait son choix de la façon ci-après prévu, l'Employeur peut remplir le poste temporairement en l'offrant aux salariés du département où se trouve le poste vacant, par ordre d'ancienneté départementale, à la condition que celui qui accepte remplisse les exigences normales du poste concerné.

b) L'Employeur doit effectuer son choix dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de l'affichage.

5.05 Nonobstant les dispositions du présent article, aucun affichage ne sera fait pour tout poste vacant pour vingt (20) jours ouvrables consécutifs ou moins.

Lorsqu'un tel poste vacant doit être comblé, l'Employeur peut remplir le poste temporairement en l'offrant aux salariés du département où se trouve le poste vacant, par ordre d'ancienneté départementale, à la condition toutefois que celui qui accepte remplisse les exigences normales du poste concerné.

C.- Promotion

5.06 L'Employeur considère d'abord les salariés du département où se trouve le poste vacant et qui se sont portés candidats selon la règle suivante: celui qui, parmi les candidats, a le plus d'ancienneté départementale obtient le poste à la condition toutefois qu'il remplisse les exigences normales du poste concerné.

Le salarié a droit, à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours de sa promotion, de retourner à son ancien poste.

5.07 Si aucun salarié du département ou du groupe de département n'a obtenu le poste, l'Employeur considère alors les salariés surnuméraires du département qui se sont portés candidats. Le salarié surnuméraire qui est choisi pour combler un poste régulier et qui complète par la suite la période de probation prévue au paragraphe 2 de l'article 5 devient salarié régulier et l'Employeur lui reconnaît alors comme ancienneté les heures accumulées comme surnuméraire en vertu de l'annexe «A».

Le salarié surnuméraire qui ne complète pas sa période de probation retrouve ses droits de salarié surnuméraire.

5.08 a) Aucun salarié ne peut se porter candidat à un poste vacant si son taux de salaire au moment de sa candidature n'est pas au moins égal ou inférieur au taux du poste vacant.

b) Nonobstant l'alinéa précédant l'Employeur maintient la pratique actuelle dans le département de l'offset où la fonction de brûleur de plaques est habituellement remplie par le salarié en apprentissage dans le métier ou le compagnon ayant le moins d'ancienneté dans le département.

c) Nonobstant l'alinéa a) et du paragraphe 3 de l'article 12 lors de l'affichage d'un poste vacant au département des presses, l'Employeur considère les candidats assistants-pressiers et les apprentis ayant moins de trois (3) ans d'ancienneté avant de considérer les surnuméraires en vertu du paragraphe 7 de l'article 5 ou avant le recrutement à l'extérieur.

5.09 Les départements énumérés au paragraphe 13 de l'article 4 se regroupent ainsi, pour les fins du présent article:

- Groupe 1: les presses;
- Groupe 2: reliure;
- Groupe 3: composition et correction - montage typographique
- offset;
- Groupe 4: camionnage, entretien général et entrepôt.

5.10 a) Un salarié dont la candidature est acceptée ne peut se porter candidat pour un autre poste vacant dans les cinq (5) mois suivant cette acceptation.

b) Le salarié à l'essai ne peut se porter candidat à un poste vacant ou nouvellement créé.

5.11.1 Un chef d'équipe ne peut être maintenu à son poste contre son gré. Lorsqu'un salarié cesse de remplir la tâche de chef d'équipe, il cesse de recevoir la prime attachée à cette fonction.

5.11.2 Dans le cas où une nouvelle fonction n'existant pas à la signature de la convention serait créée dans un département nouveau non prévu au paragraphe 13 de l'article 4 (poste nouvellement créé) le salarié qui, parmi les candidats, a le plus d'ancienneté d'usine obtient le poste vacant à la condition qu'il puisse accomplir les exigences normales du poste concerné après une période d'entraînement de trente (30) jours. Cette période peut, après entente entre les parties, être extensionnée.

Le salarié ayant obtenu le poste est rémunéré selon le degré d'expérience qu'il a dans sa nouvelle classification ou selon son expérience dans son ancienne classification selon le plus élevé des deux.

D.- MISE A PIED - RAPPEL

5.12 Les paragraphes 12 à 17 de l'article 5 inclusivement s'appliquent aux cas de mises à pied dont la cause est autre qu'un changement technologique.

5.13 Lorsque l'Employeur décide de faire des mises à pied dans un département, il ne peut les faire que dans l'ordre inverse d'ancienneté départementale, à la condition que les salariés ayant plus d'ancienneté départementale puissent remplir les exigences normales des tâches qui doivent encore alors être accomplies dans ce département et en respectant le statut des salariés de ce département selon l'ordre suivant: d'abord les surnuméraires, les salariés à l'essai, ceux ayant atteint l'âge de la retraite, puis les salariés réguliers.

5.14 a) Le salarié régulier affecté par le paragraphe 13 de l'article 5 peut dès la première journée de sa mise à pied déplacer un salarié surnuméraire dans un autre département du même groupe. Le salarié ayant choisi de déplacer ne subit aucune baisse de salaire.

b) Le salarié régulier affecté par le paragraphe 13 de l'article 5 et qui est mis à pied depuis quinze (15) jours, doit dans les cinq (5) jours qui suivent ce délai, aviser par écrit l'Employeur de son désir d'exercer son droit de déplacer dans un autre département du même groupe, le salarié à l'essai ou celui ayant atteint l'âge de la retraite, puis le salarié régulier ayant moins d'ancienneté d'usine à la condition que le taux de salaire du salarié régulier déplaçant soit égal ou supérieur à celui déplacé et qu'il satisfasse aux exigences normales du poste du salarié déplacé.

L'Employeur doit alors le rappeler dans les cinq (5) jours de la réception de l'avis écrit.

- 5.15 Lorsque le manque de travail cesse dans le département du salarié qui a déplacé en vertu du paragraphe 14 de l'article 5, celui-ci reprend son ancien poste.
- 5.16 L'Employeur doit donner au salarié régulier un avis écrit d'au moins deux (2) jours ouvrables dans le cas d'une mise à pied qui doit durer cinq (5) jours ouvrables ou plus. Cet avis est de rigueur sauf dans les cas suivants: feu, bris de machine, inondation et absence de force motrice.
- Le salarié qui a reçu l'avis prévu ci-dessus doit recevoir un nouvel avis de mise à pied s'il a travaillé cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou plus après avoir reçu ledit avis.
- 5.17 Dans les cas de mise à pied de moins de cinq (5) jours ouvrables, l'Employeur doit donner un avis de mise à pied le plus tôt possible dans la journée, mais au plus tard à la fin du quart de travail précédant la journée de sa mise à pied effective.
- Advenant qu'un salarié régulier se présente au travail sans avoir eu d'avis contraire avant son départ de l'atelier, l'Employeur s'engage à compléter la journée pour laquelle le salarié se présente au travail, à moins d'entente préalable avec le salarié régulier.
- Cependant, à cette occasion, le salarié ne peut refuser du travail autre que son travail normal qui lui est offert.

E.- Changements technologiques

- 5.18 a) Le Syndicat reconnaît que l'Employeur doit s'intéresser au développement technologique susceptible d'améliorer le service à être fourni aux clients actuels et éventuels. Dans le cas de l'installation de nouvelle machinerie ou d'un changement d'ordre technologique, l'Employeur et le Syndicat doivent se réunir à la demande de l'une ou l'autre partie pour étudier ensemble de bonne foi, tous les moyens à prendre pour procéder au recyclage et au reclassement du personnel affecté.
- b) Si le licenciement de salariés réguliers et permanents doit résulter de l'installation de telle nouvelle machinerie ou de tel changement d'ordre technologique, l'Employeur avise le Syndicat et la personne à être licenciée au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance et leur paie une indemnité de séparation équivalente à une semaine de salaire régulier par année d'ancienneté avec un maximum de quinze (15) semaines.
- 5.19 a) Les mises à pied se font de la façon et selon l'ordre prévus au paragraphe 13 de l'article 5.
- b) Le compagnon qui doit être mis à pied a le droit de déplacer, dans le même groupe de département, et à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste après une période d'entraînement de trente (30) jours, l'apprenti de ce groupe ayant le moins d'ancienneté d'usine. Ce compagnon conserve sa classe et son taux de compagnon.

c) L'apprenti qui doit ainsi être mis à pied en vertu du sous-paragraphe a) ci-dessus, a le droit de déplacer dans le même groupe de département et à la condition qu'il puisse accomplir les exigences normales du poste après une période d'entraînement de trente (30) jours, l'apprenti de ce groupe ayant le moins d'ancienneté d'usine. Cet apprenti conserve le taux de salaire de son ancienne classe tout en voyant ce taux progressé par augmentations horizontales. Cet apprenti commence à progresser à la verticale dès que son nouvel apprentissage fait en sorte que son taux d'apprentissage égale ou dépasse le taux de son ancienne classe en y incluant les progressions horizontales.

- 5.20 a) Le compagnon qui n'a pu exercer le droit prévu à l'alinéa b), paragraphe 19 de l'article 5, peut exercer ce droit dans tout autre groupe, de la même façon et aux mêmes conditions sous la réserve que sa période d'entraînement maximale est alors de soixante (60) jours.
- b) L'apprenti qui n'a pu exercer le droit prévu à l'alinéa c), paragraphe 19 de l'article 5, peut exercer ce droit dans tout autre groupe, de la même façon et aux mêmes conditions sous la réserve que sa période d'entraînement maximale est alors de quatre-vingt-dix (90) jours.

F.- Contrat à forfait

- 5.21.1 Aucune mise à pied ne peut résulter directement ou indirectement de l'octroi, par l'Employeur, d'un contrat à forfait pour du travail dont les salariés de l'Employeur sont qualifiés pour l'exécuter et pour lequel l'Employeur dispose de l'équipement adéquat pour effectuer ce travail.

G.- Perfectionnement

- 5.21.2 L'Employeur paie les dépenses normales inhérentes au cours de perfectionnement qu'il exige que le salarié suive.
- Le salarié ne subit aucune perte de salaire si ces cours surviennent pendant ses heures régulières de travail et rémunéré à son taux régulier si ces cours sont donnés en dehors de ses heures régulières de travail.

H.- Langue de travail

- 5.22 Le français est la seule langue de travail et aucun salarié, dont la langue maternelle est le français n'est tenu d'utiliser une autre langue dans l'exercice de ses fonctions sauf s'il imprime des documents en anglais ou s'il doit suivre des cours relatifs à l'usage de nouvelle machinerie ou équipement et que ces cours ne peuvent se donner en français.

I.- Sécurité au travail

- 5.23 L'Employeur doit prendre les moyens nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail.

- 5.24 a) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Il doit cependant aussitôt aviser son supérieur immédiat du danger.
- b) Ce droit ne peut être exercé si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans ce genre de travail qu'il exerce.
- c) L'Employeur ne peut imposer au salarié une mise à pied ou une mesure disciplinaire ou discriminatoire pour l'exercice par ce salarié du droit prévu à l'alinéa a), sauf si ce droit a été exercé de façon abusive.
- d) Dans le cas de refus, le salarié doit accepter un autre travail qui peut lui être temporairement assigné par son supérieur immédiat.
- 5.25 Si la situation est reconnue éminemment dangereuse par l'Employeur et le Syndicat ou, au cas de contestation, par l'arbitre, le salarié ne subit alors aucune perte de salaire résultant de son refus de travail.
- 5.26 Un salarié peut refuser d'opérer de l'équipement comportant un danger certain si personne n'est présent dans le département ou à portée de voix.
- 5.27 Un salarié qui se blesse au travail de façon telle qu'il lui est absolument impossible de compléter sa période de travail est rémunéré pour sa journée complète déduction faite de toute autre indemnité.
- 5.28 Si à la suite d'un accident de travail, un salarié doit recevoir une indemnité hebdomadaire de la C.S.S.T. (Commission de la santé et de la sécurité du travail), l'Employeur avance hebdomadairement à ce salarié l'équivalent de cette indemnité à recevoir jusqu'au premier versement de la C.S.S.T. ou, de toute façon, pour une période maximum de quatre (4) semaines. Au moment du versement d'indemnité par la C.S.S.T. le salarié s'engage à rembourser les avances faites par l'Employeur. A défaut par le salarié de rembourser l'Employeur dans les cinq (5) jours de la réception par lui de l'indemnité payée par la C.S.S.T., l'Employeur se rembourse à même les bénéfices accumulés par le salarié pour maladie, vacances ou jours de congé.
- 5.29 Si une incapacité partielle permanente découlant d'un accident de travail subi chez l'Employeur nécessite le déplacement d'un salarié, les parties conviennent de se rencontrer pour étudier toutes les possibilités de lui fournir un emploi ne risquant pas d'affecter sa santé à des conditions similaires à celles dont il bénéficiait sur son ancien poste mais le tout selon l'entente des parties.
- 5.30 L'Employeur met à la disposition des employés des équipes de jour, de soir ou de nuit, une trousse complète de premiers soins.

- 5.31 Les parties conviennent de se rencontrer pour étudier toutes les possibilités pour solutionner tout problème de santé ou de sécurité survenant au cours de cette convention. Ces rencontres ont lieu en dehors des heures ouvrables.
- 5.32 Un salarié peut refuser de changer d'équipe sauf dans les cas de remplacement et lorsqu'un salarié surnuméraire n'est pas apte à assurer ledit remplacement.
- Si un salarié accepte de changer d'équipe, il bénéficie d'une période de repos minimum de huit (8) heures.
- Toutefois, le salarié qui exerce son droit de refuser de changer d'équipe ne peut, par grief, se plaindre d'une mise à pied pour manque de travail.
- Tout salarié régulier de nuit transféré de jour au cours d'une période de paie conserve sa prime de nuit jusqu'à la fin de la période de paie de son transfert.
- Sauf au cas de manque de travail, lorsqu'un salarié est transféré d'équipe l'Employeur lui offre l'opportunité de compléter sa semaine régulière de travail de telle sorte que ce qu'il recevra à la période de paie suivant son transfert sera au moins égal à la paie régulière qu'il aurait reçue s'il n'avait pas été transféré.
- Après discussion avec ce dernier, l'Employeur accorde au salarié le temps requis pour se présenter au travail.

