

DÉPÔT

Dépôt N°: 83 01 018

Le Commissaire général du travail a reçu le code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

0/2773

convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances

N-16946-02

Date de signature: 80-12-22 | Réception: 80-12-23 | Durée: Du 80-12-22 Au 83-11-30 | Nombre de salariés régis par la convention collective: 30

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union Typographique Jacques-Cartier, section locale 145 de l'Union Typ. Int. (FTQ CTC), 8694 rue St-Denis, suite 3, Montréal, P.Q. H2P 2H3	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Imprimerie Transcontinentale, 433 boul. Lebeau, Ville St-Laurent, P. Qué. H4N 1S2

Unité de négociation

Entente: protocole d'entente.

Tous les salariés au sens du code du travail à l'exception des pressiers, manutentiers, mécaniciens, des employés du service de la préparation, des employés de bureau et des vendeurs.

Le Commissaire général du travail

Région: 25 (Québec) | Activité: 2860 (5) | Affiliation: 7

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

Remarques

DEPOSANT: Imprimerie Trans-Continentale Inc. Att: M. Victor Marcoux. 433 boul. Lebeau, Montréal, P.Q. H4N 1S2

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur est: Imprimerie Trans-Continentale Inc. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature: *[Signature]* Date: 81-03-04

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

déposé à 17³⁰
le 24-12-77

révisé;
fusion;
révision des textes.
- SANS AINS des licenciés (au paragraphe)

- Révisé Article: 125^o à chacun des
relatés originaires
- Acquitte en principe au y sera annexé
pour l'instant

ANNEXE A.

ARTICLE 1

BUTS DE LA CONVENTION

1.01

OK
19-12-

Les buts de la présente convention sont de déterminer des heures de travail, la rémunération et des conditions de travail et de prévoir une procédure de règlement des griefs pouvant surgir pendant sa durée.

1.02

OK
19-12-

Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre aucun employé à cause de sa race, religion, couleur, sexe, origine nationale, idéologie politique ou participation aux activités syndicales.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01

OK

L'Employeur reconnaît que le syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications local 145 (antérieurement l'Union Typographique Jacques Cartier) a été dûment accrédité par le Commissaire enquêteur le 10 mai 1977 comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les employés visés par l'accréditation.

2.02

OK

L'Employeur convient de n'employer que des membres de l'Union y compris les contremaîtres, pour exécuter tout le travail inclus dans la juridiction de l'Union telle que déterminée à la présente Convention Collective.

2.03

ms
180 1150 23 74 68
PAR MESSAGEUR

Tout nouvel employé non membre de l'Union doit immédiatement soumettre à l'Union une demande d'adhésion comme membre et l'Union doit lui émettre immédiatement un permis de travail; tel employé, s'il est compagnon est alors sujet à une période probation de trente (30) jours ouvrés à l'expiration de laquelle, s'il est qualifié, il doit devenir membre de l'Union. La demande d'adhésion peut être refusée par l'Union, laquelle doit expliquer son refus par écrit dans les cinq (5) jours de la demande de l'Employeur à cet effet. Ces employés en probation paieront la cotisation syndicale à l'Union au début de leur emploi. Au cours de la période de probation ci-haut mentionné, l'employé bénéficie de toutes les dispositions de la présente Convention, sauf qu'il est sujet à congédiement sans pouvoir recourir à la procédure de règlement de grief.

2.04

OK

L'Employeur s'engage à retenir, pour la durée de la présente Convention, chaque semaine, sur la paye de tout employé régi par la présente Convention le montant de la cotisation syndicale, déterminé par l'Union, dû par tel employé à l'Union et l'Union s'oblige à fournir à l'Employeur les avis de cotisations imposés un mois à l'avance. Les cotisations ainsi retenues par l'Employeur, de même qu'une liste détaillée des cotisants, leur noms fonctions et salaire pour un certain mois devront être remises à l'Union avant le dixième (10e) jour de mois suivant, au plus tard.

205

ACTUEL

+ lettre d'entente applicable aux NHI relatifs versés à l'article 205, en page 2.

ARTICLE 3

JURIDICTION

3.01

du m
SQ.
du

Toutes les opérations d'expédition à partir du produit imprimé à la sortie de la plieuse des presses jusqu'au chargement des camions inclusivement, faites avec les présent procédés ou équipements ou toutes substitutions ou évolutions de tels procédés ou équipements sont de la juridiction de l'Union et l'unité appropriées de négociation est composée de tous les employés occasionnels. Le travail d'entretien ménager est également de la juridiction de l'Union.

3.02

du

Pour la durée de cette convention, l'employeur consent à ne conclure aucune entente verbale ou écrite avec une tierce partie dans le but d'exécuter du travail qui lui est confié inclus dans la juridiction de l'Union sauf dans les cas suivants:

- a) en cas d'urgence, lorsqu'un bris de machinerie ou d'équipement ou une pénurie de matériaux rendent impossible la fabrication partielle ou totale d'un produit;
- b) lorsqu'il n'a pas l'équipement requis pour accomplir une partie du travail;
- c) en cas de pénurie de main-d'oeuvre régulière qualifiée est disponible pour l'Employeur y compris le cas où les employés refusent de faire du temps supplémentaire ou le cas où l'Union ne peut fournir le personnel requis;
- d) lorsque le délai requis en nécessite l'exécution dans l'immédiat et ne permet pas à l'Employeur de la faire exécuter par ses employés;
- e) quand l'entente originale entre le client et l'Employeur prévoit qu'une partie du travail sera faite ici ou ailleurs. Rien dans le présent article n'a pour but d'empêcher l'Employeur d'accepter du travail apporté par un client et partiellement exécuté ailleurs dans le but d'en faire une partie et/ou d'en continuer l'exécution.

Aucune mise à pied des employés réguliers ne doit résulter lorsque l'Employeur confie du travail à des sous traitants comme susdit.

3.03

du
m. SQ. du

Tout travail d'entretien général et de réparations générales de l'équipement de l'expédition doit être fait par les employés; dans les cas de travaux d'entretien spécialisé ou de réparations nécessitant une expertise particulière, ou dans le cas d'urgence ou en l'absence (ou insuffisance) d'employés qualifiés ou compétents pour accomplir le travail d'entretien ou de réparation requiert des outils et de l'équipement non normalement utilisés par les employés dans l'exercice de leurs fonctions l'Employeur peut recourir aux services d'entreprises ou de personnes extérieures. L'Employeur peut également utiliser les

services d'entretien et de réparation fournis par le manufacturier ou le bailleur comme partie des services strandard inclus au contrat d'achat ou de location de la machinerie, de l'équipement ou des systèmes.

LETTRE D'ENTENTE

Egalement les parties conviennent de maintenir la pratique actuelle en ce qui a trait au chargement ^{des camions} des camions à l'expédition.

Sous réserve de ce qui précède l'Employeur convient que les présosés d'un client ne peuvent opérer l'équipement de l'Employeur.

ARTICLE 4

4.01

Formation à ceux qui apprennent au sein payons qui nous profitent: cf art 7)
ACTIVITES SYNCICALES → OK, ni SQ. ou

Le Maître de Chapelle et ses assistants sont des représentants de l'Union et ne doivent pas être sujets à des menaces de disciplines et de discriminations et/ou aux disciplines et discriminations par l'Employeur dans l'exécution de leurs fonctions, dans les limites des termes de cette Convention ou les directives de l'Union.

4.02

ou
Pour fins d'application de cette présente Convention Collective, l'Employeur reconnaît un Maître de Chapelle et ~~trois~~ assistants, soit un représentant par chiffre, et en l'absence de ceux-ci leurs remplaçants.

4.03

ou
L'Employeur convient d'accorder au Maître de Chapelle, dans perte de salaire, l'équivalent de trois (3) journées par mois de calendrier pour vaquer aux affaires de l'Union dans l'atelier; ces journées ou l'équivalent sont prises à un moment convenu entre le Maître de Chapelle et le contremaître.

ou
Une réunion d'atelier de (30) minutes est permise chaque mois, sans perte de salaire, pour chacune des équipes de chaque département à un moment convenu entre le Maître de Chapelle et le contremaître. Il est entendu que cette réunion doit être tenue de façon à ne pas interrompre la production des autres départements.

- 4.04 *ou* L'Union peut afficher sur un tableau installé par l'employeur à un endroit approprié les avis et communications que celle-ci doit faire à ses membres; ces avis et communications doivent être signés par un représentant autorisé par l'Union.
- 4.05 *ou* L'Employeur met à la disposition du Maître de Châpelle un bureau sur les lieux du travail.
- 4.06 *ou* Les officiers accrédités de l'Union ont droit d'accès à l'établissement de l'Employeur après l'avoir avisé.
- 4.07 *ou* Afin de permettre à tous ses employés de se familiariser avec leurs engagements et droits vis-à-vis l'Employeur, ce dernier s'engage à remettre une copie de la présente Convention (format livre de poche) à chacun d'eux, ceci dans les soixante (60) jours de la date de signature. Une copie sera aussi remise à tout nouvel employé à son entrée au service de l'Employeur.
- 4.08 *ou* Les représentants de l'Union peuvent s'absenter sans solde ou changer d'équipe afin de participer aux activités de l'Union à condition qu'ils soient remplacés si le contremaître le juge nécessaire. De plus, cette demande d'absence doit être faite au contremaître, au moins 24 heures à l'avance à moins de circonstance spéciales.
- 4.09 *ou* Tout employé choisi pour représenter l'Union lors d'activités syndicales à l'extérieur de l'entreprise, tels congrès, colloque, peut à cette fin s'absenter de son travail sans solde. L'Union doit, au moins sept (7) jours avant le début de l'absence, à moins de circonstances incontrôlables, donner avis écrit à l'Employeur mentionnant le (s) nom (s) de son ou ses représentant (s) de même que la durée de l'absence et identifiant les activités syndicales en cause. Il est entendu que le nombre d'employés absents à la fois en vertu de la présente disposition ne doit pas excéder deux (2).
- 4.10 *ou* Pour la négociation ou la conciliation de la Convention, deux (2) employés représentant l'Union soit libérés dans perte de salaire régulier pour participer aux rencontres avec l'Employeur; ces libérations se font selon la pratique actuelles.

ARTICLE 5

DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 *ou* Le droit de gérer, d'administrer et de diriger ses affaires et son personnel appartient à l'Employeur; dans l'exercice de ce droit l'Employeur ne doit pas contrevenir aux dispositions de la présente Convention.
- 5.02 L'Employeur exerce son droit de direction immédiate vis-à-vis le personnel par l'entremise exclusive du contremaître. Des assistants peuvent être nommer pour diriger le travail et seconder le contremaître, mais seul le contremaître peut embaucher et discipliner les employés.

ou Le contremaître peut congédier ou autrement discipliner.

- OK a) pour incompétence;
- OK b) pour négligence dans l'accomplissement des devoirs et fonctions;
- OK si demand & SR. SR = OK c) pour violation des règlements d'ateliers qui doivent toujours être affichés bien en vue et ne doivent en aucune façon restreindre les droits civils des employés.
- d) pour réduire le personnel selon les dispositions de l'article 11.

- 5.03 OK Le contremaître et ses assistants, s'il y a lieu, qui exécutent du travail tombant sous la juridiction de l'Union sont régis par cette Convention
- 5.04 OK Il est reconnu que le contremaître est le juge de la compétence des employés.
- 5.05 OK Au service d'entretien (conciergerie) l'Employeur exerce son droit de direction immédiate vis-à-vis les employés par l'entremise du directeur de production ou d'un de ses représentants.

ARTICLE 6

RECRUTEMENT DU PERSONNEL

- 6.01 OK L'Union s'engage à fournir selon ses disponibilités, les employés compétents nécessaires pour satisfaire aux besoins de l'Employeur.
- 6.02 L'Employeur doit soumettre à l'Union ses demandes de personnel.

OK Lorsqu'il s'agit d'embaucher un nouvel employé pour combler un emploi régulier l'Employeur s'adresse à l'Union. Si dans les quinze (15) jours suivants, l'Union n'a pas avisé l'Employeur qu'elle pourra dans ledit délai fournir l'employé compétent requis pour l'emploi régulier ou fait défaut, dans le même délai, de fournir un tel employé, l'Employeur peut alors embaucher l'employé d'autres sources. Ce dernier étant alors assujéti à la disposition 2.03.

Si l'Employeur déclare non acceptables tous et chacun des candidats proposés par l'Union, il doit en aviser l'union. Si l'Employeur refuse à plusieurs reprises tous les candidats proposés par l'Union avant de leur faire commencer leur période de probation, l'Union peut alors exiger des justifications écrites et si elle n'est pas satisfaites, elle peut faire un grief conformément à la procédure prévue à la présente.

Il est entendu que si dans le délai de quinze (15) jours prévu ci-haut, l'union fournit à l'Employeur l'employé compétent requis compagnon, mais que ce dernier ne peut commencer à travailler immédiatement, l'Employeur accorde à cet employé un délai pour se présenter au travail, tel délai étant celui convenu entre eux ou, à défaut d'entente à ce sujet, tel délai se terminant à l'expiration d'une période de trente (30) jours à compter de la demande faite par l'Employeur à l'Union en vertu des dispositions qui précèdent; si l'employé fait défaut de se

présenter au travail dans le délai prescrit, son embauchage est considéré non existant et l'Employeur peut alors embaucher d'autres sources. Lorsque l'Employeur embauche d'autres sources selon ce qui précède, l'employé est alors assujéti à la disposition 2.03.

6.03

Tout nouvel employé est en période de probation en confirmité de ce qui suit:

- a) si l'Union fournit un employé compagnon, sa période de probation est de 25 jours ouvrés;
- b) si l'Union fournit un apprenti, sa période de probation est de 45 jours ouvrés;
- c) si l'union fournit un candidat à l'apprentissage, ou un aide-expéditeur, sa période de probation est de 120 jours ouvrés;
- d) si l'apprenti ou le candidat à l'apprentissage, ou l'aide-expéditeur est recruté par l'Employeur sans passer par l'intermédiaire de l'Union, sa période de probation est de 120 jours ouvrés;

Oh = Conversion en heures régulières
 Nous se deus la durée des périodes d'essai.
 458 h

Durant cette période de probation, l'employé eut être congédié sans avoir droit de grief.

6.04

L'employé ainsi embauché d'une source autre que l'Union doit immédiatement soumettre à l'Union une demande d'adhésion comme membre, et l'Union doit lui émettre immédiatement un permis de travail conformément à l'article 2.02 de la présente Convention Collective.

Oh

6.05

L'Employeur a la discrétion pour rencontrer ses besoins de production, dont le remplacement d'employés absents, d'embaucher des employés à temps partiel sur une base régulière ou occasionnelle. Ces employés ne sont pas régis par les termes de la convention collective, peuvent être remerciés de leur service sans avis ni délai mais sont cependant soumis au paiement de la cotisation syndicale et ont droit au salaire prévu pour eux dans la présente convention. L'Employeur n'est pas tenu de faire au Syndicat des demandes de personnel pour ces employés.

Oh Conversion en heures régulières
 +
 Accéder 60%
 modifié
 Tel que sans soldes
 de l'Etat pour de
 façon raisonnable.

}
 #
Oh

6.06

Les employés à Temps Partiel ont droit pour chaque jour de travail complet à une prime quotidienne de \$54.00 dollars; cette prime remplace et englobe tous les avantages sociaux sans exception, tels que, sans les limites les congés spéciaux, les congés annuels, les bénéfices de prévoyance collective etc... Cette prime est ajourée à la paie de l'employé.

Oh 8 598
 ↓
 déduction pour

50% de
 l'heure
 travaillée

Reproduit l'ancien 6.07 → Mar

reproduit l'ancien 6.07 → GLL

6.07

Quand un employé ne se rapporte pas au début de sa période de travail sans avoir justifié au préalable son retard, il pourra être remplacé et perdre son unité de travail car il y a obligation d'employer des substituts pour l'unité complète.

ARTICLE 7

PERFECTIONNEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELLE

*Or au complet
si SR.*

7.01

Les parties reconnaissant la nécessité du perfectionnement professionnel des employés, s'obligent à coopérer afin de réaliser tel perfectionnement, particulièrement en participant aux programmes qui seront établis à cette fin.

Particulièrement, l'Employeur déclare qu'il coopérera avec le Service de la Main d'Oeuvre du Canada et le Ministère du Travail du Québec dans le but de faciliter aux employés les coyr de perfectionnement prévus par les deux organismes susdits.

7.02

Un Comité formé d'un minimum de trois (3) représentants de l'Union et d'un minimum de trois (3) représentants de l'Employeur sera constitué dans le but d'établir et d'administrer les programmes de perfectionnement. En choisissant les employés qui participeront aux dits programmes de perfectionnement, le Comité doit accorder la préférence aux employés prioritaires à moins qu'il n'établisse qu'ils ne possèdent par les qualifications et aptitudes requises ou que certains facteurs pertinents empêcheraient de retenir la candidature de l'employé pour le programme de perfectionnement. La décision du Comité est finale.

7.03

L'Employeur ~~est~~ rembourse à tout employé régulier qui en formule la demande, par l'intermédiaire du comité susdit, si telle demande est agréée par l'Employeur, la totalité des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'études approuvé au préalable par l'Employeur qui est en relation avec la nature du travail exécuté par ledit employé ou qui peut lui permettre d'accéder à une fonction supérieure, à la condition que l'employé assiste à au moins 75% des cours et obtienne un certifiivat de réussite.

7.04

Si un employé est requis par l'Employeur de suivre un cours d'étude, par l'intermédiaire du Comité susdit, les frais d'inscription et de scolarité sont complètement payés par l'Employeur; si ces cours ont lieu durant les heures de travail, il n'y aura pas de retenue de salaire et l'employé ne sera pas tenu de remettre en temps les périodes de cours; si ces cours ont lieu en dehors des heures régulières de travail, l'employé se doit d'y participer sans que l'Employeur soit obligé de payer à un taux autre que celui des heures régulières de travail.

Si l'application du présent article nécessite des dépenses (frais de séjour, frais de voyage) ou

entraîne des dérogations à la présente Convention, celles-ci devraient être convenues entre l'Employeur, l'Union et l'Employé, l'Employeur reconnaît à l'employé le droit de rejuser de suivre de tels cours pour des motifs sérieux, au jugement du Comité.