ARTICLE 6 COMMUNICATION - INFORMATIONS - AFFICHAGES ET REUNIONS

- 6.01 Le Syndicat ou l'Employeur affiche leurs avis ou documents destinés aux salariés ou aux membres du Syndicat aux endroits désignés à cette fin.
- 6.02 En tout temps, un représentant officiel du Syndicat peut demander de rencontrer l'Employeur. Celui-ci est tenu de le recevoir dans les trois (3) jours ouvrables suivant telle demande.
- 6.03 Le Syndicat informe l'Employeur dans les trois (3) jours de leur nomination, du nom des membres de l'exécutif du Syndicat et du délégué de chacun des départements qui sont les représentants officiels du Syndicat.
- 6.04 Le délégué du département ou le Président du Syndicat peut rencontrer un salarié sur les lieux de travail, pour fins d'enquête ou de règlement d'un grief, après en avoir informé l'Employeur pourvu que les opérations normales ne soient pas interrompues et que l'absence n'excède pas un délai raisonnable.
- 6.05 Lorsque l'Employeur désire rencontrer un groupe de salariés ou l'ensemble, il doit inviter un représentant officiel du Syndicat.

- 6.06 Le comité conjoint est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat. Ce comité se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties.
- 6.07 Toute entente au comité conjoint est exécutoire.

ARTICLE 7 CONGES SYNDICAUX

- 7.01 L'Employeur accorde à trois (3) salariés syndiqués dont le président du Syndicat, membre du comité de négociation, sans perte de salaire, le temps requis pour les négociations lorsqu'elles ont lieu sur les heures de travail.
- 7.02 L'Employeur accorde à un salarié membre du Syndicat, jusqu'à concurrence de sept (7) jours ouvrables consécutifs d'absence pour assister à un congrès ou à des activités syndicales officielles. Ces permis d'absence ne doivent pas dépasser quarante (40) jours ouvrables pour l'ensemble des membres. Cependant, dans tous les cas, deux (2) salariés peuvent s'absenter pourvu qu'ils ne travaillent pas normalement dans le même département.
- 7.03 Lorsque des permis d'absence sont demandés conformément à l'alinéa 2 de l'article 7, l'Employeur devra en être avisé par écrit au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance.
Dans le cas où l'absence doit durer plus de trois (3) jours ouvrables, l'avis écrit doit être donné cinq (5) jours ouvrables à l'avance.
- 7.04 Lors de toute audition devant un tribunal d'arbitrage ou le tribunal du travail impliquant les parties, l'Employeur libère, sans perte de salaire, le président du Syndicat ou son représentant que le Syndicat désigne, sur réception d'un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures.
- 7.05 Si un salarié syndiqué est élu ou nommé à un poste de la Confédération des Syndicats Nationaux ou à un autre instance du mouvement à laquelle le Syndicat est affilié, l'Employeur, sur demande adressée à cette fin quinze (15) jours à l'avance, libère sans salaire ce salarié syndiqué pour le temps que dure son mandat.

ARTICLE 8 CONGES SOCIAUX

A.- Congés de maternité

- 8.01 Aux fins du présent article, le congé de maternité se définit comme suit: une absence du travail sans rémunération et motivée par une grossesse ou ses suites.
- 8.02 La salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse et bénéficier du congé de maternité.

Elle doit donner un préavis écrit de trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité en précisant la date du début de ce congé. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical confirmant la grossesse et la date prévue pour la naissance.

Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

La salariée ayant atteint son 7ième mois de grossesse doit fournir un certificat médical attestant que son état lui permet de continuer d'accomplir son travail habituel sans danger pour elle ou l'enfant.

8.03 En cas d'avortement, naturel ou provoqué, ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de l'avortement ou de l'urgence.

8.04 Durée du congé

a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité continu de vingt (20) semaines. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la salariée.

b) Lorsque survient un avortement naturel ou provoqué avant le début de la vingtième (20ième) semaine précédant la date prévue pour la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

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

8.05 Reprise du travail

a) La salariée peut reprendre son travail dès la sixième (6ième) semaine suivant la date réelle de l'accouchement ou de l'interruption de grossesse.

b) L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail avant l'expiration du délai de six (6) semaines un certificat médical attestant de son rétablissement à reprendre le travail.

c) Dans le cours de la quatrième (4ième) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, l'Employeur doit faire parvenir à la salariée un avis écrit indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu au paragraphe suivant.

d) La salariée doit donner à l'Employeur un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail.

e) A défaut de préavis, l'Employeur qui a fait parvenir l'avis prévu ci-dessus n'est pas tenu de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

f) La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

8.06

Réintégration

a) A la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

b) Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

c) Lorsque l'Employeur effectue les licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait, notamment au réembauchage.

8.07

Avantages sociaux

La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son milieu de travail n'est pas affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des primes dont l'Employeur assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.

8.08

Santé et sécurité

Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir jusqu'au moment de son congé de maternité.

8.09

a) La durée totale de l'absence de la salariée ayant donné naissance à un enfant, découlant de l'article 8, ne peut en aucun cas dépasser dix-huit (18) mois lorsque la santé de la mère ou de l'enfant l'exige.

Elle peut lors de cette absence se prévaloir de ses congés de maladie accumulés.

b) De plus, cette salariée a droit d'utiliser deux (2) jours additionnels de congé de maladie pendant son congé de maternité.

8.10

La salariée désirant prolonger son congé de maternité prévu à l'alinéa a) du paragraphe 4 de l'article 8 peut soumettre une demande selon le paragraphe 20 de l'article 8. L'Employeur s'engage à considérer de façon particulière une telle demande.

8.11 L'Employeur peut mettre à pied le salarié syndiqué qui remplaçait la bénéficiaire aux conditions suivantes:

- a) que le salarié syndiqué ait été embauché suite au départ de la bénéficiaire;
- b) que le salarié syndiqué en question ait été averti de la situation par écrit au moment de son embauche;
- c) qu'il n'y ait pas d'autre salarié syndiqué ayant moins d'ancienneté au service de l'Employeur.

B.- Congés décès ou de naissance

8.12 Tout salarié syndiqué a droit à un permis d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes:

- a) Le décès de son conjoint ou de l'époux de droit qui en tient place ou de son fils ou sa fille: cinq (5) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- b) Le décès de ses père ou mère, beau-père, belle-mère, frère ou soeur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- c) Le décès de ses beaux-frères ou belles-soeurs: le jour des funérailles;
- d) La naissance ou l'adoption d'un enfant: une (1) journée au choix du salarié.

8.13 Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe précédent coïncide avec une journée régulière de travail de l'employé visé, celui-ci est payé pour le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillées s'il n'avait pas été absent.

C.- Vacances

8.14 Tout salarié doit prendre ses vacances annuelles entre le 1er mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante.

- a) Le salarié ayant moins d'un an de service a droit à une (1) journée ouvrable par mois de service, maximum deux (2) semaines payées au taux de 4% du salaire total gagné.
- b) Le salarié qui a entre un (1) an et deux (2) ans de service a droit à deux (2) semaines consécutives de vacances payées au salaire régulier ou à raison de 5% du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours. Le montant le plus élevé des deux (2) est alors versé au salarié.

c) Le salarié qui a:

- au 30 avril 1982 entre trois (3) ans et onze (11) ans de service:

- au 30 avril 1983 entre trois (3) ans et dix (10) ans de service:

a droit à trois (3) semaines de vacances payées au salaire régulier ou à raison de sept pourcent (7%) du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours. Le montant le plus élevé des deux (2) est alors versé au salarié.

d) Le salarié qui a:

- au 30 avril 1982 entre douze (12) ans et dix-neuf (19) ans de service:

- au 30 avril 1983 entre onze (11) ans et dix-neuf (19) ans de service:

a droit à quatre (4) semaines de vacances payées au salaire régulier ou à raison de neuf pourcent (9%) du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant le 30 avril 1982 et 1983 et de neuf et demi pourcent (9.5%) du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant le 30 avril 1984. Le montant le plus élevé des deux (2) est alors versé au salarié.

e) Le salarié qui a vingt (20) ans et plus de service a droit à quatre (4) semaines et deux (2) jours de vacances payées au salaire régulier ou à raison de dix et demi pourcent (10.5%) du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours. Le montant le plus élevé des deux (2) est alors versé au salarié.

f) Période de référence: La période de référence est la période de travail effectif s'établissant du premier mai d'une année au trente avril de l'année suivante.

Par conséquent, aux fins du calcul du nombre de semaines de vacances auxquelles un salarié a droit, il faut référer à l'ancienneté de ce salarié au 30 avril.

Toutefois, si la date d'ancienneté d'un salarié se situe entre le premier mai et le 30 juin et fait en sorte qu'il aurait droit à une semaine de vacances de plus si la date de référence était le 30 juin au lieu du 30 avril, ce salarié a droit à cette semaine supplémentaire de vacances s'il la prend entre le 30 avril et le 30 juin ou après entente avec l'Employeur.

Les salariés prennent leurs vacances pendant la fermeture de l'atelier en juillet.

Ceux qui ont droit à une troisième semaine peuvent, à leur choix, la prendre la semaine précédant ou suivant la période de fermeture.

Toute semaine supplémentaire est prise après entente avec l'Employeur.

L'Employeur établit la liste de vacances, pour les salariés syndiqués mentionnés au paragraphe 11 de l'article 8 selon la préférence de ces derniers. En cas de conflit, l'ancienneté départementale prime.

L'Employeur établit la liste des vacances et l'affiche au plus tard le 1er mai.

Si un jour de congé chômé et payé coïncide avec les vacances d'un salarié syndiqué, celui-ci a droit à un jour additionnel de vacances qu'il peut rattacher au début ou à la fin de sa période de vacances.

D.- Jours fériés

8.16

A.- L'Employeur reconnaît et observe les jours suivants comme congés chômés et payés:

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le 1er mai;
- La St-Jean Baptiste;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâces;
- Le Lundi de Pâques;
- La Noël;
- Le lendemain de Noël;
- Un jour à être convenu entre les parties.

Lorsque l'un ou l'autre de ces congés tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au vendredi ou au lundi selon le cas.

L'un ou l'autre des congés peut de consentement des parties, être changé et observé à une autre date.

B.- Le salarié a droit au paiement de l'équivalent des heures régulières où il aurait normalement travaillé chacun des congés chômés ci-dessus, à la condition d'avoir été présent la veille ouvrable et le lendemain ouvrable de ladite fête sauf si l'absence est due:

1. à une maladie de plus de trois (3) jours ouvrables;
2. à une mise à pied survenue moins de vingt (20) jours ouvrables précédant la fête;
3. à ses vacances ou à une absence autorisée pour activités syndicales.

C.- Pour chaque congé férié, les employés de l'équipe de jour bénéficient de huit heures trente (8:30) de congé, les employés de l'équipe de nuit bénéficient de neuf (9) heures.

8.17

Advenant le cas où l'Employeur a du travail à faire, il l'offre aux salariés selon les modalités prévues dans la présente convention. Ceux-ci peuvent accepter ou refuser. Un salarié qui accepte de travailler une telle journée est rémunéré à temps double, en plus du paiement prévu au paragraphe 16 de l'article 8.

E.- Congés de maladie

8.18 Tout salarié régulier accumule quatre (4) heures et vingt (20) minutes de congé de maladie par mois.

8.19 Tout salarié reçoit le paiement des jours non utilisés avec un maximum de cinquante-deux (52) heures à son salaire horaire régulier, au 1^{er} juillet de chaque année.

*Cut
Reg. 20/12*

F.- Congés sans solde

8.20 Un salarié peut, après entente avec l'Employeur, obtenir un congé sans solde pour une période maximum d'un (1) an. Ce permis d'absence doit être constaté par écrit.

A son retour au travail, il reprend la même fonction qu'il occupait et recouvre tous les droits qu'il avait avant son départ.

Ce salarié n'accumule aucun droit durant son absence.

S'il advenait qu'un salarié obtienne un congé sans solde sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et le salarié doit réintégrer immédiatement son travail.

ARTICLE 9

SEMAINE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

9.01 La semaine de travail est de trente-huit (38) heures pour l'équipe de jour et de trente-six (36) heures pour l'équipe de soir. Les heures de travail du lundi au jeudi sont les suivantes:

A. Entre la première semaine complète de juin et la dernière semaine complète de septembre, les heures de travail du lundi au jeudi sont les suivantes:

Equipe de jour: Début: 7:30 hres
Repos: 9:48 hres - 10:00 hres
Repas: 12:00 hres - 13:00 hres
Repos: 15:18 hres - 15:30 hres
Fin: 17:00 hres

Le vendredi, les heures de travail sont les suivantes:

Début: 7:30 hres
Repos: 9:48 hres - 10:00 hres
Fin: 11:30 hres

B. Pour les semaines autres que celles prévues ci-dessus, les heures de travail du lundi au jeudi sont les suivantes:

Equipe de jour: Début: 8:00 hres
Repos: 9:48 hres - 10:00 hres
Repas: 12:00 hres - 13:00 hres
Repos: 15:18 hres - 15:30 hres
Fin: 17:30 hres

Le vendredi, les heures de travail sont les suivantes:

Début: 8:00 hres
Repos: 9:48 hres - 10:00 hres
Fin: 12:00 hres

A. Entre la première semaine complète de juin et la dernière semaine complète de septembre, les heures de travail du lundi au jeudi sont les suivantes:

Equipe de nuit: Début: 17:00 hres
Fin: 2:00 hres

B. Pour les semaines autres que celles prévues ci-dessus, les heures de travail du lundi au jeudi sont les suivantes:

Equipe de nuit: Début: 17:30 hres
Fin: 2:30 hres

Au cours de sa période de travail, le salarié affecté à l'équipe de nuit, bénéficie d'une période de repas, sans perte de salaire, à une demi (1/2) heure s'il a travaillé au moins six (6) heures consécutives. Toutefois, si le salarié travaille de trois (3) à six (6) heures consécutives, il a droit à un quart (1/4) d'heure de repos.

- 9.02 Les salariés affectés à l'équipe de jour, sont rémunérés sur une base de trente-huit (38) heures par semaine. Ceux de l'équipe de nuit sont rémunérés sur une base de trente-six (36) heures par semaine.
- 9.03 Tout salarié affecté à l'équipe de jour bénéficie de deux (2) périodes de repos d'une durée de douze (12) minutes chacune.
- 9.04 L'affectation aux différentes équipes se fait selon l'ancienneté.
- 9.05 Tout travail exécuté pendant les périodes de repas, ou avant le début de la journée de travail ou après la journée de travail, est rémunéré aux taux suivants:
- temps et demi pour les trois (3) premières heures ou fraction d'heure;
 - temps double, toute heure ou fraction d'heure subséquente;
 - tout travail effectué le dimanche est rémunéré aux taux double.
- 9.06 Lors d'un surplus de travail, l'Employeur doit offrir et répartir le temps supplémentaire le plus également possible, en l'offrant à tour de rôle aux salariés réguliers d'un même département. Cependant, lorsque dans le département des presses, un salarié a effectué le travail préparatoire pour une presse, il peut, s'il y a du temps supplémentaire à effectuer sur cette presse, continuer à travailler en temps supplémentaire si c'est nécessaire et s'il le désire.