ARTICLE 8

APPRENTISSAGE

*Ok, neuf ans 8.01
8.11*

8.01

Les apprentis sont rémunérés selon l'échelle de salaire, apparaissant en annexe et ils bénéficient de toutes les conditions de travail qui y sont prévues.

8.02

Formation du Comité

- a) Un comité conjoint d'apprentissage composé d'un nombre égal de représentants de l'Union et de l'Employeur sera constitué par les parties à cette entente.
- b) Chaque partie peut s'adjoindre une personne de l'extérieur habilitée à la conseiller et, si nécessaire, peut inviter l'employé impliqué dans le sujet discuté.

8.03

Rôle du Comité

Le rôle de ce Comité est notamment:

- a) d'établir un programme d'apprentissage permettant à l'apprenti d'apprendre et de se perfectionner en pratique dans les différentes fonctions qu'il est appelé à exercer chez l'Employeur à l'intérieur de son métier;
- b) de varier ledit programme d'apprentissage de façon à faire face aux problèmes soulevés par la diversité de l'équipement et aux développements technologiques pertinents au travail effectué par l'Employeur;
- c) de s'assurer que l'apprenti est exposé aux différentes fonctions sous la supervision du contre-maître ou d'un compagnon, le tout avec la coopération du Maître de Chapelle, afin de lui donner l'opportunité d'apprendre son métier en progressant à l'intérieur de toutes les phases du programme d'apprentissage;
- d) d'évaluer les nouveaux employés comme apprenti et de recommander si l'employé doit être admis comme tel au-delà de la période de probation;
- e) d'évaluer l'évolution, le rendement et le progrès accompli par l'apprenti de façon régulière et de recommander si la durée de l'apprentissage doit être accélérée ou ralentie selon le cas;

- f) de déterminer les qualifications et exigences d'embauchage pour les apprentis;
- g) modifier l'application des dispositions de la présente convention à des fins d'apprentissage, lorsque cela est requis, en transférant par exemple, les employés d'une équipe à une autre ou d'une tâche à une autre.

Si l'Employeur décide de congédier, exclusivement pour incompetence, un apprenti qui a terminé sa période de probation, cette décision doit être soumise au Comité pour ratification. Si la décision de l'Employeur est ratifiée, le congédiement ne peut être contesté. Si le Comité rejette la décision de congédier, le congédiement est annulé. Enfin, si le Comité n'en arrive pas à une décision majoritaire, le congédiement est maintenu et il peut être contesté selon la procédure de grief.

8.04 Rencontre du Comité

Le Comité se rencontre selon les besoins ou à la demande de l'une ou l'autre des parties.

8.05 Décision du Comité

Toutes décisions du Comité d'apprentissage est rendue par une décision majoritaire des membres dudit Comité et doit être mise en vigueur par l'Employeur. Telle décision ne peut faire l'objet d'un grief.

Toute matière sur laquelle le Comité a autorité et sur laquelle le Comité n'en arrive pas à une décision majoritaire, relève de l'autorité de l'Employeur jusqu'à ce qu'un arbitre ait statué sur l'impasse; ce grief est soumis à une procédure accélérée d'arbitrage.

Enfin toute matière impliquant directement des déboursés et sur laquelle le Comité n'en arrive pas à une décision majoritaire, relève de la seule autorité de l'Employeur et ne peut être l'objet d'un grief ni non plus être soumise à l'arbitrage.

8.06 Durée de l'apprentissage

Les apprentis sont enregistrés à l'Union et doivent compléter un apprentissage de quatre (4) ans, y compris la durée de la période de probation avant d'être admis membre compagnons de l'Union.

L'apprenti progresse automatiquement dans l'échelle d'apprentissage à moins que le Comité d'apprentissage n'en décide autrement en vertu de l'article 8.03 e).

8.07 →

*Les quotas
sont abolis; l'employeur
peut en recruter autant
d'apprentis qu'il le
desire.*

Quota des apprentis

Département de l'expédition:

abus - un (1) apprenti pour chaque groupe de cinq
(5) compagnons.

8.08

Calcul de l'apprentissage

La durée de l'apprentissage se calcule selon le temps passé à cet apprentissage; cependant si un apprenti est en absence autorisée (mise à pieds, vacances, maladie, etc.) pour une période excédant six (6) semaines à l'intérieur d'une année de calendrier, le comité décide si telle absence entraîne ou non un délai dans la progression dans l'échelle d'apprentissage.

8.09

Cours

Lorsqu'un apprenti, suivant la recommandation du Comité d'apprentissage, suit des cours pendant ses heures de travail, il ne subit pas de diminution de salaire et n'est pas tenu de remettre ses heures à l'Employeur.

8.10

Un apprenti ne peut détenir de priorité que conformément aux règlements de l'Union.

8.11

abus

Il est convenu que l'Employeur n'est pas tenu de remercier de ses services aucun apprenti à son emploi à la date de la signature des présentes si le nombre excède les proportions établies à 8.07; cependant, advenant une réduction du personnel, les apprentis sont mis à pied jusqu'à ce que lesdites proportions soient respectées. Il est également entendu que l'Employeur ne peut ajouter de nouveaux apprentis jusqu'à ce que les proportions prévues à 8.07 du présent article soient atteintes sauf si l'Union ne peut fournir la main-d'Oeuvre requise dans les délais prévus à la présente.

*si
changement*

8.12

ou

Les apprentis ont droit à la même protection que les compagnons et sont régis par les mêmes règlements d'atelier et par les mêmes conditions et heures de travail.

8.13

S.Q. de lettre d'intent de la page 9.

ARTICLE 9 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

du au complet

9.01

Advenant que l'Employeur décide d'installer de l'équipement automatique ou électronique à être utilisé par des employés régis par la présente Convention et que cette installation puisse être la cause de mise à pied d'employés réguliers, il doit aviser l'Union à cet égard entre le quatre-vingt-dixième et le soixantième jour précédant l'installation dudit équipement. Si l'Union en formule la demande par écrit dans les quinze (15) jours suivant la date de l'avis mentionné ci-dessus, deux (2) représentants de chacune des parties se rencontreront dans les buts suivants:

- a) d'identifier et d'évaluer les effets que pourraient avoir l'installation du nouvel équipement pour les employés réguliers au service de l'Employeur;
- b) de déterminer la possibilité de formation, d'entraînement ou de recyclage des employés pouvant être concernés ou toute autre mesure mutuellement convenable aux parties.

9.02

Si un nouvel équipement devait être installé avant l'expiration du délai de soixante (60) jours de la date de l'avis mentionné à la clause 8.01 ci-dessus, aucun employé ne peut être mis à pied avant l'expiration dudit délai de soixante (60) jours.

9.03

Si l'installation du nouvel équipement est la cause d'une réduction des employés réguliers, l'Employeur, sans préjudice à tous ses droits, procède de la façon suivante:

- a) les employés sont mis à pied conformément aux dispositions de l'article 11 de cette Convention.
- b) les employés mis à pied recevront une indemnité équivalant à une (1) semaine régulière de travail pour chaque six (6) mois de travail régulier chez l'Employeur depuis la date de leur dernier embauchage. Seul les employés réguliers à l'emploi de l'Employeur à la date de signature de cette Convention ont droit de recevoir cette indemnité.
- c) ladite indemnité est payée par versements hebdomadaires consécutifs, chacun correspondant au salaire d'une semaine régulière de travail et le nombre de semaines accordées. Le premier versement est effectué une semaine après le départ de l'employé;
- d) un employé peut aussi choisir de recevoir paiement de ladite indemnité en un seul versement d'une des façons suivantes:
 - I - lors de sa mise à pied, s'il renonce à ses droits d'ancienneté;
 - II - à l'expiration du délai pendant lequel il a droit à cette indemnité;
 - III - à l'expiration de la période pendant laquelle il a droit à l'assurance-chômage;
 - IV - ultérieurement mais au plus tard la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant sa mise à pied.

e) si un employé revient au travail avant le paiement de toutes les allocations prévues ci-dessus, le paiement desdites allocations cesse immédiatement; si, suite à ce rappel, l'employé revenu au travail est à nouveau mis à pied, il reçoit le paiement des allocations encore à son crédit. De plus, si cette nouvelle mise à pied résulte des dispositions de la clause 9.01 ci-dessus, l'employé a droit au paiement additionnel d'allocations correspondant à sa dernière période d'emploi régulier chez l'Employeur.

Il est bien entendu que le fait d'agir comme substitut ne constitue pas un retour au travail selon les dispositions du premier paragraphe du présent alinéa e);

f) les employés devant être mis à pied selon les dispositions de cet article en seront avisés par écrit, avec copie à l'Union au moins quatre (4) semaines avant la date prévue pour leur mise à pied.

9.04 Dans les cas de mises à pied d'apprentis à cause de changements technologiques, l'apprentissage est considéré comme poursuivi si l'apprenti désire demeurer sur la liste des employés de l'Employeur à condition que l'interruption de l'apprentissage ne dépasse pas deux (2) mois ou que le Comité conjoint d'apprentissage en décide autrement.

9.05 Aucun employé régulier au service de l'Employeur le 27 janvier 1978 ne sera mis à pied par suite de changements technologiques.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE & PRIORITE

10.01 L'ancienneté signifie la durée de service d'un employé chez l'Employeur et elle n'a d'application que pour le calcul des avantages sociaux ou bénéfiques marginaux prévus à la présente Convention.