- 9.07 Aucun travail supplémentaire donné à un salarié syndiqué ou à un groupe de salariés syndiqués ne doit causer de mise à pied parmi les salariés syndiqués de l'équipe qui suit. Cependant, l'équipe doit être en mesure de remplir les exigences de la tâche à être effectuée.
- 9.08 a) Si l'Employeur rappelle un salarié syndiqué au travail après la fin de sa journée régulière, et si ce dernier accepte, les trois (3) premières heures sont rémunérées à taux et demi. Si le salarié travaille plus de trois (3) heures, il est rémunéré à taux double pour les heures ou fraction d'heure subséquentes. L'Employeur s'engage à payer un minimum de trois (3) heures, travaillées ou non, pourvu que le salarié ne refuse pas de travail pour compléter ses trois (3) heures de temps supplémentaire.
- Si le salarié refuse de compléter ses trois (3) heures de temps supplémentaire, il reçoit alors une rémunération égale à une (1) heure de travail à taux et demi. Cette rémunération est toutefois égale à deux (2) heures de travail à taux et demi si le rappel s'est effectué après 23:00 heures.
- b) Si l'Employeur rappelle un salarié syndiqué au travail un dimanche ou une journée fériée, et si ce dernier accepte, chaque heure travaillée est rémunérée à taux double. L'Employeur s'engage à payer un minimum de quatre (4) heures de temps supplémentaire.
- 9.09 Si un salarié régulier est appelé à continuer à travailler sur l'équipe de travail qui suit la sienne et s'il accepte, il est payé à raison de temps et demi pour les trois (3) premières heures et de temps double pour les autres.
- 9.10 Dans les cas d'absolue nécessité, lorsque le travail ne peut souffrir de délai, l'Employeur peut rappeler au travail une partie ou la totalité d'une équipe, lui demander de rester au travail après une période de repos, à la fin d'une période normale. Dans tel cas, le ou les salariés demandés coopéreront et travailleront en temps supplémentaire. Cependant, si le salarié possède une raison valable, il ne peut être tenu d'effectuer du temps supplémentaire.
- Si l'Employeur demande et le salarié accepte de rester au travail immédiatement après sa journée régulière de travail, il bénéficie, dès le début de cette période en temps supplémentaire d'une période de repos de douze (12) minutes qui sera rémunérée à taux et demi si l'employé a accompli au moins deux (2) heures en temps supplémentaire.

ARTICLE 10 SALAIRE

- 10.01 a) Le salaire d'un salarié se calcule en heure et en fraction d'heure (unité). Les taux horaires réguliers ci-après définis sont payés aux salariés qui remplissent les classifications de tâches énumérées à partir des dates spécifiées.

b) Lorsque l'apprenti a complété ses années d'apprentissage, il devient compagnon sans autre forme; advenant le cas où une législation provinciale régissant l'apprentissage des métiers et modifiant quelques dispositions de la présente convention, les parties conviennent de négocier l'application de ces nouvelles dispositions.

*Chef
C.P.
P.M.
P.A.B.*

c) *Echelle de salaire*

		1er janvier '82	1er avril '82	1er juillet '82	1er octobre '82	1er janvier '83	1er avril '83	1er juillet '83	1er octobre '83	1er janvier '84	1er avril '84	1er juillet '84	1er octobre '84
COMPAGNON		11.55	11.80	12.00	12.25	12.55	12.75	12.95	13.15	13.45	13.75	14.05	14.35
5e année	2-6	10.97	11.21	11.40	11.64	11.92	12.11	12.30	12.49	12.78	13.06	13.35	13.63
	1-6	10.40	10.62	10.80	11.03	11.30	11.48	11.66	11.84	12.11	12.38	12.65	12.92
4e année	2-6	9.82	10.03	10.20	10.41	10.67	10.84	11.01	11.18	11.43	11.69	11.94	12.20
	1-6	9.34	9.44	9.60	9.80	10.04	10.20	10.36	10.52	10.76	11.00	11.24	11.48
3e année	2-6	9.01	9.01	9.01	9.19	9.41	9.56	9.71	9.86	10.09	10.31	10.54	10.76
	1-6	8.69	8.69	8.69	8.69	8.79	8.93	9.07	9.21	9.42	9.63	9.84	10.05
2e année	2-6	8.35	8.35	8.35	8.35	8.35	8.35	8.42	8.55	8.74	8.94	9.13	9.33
	1-6	8.19	8.19	8.19	8.19	8.19	8.19	8.19	8.19	8.19	8.25	8.43	8.61
1re année	2-6	8.02	8.02	8.02	8.02	8.02	8.02	8.02	8.02	8.02	8.02	8.08	8.25
	1-6	7.76	7.76	7.76	7.76	7.76	7.76	7.76	7.76	7.76	7.76	7.76	7.89
RELIURE «B» - AIDE - ASSISTANT													
COMPAGNON		8.74	8.90	9.06	9.22	9.38	9.54	9.70	9.87	10.09	10.31	10.54	10.76
3e année	2-6	8.46	8.46	8.55	8.73	8.94	9.08	9.22	9.37	9.59	9.79	10.01	10.22
	1-6	8.35	8.35	8.35	8.35	8.47	8.60	8.74	8.87	9.08	9.28	9.49	9.68
2e année	2-6	8.15	8.15	8.15	8.15	8.15	8.15	8.25	8.38	8.58	8.76	8.96	9.15
	1-6	7.94	7.94	7.94	7.94	7.94	7.94	7.94	7.94	8.07	8.25	8.43	8.61
1re année	2-6	7.84	7.84	7.84	7.84	7.84	7.84	7.84	7.84	7.84	7.84	7.91	8.07
	1-6	7.73	7.73	7.73	7.73	7.73	7.73	7.73	7.73	7.73	7.73	7.73	7.73
CAMIONNEUR		9.77	9.90	10.03	10.16	10.43	10.56	10.69	10.82	11.09	11.22	11.35	11.48

- 10.02 Le salarié qui occupe les fonctions de chef d'équipe reçoit une prime de dix-huit dollars (\$18.00) par semaine.
- Cette prime est portée à dix-neuf dollars (\$19.00) à compter du 1er janvier 1983 et à vingt dollars (\$20.00) à compter du 1er janvier 1984.
- Le salarié qui occupe les fonctions d'assistant chef d'équipe reçoit une prime de treize dollars (\$13.00) par semaine.
- Cette prime est portée à quatorze dollars (\$14.00) à compter du 1er janvier 1983 et à quinze dollars (\$15.00) à compter du 1er janvier 1984.
- 10.03 L'Employeur peut payer un salarié syndiqué au-dessus des taux prévus à la présente convention. Il augmente alors automatiquement le salaire de tous les autres salariés syndiqués à son emploi d'une somme égale à l'augmentation accordée au salarié syndiqué qui en a le premier bénéficié.
- Le présent paragraphe n'interdit pas les contrats à forfait tel que prévu à l'alinéa 1 du paragraphe 21 de l'article 5 ni les bonis de production ou de création. De la même façon, l'ajustement automatique à tous les salariés ne s'effectue pas dans ces cas.
- 10.04 Les salariés sont payés par chèque qui doit contenir les informations suivantes:
1. nom et numéro du salarié;
 2. nombre d'heures régulières travaillées, le taux et le montant payé;
 3. nombre d'heures supplémentaires travaillées et le montant payé;
 4. la nature et le montant de chaque déduction.
- 10.05 Le compagnon reçoit une prime de dix pourcent (10%) du salaire régulier du compagnon de son département pour chaque heure régulière effectuée de nuit avec un maximum de un dollar et cinq cents (\$1.05) l'heure. Ce maximum est porté à un dollar et dix cents (\$1.10) à compter du 1er janvier 1983 et à un dollar et quinze cents (\$1.15) à compter du 1er janvier 1984.
- L'apprenti reçoit une prime de dix pourcent (10%) du salaire régulier du compagnon de son département pour chaque heure régulière effectuée de nuit avec un maximum de un dollar (\$1.00) l'heure.
- 10.06 Tout salarié affecté temporairement au remplacement d'un chef d'équipe ou d'un assistant chef d'équipe, reçoit la prime prévue à cet effet au paragraphe 2 de l'article 10 pour toute semaine complète d'affectation.

ARTICLE 11 GRIEF ET ARBITRAGE

- 11.01 Si un grief survient pendant la durée de la convention, il est réglé selon la procédure ci-après prévue.
- 11.02 Le salarié ou groupe de salariés lorsqu'il porte sur une même cause et vise une même réclamation, et le Syndicat lorsqu'il vise ses droits, soumet par écrit, à l'Employeur son grief dans les vingt (20) jours qui suivent l'incident ou la connaissance acquise, sans toutefois excéder six (6) mois de l'incident.
- 11.03 L'Employeur doit rendre sa décision, par écrit, dans les vingt (20) jours suivant la date où le grief lui est soumis par écrit.
- 11.04 a) Grief posé autre que pour suspension ou congédiement
Si l'Employeur n'a pas rendu sa décision dans le délai susdit ou si la décision n'est pas satisfaisante, de l'avis du Syndicat, le grief est alors soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la décision rendue ou de l'expiration du délai imparti pour rendre une telle décision.
- b) Grief posé pour suspension ou congédiement
Si l'Employeur n'a pas rendu sa décision dans le délai susdit ou si la décision n'est pas satisfaisante, de l'avis du ou des salarié(s) concerné(s) ou du Syndicat, le grief est alors soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la décision rendue ou de l'expiration du délai imparti pour rendre telle décision.
- 11.05 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Leur non-observance par celui qui pose le grief entraîne la nullité du grief. D'autre part, la non-observance par l'Employeur des délais prévus au paragraphe 3 de l'article 11 signifie qu'il accepte et fait droit au grief.
- 11.06 Tous les délais mentionnés dans cet article excluent les dimanches et les jours fériés.
- 11.07 L'arbitre qui entend le grief est choisi par les parties. A défaut d'accord, l'arbitre est désigné par le Ministre du travail et de la main d'oeuvre du Québec.
- 11.08 La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours suivant la dernière séance d'arbitrage et elle est finale, exécutoire dans les sept (7) jours de sa réception et elle lie les parties.
- 11.09 Les parties peuvent, de consentement mutuel, déroger à la présente procédure de grief et aussi, s'il y a lieu, nommer de consentement mutuel, des assesseurs à l'arbitre.

- 11.10 Les griefs relatifs à des congédiements ou des suspensions ont préséance sur les autres griefs.
- 11.11 Si un grief est posé au sujet d'une mesure disciplinaire, suspension, congédiement, l'Employeur doit établir, par preuve, les motifs invoqués et leur bien fondé.
- L'arbitre peut:
- a) réintégrer le salarié dans ses fonctions avec tous ses droits;
 - b) maintenir la décision de l'Employeur;
 - c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer la somme à lui être versée par l'Employeur en vertu de la convention collective. Cependant, l'arbitre doit tenir compte, des gains que le salarié peut avoir réalisés pendant la période de la suspension ou de congédiement.
- 11.12 En aucun cas, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier la présente convention.
- 11.13 Dans les cas où des assesseurs ont été nommés, l'arbitre n'a pas le pouvoir de siéger seul.
- 11.14 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés par l'Employeur et le Syndicat, à parts égales.
- 11.15 Le salarié à l'essai ne peut, en cas de congédiement, formuler un grief.
- 11.16 Dans l'analyse ou la discussion d'un grief, de même que l'arbitrage, les avis, avertissements, mises en garde, reproches ou réprimandes données verbalement ne peuvent être invoqués. De même, ne peuvent l'être les avis, avertissements, mises en garde, reproches ou réprimandes écrits remontant à plus de douze (12) mois.
- ARTICLE 12 DISPOSITIONS GENERALES
- 12.01 Tout travail à domicile est interdit. L'Employeur n'a pas le droit de donner, à qui que ce soit, du travail à être exécuté à la maison, sans une entente écrite avec le Syndicat.
- 12.02 Tout salarié qui quitte son emploi pour quelque raison que ce soit, reçoit toutes les sommes qui lui sont dues jusqu'au dernier jour ouvrable travaillé, incluant le jour du départ. Il reçoit ces sommes le jour de son départ s'il a donné un avis d'une semaine. Les gains dus pendant sa semaine d'avis et toute autre somme redevable lui seront versés au plus tard cinq (5) jours ouvrables après son départ.

A son départ, l'Employeur et le Syndicat signent conjointement une déclaration portant les mentions suivantes: la durée totale de l'apprentissage, le métier exercé, sa classification et la durée totale des services.

- 12.03 Aucune clause de la présente convention n'a pour effet de diminuer le salaire actuel de tout salarié.
- 12.04 La présente convention a préséance sur tout règlement de régie interne de l'Employeur.
- 12.05 Lorsque l'Employeur demande à un salarié régulier de suivre des cours de perfectionnement, l'Employeur en assume tous les coûts.
- 12.06 Les annexes et les lettres d'entente, à la fin de la présente convention, font partie intégrante de cette convention et sont soumises à la procédure de grief.
- 12.07 a) Advenant la création d'une nouvelle fonction non définie dans la présente convention, les parties se rencontrent pour en définir le contenu et diverses conditions (salaires, bénéfices marginaux, etc ...) qui y sont rattachées. Le salarié qui occupe une telle fonction bénéficie de tous les droits et avantages prévus à la présente convention.
- b) Advenant la création d'une troisième équipe, les parties se rencontrent pour en définir les conditions particulières.
- 12.08 L'âge de la retraite est fixée à soixante-cinq (65) ans. Sur demande du salarié concerné, l'Employeur peut l'extensionner. Copie de la lettre d'acceptation de cette extension est transmise au Syndicat.
- Dans l'éventualité où une loi modifierait ce qui précède, les parties se rencontreront pour amender les principes ci-dessus en conséquence.
- 12.09 Le salarié convoqué par l'Employeur pour raison disciplinaire ou pour un motif relatif à l'application de la convention collective a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical.
- 12.10 Lorsque la loi le permet et que l'employé accepte de travailler pendant les heures où il pourrait être libéré selon la loi pour voter à une élection provinciale ou fédérale, l'Employeur doit rémunérer toutes les heures travaillées par ce salarié à taux et demi en sus de la rémunération régulière telle que prévue par la loi.

ARTICLE 13 REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 13.01 a) L'assurance collective comprend l'assurance-vie, un plan d'assurance accident-maladie et un plan d'assurance-salaire.

b) La police maîtresse est au nom du Syndicat mais l'Employeur assume le prélèvement des primes et leur transmission à la Compagnie d'assurance.

c) L'Employeur assume cinquante pourcent (50%) du coût des primes avec un maximum de contribution hebdomadaire de \$3.64 pour le salarié célibataire et de \$4.60 pour le salarié marié.

d) Dans les cas de mise à pied, d'accident ou maladie, l'Employeur continue pendant le délai prévu au paragraphe 7 de l'article 4, de contribuer au régime d'assurance collective. La part de la prime d'assurance du salarié doit être remboursée par le salarié dès son retour au travail.

e) Dans le cas de grève ou de lock-out, l'Employeur continue, pendant une période de vingt (20) semaines, de contribuer au régime d'assurance collective. La part de la prime d'assurance du salarié doit être remboursée par le salarié dès son retour au travail.

f) Tout salarié syndiqué doit participer au régime d'assurance collective comme condition d'emploi.

13.02 L'Employeur déduit à la source de tout salarié qui lui en fait la demande la somme indiquée pour être versée au régime enregistré d'épargne retraite de la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (C.S.N.).

ARTICLE 14 DUREE DE LA CONVENTION

14.01 La présente convention entre en vigueur à la signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1984. Nonobstant ce qui précède l'alinéa c) du paragraphe 1 de l'article 10 de même que les paragraphes 2 et 5 de l'article 10 entre en vigueur le 1er janvier 1982. L'une ou l'autre des parties qui désire son renouvellement avec ou sans amendement donne un avis écrit à l'autre partie dans les soixante (60) jours précédant l'expiration.

14.02 La présente convention constitue une convention intérimaire jusqu'à ce qu'intervienne une nouvelle convention qui lui succède.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés ce 26 ième jour de février 1982.

LA COMPAGNIE DE L'ECLAIREUR LTEE

Suzette A. Durois
William Gasser
Claude Pellegande

SYNDICAT DES IMPRIMEURS DE BEAUCE

André Durois
François Mathieu Poir
André Poir

A N N E X E « A »

DROITS DES SURNUMERAIRES

1.- Les salariés surnuméraires ainsi que le prévoit la définition au paragraphe 1.10 alinéa c), ne peuvent travailler que pour remplacer un salarié régulier non disponible ou lors d'un surplus temporaire de travail, c'est-à-dire de courte durée et occasionnel. Dans tous les autres cas, le travail est effectué par les salariés réguliers.

2.- L'Employeur affiche un poste régulier à la reliure et un poste régulier aux presses, à la signature de la présente convention.

De plus, un autre poste régulier à la reliure est affiché dans les trois (3) mois de la signature.

Enfin, advenant l'opération régulière de l'ensemble des presses, l'Employeur s'engage à ouvrir un deuxième (2ième) poste régulier sur les presses.

3.- Si aucun salarié du département ou du groupe de département n'a obtenu le poste, l'Employeur considère alors les salariés surnuméraires du département qui se sont portés candidats. Le salarié surnuméraire qui est choisi pour combler un poste régulier et qui complète par la suite la période de probation prévue à l'article 5.02 devient salarié régulier et l'Employeur lui reconnaît alors comme ancienneté les heures accumulées comme surnuméraire en vertu de l'annexe «A».

Le salarié surnuméraire qui ne complète pas sa période de probation retrouve ses droits de salarié surnuméraire.

4.- Après avoir complété mille cinq cent (1,500) heures de travail, le salarié surnuméraire acquiert le droit au grief si l'Employeur lui retire sans raison son statut de surnuméraire.

5.- L'Employeur compile toute heure travaillée. Lorsque le total de ces heures travaillées équivaut à six (6) mois de travail à temps complet, le salarié surnuméraire progresse alors dans l'échelle.

Tout travail exécuté après huit heures trente (8:30) consécutives de travail est rémunéré à temps et demi.

6.- A la fermeture de l'atelier en juillet, le salarié surnuméraire reçoit un montant de 7 pourcent (7%) s'il a accompli moins de mille (1,000) heures travaillées et 9 pourcent (9%) s'il en a accompli plus, en guise de compensation de tout bénéfice marginal.

7. Le taux de salaire des surnuméraires correspond à l'échelle de Reliure «B».
8. Les rappels au travail doivent s'effectuer le plus équitablement possible, sur une base de trois (3) mois.
9. Le salarié surnuméraire ne peut de par ses heures travaillées comme surnuméraire acquérir le statut de salarié régulier.
10. Pour faire respecter les droits prévus ci-dessus à l'annexe «A», le salarié surnuméraire a droit d'utiliser la procédure de grief de l'article 11.

A N N E X E « B »

CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL DES CAMIONNEURS

1. La semaine de travail est de quarante-quatre (44) heures réparties du lundi au vendredi.
2. L'Employeur maintient la pratique actuelle du paiement des repas et des infractions mineures au Code de la route.
3. Aux fins de la présente convention, le service du camionnage forme un département séparé et un groupe distinct avec «entretien général et entrepôt».
4. Chaque heure de travail effectuée en plus de quarante-quatre (44) heures par semaine est rémunérée au taux horaire régulier majoré de cinquante pourcent (50%) l'heure.
5. L'Employeur maintient la pratique actuelle relative à la fourniture d'un costume.
6. Sous réserve de ce qui précède, toutes les dispositions de la convention s'appliquent aux salariés de ce département, sauf l'article 9.

A N N E X E « C »

CONDITIONS PARTICULIERES DU TRAVAIL DES SALARIES DE L'ENTREPOT

1. La semaine de travail est de quarante-quatre (44) heures réparties du lundi au vendredi.
2. Chaque heure de travail effectuée en plus de quarante-quatre (44) heures par semaine est rémunérée au taux horaire régulier majoré de cinquante pourcent (50%) l'heure.
3. Sous réserve de ce qui précède, toutes les dispositions de la convention s'appliquent aux salariés de ce département, sauf l'article 9.
4. Le taux de salaire des salariés de l'entrepôt correspond à l'échelle reliure «A» et ces salariés deviennent compagnons à la quatrième (4ième) année, premier (1er) six (6) mois.

ANNEXE « D »

Rapport des cotisations syndicales pour le mois de
19.. .

Salariés à l'essai et salariés réguliers:

<u>Nom</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Hres régul.</u>	<u>Hres supp.</u>	<u>Cotisation %</u>	<u>Total</u>
.....,
.....

Salariés surnuméraires:

<u>Nom</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Hres régul.</u>	<u>Hres supp.</u>	<u>Cotisation %</u>	<u>Total</u>
.....
.....

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA RELIURE

- 1.- Les salariés suivant sont classés à la Reliure «A»:

MM. Normand Jolicoeur	Paul-Eugène Busque
Adrien Mathieu	Serge Rodrigue
Richard Lessard	Léandre Cloutier

- 2.- L'octroi des postes d'opérateur (trice) de machine dans le département de la reliure se fait sans égard au sexe comme pour tous les autres postes c'est-à-dire la procédure inscrite à l'article 5 de la présente convention qui s'applique.
- 3.- Lorsque le compagnon de reliure «B» obtient un poste d'opérateur (trice) de machine à la Reliure «A» les parties à la présente se rencontrent pour fixer les étapes de la progression dans l'échelle salariale en tenant compte de l'expérience acquise générale ou sur le poste concerné.
- 4.- Le salarié de reliure «B» affecté temporairement au remplacement d'un salarié de reliure «A» absent et qui accomplit les tâches de ce salarié absent reçoit pour toute journée complète d'affectation une prime égale à la différence entre son taux régulier et celui du salarié au remplacement duquel il a été affecté.
- 5.- Petites machines: comprend les troueuses, ballotteuses, brocheuses manuelles, adresseuses, petits couteaux, attacheuses, emballeuses, plieuses de bureau, colleuses manuelle ou toute autre machine correspondante.
- 6.- L'assignation aux différentes machines de la reliure s'effectue par l'Employeur. En autant que la production le permette, l'Employeur offre aux salariés de la reliure «B» les occasions de se familiariser avec les machines par ordre d'ancienneté. Les salariés désirant se familiariser avec l'une ou l'autre des machines doivent en informer préalablement l'Employeur.

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX CONTREMAITRES

L'Employeur peut nommer le nombre de contremaître qu'il désire. Cependant nonobstant les dispositions du paragraphe 1.09, deux (2) contremaîtres au plus pourront travailler dans le métier. Lorsqu'un contremaître décide de reprendre son ancienne fonction de chef d'équipe, il doit à nouveau faire partie du Syndicat.

Nonobstant le paragraphe 4.06, Messieurs Roch Gagné et Paul-André Laflamme accumulent leur ancienneté étant donné qu'ils travaillent dans le métier.

LETTRE D'ENTENTE «CONDUCTEUR DE LIFTS»

Une personne exclue de l'unité de négociation ne peut conduire un «lift» sauf circonstances particulières et à l'occasion seulement.

lie de l'Eclaireur Lumière

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°:

01329-2
8 2 0 3 0 5 3

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 447-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-02-26	82-03-01		82-02-26	84-12-31	40

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Imprimeurs de Beauce 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	<input type="checkbox"/> Déposant Compagnie de l'Eclaireur Limitée Beauceville Est P. Québec

Unité de négociation

Le Commissaire Général du Travail

Région	03-05	Activité	2890-5	Affiliation	CSN (1)
--------	-------	----------	--------	-------------	---------

10. 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

DEPOSANT:
Fédération des Travailleurs du Papier
et de la Forêt
155 est, Boul. Charest
Québec, Qc
G1K 3G6
Att: M. André Poulin

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Louise Gauthier

82-03-02

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

'82 MAR -1 11 18

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA COMPAGNIE L'ECLAIREUR LTEE

Ci-après appelé « L'Employeur »,

ET

LE SYNDICAT DES IMPRIMEURS DE BEAUCE

Ci-après appelé « Le Syndicat »

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

Dans cette convention, les mots ci-après ont la définition suivante:

- 1.01 SYNDICAT: signifie le Syndicat des Imprimeurs de Beauce.
- 1.02 EMPLOYEUR: signifie la compagnie de l'Eclaireur Ltée et ses représentants au sens du Code du travail.
- 1.03 COMPAGNON: un salarié qui a terminé l'apprentissage requis pour la branche du métier dans laquelle il est employé et qui exécute ou enseigne l'un ou l'autre des métiers régis par la présente convention.
- 1.04 APPRENTI: un salarié qui n'a pas terminé sa période d'apprentissage dans l'un ou l'autre des métiers régis par la présente convention.
- 1.05 CHEF D'EQUIPE: un salarié qui transmet les directives émises par le contremaître, distribue l'ouvrage ou surveille les travaux; il travaille dans le métier. Il ne peut en aucun cas exercer une mesure disciplinaire de quelque nature que ce soit contre un salarié. Le chef d'équipe doit agir sans discrimination à l'égard des membres de son équipe. Il ne doit pas transmettre à l'Employeur quelque évaluation de sanction disciplinaire.
- 1.06 ASSISTANT CHEF D'EQUIPE: un salarié qui est appelé à remplacer un chef d'équipe.
- 1.07 CORRECTEUR D'EPREUVES: un salarié dont la tâche principale et habituelle est de corriger les épreuves qui viennent de la composition.
- 1.08 AIDE: un salarié exécutant pour l'Employeur des travaux manuels ou autres qui ne font pas partie de l'apprentissage de l'un des métiers de l'imprimerie.
- 1.09 CONTREMAITRE: signifie un employé non syndiqué qui transmet les directives de l'Employeur. Cet employé ne peut travailler dans le métier.

- 1.10 a) SALARIE A L'ESSAI: signifie un salarié qui n'a pas complété sa période d'essai prévue au paragraphe 2 de l'article 5.
- b) SALARIE REGULIER: signifie un salarié qui a complété sa période d'essai.
- c) SALARIE SURNUMERAIRE: signifie un salarié syndiqué qui travaille occasionnellement pour remplacer un salarié régulier non disponible ou lors d'un surplus temporaire de travail.
- 1.11 GRIEF: signifie toute plainte, tout malentendu, tout litige
- a) relatif à des changements aux conditions de travail ou d'emploi, que ces conditions soient définies ou non dans la convention collective;
- b) relatif à l'application, à l'interprétation ou à une violation de la convention collective.
- 1.12 COMPAGNON RELIURE A: personne qui a complété cinq (5) années d'apprentissage requises et qui exerce ou enseigne son métier.
- 1.13 COMPAGNON RELIURE B: personne qui a complété les trois (3) années d'apprentissage requises et qui exerce ou enseigne son métier.
- 1.14 RELIURE A: métier consistant principalement à appareiller, mettre en marche, ajuster et opérer l'équipement sur lequel l'employé travaille habituellement dans le département de la reliure.
- 1.15 RELIURE B: métier consistant principalement à fournir et desservir l'équipement, à effectuer des tâches dites manuelles, à opérer certaines pièces d'équipement (communément classifiées «petites machines» par les parties) ne nécessitant pas de connaissance particulière de la mécanique.
- 1.16 ASSISTANT OFFSETISTE: tout salarié dont la tâche habituelle est de marger sur caméra opti; il peut de plus opaquer, dé-mêler les pages, travailler sur le punch ou réaliser tout autre travail manuel ne faisant pas partie de l'apprentissage du métier d'offsetiste.
- 1.17 ASSISTANT PRESSIER: tout salarié qui assiste un pressier par l'exécution de tâches manuelles.

- 1.18 Dans cette convention, le genre féminin est inclus dans le genre masculin, pour des raisons de syntaxe.
- Aucune discrimination ne sera exercée à l'égard d'un salarié en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, ou de sa condition sociale ou de l'exercice par lui d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- ARTICLE 2 JURIDICTION ET RECONNAISSANCE SYNDICALE
- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul habilité à représenter les employés qui font partie de l'unité décrite au certificat d'accréditation émis le 12 janvier 1945 en faveur du syndicat et telle que récitée ci-après; tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau.
- 2.02 a) La présente convention régit tous les employés au sens du Code du travail, à l'emploi de la compagnie de l'Eclaireur Ltée et couverts par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat des Imprimeurs de Beauce.
- b) Les droits des salariés surnuméraires sont prévus à l'annexe «A».
- 2.03 Aucune mise à pied, suspension, congédiement, ne peut et ne doit résulter de la signature de la présente convention.
- 2.04 Tous les salariés syndiqués régis par la présente convention doivent, comme condition de maintien de leur emploi, être membres du Syndicat.
- 2.05 Tous les nouveaux salariés doivent devenir membres du Syndicat dès leur embauchage, comme condition de maintien de leur emploi.
- 2.06 L'Employeur prélève sur le salaire de chaque salarié syndiqué assujetti à la présente convention collective, une somme égale à la cotisation fixée par le Syndicat pour ses membres.
- 2.07 Pour fins d'application du présent article, le montant de la cotisation syndicale est la somme qui est indiquée à l'Employeur par avis écrit du Syndicat, accompagné d'une copie de la résolution fixant telle cotisation. Cet avis prend effet le quinzième jour suivant sa réception par l'Employeur.
- 2.08 L'Employeur s'engage à déduire la cotisation syndicale répartie également sur chaque versement de salaire.
- 2.09 L'Employeur fait parvenir au Syndicat, entre le premier (1er) et le quinzième (15ième) jour du mois suivant, le montant mensuel total perçu accompagné d'un état détaillé de la perception sur le formulaire joint en annexe «D» à la présente convention.