10.02 L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences suivantes:

a) pendant les absences, avec ou sans solde, prévues à la présente Convention;

b) pendant les absences pour cause de maladie ou d'accident non industriel pour une durée égale à l'ancienneté qu'il détenait au moment de sa maladie ou lors de son accident, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois;

c) pendant les absences dues à des maladies ou des accidents industriels jusqu'à ce que la Commission des Accidents de travail déclare que l'employé souffre d'une incapacité permanente qui le rend inapte à exécuter ses fonctions normales.

10.03 Un employé perd tous ses droits d'ancienneté et cesse d'être un employé de l'Employeur dans les cas suivants:

- a) congédiement pour cause juste et raisonnable;
- b) démission volontaire;
- c) après une absence à cause de maladie ou d'accident non industriel dépassant l'ancienneté qu'il détenait au début de sa maladie ou lors de son accident jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois ou plus d'ancienneté; cependant pour tous les employés ayant vingt-quatre (24) mois ou plus d'ancienneté, l'ancienneté cesse de s'accumuler mais est maintenue dans les absences pour maladie ou accident dépassant vingt-quatre (24) mois.
- d) lorsqu'un employé est mis à pied et n'est pas rappelé au travail dans un emploi régulier dans son département en dedans d'une période égale à son ancienneté avant sa mise-à-pied, jusqu'à concurrence de douze (12) mois.
- e) lorsque l'employé ne retourne pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables d'un avis de rappel pour une situation régulière dans son département qui lui est adressé par courrier recommandé à la dernière adresse connue par l'Employeur avec copie à l'Union.
- f) lorsque la Commission des Accidents de Travail déclare l'employé inapte à exécuter ses fonctions normales en permanence.

10.04

à adapter
du

La priorité signifie le privilège résultant du rang qu'occupe un employé sur la liste des employés de l'Employeur. Les compagnons, les apprentis ainsi que les aides-expéditeurs constituent des groupes de priorité séparés.

10.05

Subordonnement au travail réservé exclusivement aux employés régis par le système de compagnonnage et d'apprentissage, la priorité, à moins d'avoir d'autres applications spécifiques et bien déterminées dans la présente Convention, s'applique de la façon et pour les fins suivantes, à l'intérieur du département de l'expédition:

OK

- a) pour le choix d'équipe lorsque les heures de travail sont modifiées;
- b) pour la réclamation du travail avec de nouvelles équipes;
- c) pour le choix dans le calendrier de vacances;
- d) dans le cas de réduction de personnel dans la classification et dans le cas de rappel au travail dans la classification. Il est bien entendu que l'application de la priorité de l'apprenti est, sauf quant aux alinéas c) et d) ci-haut, subordonnée au programme de formation établi.

10.06

OK

Au cours du mois de mars ou d'avril de chaque année, il y a, à l'intérieur du département de l'expédition application générale de la priorité pour le choix d'équipe, même si les heures de travail ne sont pas alors modifiées; tel choix entre en vigueur le premier lundi de mai.

10.07

du

Le document ci-joint à titre d'annexe indique l'ancienneté et la priorité de tous les employés régis par la présente Convention à la date de sa signature.

LETTRE D'ENTENTE

Il est convenu que tous les employés au service de l'Employeur en date du 10 mai 1977 maintiendront leur priorité et que cette disposition prime sur toute autre disposition contraire ou incompatible de la Convention Collective ou lois générales ou règlements ayant trait à la priorité des employés.

du

LETTRE D'ENTENTE

Le contremaître ^{et les assistants - contremaître} ~~ne sont~~ pas soumis aux règles de la priorité pour le choix des équipes de travail, pour la réclamation du travail avec de nouvelles équipes et pour le choix des vacances.

du

ARTICLE 11 - MISES A PIED

du *ni 40⁰⁰ ~~du~~*
ni le contrat p. q. ~~du~~

11.01

du

Advenant une réduction d'effectif à l'intérieur d'une section, d'un département ou d'une classification, l'employé qui a le moins de priorité est le premier affecté.

11.02

du

Un employé affecté selon la clause précédente peut choisir d'occuper un emploi devenant vacant comparable ou équivalent, sans perte de traitement, à condition qu'il réponde aux exigences normales de la tâche.

11.03

du

Au moins sept (7) jours avant une réduction d'effectifs selon la clause 11.01, l'Employeur doit en aviser l'Union et les employés concernés.

11.04

du

Dans les cas de force majeure (inondation, panne d'électricité, difficultés ouvrières dans les transports, chez les producteurs et fournisseurs, ou toute autre cause n'étant pas sous son contrôle), l'Employeur peut procéder à une mise à pied temporaire sans donner de préavis: cependant l'Employeur doit payer l'unité complète aux employés qui se sont présentés au travail au début de leur équipe de travail et qui ont commencé à travailler; il doit également verser à tout employé régulier une indemnité n'excédant pas trois (3) jours de salaire régulier.

11.05

du

Sauf dans les cas prévus à 11.04 un employé mis à pied a droit de recevoir de l'Employeur une allocation additionnelle aux prestations qu'il reçoit de la Commission de l'Assurance-Chômage.

1. Eligibilité

- a) Il doit avoir complété au moins six (6) mois de service continu à l'emploi de l'Employeur lors de sa mise à pied;
- b) Il doit être éligible à recevoir des prestations de l'Assurance-Chômage.

2. Montant de l'allocation additionnelle

- a) L'allocation additionnelle s'ajoute aux prestations reçues de l'Assurance-Chômage et est de \$40.00 par semaine.

- b) Cette allocation additionnelle est réduite de toute somme d'argent gagnée par l'Employeur ou ailleurs pendant la période prévue à l'alinéa 3 de la présente clause;
- 40. c) En aucun cas l'allocation additionnelle ne doit excéder \$30.00 par semaine.

3. Durée de l'allocation additionnelle

- a) SR = du L'employé a droit à trois (3) semaines d'allocation additionnelle par année complète de service continu et à une fraction d'année additionnelle à la première année de service continu jusqu'à concurrence de (10) semaines au maximum. K
- b) Cependant, l'allocation cesse d'être payée à l'employé dès qu'arrive l'un ou l'autre des cas suivants:
 - I. l'employé cesse d'avoir droit aux prestations de l'Assurance-Chômage;
 - II. l'employé est rappelé au travail par l'employeur, cependant, le travail qu'un employé accomplit comme substitut ne représente pas un retour au travail;
 - III. l'employé a épuisé les crédits d'allocations qui lui sont dus en vertu de l'alinéa 3a) de la présente clause.
- 4. L'employé qui a déjà bénéficié de paiements d'allocation additionnelle et qui est rappelé au travail n'a droit, s'il est à nouveau mis à pied, de recevoir des allocations additionnelles que pour l'équivalent de sa nouvelle période de service effectif en plus des crédits déjà accumulés mais non utilisés lors de précédentes mises à pied.

ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES

OK au comité. *[Signature]* → non

- 12.01 Un employé convoqué par l'Employeur relativement à l'application de la Convention Collective doit se faire accompagner par un représentant de l'Union.
- 12.02 Les avis disciplinaires ainsi que les avis de mesures disciplinaires sont communiqués par écrit à l'employé et à l'Union; ces avis comportent les motifs qui les justifient ;
- 12.03 Dans les griefs concernant les cas de ~~congétiement~~ ^{mesures disciplinaires} l'arbitre, s'il en arrive à la conclusion qu'il y avait motif juste et raisonnable, doit maintenir la décision prise par l'Employeur, à moins que le congédiement ne soit clairement disproportionné à la faute reprochée.
- 12.04 Les avertissements par écrit de plus de douze (12) mois ne peuvent être invoqués contre un employé lors d'une mesure disciplinaire subséquente.
- 12.05 L'employé peut exiger à la cessation de son emploi que l'Employeur lui délivre un certificat attestant exclusivement la nature de son travail, la rémunération, la durée de ses services ainsi que les nom et adresse de l'Employeur.

La qualité du travail et la conduite de l'employé ne sont certifiées qu'à la demande expresse de celui-ci, sauf quant aux déclarations qui doivent être faites en vertu d'une loi fédérale ou provinciale et sauf lors de procédures de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 13 - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 13.01 *du* Lors d'une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la Convention Collective, de même qu'à l'occasion d'une mesure disciplinaire, le Maître de Chapelle avec ou sans la présence de l'employé concerné, doit rencontrer dans les meilleurs délais le contremaître afin de tenter de régler la mésentente ou la mesure disciplinaire.
- 13.02 *du* A défaut de règlement à l'étape précédente dans les quarante-huit (48) heures de la rencontre tout grief doit, sous peine de nullité, être soumis par écrit au Comité conjoint de griefs dans un délai de trente (30) jours de l'événement donnant naissance au grief par l'employé concerné. Le Comité conjoint de griefs comptant deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentants de l'Union se réunira dans les sept (7) jours suivant la date à laquelle l'une des parties aura avisé l'autre par écrit. Le Comité conjoint de griefs doit tenter de trouver une solution au grief et dans chaque cas une décision unanime du Comité conjoint de griefs est définitive et lie les parties et/ou l'employé concerné.
- Chaque partie peut s'adjoindre un représentant extérieur à ce que ci-haut prévu.
- 13.03 *du* Si le Comité conjoint de griefs ne peut arriver à une décision unanime sur un grief, dans un délai de dix (10) jours (ce délai peut être prolongé par accord unanime des parties), de la première réunion prévue à 13.02 ci-dessus, l'une ou l'autre des parties a le droit au plus tard, dans les quarante (40) jours suivant l'expiration de ce délai de dix (10) jours, de référer le grief à l'arbitrage par avis écrit adressé à l'autre partie.
- Si les parties ne peuvent s'entendre sur la désignation de l'arbitre dans un délai de 15 jours, l'une ou l'autre peut s'adresser au Ministre du Travail du Québec pour qu'il procède à la désignation de l'arbitre.
- 13.04 *du* L'arbitre doit rendre ses décisions en se basant sur les dispositions de la présente Convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier de quelque façon les dites dispositions ni d'y ajouter quoi que ce soit.
- 13.05 *du* La sentence arbitrale est finale et lie l'Employeur, l'Union et l'employé en cause.
- 13.06 *du* Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par l'Employeur et l'Union et chaque partie acquitte les frais des témoins qu'elle assigne
- 13.07 *du* Un règlement intervenu entre les parties à quelque étape de la procédure de griefs ou d'arbitrage doit faire l'objet d'une entente par écrit signée par les parties.