- 2.10 Après un avis écrit de dix (10) jours ouvrables, l'Employeur pris en défaut d'exécuter le paragraphe 9 de l'article 2 assume le coût de toute réclamation légale que doit faire le Syndicat ou ses représentants pour récupérer les sommes dues, le tout selon les tarifs fixés par le Barreau du Québec.
- 2.11 Le président du Syndicat, ou en son absence son représentant, peut recevoir les appels téléphoniques d'un officier syndical pour affaires syndicales durant les heures normales de travail.

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que les droits de la direction, d'administration et de gestion appartiennent exclusivement à l'Employeur. La présente clause n'a pas pour effet de restreindre les dispositions de la présente convention collective et de limiter les droits des salariés ou du Syndicat qui y sont énoncés.

Cette convention collective a pour but d'assumer des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés ou leurs représentants respectifs, et à arrêter des conditions de travail justes et équitables pour les deux parties signataires de la présente convention collective de travail.

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer et de diriger ses affaires de façon compatible avec les dispositions de cette convention et ce, sans renoncer à aucun droit, prestige ou obligation que la loi lui confie.

- 3.02 Il est interdit aux salariés réguliers de l'Employeur de faire du travail dans un autre atelier d'imprimerie directement en compétition avec l'Eclaireur Ltée, sans l'autorisation préalable de l'Employeur.

ARTICLE 4 ANCIENNETE

- 4.01 Ancienneté d'usine signifie la période continue pendant laquelle un salarié est à l'emploi de l'Employeur.
- 4.02 L'ancienneté départementale d'un salarié signifie la durée de son service dans le département où il travaille.
- 4.03 L'ancienneté de tout salarié se calcule à partir du début de son service.
- 4.04 L'ancienneté du salarié se calcule en termes d'années, de mois, de jours et de fractions de jours.

- 4.05 L'ancienneté continue de s'accumuler:
- a) pendant l'absence due à la maladie ou un accident, sous réserve du paragraphe 7 de l'article 4.
 - b) pendant un congé prévu dans la présente convention, à moins qu'il ne soit spécifié autrement;
 - c) pendant une mise à pied, sous réserve du paragraphe 7 de l'article 4.
 - d) pendant toute suspension sauf si au cas de congédiement un arbitre décide du contraire.
- 4.06 L'ancienneté cesse de s'accumuler: lorsqu'un salarié devient contremaître; il conserve l'ancienneté qu'il avait au moment où il est devenu contremaître.
- 4.07 L'ancienneté se perd pour l'une des raisons suivantes:
- a) le congédiement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale;
 - b) lorsque le salarié syndiqué quitte volontairement son emploi;
 - c) dans tous les cas de mise à pied, s'il fait défaut de revenir au travail, après avis d'au moins sept (7) jours par lettre recommandée, expédiée à sa dernière adresse connue de l'Employeur;
 - d) une mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois;
 - e) une maladie ou un accident excédant vingt-quatre (24) mois;
 - f) une maladie industrielle ou un accident de travail au sens de la Loi des accidents du travail, excédant trente-six (36) mois.
- 4.08 Lorsqu'un salarié occupant un poste de direction sauf celui de contremaître revient dans l'unité de négociation, il est considéré comme un nouveau salarié sans ancienneté, dans l'application de toutes clauses de la convention.
- 4.09 A la signature de la présente convention, l'Employeur établit et affiche la liste d'ancienneté de tous les salariés et en remet copie au Syndicat.
- 4.10 Dans les trente (30) jours ouvrables de l'affichage, toute personne peut faire corriger cette liste.
- 4.11 Cette liste est mise à jour et affichée à tous les six (6) mois et doit indiquer les départs ainsi que le classement de chaque salarié syndiqué actuellement au service de l'Employeur. Cette liste inclut les surnuméraires avec l'indication du nombre d'heure de travail.
- 4.12 L'ancienneté d'un nouveau salarié syndiqué est rétroactive au début de son service, s'il n'est pas congédié pendant sa période de probation.

4.13 Pour les fins d'application de l'ancienneté départementale, les parties reconnaissent les sept (7) départements suivants:

- composition et correction;
- montage typographique;
- offset;
- presses;
- reliure;
- camionnage;
- entretien général et entrepôt;

ARTICLE 5 EMBAUCHE, PROMOTION, SECURITE D'EMPLOI, CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, PERFECTIONNEMENT, LANGUE DE TRAVAIL ET SECURITE AU TRAVAIL

A.- Embauchage

5.01 Chaque fois que l'Employeur engage un nouveau salarié, il en informe par écrit le Syndicat dans les trois (3) jours qui suivent, indiquant le nom du nouveau salarié, son adresse, le métier exercé et sa classification.

5.02 Tout nouveau salarié embauché comme compagnon devient régulier après une période d'essai de trente (30) jours. Dans le cas d'un salarié embauché comme apprenti 1ère ou 2ième année, il devient régulier après une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours. Celui embauché comme apprenti 3ième année ou plus, devient régulier après une période d'essai de soixante (60) jours.

B.- Affichage

5.03 L'Employeur affichera sur un tableau bien à la vue des salariés pendant une période de cinq (5) jours ouvrables, tout poste vacant qui doit être comblé ou tout poste nouvellement créé.

5.04 a) Pendant la période d'affichage et pendant le temps où l'Employeur fait son choix de la façon ci-après prévu, l'Employeur peut remplir le poste temporairement en l'offrant aux salariés du département où se trouve le poste vacant, par ordre d'ancienneté départementale, à la condition que celui qui accepte remplisse les exigences normales du poste concerné.

b) L'Employeur doit effectuer son choix dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de l'affichage.

5.05 Nonobstant les dispositions du présent article, aucun affichage ne sera fait pour tout poste vacant pour vingt (20) jours ouvrables consécutifs ou moins.

Lorsqu'un tel poste vacant doit être comblé, l'Employeur peut remplir le poste temporairement en l'offrant aux salariés du département où se trouve le poste vacant, par ordre d'ancienneté départementale, à la condition toutefois que celui qui accepte remplisse les exigences normales du poste concerné.

C.- Promotion

- 5.06 L'Employeur considère d'abord les salariés du département où se trouve le poste vacant et qui se sont portés candidats selon la règle suivante: celui qui, parmi les candidats, a le plus d'ancienneté départementale obtient le poste à la condition toutefois qu'il remplisse les exigences normales du poste concerné.
- Le salarié a droit, à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours de sa promotion, de retourner à son ancien poste.
- 5.07 Si aucun salarié du département ou du groupe de département n'a obtenu le poste, l'Employeur considère alors les salariés surnuméraires du département qui se sont portés candidats. Le salarié surnuméraire qui est choisi pour combler un poste régulier et qui complète par la suite la période de probation prévue au paragraphe 2 de l'article 5 devient salarié régulier et l'Employeur lui reconnaît alors comme ancienneté les heures accumulées comme surnuméraire en vertu de l'annexe «A».
- Le salarié surnuméraire qui ne complète pas sa période de probation retrouve ses droits de salarié surnuméraire.
- 5.08 a) Aucun salarié ne peut se porter candidat à un poste vacant si son taux de salaire au moment de sa candidature n'est pas au moins égal ou inférieur au taux du poste vacant.
- b) Nonobstant l'alinéa précédant l'Employeur maintient la pratique actuelle dans le département de l'offset où la fonction de brûleur de plaques est habituellement remplie par le salarié en apprentissage dans le métier ou le compagnon ayant le moins d'ancienneté dans le département.
- c) Nonobstant l'alinéa a) et du paragraphe 3 de l'article 12 lors de l'affichage d'un poste vacant au département des presses, l'Employeur considère les candidats assistants-pressiers et les apprentis ayant moins de trois (3) ans d'ancienneté avant de considérer les surnuméraires en vertu du paragraphe 7 de l'article 5 ou avant le recrutement à l'extérieur.
- 5.09 Les départements énumérés au paragraphe 13 de l'article 4 se regroupent ainsi, pour les fins du présent article:
- Groupe 1: les presses;
 - Groupe 2: reliure;
 - Groupe 3: composition et correction - montage typographique
- offset;
 - Groupe 4: camionnage, entretien général et entrepôt.

- 5.10 a) Un salarié dont la candidature est acceptée ne peut se porter candidat pour un autre poste vacant dans les cinq (5) mois suivant cette acceptation.
- b) Le salarié à l'essai ne peut se porter candidat à un poste vacant ou nouvellement créé.

5.11.1 Un chef d'équipe ne peut être maintenu à son poste contre son gré. Lorsqu'un salarié cesse de remplir la tâche de chef d'équipe, il cesse de recevoir la prime attachée à cette fonction.

5.11.2 Dans le cas où une nouvelle fonction n'existant pas à la signature de la convention serait créée dans un département nouveau non prévu au paragraphe 13 de l'article 4 (poste nouvellement créé) le salarié qui, parmi les candidats, a le plus d'ancienneté d'usine obtient le poste vacant à la condition qu'il puisse accomplir les exigences normales du poste concerné après une période d'entraînement de trente (30) jours. Cette période peut, après entente entre les parties, être extensionnée.

Le salarié ayant obtenu le poste est rémunéré selon le degré d'expérience qu'il a dans sa nouvelle classification ou selon son expérience dans son ancienne classification selon le plus élevé des deux.

D.- MISE A PIED - RAPPEL

5.12 Les paragraphes 12 à 17 de l'article 5 inclusivement s'appliquent aux cas de mises à pied dont la cause est autre qu'un changement technologique.

5.13 Lorsque l'Employeur décide de faire des mises à pied dans un département, il ne peut les faire que dans l'ordre inverse d'ancienneté départementale, à la condition que les salariés ayant plus d'ancienneté départementale puissent remplir les exigences normales des tâches qui doivent encore alors être accomplies dans ce département et en respectant le statut des salariés de ce département selon l'ordre suivant: d'abord les surnuméraires, les salariés à l'essai, ceux ayant atteint l'âge de la retraite, puis les salariés réguliers.

5.14 a) Le salarié régulier affecté par le paragraphe 13 de l'article 5 peut dès la première journée de sa mise à pied déplacer un salarié surnuméraire dans un autre département du même groupe. Le salarié ayant choisi de déplacer ne subit aucune baisse de salaire.

b) Le salarié régulier affecté par le paragraphe 13 de l'article 5 et qui est mis à pied depuis quinze (15) jours, doit dans les cinq (5) jours qui suivent ce délai, aviser par écrit l'Employeur de son désir d'exercer son droit de déplacer dans un autre département du même groupe, le salarié à l'essai ou celui ayant atteint l'âge de la retraite, puis le salarié régulier ayant moins d'ancienneté d'usine à la condition que le taux de salaire du salarié régulier déplaçant soit égal ou supérieur à celui déplacé et qu'il satisfasse aux exigences normales du poste du salarié déplacé.

L'Employeur doit alors le rappeler dans les cinq (5) jours de la réception de l'avis écrit.

5.15 Lorsque le manque de travail cesse dans le département du salarié qui a déplacé en vertu du paragraphe 14 de l'article 5, celui-ci reprend son ancien poste.

5.16 L'Employeur doit donner au salarié régulier un avis écrit d'au moins deux (2) jours ouvrables dans le cas d'une mise à pied qui doit durer cinq (5) jours ouvrables ou plus. Cet avis est de rigueur sauf dans les cas suivants: feu, bris de machine, inondation et absence de force motrice.

Le salarié qui a reçu l'avis prévu ci-dessus doit recevoir un nouvel avis de mise à pied s'il a travaillé cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou plus après avoir reçu ledit avis.

5.17 Dans les cas de mise à pied de moins de cinq (5) jours ouvrables, l'Employeur doit donner un avis de mise à pied le plus tôt possible dans la journée, mais au plus tard à la fin du quart de travail précédant la journée de sa mise à pied effective.

Advenant qu'un salarié régulier se présente au travail sans avoir eu d'avis contraire avant son départ de l'atelier, l'Employeur s'engage à compléter la journée pour laquelle le salarié se présente au travail, à moins d'entente préalable avec le salarié régulier.

Cependant, à cette occasion, le salarié ne peut refuser du travail autre que son travail normal qui lui est offert.

E.- Changements technologiques

5.18 a) Le Syndicat reconnaît que l'Employeur doit s'intéresser au développement technologique susceptible d'améliorer le service à être fourni aux clients actuels et éventuels. Dans le cas de l'installation de nouvelle machinerie ou d'un changement d'ordre technologique, l'Employeur et le Syndicat doivent se réunir à la demande de l'une ou l'autre partie pour étudier ensemble de bonne foi, tous les moyens à prendre pour procéder au recyclage et au reclassement du personnel affecté.

b) Si le licenciement de salariés réguliers et permanents doit résulter de l'installation de telle nouvelle machinerie ou de tel changement d'ordre technologique, l'Employeur avise le Syndicat et la personne à être licenciée au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance et leur paie une indemnité de séparation équivalente à une semaine de salaire régulier par année d'ancienneté avec un maximum de quinze (15) semaines.

5.19 a) Les mises à pied se font de la façon et selon l'ordre prévus au paragraphe 13 de l'article 5.

b) Le compagnon qui doit être mis à pied a le droit de déplacer, dans le même groupe de département, et à la condition qu'il puisse remplir les exigences normales du poste après une période d'entraînement de trente (30) jours, l'apprenti de ce groupe ayant le moins d'ancienneté d'usine. Ce compagnon conserve sa classe et son taux de compagnon.

c) L'apprenti qui doit ainsi être mis à pied en vertu du sous-paragraphe a) ci-dessus, a le droit de déplacer dans le même groupe de département et à la condition qu'il puisse accomplir les exigences normales du poste après une période d'entraînement de trente (30) jours, l'apprenti de ce groupe ayant le moins d'ancienneté d'usine. Cet apprenti conserve le taux de salaire de son ancienne classe tout en voyant ce taux progressé par augmentations horizontales. Cet apprenti commence à progresser à la verticale dès que son nouvel apprentissage fait en sorte que son taux d'apprentissage égale ou dépasse le taux de son ancienne classe en y incluant les progressions horizontales.