- 13.08 du Les délais prévus à la présente procédure de griefs sont de rigueur; ils peuvent être extentionnés par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et l'Union. Ces délais se calculent en jours de calendrier.
- 13.09 sa Dans les cas de mesures disciplinaires, il est loisible à l'une ou l'autre partie d'exiger que l'arbitrage soit référé à un tribunal d'arbitrage et les dispositions de cet article s'appliquent alors mutatis-mutandis. →
- 13.10 du Dans les cas de griefs traitant de mesures disciplinaires, la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 14 - GREVE ET LOCK-OUT ou au complet.

- 14.01 du L'Union reconnaît que toute grève est interdite pendant la durée de la présente Convention.
- 14.02 du L'Employeur, pour sa part, reconnaît que tout lock-out est interdit pendant la durée de la présente Convention.
- 14.03 du L'Union réserve pour ses membres le droit de refuser tout travail reçu de ou destiné à une imprimerie commerciale ou de journaux où est en cours un lock-out décrété par ladite imprimerie à l'égard de l'Union ou une grève légale faite par l'Union et autorisée par l'Union Internationale. Cependant, le paragraphe qui précède n'a d'application qu'à la condition que l'Union ait, au moins quarante-huit (48) heures au préalable, avisé par écrit l'Employeur de tel lock-out ou grève à l'Imprimerie en cause. Il est ainsi bien entendu que tout travail accepté par l'Employeur alors que l'avis ci-haut ne lui a pas été donné doit être exécuté ou complété selon le cas.
- 14.04 du Nonobstant les dispositions au paragraphe .03, l'Union réserve pour ses membres le droit de refuser d'exécuter tout travail de tout produit reçu de ou destiné à une entreprise filiale de l'Imprimerie Trans-Continental où est en cours un lock-out décrété par l'entreprise à l'égard de l'Union ou une grève légale faite par l'Union et autorisée par l'Union. Cependant, tout travail déjà accepté ou tout produit déjà reçu sera complété ou utilisé selon le cas.
- Aux fins du présent paragraphe exclusivement, l'Union inclut le local N41 et le local 145.

LETTRE D'ENTENTE

du Sous réserve du paragraphe .03 de l'article 14, rien dans la Convention n'empêche l'Employeur d'accepter du travail en provenance de d'autres entreprises filiales (typographie Trans-Continental, Composition Contact, Imprimerie Chartier et Journal Contact Laval) de l'Imprimerie Trans-Continental; rien non plus n'empêche l'Employeur de confier à des filiales de l'Imprimerie Trans-Continental du travail qui lui est confié à la condition qu'il n'en découle pas de mise à pied d'employés réguliers.

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL

*OK au complet.
du 15⁰⁴ A.*

- 15.01 a) La semaine de travail sera de trente-sept heures et demie (37½) divisée en cinq (5) jours consécutifs de sept heures et demie (7½) consécutives de travail, sans compter la demie heure de repas. *OK*
- b) Le travail de l'équipe de jour, pour tous les employés, est cédulé de sept (7) heures le matin à quinze (15) heures de l'après-midi, du lundi au vendredi, et rémunéré au taux de l'équipe de jour.
- 15.02 Le travail de l'équipe de l'après-midi, pour tous les employés, est cédulé de quinze (15) heures de l'après-midi à vingt-trois (23) heures, du lundi au vendredi, et rémunéré au taux de l'équipe de soir. *OK*
- 15.03 Le travail de l'équipe de nuit, pour tous les employés, est cédulé de vingt-trois (23) heures à sept (7) heures le matin, du dimanche soir vingt-trois (23) heures au vendredi à sept (7) heures a.m. et rémunéré au taux de l'équipe de nuit. *OK*
- 15.04 a) il est en outre convenu que l'Employeur ne demande à aucun employé régulier de travailler moins d'une unité complète de travail durant la semaine régulière de travail. *OK* *mar* *Par le représentant de la section* *←*
- b) L'Employeur peut changer la cédule des heures régulières de travail, mais dans chacun des cas, il doit aviser le Maître de Chapelle par écrit une semaine avant la mise en vigueur, et l'afficher.
- c) L'Employeur peut changer le nombre d'équipes régulières de travail, mais dans chacun des cas, il doit en aviser le Maître de Chapelle par écrit une semaine avant la mise en vigueur, et l'afficher.
- 15.05 Un employé tenu temporairement de remplir un autre emploi qui comporte un taux de salaire supérieur touche le taux supérieur de salaire pour le temps qu'il occupe cet emploi. *OK*
- 15.06 Un employé appelé temporairement à remplir un emploi qui comporte un taux de salaire inférieur touche son taux régulier pour ces heures. *OK*
- 15.07 Selon l'article 15.08, quand un employé passe d'une équipe à une autre à la demande de l'Employeur, l'employé ne perd pas de salaire par suite de perte de temps causée par ce changement au cours d'une semaine. *OK*
- 15.08 a) un employé affecté par un changement de son équipe régulière est avisé une semaine à l'avance d'un tel changement par le contremaître de son équipe. Toutefois le Maître de Chapelle ou un représentant dans le département affecté devra en être avisé préalablement par le contremaître ou le surintendant. *OK*
- b) un employé affecté par un changement temporaire de son équipe pour au plus une semaine, et ce en cas d'urgence seulement, est avisé seize (16) heures à l'avance d'un tel changement. Toutefois le Maître de Chapelle ou son représentant devra en être avisé préalablement par le contremaître de cet employé.

15.09 a) une période de repas est accordée à un moment raisonnable, le moment raisonnable signifie au moins trois (3) heures et au plus cinq (5) heures après le début du travail de l'équipe régulière.

de

b) tout employé appelé à faire trois heures ou plus de temps supplémentaire immédiatement avant ou après son unité régulière de travail aura droit à une période maximum de quinze (15) minutes de lunch sans perte de salaire. Ce privilège s'applique aux heures de travail de la semaine régulière.

de

15.10 Une période de repas d'au moins trente (30) minutes et d'au plus une heure est accordée. La période de repas ne compte pas pour le travail de l'équipe.

de

15.11 Sujet à l'article 22 de cette entente, les employés qui quittent le travail pour des raisons de maladie ne pourront réclamer le paiement des heures qui restent à leur unité de travail. Les employés qui doivent quitter leur travail pour des raisons personnelles d'urgence vérifiables et qui ne terminent pas leurs heures de travail de l'équipe sont payés pour l'unité au complet.

de

Toutefois, en tout temps les motifs d'absence pourront être vérifiés par l'Employeur et l'Union.

ARTICLE 16 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

*de au complet
N. A. Q.*

16.01 Tout travail exécuté en dehors des heures régulières prévues dans la présente Convention Collective sera considéré comme des heures supplémentaires et sera payé comme tel: temps et demi pour les trois (3) premières heures et temps double par la suite.

de

Lorsqu'un membre des équipes de jour aura à se présenter au travail à une heure matinale, il devra en être avisé cinq (5) heures à l'avance, lorsque la chose est possible; dans ce seul cas, les dispositions de l'article 16.02 ne s'appliquent pas.

16.02 Dans les cas d'urgence, hors du contrôle de l'Employeur (y compris les cas de retard ou d'absence d'employés), lorsqu'il s'agit d'une nécessité de production immédiate, le contremaître peut demander au Maître de Chapelle ou à son assistant d'appeler à l'avance au travail ou de demander à une partie ou à la totalité des employés d'une équipe, selon les besoins, de rester au travail à la fin de la période normale, pour faire face à l'urgence de la production. Dans tel cas, le temps travaillé avant et après la période normale de travail est payé au taux de temps supplémentaire conformément à la disposition 16.01 ci-avant.

de

Par ailleurs, dans les autres cas, l'employé a le droit de refuser de faire du temps supplémentaire, sans préjudice à son droit d'en faire ultérieurement. Toutefois, s'il arrive alors que nul employé n'est consentant à travailler en temps supplémentaire, le Maître de Chapelle doit, à la réquisition du contremaître, désigner le ou les employés compétents pour faire le travail.

L'Employeur convient de coopérer avec le Maître de Chapelle en vue d'établir un système ayant pour objectif d'assurer une répartition logique et équitable du temps supplémentaire à l'intérieur de chacun des départements, classifications ou sections.

Tout temps supplémentaire doit être autorisé par l'Employeur.

16.03

OK

Tous les employés travaillant le dimanche à la production d'un quotidien seulement, travaillent le nombre d'heures stipulé dans l'article quinze (15) ce jour-là et reçoivent une prime de vingt-cinq pourcent (25%) du taux de salaire convenu pour l'équipe de nuit. Les heures ne seront pas moins d'une unité complète, situées entre trois (3) heures de l'après-midi le dimanche et sept (7) heures du matin le lundi.

16.04

OK

Les employés travaillant à la production d'un quotidien le dimanche suivent une rotation selon une cédule fixée par le comité de chapelle pour cette unité de travail additionnelle, cette cédule deviendra obligatoire seulement quand le nombre de volontaires sera insuffisant.

16.05

OK

a) Les employés travaillant à la production d'un quotidien le dimanche entre les heures de trois (3) heures p.m. allant jusqu'à sept (7) heures a.m. le lundi matin travaillent seulement à la production de ce quotidien. Une fois terminée la production requise dans chaque département, ces employés ont la permission de partir sans perdre de salaire.

Tout travail exécuté en sus de la production d'un quotidien est payé au taux de salaire de surtemps.

b) Dans l'éventualité d'un autre quotidien, l'Employeur s'engage à l'employer une deuxième équipe (crew) après entente entre les deux (2) parties.

16.06

OK

Il est entendu que le travail régulier du samedi, devant être d'une durée d'au moins trois (3) mois, pour un quotidien ou un hebdomadaire seulement, et ne pouvant pas être fait un autre jour:

a) les heures pourront être fixées entre sept (7) heures a.m. et six (6) heures p.m. pour le jour avec une prime de trente pourcent (30%) du taux de jour pour une unité complète de travail. Une fois ce travail terminé, l'employé pourra quitter les lieux sans perte de salaire.

b) les heures de l'équipe de nuit pourront être fixées entre six heures (6) p.m. et sept (7) heures a.m. au taux de temps et demi du taux de nuit pour un minimum de cinq (5) heures et rémunérées pour six (6) heures; pour plus de cinq (5) heures de travail, la rémunération sera celle d'une unité complète. Une fois ce travail terminé, l'employé pourra quitter les lieux sans perte de salaire.

Toutefois, l'employé ayant travaillé sur une de ces équipes ne sera pas tenu de prendre de congé additionnel durant la semaines.

Tout travail autre que celui concerné sera rémunéré au taux de surtemps.

- 16.07 *OK* En tenant compte des dispositions précitées à 16.03, 16.04, 16.05, 16.06 tout travail effectué le vendredi soir à partir de vingt-trois (23) heures au dimanche soir vingt-trois (23) heures est payé au taux double.
- 16.08 *OK* Tout employé rappelé au travail après avoir laissé les lieux de travail a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures de travail au taux de surtemps applicable. Ce minimum de trois (3) heures ne s'applique pas si le rappel au travail précède immédiatement les heures régulières de travail de l'employé et qu'il y a continuité de travail.
- 16.09 *OK* Tout le surtemps est payé au complet et les employés ne sont pas tenus de prendre des congés pour compenser le surtemps.
- 16.10 *OK* Une liste de temps supplémentaire sera tenue et affichée, par le représentant syndical, dans chaque département.
- 16.11 *OK* Si un employé travaille sur plus d'une équipe régulière au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures, il est réputé appartenir à l'équipe régulière sur laquelle il travaille normalement et tout le temps qu'il travaille avant ou après l'heure régulière de cette équipe est considérée comme du surtemps.
- 16.12 *OK* Les employés tenus de travailler durant toute leur période de repas ou une partie de celle-ci sont payés au taux de surtemps et auront droit à leur pleine période de repas.
- 16.13 *OK* Aucun apprenti n'aura la priorité de faire du surtemps sur un compagnon, sauf dans les cas où une équipe complète est nécessaire.
- 16.14 *OK* Les employés qui sont demandés pour travailler le samedi ou le dimanche sont payés pour les heures qu'ils travaillent ou quatre (4) heures selon ce qui est le plus élevé au taux de surtemps.

LETTRE D'ENTENTE

OK Aux fins d'application des articles 16.03 à 16.06 inclusivement, l'Employeur avant qu'il mette en application ces articles, rencontrera l'Union afin de discuter avec elle les modalités de mise en oeuvre de ces articles.

De plus, il est convenu que les employés seront habituellement requis de travailler environ quatre (4) heures et demi (4½) dans l'application des paragraphes 16.03 à 16.06 (quotidien)

ARTICLE 17 - JOURS DE CONGE : *total de 121 h. au total
1 h. de congé par jour de
maladie.*

17.01 Les jours de fêtes suivants ou les jours où lesdites fêtes seront célébrés par suite d'une proclamation à cet effet ou également les jours où lesdites fêtes seront célébrées par suite d'une entente entre l'Employeur et l'Union, s'il y a lieu, seront chômés et payés par l'Employeur:

- Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- St-Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâce
- Lendemain ou veille de Noël
- Noël
- Lendemain ou veille du Jour de l'An
- Un congé mobile. L'employé pourra prendre ce congé moyennant un avis de cinq (5) jours à son contremaître. L'Employeur ne sera pas tenu d'accorder plus d'un (1) tel congé par classification, par équipe, par jour. Advenant qu'il y ait plus d'un employé de la même équipe, de la même classification qui demande un congé, le même jour, ledit congé ira à l'employé prioritaire.

17.02 L'indemnité de congé est égale au salaire régulier que l'employé aurait normalement gagné à défaut de congé, y compris les primes.

or,
Toutefois, si le congé survient un jour de congé hebdomadaire pour l'employé ou durant ses vacances, il a droit soit à une indemnité de congé déterminée selon son salaire régulier, soit à une journée de congé additionnelle, au choix de l'employé.

Si l'employé choisit de prendre un congé, il doit donner, après avoir tenté de s'entendre avec son contremaître, un préavis de cinq (5) jours ouvrables et l'Employeur ne sera pas tenu d'accorder plus d'un (1) tel congé par classification, par équipe, par jour.

or,
17.03 L'Employeur fixe, au moins quatorze (14) jours avant la fête, après consultation avec le Maître de Chapelle, le jour où est chômé chacun des jours fériés; dans la mesure du possible, le jour férié est chômé le jour même de la fête fériée, ou le vendredi précédant ou le lundi suivant cette fête. Si l'employé est requis de travailler le jour férié, il a droit à l'indemnité de congé, en plus d'être rémunéré au taux double pour toutes les heures travaillées ce jour férié, à moins que son congé ne soit chômé le vendredi ou le lundi suivant le jour férié.

or,
17.04 L'employé travaillant un jour de congé prévu à 17.01 ou observé comme tel bénéficie d'une garantie minimum de quatre (4) heures de temps supplémentaire.

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

LETTRE D'ENTENTE

Il est convenu que le Jour de l'An et Noel sont des jours de congé chômés qui ne peuvent être transférés par l'Employeur.

an

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

- congés spéciaux, vacances;
- autorisation de l'Employeur avec mention de non perte d'indemnité;
- absence pour cause de maladie ou d'accident médical, ceci les trente (30) premiers jours de calendrier de telles absences;
- absence pour cause de maladie industrielle ou d'accident de travail.

LETTRE D'ENTENTE annexée *ou*

ARTICLE 18 - CONGES SPECIAUX *OK au complet.*

- 18.01 *ou* Dans le cas de décès de conjoint ou d'un enfant, l'employé a droit de s'absenter, sans perte de salaire régulier, pour une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables à compter du décès.
- 18.02 *ou* a) Dans le cas de décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère, l'employé a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier, pour une période n'excédant pas trois (3) jours ouvrables à compter du décès.
- ou* b) Dans le cas du décès du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre ou de la bru, l'employé a droit de s'absenter, sans perte de salaire régulier; pour une période n'excédant pas trois (3) jours ouvrables commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles.
- 18.03 *ou* Dans le cas de décès du grand-père ou de la grand-mère, d'un oncle, d'une tante, l'employé a droit de s'absenter sans perte de salaire régulier, le jour des funérailles si cette journée coïncide avec une journée ouvrable pour l'employé c'est-à-dire lorsque l'employé devait, n'eut été l'événement donnant lieu à l'absence, être au travail ce jour-là.
- Dans le cas de décès d'un autre parent non mentionné ci-haut, l'employé pourra s'absenter sans solde la journée des funérailles.
- 18.04 *ou* A l'occasion du mariage de l'employé, celui-ci aura droit à une (1) journée de congé payé.
- 18.05 *ou* A l'occasion du mariage d'un fils ou d'une fille une (1) journée de congé payée sera accordée.
- 18.06 *ou* Lors de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant, une (1) journée de congé payée sera accordée.
- 18.07 *ou* Pour bénéficier des dispositions des paragraphes .01 à .06 de l'article 18, l'employé doit:
- a) aviser l'Employeur préalablement à son absence ou à son départ du travail;
 - b) fournir la preuve de l'événement justifiant le congé.