5.20 a) Le compagnon qui n'a pu exercer le droit prévu à l'alinéa b), paragraphe 19 de l'article 5, peut exercer ce droit dans tout autre groupe, de la même façon et aux mêmes conditions sous la réserve que sa période d'entraînement maximale est alors de soixante (60) jours.

b) L'apprenti qui n'a pu exercer le droit prévu à l'alinéa c), paragraphe 19 de l'article 5, peut exercer ce droit dans tout autre groupe, de la même façon et aux mêmes conditions sous la réserve que sa période d'entraînement maximale est alors de quatre-vingt-dix (90) jours.

F.- Contrat à forfait

5.21.1 Aucune mise à pied ne peut résulter directement ou indirectement de l'octroi, par l'Employeur, d'un contrat à forfait pour du travail dont les salariés de l'Employeur sont qualifiés pour l'exécuter et pour lequel l'Employeur dispose de l'équipement adéquat pour effectuer ce travail.

G.- Perfectionnement

5.21.2 L'Employeur paie les dépenses normales inhérentes au cours de perfectionnement qu'il exige que le salarié suive.

Le salarié ne subit aucune perte de salaire si ces cours surviennent pendant ses heures régulières de travail et rémunéré à son taux régulier si ces cours sont donnés en dehors de ses heures régulières de travail.

H.- Langue de travail

5.22 Le français est la seule langue de travail et aucun salarié, dont la langue maternelle est le français n'est tenu d'utiliser une autre langue dans l'exercice de ses fonctions sauf s'il imprime des documents en anglais ou s'il doit suivre des cours relatifs à l'usage de nouvelle machinerie ou équipement et que ces cours ne peuvent se donner en français.

I.- Sécurité au travail

5.23 L'Employeur doit prendre les moyens nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs en tout temps sur les lieux de travail.

- 5.24 a) Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. Il doit cependant aussitôt aviser son supérieur immédiat du danger.
- b) Ce droit ne peut être exercé si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans ce genre de travail qu'il exerce.
- c) L'Employeur ne peut imposer au salarié une mise à pied ou une mesure disciplinaire ou discriminatoire pour l'exercice par ce salarié du droit prévu à l'alinéa a), sauf si ce droit a été exercé de façon abusive.
- d) Dans le cas de refus, le salarié doit accepter un autre travail qui peut lui être temporairement assigné par son supérieur immédiat.
- 5.25 Si la situation est reconnue éminamment dangereuse par l'Employeur et le Syndicat ou, au cas de contestation, par l'arbitre, le salarié ne subit alors aucune perte de salaire résultant de son refus de travail.
- 5.26 Un salarié peut refuser d'opérer de l'équipement comportant un danger certain si personne n'est présent dans le département ou à portée de voix.
- 5.27 Un salarié qui se blesse au travail de façon telle qu'il lui est absolument impossible de compléter sa période de travail est rémunéré pour sa journée complète déduction faite de toute autre indemnité.
- 5.28 Si à la suite d'un accident de travail, un salarié doit recevoir une indemnité hebdomadaire de la C.S.S.T. (Commission de la santé et de la sécurité du travail), l'Employeur avance hebdomadairement à ce salarié l'équivalent de cette indemnité à recevoir jusqu'au premier versement de la C.S.S.T. ou, de toute façon, pour une période maximum de quatre (4) semaines. Au moment du versement d'indemnité par la C.S.S.T. le salarié s'engage à rembourser les avances faites par l'Employeur. A défaut par le salarié de rembourser l'Employeur dans les cinq (5) jours de la réception par lui de l'indemnité payée par la C.S.S.T., l'Employeur se rembourse à même les bénéfices accumulés par le salarié pour maladie, vacances ou jours de congé.
- 5.29 Si une incapacité partielle permanente découlant d'un accident de travail subi chez l'Employeur nécessite le déplacement d'un salarié, les parties conviennent de se rencontrer pour étudier toutes les possibilités de lui fournir un emploi ne risquant pas d'affecter sa santé à des conditions similaires à celles dont il bénéficiait sur son ancien poste mais le tout selon l'entente des parties.
- 5.30 L'Employeur met à la disposition des employés des équipes de jour, de soir ou de nuit, une trousse complète de premiers soins.

- 5.31 Les parties conviennent de se rencontrer pour étudier toutes les possibilités pour solutionner tout problème de santé ou de sécurité survenant au cours de cette convention. Ces rencontres ont lieu en dehors des heures ouvrables.
- 5.32 Un salarié peut refuser de changer d'équipe sauf dans les cas de remplacement et lorsqu'un salarié surnuméraire n'est pas apte à assurer ledit remplacement.
- Si un salarié accepte de changer d'équipe, il bénéficie d'une période de repos minimum de huit (8) heures.
- Toutefois, le salarié qui exerce son droit de refuser de changer d'équipe ne peut, par grief, se plaindre d'une mise à pied pour manque de travail.
- Tout salarié régulier de nuit transféré de jour au cours d'une période de paie conserve sa prime de nuit jusqu'à la fin de la période de paie de son transfert.
- Sauf au cas de manque de travail, lorsqu'un salarié est transféré d'équipe l'Employeur lui offre l'opportunité de compléter sa semaine régulière de travail de telle sorte que ce qu'il recevra à la période de paie suivant son transfert sera au moins égal à la paie régulière qu'il aurait reçue s'il n'avait pas été transféré.
- Après discussion avec ce dernier, l'Employeur accorde au salarié le temps requis pour se présenter au travail.

ARTICLE 6 COMMUNICATION - INFORMATIONS - AFFICHAGES ET REUNIONS

- 6.01 Le Syndicat ou l'Employeur affiche leurs avis ou documents destinés aux salariés ou aux membres du Syndicat aux endroits désignés à cette fin.
- 6.02 En tout temps, un représentant officiel du Syndicat peut demander de rencontrer l'Employeur. Celui-ci est tenu de le recevoir dans les trois (3) jours ouvrables suivant telle demande.
- 6.03 Le Syndicat informe l'Employeur dans les trois (3) jours de leur nomination, du nom des membres de l'exécutif du Syndicat et du délégué de chacun des départements qui sont les représentants officiels du Syndicat.
- 6.04 Le délégué du département ou le Président du Syndicat peut rencontrer un salarié sur les lieux de travail, pour fins d'enquête ou de règlement d'un grief, après en avoir informé l'Employeur pourvu que les opérations normales ne soient pas interrompues et que l'absence n'excède pas un délai raisonnable.
- 6.05 Lorsque l'Employeur désire rencontrer un groupe de salariés ou l'ensemble, il doit inviter un représentant officiel du Syndicat.

- 6.06 Le comité conjoint est composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat. Ce comité se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties.
- 6.07 Toute entente au comité conjoint est exécutoire.

ARTICLE 7 CONGES SYNDICAUX

- 7.01 L'Employeur accorde à trois (3) salariés syndiqués dont le président du Syndicat, membre du comité de négociation, sans perte de salaire, le temps requis pour les négociations lorsqu'elles ont lieu sur les heures de travail.
- 7.02 L'Employeur accorde à un salarié membre du Syndicat, jusqu'à concurrence de sept (7) jours ouvrables consécutifs d'absence pour assister à un congrès ou à des activités syndicales officielles. Ces permis d'absence ne doivent pas dépasser quarante (40) jours ouvrables pour l'ensemble des membres. Cependant, dans tous les cas, deux (2) salariés peuvent s'absenter pourvu qu'ils ne travaillent pas normalement dans le même département.
- 7.03 Lorsque des permis d'absence sont demandés conformément à l'alinéa 2 de l'article 7, l'Employeur devra en être avisé par écrit au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance.
Dans le cas où l'absence doit durer plus de trois (3) jours ouvrables, l'avis écrit doit être donné cinq (5) jours ouvrables à l'avance.
- 7.04 Lors de toute audition devant un tribunal d'arbitrage ou le tribunal du travail impliquant les parties, l'Employeur libère, sans perte de salaire, le président du Syndicat ou son représentant que le Syndicat désigne, sur réception d'un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures.
- 7.05 Si un salarié syndiqué est élu ou nommé à un poste de la Confédération des Syndicats Nationaux ou à un autre instance du mouvement à laquelle le Syndicat est affilié, l'Employeur, sur demande adressée à cette fin quinze (15) jours à l'avance, libère sans salaire ce salarié syndiqué pour le temps que dure son mandat.

ARTICLE 8 CONGES SOCIAUX

A.- Congés de maternité

- 8.01 Aux fins du présent article, le congé de maternité se définit comme suit: une absence du travail sans rémunération et motivée par une grossesse ou ses suites.
- 8.02 La salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse et bénéficier du congé de maternité.

Elle doit donner un préavis écrit de trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité en précisant la date du début de ce congé. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical confirmant la grossesse et la date prévue pour la naissance.

Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

La salariée ayant atteint son 7ième mois de grossesse doit fournir un certificat médical attestant que son état lui permet de continuer d'accomplir son travail habituel sans danger pour elle ou l'enfant.

8.03 En cas d'avortement, naturel ou provoqué, ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de l'avortement ou de l'urgence.

8.04 Durée du congé

a) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité continu de vingt (20) semaines. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la salariée.

b) Lorsque survient un avortement naturel ou provoqué avant le début de la vingtième (20ième) semaine précédant la date prévue pour la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

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

8.05 Reprise du travail

a) La salariée peut reprendre son travail dès la sixième (6ième) semaine suivant la date réelle de l'accouchement ou de l'interruption de grossesse.

b) L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail avant l'expiration du délai de six (6) semaines un certificat médical attestant de son rétablissement à reprendre le travail.

c) Dans le cours de la quatrième (4ième) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, l'Employeur doit faire parvenir à la salariée un avis écrit indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu au paragraphe suivant.

d) La salariée doit donner à l'Employeur un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail.

e) A défaut de préavis, l'Employeur qui a fait parvenir l'avis prévu ci-dessus n'est pas tenu de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

f) La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

8.06 Réintégration

a) A la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

b) Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

c) Lorsque l'Employeur effectue les licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait, notamment au réembauchage.

8.07 Avantages sociaux

La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son milieu de travail n'est pas affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des primes dont l'Employeur assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.

8.08 Santé et sécurité

Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir jusqu'au moment de son congé de maternité.

8.09 a) La durée totale de l'absence de la salariée ayant donné naissance à un enfant, découlant de l'article 8, ne peut en aucun cas dépasser dix-huit (18) mois lorsque la santé de la mère ou de l'enfant l'exige.

Elle peut lors de cette absence se prévaloir de ses congés de maladie accumulés.

b) De plus, cette salariée a droit d'utiliser deux (2) jours additionnels de congé de maladie pendant son congé de maternité.

8.10 La salariée désirant prolonger son congé de maternité prévu à l'alinéa a) du paragraphe 4 de l'article 8 peut soumettre une demande selon le paragraphe 20 de l'article 8. L'Employeur s'engage à considérer de façon particulière une telle demande.

8.11 L'Employeur peut mettre à pied le salarié syndiqué qui remplaçait la bénéficiaire aux conditions suivantes:

- a) que le salarié syndiqué ait été embauché suite au départ de la bénéficiaire;
- b) que le salarié syndiqué en question ait été averti de la situation par écrit au moment de son embauche;
- c) qu'il n'y ait pas d'autre salarié syndiqué ayant moins d'ancienneté au service de l'Employeur.

B.- Congés décès ou de naissance

8.12 Tout salarié syndiqué a droit à un permis d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes:

- a) Le décès de son conjoint ou de l'époux de droit qui en tient place ou de son fils ou sa fille: cinq (5) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- b) Le décès de ses père ou mère, beau-père, belle-mère, frère ou soeur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- c) Le décès de ses beaux-frères ou belles-soeurs: le jour des funérailles;
- d) La naissance ou l'adoption d'un enfant: une (1) journée au choix du salarié.

8.13 Si l'un des jours octroyés en vertu du paragraphe précédent coïncide avec une journée régulière de travail de l'employé visé, celui-ci est payé pour le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillées s'il n'avait pas été absent.

C.- Vacances

8.14 Tout salarié doit prendre ses vacances annuelles entre le 1er mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante.

- 8.15 a) Le salarié ayant moins d'un an de service a droit à une (1) journée ouvrable par mois de service, maximum deux (2) semaines payées au taux de 4% du salaire total gagné.
- b) Le salarié qui a entre un (1) an et deux (2) ans de service a droit à deux (2) semaines consécutives de vacances payées au salaire régulier ou à raison de 5% du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours. Le montant le plus élevé des deux (2) est alors versé au salarié.

c) Le salarié qui a :

- au 30 avril 1982 entre trois (3) ans et onze (11) ans de service:

- au 30 avril 1983 entre trois (3) ans et dix (10) ans de service:

a droit à trois (3) semaines de vacances payées au salaire régulier ou à raison de sept pourcent (7%) du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours. Le montant le plus élevé des deux (2) est alors versé au salarié.

d) Le salarié qui a :

- au 30 avril 1982 entre douze (12) ans et dix-neuf (19) ans de service:

- au 30 avril 1983 entre onze (11) ans et dix-neuf (19) ans de service:

a droit à quatre (4) semaines de vacances payées au salaire régulier ou à raison de neuf pourcent (9%) du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant le 30 avril 1982 et 1983 et de neuf et demi pourcent (9.5%) du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant le 30 avril 1984. Le montant le plus élevé des deux (2) est alors versé au salarié.

e) Le salarié qui a vingt (20) ans et plus de service a droit à quatre (4) semaines et deux (2) jours de vacances payées au salaire régulier ou à raison de dix et demi pourcent (10.5%) du salaire total gagné durant les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours. Le montant le plus élevé des deux (2) est alors versé au salarié.

f) Période de référence: La période de référence est la période de travail effectif s'établissant du premier mai d'une année au trente avril de l'année suivante.

Par conséquent, aux fins du calcul du nombre de semaines de vacances auxquelles un salarié a droit, il faut référer à l'ancienneté de ce salarié au 30 avril.

Toutefois, si la date d'ancienneté d'un salarié se situe entre le premier mai et le 30 juin et fait en sorte qu'il aurait droit à une semaine de vacances de plus si la date de référence était le 30 juin au lieu du 30 avril, ce salarié a droit à cette semaine supplémentaire de vacances s'il la prend entre le 30 avril et le 30 juin ou après entente avec l'Employeur.

Les salariés prennent leurs vacances pendant la fermeture de l'atelier en juillet.

Ceux qui ont droit à une troisième semaine peuvent, à leur choix, la prendre la semaine précédant ou suivant la période de fermeture.

Toute semaine supplémentaire est prise après entente avec l'Employeur.