- a) L'employé qui est absent de son travail parce qu'il a été convoqué pour agir comme juré ou parce qu'il agit comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas lui-même partie, reçoit le salaire régulier, y compris les primes qui lui auraient été versées pour les heures régulières de travail qu'il aurait normalement travaillées au cours de sa période d'absence, pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.
- b) Pour avoir droit aux bénéfices prévus à la disposition 18.08 a), l'employé doit avertir l'Employeur aussitôt qu'il apprend sa convocation par la Cour, fournir des preuves du montant d'argent qu'il reçoit en tant que candidat-juré, juré ou témoin, et retourner au travail dès qu'il est libéré de ses devoirs par la Cour.
- c) L'employé travaillant normalement de soir ou de nuit, visé par l'alinéa a) de 18.08, a droit de s'absenter de son travail s'il n'a pas eu l'occasion de prendre une période adéquate de repos.

ARTICLE 19 - CONGE DE MATERNITE

19.01

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

Les modalités de prise de congés s'établissent comme suit:

- a) L'employée enceinte peut cesser de travailler en aucun temps au cours de sa grossesse sur certificat de son médecin traitant, mais elle doit automatiquement cesser de travailler dans le courant du septième (7e) mois de sa grossesse, i.e. entre le cinquante-sixième (56e) et le quatre-vingt-dixième (90e) jour précédant la date probable de l'accouchement. L'Employeur se réserve toutefois le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail de l'employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
- b) sous réserve de ses droits selon l'article 10, l'employée doit reprendre son travail entre le quarante-deuxième (42e) et le soixantième (60e) jour suivant l'accouchement et produire alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier; ce certificat peut être vérifié, par visites ou examens médicaux, par le médecin de l'Employeur.
- c) si l'employée ne revient pas dans le délai prévu à l'alinéa b) ci-haut, elle perd son ancienneté et son contrat de travail avec l'Employeur est ainsi automatiquement rompu, à moins que l'Employeur ne lui consente un congé sans solde, conformément à l'article 18.10.

Il est toutefois bien entendu que l'employée avisant l'Employeur au cours du délai ci-haut de son impossibilité de reprendre son travail régulier dans ledit délai, ceci à cause de maladie, devient dès la date de cet avis, ou à l'expiration des prestations de l'Assurance-Chômage s'il y a lieu, considérée en absence-maladie et est ainsi soumise aux dispositions de la présente Convention relatives à semblable absence.

ARTICLE 20 - VACANCES

- DL*
- 1^{er} mai 83: non*
Après 4^{ans} 9^{ans}.
Transformation en 12^{ans} - non
- 20.01 *DL* Toute employé ayant au premier mai de l'année moins d'un (1) an de service continu, à droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service à cette date, ceci jusqu'à concurrence d'un minimum de deux (2) semaines.
- 20.02 *DL* Tout employé ayant au premier mai de l'année un (1) an de service continu mais moins de trois (3) ans, a droit à deux (2) semaines de vacances.
- DL* Tout employé ayant au premier mai de l'année plus de trois (3) ans de service continu mais moins de (10) ans, a droit à trois (3) semaines de vacances.
- Tout employé ayant au premier mai de l'année plus de dix (10) ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances.
- 20.03 *DL* Les vacances sont payées selon la plus avantageuse des deux formules qui suivent:
- a) taux en vigueur au moment où les vacances sont prises;
- b) quatre pour cent (4%) du salaire gagné pendant la période de référence pour les deux premières semaines de vacances auxquelles un employé peut avoir droit. La troisième et/ou la quatrième semaine de vacances sont payées au taux en vigueur au moment où les vacances sont prises.
- 20.04 *DL* a) c'est la durée du service continu au 30 avril de l'année qui constitue le barème pour la fixation des vacances payées. Toutes vacances payées et prises dans les douze (12) mois qui suivent le 1^{er} mai d'une année sont les vacances gagnées et dues pour les douze (12) mois qui précèdent ledit 1^{er} mai.
- b) les vacances auxquelles un employé a droit doivent être prises au cours des douzes (12) mois qui suivent le 1^{er} mai, sous réserve des dispositions qui suivent.
- 20.05 *DL* Aucun employé ne sera empêché de prendre deux (2) semaines consécutives de ses vacances annuelles dans le courant des treize (13) semaines précédant la Fête du Travail (période de vacances estivales)
- Tout employé pourra prendre la totalité ou le reste de ses vacances annuelles en semaines consécutives en dehors de la période de vacances prévue au paragraphe précédent.

- 20.06 *OL* Le contremaître, en coopération avec le Maître de Chapelle, déterminera le nombre d'employés qui seront en vacances simultanément sur un même quart de travail (shift), dans une même classification, et dans un même département.
- 20.07 *OL* La cédule des vacances annuelles devra être préparée par le contremaître vers le 1er avril de chaque année. Dans les quinze (15) jours, suivant cet affichage, les employés doivent, par l'entremise du Maître de Chapelle, faire connaître à l'Employeur leur préférence pour leurs vacances. La liste des dates individuelles des vacances est affichée le ou avant le 1er mai.
- Les employés qui refuseront d'inscrire leur choix à cette date pourront le faire durant la dernière semaine d'août sans toutefois pouvoir déranger aucun des choix précédemment faits par d'autres employés.
- 20.08 *OL* Tout employé malade qui, au temps fixé pour ses vacances, n'a pas encore obtenu du médecin autorisation de travailler, a droit de prendre ses vacances en un autre temps dont il convient avec l'Employeur et l'Union; il en est de même pour l'employé qui, au temps fixé pour ses vacances, a été convoqué pour agir comme candidat-juré, juré ou témoin durant la période de telles vacances.
- 20.09 *OL* Tout employé quittant l'emploi de l'Employeur a droit aux bénéfices de vacances acquis et non utilisés à la date de son départ, au cas de décès, tels bénéfices sont versées à la succession de l'employé.
- 20.10 *OL* Les employés reçoivent leur paie de vacances quarante huit (48) heures avant leur départ.
- 20.11 *OL* Une fois la liste de vacances affichée, si un employé désire changer ses vacances pour cause, il devra y avoir entente entre le Maître de Chapelle, le contremaître et l'employé concerné.

LETTRE D'ENTENTE

OL Nonobstant l'article 20.04, tout employé qui durant la période de référence sera mis à pied pendant une durée de plus de six (6) semaines au total aura droit au nombre de jours ou semaines de vacances prévus à l'article 20.01 ou 20.02 et l'indemnité de vacances sera comme suit:

2 semaines et moins	-	4%	du salaire gagné
3 semaines	-	6%	au cours des (12)
4 semaines	-	8%	mois précédant ce premier mai.

ARTICLE 21

SANTE ET SECURITE

Comité distinct

- SQ.

si comité distinct de local 145 + N41.

de

21.01

de
L'Employeur convient de maintenir les lieux de travail propres, bien aérés, bien chauffés et bien éclairés; par ailleurs, les employés doivent apporter toute leur coopération afin de maintenir dans la mesure du possible lesdits lieux et l'équipement en bon état d'ordre et de propreté.

21.02

de
Un Comité conjoint de Sécurité et de Santé composé d'une représentation égale, soit de quatre (4) membres chacun (3 pour le local N41 et 1 pour le local 145 de l'Union) et de l'Employeur sera formé. Ce Comité décide des règlements à recommander à l'Employeur concernant la Santé et la Sécurité des employés; ces recommandations devront être prises en considération par l'Employeur. Une assemblée se tiendra tous les trois (3) mois et plus souvent si nécessaire, elle sera cédulée à l'avance avec l'heure et la date précise. Les buts de ces assemblées seront d'étudier conjointement par des investigations et inspections, les causes d'accidents ainsi que la révision des conditions sanitaires et de sécurité actuelles; de faire conjointement à la lumière de ces études, des recommandations qui devront être prises en considération par l'Employeur en vue de l'amélioration des conditions mentionnées plus haut. Tous les points et discussions qui seront considérés par ce Comité seront faits par écrit; de plus un procès verbal de chaque assemblée sera tenu. Le temps consacré par un membre de l'Union durant ses heures régulières de travail lors de ces rencontres ou pour un travail en relation avec ce Comité et autorisation par ce Comité, sera sans perte du salaire régulier pour l'employé: si le Comité commande un travail spécial à un employé en dehors des heures régulières de travail, cet employé sera alors rémunéré à taux régulier pour le temps requis.

21.03

de
L'Union pourra organiser une inspection des lieux par soit: des inspecteurs du gouvernement fédéral, provincial, municipal, si elle le juge à propos.

De plus, les opinions, recommandations ou déclarations pertinentes de ceux-ci seront écrites et transmises également à l'Union par l'Employeur.

21.04

de
L'Employeur verra à l'installation d'une trousse de premiers soins adéquate pour le traitement de ses employés dans chaque département.

21.05

de
Aucun employé ne sera tenu de faire un travail venant en contradiction avec les lois de santé et de sécurité locales, provinciales ou fédérales ou qui pourraient mettre en danger la santé et la sécurité des autres employés et la sienne. Ce refus, s'il est justifié, ne pourra entraîner une mesure disciplinaire.

21.06

L'Employeur s'engage à mettre, sans frais, des protecteurs pour oreilles à la disposition des employés de l'expédition.

ok

Lorsqu'ils seront devenus inutilisables à cause de l'usure, l'Employeur s'engage à les remplacer immédiatement; les employés doivent utiliser ces articles avec soin.