L'Employeur établit la liste de vacances, pour les salariés syndiqués mentionnés au paragraphe 11 de l'article 8 selon la préférence de ces derniers. En cas de conflit, l'ancienneté départementale prime.

L'Employeur établit la liste des vacances et l'affiche au plus tard le 1er mai.

Si un jour de congé chômé et payé coïncide avec les vacances d'un salarié syndiqué, celui-ci a droit à un jour additionnel de vacances qu'il peut rattacher au début ou à la fin de sa période de vacances.

D.- Jours fériés

8.16

A.- L'Employeur reconnaît et observe les jours suivants comme congés chômés et payés:

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le 1er mai;
- La St-Jean Baptiste;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâces;
- Le Lundi de Pâques;
- La Noël;
- Le lendemain de Noël;
- Un jour à être convenu entre les parties.

Lorsque l'un ou l'autre de ces congés tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au vendredi ou au lundi selon le cas.

L'un ou l'autre des congés peut de consentement des parties, être changé et observé à une autre date.

B.- Le salarié a droit au paiement de l'équivalent des heures régulières où il aurait normalement travaillé chacun des congés chômés ci-dessus, à la condition d'avoir été présent la veille ouvrable et le lendemain ouvrable de ladite fête sauf si l'absence est due:

1. à une maladie de plus de trois (3) jours ouvrables;
2. à une mise à pied survenue moins de vingt (20) jours ouvrables précédant la fête;
3. à ses vacances ou à une absence autorisée pour activités syndicales.

C.- Pour chaque congé férié, les employés de l'équipe de jour bénéficient de huit heures trente (8:30) de congé, les employés de l'équipe de nuit bénéficient de neuf (9) heures.

8.17

Advenant le cas où l'Employeur a du travail à faire, il l'offre aux salariés selon les modalités prévues dans la présente convention. Ceux-ci peuvent accepter ou refuser. Un salarié qui accepte de travailler une telle journée est rémunéré à temps double, en plus du paiement prévu au paragraphe 16 de l'article 8.

E.- Congés de maladie

8.18 Tout salarié régulier accumule quatre (4) heures et vingt (20) minutes de congé de maladie par mois.

8.19 Tout salarié reçoit le paiement des jours non utilisés avec un maximum de cinquante-deux (52) heures à son salaire horaire régulier, au 1^{er} juillet de chaque année.

cf p.m.
pos

F.- Congés sans solde

8.20 Un salarié peut, après entente avec l'Employeur, obtenir un congé sans solde pour une période maximum d'un (1) an. Ce permis d'absence doit être constaté par écrit.

A son retour au travail, il reprend la même fonction qu'il occupait et recouvre tous les droits qu'il avait avant son départ.

Ce salarié n'accumule aucun droit durant son absence.

S'il advenait qu'un salarié obtienne un congé sans solde sous de fausses représentations, le permis accordé est automatiquement annulé et le salarié doit réintégrer immédiatement son travail.

ARTICLE 9

SEMAINE DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

9.01 La semaine de travail est de trente-huit (38) heures pour l'équipe de jour et de trente-six (36) heures pour l'équipe de soir. Les heures de travail du lundi au jeudi sont les suivantes:

A. Entre la première semaine complète de juin et la dernière semaine complète de septembre, les heures de travail du lundi au jeudi sont les suivantes:

Equipe de jour: Début: 7:30 hres
Repos: 9:48 hres - 10:00 hres
Repas: 12:00 hres - 13:00 hres
Repos: 15:18 hres - 15:30 hres
Fin: 17:00 hres

Le vendredi, les heures de travail sont les suivantes:

Début: 7:30 hres
Repos: 9:48 hres - 10:00 hres
Fin: 11:30 hres

B. Pour les semaines autres que celles prévues ci-dessus, les heures de travail du lundi au jeudi sont les suivantes:

Equipe de jour: Début: 8:00 hres
Repos: 9:48 hres - 10:00 hres
Repas: 12:00 hres - 13:00 hres
Repos: 15:18 hres - 15:30 hres
Fin: 17:30 hres

Le vendredi, les heures de travail sont les suivantes:

Début: 8:00 hres
Repos: 9:48 hres - 10:00 hres
Fin: 12:00 hres

A. Entre la première semaine complète de juin et la dernière semaine complète de septembre, les heures de travail du lundi au jeudi sont les suivantes:

Equipe de nuit: Début: 17:00 hres
Fin: 2:00 hres

B. Pour les semaines autres que celles prévues ci-dessus, les heures de travail du lundi au jeudi sont les suivantes:

Equipe de nuit: Début: 17:30 hres
Fin: 2:30 hres

Au cours de sa période de travail, le salarié affecté à l'équipe de nuit, bénéficie d'une période de repas, sans perte de salaire, à une demi (1/2) heure s'il a travaillé au moins six (6) heures consécutives. Toutefois, si le salarié travaille de trois (3) à six (6) heures consécutives, il a droit à un quart (1/4) d'heure de repos.

- 9.02 Les salariés affectés à l'équipe de jour, sont rémunérés sur une base de trente-huit (38) heures par semaine. Ceux de l'équipe de nuit sont rémunérés sur une base de trente-six (36) heures par semaine.
- 9.03 Tout salarié affecté à l'équipe de jour bénéficie de deux (2) périodes de repos d'une durée de douze (12) minutes chacune.
- 9.04 L'affectation aux différentes équipes se fait selon l'ancienneté.
- 9.05 Tout travail exécuté pendant les périodes de repas, ou avant le début de la journée de travail ou après la journée de travail, est rémunéré aux taux suivants:
- temps et demi pour les trois (3) premières heures ou fraction d'heure;
 - temps double, toute heure ou fraction d'heure subséquente;
 - tout travail effectué le dimanche est rémunéré aux taux double.
- 9.06 Lors d'un surplus de travail, l'Employeur doit offrir et répartir le temps supplémentaire le plus également possible, en l'offrant à tour de rôle aux salariés réguliers d'un même département. Cependant, lorsque dans le département des presses, un salarié a effectué le travail préparatoire pour une presse, il peut, s'il y a du temps supplémentaire à effectuer sur cette presse, continuer à travailler en temps supplémentaire si c'est nécessaire et s'il le désire.

- 9.07 Aucun travail supplémentaire donné à un salarié syndiqué ou à un groupe de salariés syndiqués ne doit causer de mise à pied parmi les salariés syndiqués de l'équipe qui suit. Cependant, l'équipe doit être en mesure de remplir les exigences de la tâche à être effectuée.
- 9.08 a) Si l'Employeur rappelle un salarié syndiqué au travail après la fin de sa journée régulière, et si ce dernier accepte, les trois (3) premières heures sont rémunérées à taux et demi. Si le salarié travaille plus de trois (3) heures, il est rémunéré à taux double pour les heures ou fraction d'heure subséquentes. L'Employeur s'engage à payer un minimum de trois (3) heures, travaillées ou non, pourvu que le salarié ne refuse pas de travail pour compléter ses trois (3) heures de temps supplémentaire.
- Si le salarié refuse de compléter ses trois (3) heures de temps supplémentaire, il reçoit alors une rémunération égale à une (1) heure de travail à taux et demi. Cette rémunération est toutefois égale à deux (2) heures de travail à taux et demi si le rappel s'est effectué après 23:00 heures.
- b) Si l'Employeur rappelle un salarié syndiqué au travail un dimanche ou une journée fériée, et si ce dernier accepte, chaque heure travaillée est rémunérée à taux double. L'Employeur s'engage à payer un minimum de quatre (4) heures de temps supplémentaire.
- 9.09 Si un salarié régulier est appelé à continuer à travailler sur l'équipe de travail qui suit la sienne et s'il accepte, il est payé à raison de temps et demi pour les trois (3) premières heures et de temps double pour les autres.
- 9.10 Dans les cas d'absolue nécessité, lorsque le travail ne peut souffrir de délai, l'Employeur peut rappeler au travail une partie ou la totalité d'une équipe, lui demander de rester au travail après une période de repos, à la fin d'une période normale. Dans tel cas, le ou les salariés demandés coopéreront et travailleront en temps supplémentaire. Cependant, si le salarié possède une raison valable, il ne peut être tenu d'effectuer du temps supplémentaire.
- Si l'Employeur demande et le salarié accepte de rester au travail immédiatement après sa journée régulière de travail, il bénéficie, dès le début de cette période en temps supplémentaire d'une période de repos de douze (12) minutes qui sera rémunérée à taux et demi si l'employé a accompli au moins deux (2) heures en temps supplémentaire.
- ARTICLE 10 SALAIRE
- 10.01 a) Le salaire d'un salarié se calcule en heure et en fraction d'heure (unité). Les taux horaires réguliers ci-après définis sont payés aux salariés qui remplissent les classifications de tâches énumérées à partir des dates spécifiées.

b) Lorsque l'apprenti a complété ses années d'apprentissage, il devient compagnon sans autre forme; advenant le cas où une législation provinciale régissant l'apprentissage des métiers et modifiant quelques dispositions de la présente convention, les parties conviennent de négocier l'application de ces nouvelles dispositions.

Conf
P.M.
PC/B

Echelle de salaire

		1er janvier '82	1er avril '82	1er juillet '82	1er octobre '82	1er janvier '83	1er avril '83	1er juillet '83	1er octobre '83	1er janvier '84	1er avril '84	1er juillet '84	1er octobre '84
COMPAGNON		11.55	11.80	12.00	12.25	12.55	12.75	12.95	13.15	13.45	13.75	14.05	14.35
5e année	2-6	10.97	11.21	11.40	11.64	11.92	12.11	12.30	12.49	12.78	13.06	13.35	13.63
	1-6	10.40	10.62	10.80	11.03	11.30	11.48	11.66	11.84	12.11	12.38	12.65	12.92
4e année	2-6	9.82	10.03	10.20	10.41	10.67	10.84	11.01	11.18	11.43	11.69	11.94	12.20
	1-6	9.34	9.44	9.60	9.80	10.04	10.20	10.36	10.52	10.76	11.00	11.24	11.48
3e année	2-6	9.01	9.01	9.01	9.19	9.41	9.56	9.71	9.86	10.09	10.31	10.54	10.76
	1-6	8.69	8.69	8.69	8.69	8.79	8.93	9.07	9.21	9.42	9.63	9.84	10.05
2e année	2-6	8.35	8.35	8.35	8.35	8.35	8.35	8.42	8.55	8.74	8.94	9.13	9.33
	1-6	8.19	8.19	8.19	8.19	8.19	8.19	8.19	8.19	8.19	8.25	8.43	8.61
1re année	2-6	8.02	8.02	8.02	8.02	8.02	8.02	8.02	8.02	8.02	8.02	8.08	8.25
	1-6	7.76	7.76	7.76	7.76	7.76	7.76	7.76	7.76	7.76	7.76	7.76	7.89
RELIURE «B» - AIDE - ASSISTANT													
COMPAGNON		8.74	8.90	9.06	9.22	9.38	9.54	9.70	9.87	10.09	10.31	10.54	10.76
3e année	2-6	8.46	8.46	8.55	8.73	8.94	9.08	9.22	9.37	9.59	9.79	10.01	10.22
	1-6	8.35	8.35	8.35	8.35	8.47	8.60	8.74	8.87	9.08	9.28	9.49	9.68
2e année	2-6	8.15	8.15	8.15	8.15	8.15	8.15	8.25	8.38	8.58	8.76	8.96	9.15
	1-6	7.94	7.94	7.94	7.94	7.94	7.94	7.94	7.94	8.07	8.25	8.43	8.61
1re année	2-6	7.84	7.84	7.84	7.84	7.84	7.84	7.84	7.84	7.84	7.84	7.91	8.07
	1-6	7.73	7.73	7.73	7.73	7.73	7.73	7.73	7.73	7.73	7.73	7.73	7.73
CAMIONNEUR		9.77	9.90	10.03	10.16	10.43	10.56	10.69	10.82	11.09	11.22	11.35	11.48

- 10.02 Le salarié qui occupe les fonctions de chef d'équipe reçoit une prime de dix-huit dollars (\$18.00) par semaine.
- Cette prime est portée à dix-neuf dollars (\$19.00) à compter du 1er janvier 1983 et à vingt dollars (\$20.00) à compter du 1er janvier 1984.
- Le salarié qui occupe les fonctions d'assistant chef d'équipe reçoit une prime de treize dollars (\$13.00) par semaine.
- Cette prime est portée à quatorze dollars (\$14.00) à compter du 1er janvier 1983 et à quinze dollars (\$15.00) à compter du 1er janvier 1984.
- 10.03 L'Employeur peut payer un salarié syndiqué au-dessus des taux prévus à la présente convention. Il augmente alors automatiquement le salaire de tous les autres salariés syndiqués à son emploi d'une somme égale à l'augmentation accordée au salarié syndiqué qui en a le premier bénéficié.
- Le présent paragraphe n'interdit pas les contrats à forfait tel que prévu à l'alinéa 1 du paragraphe 21 de l'article 5 ni les bonis de production ou de création. De la même façon, l'ajustement automatique à tous les salariés ne s'effectue pas dans ces cas.
- 10.04 Les salariés sont payés par chèque qui doit contenir les informations suivantes:
1. nom et numéro du salarié;
 2. nombre d'heures régulières travaillées, le taux et le montant payé;
 3. nombre d'heures supplémentaires travaillées et le montant payé;
 4. la nature et le montant de chaque déduction.
- 10.05 Le compagnon reçoit une prime de dix pourcent (10%) du salaire régulier du compagnon de son département pour chaque heure régulière effectuée de nuit avec un maximum de un dollar et cinq cents (\$1.05) l'heure. Ce maximum est porté à un dollar et dix cents (\$1.10) à compter du 1er janvier 1983 et à un dollar et quinze cents (\$1.15) à compter du 1er janvier 1984.
- L'apprenti reçoit une prime de dix pourcent (10%) du salaire régulier du compagnon de son département pour chaque heure régulière effectuée de nuit avec un maximum de un dollar (\$1.00) l'heure.
- 10.06 Tout salarié affecté temporairement au remplacement d'un chef d'équipe ou d'un assistant chef d'équipe, reçoit la prime prévue à cet effet au paragraphe 2 de l'article 10 pour toute semaine complète d'affectation.

ARTICLE 11 GRIEF ET ARBITRAGE

- 11.01 Si un grief survient pendant la durée de la convention, il est réglé selon la procédure ci-après prévue.
- 11.02 Le salarié ou groupe de salariés lorsqu'il porte sur une même cause et vise une même réclamation, et le Syndicat lorsqu'il vise ses droits, soumet par écrit, à l'Employeur son grief dans les vingt (20) jours qui suivent l'incident ou la connaissance acquise, sans toutefois excéder six (6) mois de l'incident.
- 11.03 L'Employeur doit rendre sa décision, par écrit, dans les vingt (20) jours suivant la date où le grief lui est soumis par écrit.
- 11.04 a) Grief posé autre que pour suspension ou congédiement
Si l'Employeur n'a pas rendu sa décision dans le délai susdit ou si la décision n'est pas satisfaisante, de l'avis du Syndicat, le grief est alors soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la décision rendue ou de l'expiration du délai imparti pour rendre une telle décision.
- b) Grief posé pour suspension ou congédiement
Si l'Employeur n'a pas rendu sa décision dans le délai susdit ou si la décision n'est pas satisfaisante, de l'avis du ou des salarié(s) concerné(s) ou du Syndicat, le grief est alors soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours de la décision rendue ou de l'expiration du délai imparti pour rendre telle décision.
- 11.05 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Leur non-observance par celui qui pose le grief entraîne la nullité du grief. D'autre part, la non-observance par l'Employeur des délais prévus au paragraphe 3 de l'article 11 signifie qu'il accepte et fait droit au grief.
- 11.06 Tous les délais mentionnés dans cet article excluent les dimanches et les jours fériés.
- 11.07 L'arbitre qui entend le grief est choisi par les parties. A défaut d'accord, l'arbitre est désigné par le Ministre du travail et de la main d'oeuvre du Québec.
- 11.08 La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours suivant la dernière séance d'arbitrage et elle est finale, exécutoire dans les sept (7) jours de sa réception et elle lie les parties.
- 11.09 Les parties peuvent, de consentement mutuel, déroger à la présente procédure de grief et aussi, s'il y a lieu, nommer de consentement mutuel, des assesseurs à l'arbitre.

- 11.10 Les griefs relatifs à des congédiements ou des suspensions ont préséance sur les autres griefs.
- 11.11 Si un grief est posé au sujet d'une mesure disciplinaire, suspension, congédiement, l'Employeur doit établir, par preuve, les motifs invoqués et leur bien fondé.
- L'arbitre peut:
- a) réintégrer le salarié dans ses fonctions avec tous ses droits;
 - b) maintenir la décision de l'Employeur;
 - c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer la somme à lui être versée par l'Employeur en vertu de la convention collective. Cependant, l'arbitre doit tenir compte, des gains que le salarié peut avoir réalisés pendant la période de la suspension ou de congédiement.
- 11.12 En aucun cas, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier la présente convention.
- 11.13 Dans les cas où des assesseurs ont été nommés, l'arbitre n'a pas le pouvoir de siéger seul.
- 11.14 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés par l'Employeur et le Syndicat, à parts égales.
- 11.15 Le salarié à l'essai ne peut, en cas de congédiement, formuler un grief.
- 11.16 Dans l'analyse ou la discussion d'un grief, de même que l'arbitrage, les avis, avertissements, mises en garde, reproches ou réprimandes données verbalement ne peuvent être invoqués. De même, ne peuvent l'être les avis, avertissements, mises en garde, reproches ou réprimandes écrits remontant à plus de douze (12) mois.

ARTICLE 12 DISPOSITIONS GENERALES

- 12.01 Tout travail à domicile est interdit. L'Employeur n'a pas le droit de donner, à qui que ce soit, du travail à être exécuté à la maison, sans une entente écrite avec le Syndicat.
- 12.02 Tout salarié qui quitte son emploi pour quelque raison que ce soit, reçoit toutes les sommes qui lui sont dues jusqu'au dernier jour ouvrable travaillé, incluant le jour du départ. Il reçoit ces sommes le jour de son départ s'il a donné un avis d'une semaine. Les gains dus pendant sa semaine d'avis et toute autre somme redevable lui seront versés au plus tard cinq (5) jours ouvrables après son départ.

A son départ, l'Employeur et le Syndicat signent conjointement une déclaration portant les mentions suivantes: la durée totale de l'apprentissage, le métier exercé, sa classification et la durée totale des services.

- 12.03 Aucune clause de la présente convention n'a pour effet de diminuer le salaire actuel de tout salarié.
- 12.04 La présente convention a préséance sur tout règlement de régie interne de l'Employeur.
- 12.05 Lorsque l'Employeur demande à un salarié régulier de suivre des cours de perfectionnement, l'Employeur en assume tous les coûts.
- 12.06 Les annexes et les lettres d'entente, à la fin de la présente convention, font partie intégrante de cette convention et sont soumises à la procédure de grief.
- 12.07 a) Advenant la création d'une nouvelle fonction non définie dans la présente convention, les parties se rencontrent pour en définir le contenu et diverses conditions (salaires, bénéfices marginaux, etc ...) qui y sont rattachées. Le salarié qui occupe une telle fonction bénéficie de tous les droits et avantages prévus à la présente convention.
- b) Advenant la création d'une troisième équipe, les parties se rencontrent pour en définir les conditions particulières.
- 12.08 L'âge de la retraite est fixée à soixante-cinq (65) ans. Sur demande du salarié concerné, l'Employeur peut l'extensionner. Copie de la lettre d'acceptation de cette extension est transmise au Syndicat.
- Dans l'éventualité où une loi modifierait ce qui précède, les parties se rencontreront pour amender les principes ci-dessus en conséquence.
- 12.09 Le salarié convoqué par l'Employeur pour raison disciplinaire ou pour un motif relatif à l'application de la convention collective a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical.
- 12.10 Lorsque la loi le permet et que l'employé accepte de travailler pendant les heures où il pourrait être libéré selon la loi pour voter à une élection provinciale ou fédérale, l'Employeur doit rémunérer toutes les heures travaillées par ce salarié à taux et demi en sus de la rémunération régulière telle que prévue par la loi.

ARTICLE 13 REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 13.01 a) L'assurance collective comprend l'assurance-vie, un plan d'assurance accident-maladie et un plan d'assurance-salaire.

b) La police maîtresse est au nom du Syndicat mais l'Employeur assume le prélèvement des primes et leur transmission à la Compagnie d'assurance.

c) L'Employeur assume cinquante pourcent (50%) du coût des primes avec un maximum de contribution hebdomadaire de \$3.64 pour le salarié célibataire et de \$4.60 pour le salarié marié.

d) Dans les cas de mise à pied, d'accident ou maladie, l'Employeur continue pendant le délai prévu au paragraphe 7 de l'article 4, de contribuer au régime d'assurance collective. La part de la prime d'assurance du salarié doit être remboursée par le salarié dès son retour au travail.

e) Dans le cas de grève ou de lock-out, l'Employeur continue, pendant une période de vingt (20) semaines, de contribuer au régime d'assurance collective. La part de la prime d'assurance du salarié doit être remboursée par le salarié dès son retour au travail.

f) Tout salarié syndiqué doit participer au régime d'assurance collective comme condition d'emploi.

13.02 L'Employeur déduit à la source de tout salarié qui lui en fait la demande la somme indiquée pour être versée au régime enregistré d'épargne retraite de la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (C.S.N.).

ARTICLE 14 DUREE DE LA CONVENTION

14.01 La présente convention entre en vigueur à la signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1984. Nonobstant ce qui précède l'alinéa c) du paragraphe 1 de l'article 10 de même que les paragraphes 2 et 5 de l'article 10 entre en vigueur le 1er janvier 1982. L'une ou l'autre des parties qui désire son renouvellement avec ou sans amendement donne un avis écrit à l'autre partie dans les soixante (60) jours précédant l'expiration.

14.02 La présente convention constitue une convention intérimaire jusqu'à ce qu'intervienne une nouvelle convention qui lui succède.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés ce 26 ième jour de février 1982.

LA COMPAGNIE DE L'ECLAIREUR LTEE

Pierrette A. Séguin
William Ross
Claude Colledge

SYNDICAT DES IMPRIMEURS DE BEAUCE

Gilbert Dervais
Pierre El Athou Piz
André Paulin ZHPF

A N N E X E « A »

DROITS DES SURNUMERAIRES

1.- Les salariés surnuméraires ainsi que le prévoit la définition au paragraphe 1.10 alinéa c), ne peuvent travailler que pour remplacer un salarié régulier non disponible ou lors d'un surplus temporaire de travail, c'est-à-dire de courte durée et occasionnel. Dans tous les autres cas, le travail est effectué par les salariés réguliers.

2.- L'Employeur affiche un poste régulier à la reliure et un poste régulier aux presses, à la signature de la présente convention.

De plus, un autre poste régulier à la reliure est affiché dans les trois (3) mois de la signature.

Enfin, advenant l'opération régulière de l'ensemble des presses, l'Employeur s'engage à ouvrir un deuxième (2ième) poste régulier sur les presses.

3.- Si aucun salarié du département ou du groupe de département n'a obtenu le poste, l'Employeur considère alors les salariés surnuméraires du département qui se sont portés candidats. Le salarié surnuméraire qui est choisi pour combler un poste régulier et qui complète par la suite la période de probation prévue à l'article 5.02 devient salarié régulier et l'Employeur lui reconnaît alors comme ancienneté les heures accumulées comme surnuméraire en vertu de l'annexe «A».

Le salarié surnuméraire qui ne complète pas sa période de probation retrouve ses droits de salarié surnuméraire.

4.- Après avoir complété mille cinq cent (1,500) heures de travail, le salarié surnuméraire acquiert le droit au grief si l'Employeur lui retire sans raison son statut de surnuméraire.

5.- L'Employeur compile toute heure travaillée. Lorsque le total de ces heures travaillées équivaut à six (6) mois de travail à temps complet, le salarié surnuméraire progresse alors dans l'échelle.

Tout travail exécuté après huit heures trente (8:30) consécutives de travail est rémunéré à temps et demi.

6.- A la fermeture de l'atelier en juillet, le salarié surnuméraire reçoit un montant de 7 pourcent (7%) s'il a accompli moins de mille (1,000) heures travaillées et 9 pourcent (9%) s'il en a accompli plus, en guise de compensation de tout bénéfice marginal.

7. Le taux de salaire des surnuméraires correspond à l'échelle de Reliure «B».
8. Les rappels au travail doivent s'effectuer le plus équitablement possible, sur une base de trois (3) mois.
9. Le salarié surnuméraire ne peut de par ses heures travaillées comme surnuméraire acquérir le statut de salarié régulier.
10. Pour faire respecter les droits prévus ci-dessus à l'annexe «A», le salarié surnuméraire a droit d'utiliser la procédure de grief de l'article 11.

A N N E X E « B »

CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL DES CAMIONNEURS

1. La semaine de travail est de quarante-quatre (44) heures réparties du lundi au vendredi.
2. L'Employeur maintient la pratique actuelle du paiement des repas et des infractions mineures au Code de la route.
3. Aux fins de la présente convention, le service du camionnage forme un département séparé et un groupe distinct avec «entretien général et entrepôt».
4. Chaque heure de travail effectuée en plus de quarante-quatre (44) heures par semaine est rémunérée au taux horaire régulier majoré de cinquante pourcent (50%) l'heure.
5. L'Employeur maintient la pratique actuelle relative à la fourniture d'un costume.
6. Sous réserve de ce qui précède, toutes les dispositions de la convention s'appliquent aux salariés de ce département, sauf l'article 9.

A N N E X E « C »

CONDITIONS PARTICULIERES DU TRAVAIL DES SALARIES DE L'ENTREPOT

1. La semaine de travail est de quarante-quatre (44) heures réparties du lundi au vendredi.
2. Chaque heure de travail effectuée en plus de quarante-quatre (44) heures par semaine est rémunérée au taux horaire régulier majoré de cinquante pourcent (50%) l'heure.
3. Sous réserve de ce qui précède, toutes les dispositions de la convention s'appliquent aux salariés de ce département, sauf l'article 9.
4. Le taux de salaire des salariés de l'entrepôt correspond à l'échelle reliure «A» et ces salariés deviennent compagnons à la quatrième (4ième) année, premier (1er) six (6) mois.

ANNEXE « D »

Rapport des cotisations syndicales pour le mois de
19.. .

Salariés à l'essai et salariés réguliers:

<u>Nom</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Hres régul.</u>	<u>Hres supp.</u>	<u>Cotisation %</u>	<u>Total</u>
.....,
.....

Salariés surnuméraires:

<u>Nom</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Hres régul.</u>	<u>Hres supp.</u>	<u>Cotisation %</u>	<u>Total</u>
.....
.....

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE A LA RELIURE

- 1.- Les salariés suivant sont classés à la Reliure «A»:

MM. Normand Jolicoeur	Paul-Eugène Busque
Adrien Mathieu	Serge Rodrigue
Richard Lessard	Léandre Cloutier

- 2.- L'octroi des postes d'opérateur (trice) de machine dans le département de la reliure se fait sans égard au sexe comme pour tous les autres postes c'est-à-dire la procédure inscrite à l'article 5 de la présente convention qui s'applique.

- 3.- Lorsque le compagnon de reliure «B» obtient un poste d'opérateur (trice) de machine à la Reliure «A» les parties à la présente se rencontrent pour fixer les étapes de la progression dans l'échelle salariale en tenant compte de l'expérience acquise générale ou sur le poste concerné.

- 4.- Le salarié de reliure «B» affecté temporairement au remplacement d'un salarié de reliure «A» absent et qui accomplit les tâches de ce salarié absent reçoit pour toute journée complète d'affectation une prime égale à la différence entre son taux régulier et celui du salarié au remplacement duquel il a été affecté.

- 5.- Petites machines: comprend les troueuses, ballotteuses, brocheuses manuelles, adresseuses, petits couteaux, attacheuses, emballeuses, plieuses de bureau, colleuses manuelle ou toute autre machine correspondante.

- 6.- L'assignation aux différentes machines de la reliure s'effectue par l'Employeur. En autant que la production le permette, l'Employeur offre aux salariés de la reliure «B» les occasions de se familiariser avec les machines par ordre d'ancienneté. Les salariés désirant se familiariser avec l'une ou l'autre des machines doivent en informer préalablement l'Employeur.

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX CONTREMAITRES

L'Employeur peut nommer le nombre de contremaître qu'il désire. Cependant nonobstant les dispositions du paragraphe 1.09, deux (2) contremaîtres au plus pourront travailler dans le métier. Lorsqu'un contremaître décide de reprendre son ancienne fonction de chef d'équipe, il doit à nouveau faire partie du Syndicat.

Nonobstant le paragraphe 4.06, Messieurs Roch Gagné et Paul-André Laflamme accumulent leur ancienneté étant donné qu'ils travaillent dans le métier.

LETTRE D'ENTENTE «CONDUCTEUR DE LIFTS»

Une personne exclue de l'unité de négociation ne peut conduire un «lift» sauf circonstances particulières et à l'occasion seulement.