ARTICLE 22

REGIME DE PREVOYANCE COLLECTIVE

*crédits-heures. Ok
part 12.*

22.01

ok

L'Employeur convient de payer 75% du salaire régulier d'un employé absent pour raisons de maladie pour les premiers cinq (5) jours ouvrables de cette absence seulement si l'employé reçoit, pour cette maladie, une indemnité hebdomadaire en vertu de plan d'assurance-collective en vigueur sous les termes de la présente entente.

22.02

ok

Chaque année au 1er janvier, tout employé ayant complété un (1) an de service ou plus à la compagnie, aura droit à cinq (5) jours de congé-maladis payés au taux de cent pourcent (100%) du taux de son salaire régulier, dans le cas d'absence pour maladie, les employés ayant moins d'un an de service au 1er janvier, auront droit à une demi-journée de congé-maladie par mois de service, jusqu'à maximum de cinq (5) jours.

22.03

ok

L'employé qui n'a pas réclamé ses journées de maladie pendant une période de douze (12) mois recevra le paiement de cinq (5) jours au taux de cent pourcent (100%) de son salaire régulier, le ou avant le 31 janvier de chaque année, ou recevra la différence des jours non-pris.

22.04

ok

La Compagnie s'engage à maintenir la police d'assurance groupe actuelle et à en défrayer la moitié du coût, le tout en ~~complicité~~ ^{conformité} du dépliant annexé, mais toujours sujet à la police d'assurance maîtresse.

LETTRE D'ENTENTE

Au cours des six (6) mois suivant la signature de la présente Convention Collective de travail, un comité conjoint (employeur, local N41 et local 145) analysera les avantages et les coûts du présent régime de prévoyance collective et conviendra, s'il y a lieu d'un nouveau régime qui en aucun temps exigera, de la part de la compagnie, des déboursés plus élevés.

22.05

~~Autodéduction à la source pour retraite future.~~

L'employeur convient de retirer sur la paie d'un salarié toute retenue que celui-ci établit sur paie qui est assignée soit versé dans un régime de retraite. Toute autorisation de l'employé pour une période d'absence rétroactive et sans aucun préavis de l'employé se renouvellera de trois en trois.

Lettre d'entente pour les Compagnons actifs -

Aides et prédateurs = Compagnons expéditeurs
Apprentis selon le statut prévu.

ARTICLE 23

CLASSIFICATIONS

23.01

La travail ordinaire du Syndicat conformément à l'article 3 de la présente convention comprend tous les employés du département de l'expédition.

23.02

~~a) Le travail ordinaire des employés régis par le système d'apprentissage (compagnon, apprentis) inclus les tâches suivantes: l'opération, l'entretien de tout l'équipement et de toutes les machines du département de l'expédition. Ils peuvent être requis d'exécuter tout travail à l'expédition.~~

~~b) le travail ordinaire des aides - expéditeurs inclus les tâches suivantes: l'opération de machine ou d'équipement simples à opérer tels les machines à attacher (corde, broche, nylon etc...) les fardiers manuels, les machines à adresser; ils ont également comme fonction l'accomplissement de tout travail à l'expédition.~~

c) le travail ordinaire des occasionnels se limite aux tâches suivantes: encartage, pliage spécial, tout travail relié à la préparation et à la mise à la poste de journaux et de circulaires, à l'exclusion du remassage d'imprimée, immédiatement au bout du convoyeur. Les occasionnels ne sont pas régis par les dispositions de la Convention collective, sauf expressément prévu.

d) les expéditeurs et/ou les ~~aides-expéditeurs~~ chargé et déchargent le matériel reçu qu'il soit ou non destiné à l'expédition.

23.03

L'Employeur peut faire faire de l'encartage à son choix:

- a) par des employé réguliers ou;
- b) par des ~~aides-expéditeurs~~ ou;
- c) par des occasionnels ou;
- d) à sous contrat

23.04

Les tâches des employés d'entretien général sont déterminées selon les dispositions de l'article 5.05 de la présente Convention.

LETTRE D'ENTENTE

En ce qui concerne les mécaniciens du département des presses, il est bien entendu entre les parties que rien dans la Convention collective ne doit être interprété comme les empêchant d'accomplir du travail de mécanicien dans d'autres départements que celui des presses.

*Les Compagnons
Class C et les
Mouvans Compagnons
(et apprentis) ont la
même qualification de
travail*

OL

ARTICLE 24

DISPOSITIONS GENERALES *du*

- 24.01 *du* Les salaires seront payés par chèques chaque semaine pour les heures effectivement travaillées et apparaissant comme telles à la carte de pointage de chaque employé. *du*
- 24.02 *du* Le calcul du salaire se fera sur la base du taux horaire.
- 24.03 *du* Les chèques seront distribués le plus tard le mercredi soir pour les équipes du soir et nuit, et le jeudi avant-midi pour l'équipe de jour; excepté s'il y a un congé ou une fête durant la semaine.
- 24.04 *du* L'Employeur s'engage à rembourser immédiatement tout montant supérieur à dix dollars (\$10.00) qui aurait été oublié sur la paie d'un employé.
- 24.05 *du* Le même salaire devra être payé pour le même travail aux employés des deux sexes.
- 24.06 *du* Le temps consacré par les employés comme membre du Comité (ou leurs substituts) à des réunions avec les représentants de l'Employeur au cours de leurs heures régulières de travail est sans perte de traitement. Cette absence sans perte de traitement s'applique au nombre d'employés prévu par le Convention pour chacun des Comités; le nom des membres et de leurs substituts est communiqué au préalable à l'Employeur.

ARTICLE 25

DUREE DE LA CONVENTION

- 25.01 *du* Pendant toute sa durée, la présente Convention lie l'Employeur et l'Union ainsi que leurs successeurs ou leurs mandataires.
- 25.02 *du* La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au *30 nov. 83.*
- 25.03 *du* La partie qui désire négocier une nouvelle convention collective de travail doit faire connaître à l'autre par écrit son intention de se faire dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la présente Convention. La première séance de négociations doit se tenir dans les dix (10) jours dudit avis.

EN FOI DE QUOI, les parties, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, ont signé la présente Convention Collective.

La présente convention, les lettres d'entente et les annexes d'u ajoutant, sont signées sous réserve d'acceptation par l'assemblée générale de l'Union.

LETTRE D'ENTENTE

L'Employeur convient qu'aucun expéditeur à l'emploi de l'Imprimerie le 27 janvier 1978 ne sera mis à pied au profit d'un aide-expéditeur. Il est convenu qu'un employé à l'emploi de l'Imprimerie le 27 janvier 1978 sera rappelé au travail avant tout aide-expéditeur. *inutile*

LETTRE D'ENTENTE *inutile*

La décision de l'Employeur d'abolir les postes d'assistants contremaîtres à l'expédition et de donner autorité aux contremaîtres et assistants-contremaîtres du département des presses et au contremaître général des presses et de l'expédition ne doit pas être la cause directe de mise-à-pieds d'employés réguliers actuellement à l'emploi de l'Imprimerie. Les contremaîtres et les assistants-contremaîtres du département des presses et le contremaître général des presses et de l'expédition ont pleine autorité sur les employés du département de l'expédition sauf que le pouvoir de congédier des employés à l'expédition est réservé au contremaître (sauf s'il est en agence autorisée). *inutile*

Il est convenu que l'Employeur a à son service au moins un contremaître pour diriger l'ensemble des activités de l'expédition et que ce n'est qu'en l'absence de celui-ci pendant ses heures normales que les contremaîtres, assistants-contremaître des presses et le contremaître général des presses et de l'expédition auront autorité sur les employés de l'expédition. *inutile*

Enfin l'employeur convient d'informer par avis les employés du titulaire de l'autorité: copie de cet avis est transmise à l'Union.

LETTRE D'ENTENTE *du*

Les employés réguliers seront transférés, s'ils le désirent et s'ils rencontrent les exigences requises, dans d'autres départements pour y apprendre un autre métier; durant les premiers six (6) mois de tels transferts, il conservent un droit de retour à l'expédition ou peuvent y être retournés par l'Employeur; durant tout leur apprentissage, ils conservent le salaire qu'ils ont au moment du transfert jusqu'à ce que le salaire auquel ils ont droit, dans l'échelle d'apprentissage du nouveau département devienne plus avantageux; et il est entendu qu'ils sont régis par les dispositions applicables à la concention collective du local N41.

~~Compagnons et apprentis~~

~~les employés qui ont reçu l'ancien statut~~

les employés qui ont reçu l'ancien statut
 le statut d'aide expéditeurs, ~~et les~~ ~~autres~~ ~~ne~~
 d'origine régi par le système d'apprentissage;
 le statut de leur statut actuel depuis l'adoption à Cluj
 l'employeur leur est compté sur plus de la moitié
 dans leur période d'apprentissage; A compter de

la signature et jusqu'au 30/04/81, ils ont
 droit à une augmentation mensuelle de 9⁰⁰
 l'heure.

ANNEXE A

= Les 15 can payans actuels.

SALAIRES ET PRIMES

SALAIRES

	le douzes mois	12 mois subséquent	12 mois subséquent
<i>ou</i> Compagnons <u>classe C.</u> Expéditeurs	11,35 <i>ou</i>	12,40 <i>ou</i>	13,50 <i>ou</i>
Aide Expéditeur Compagnon <i>Martaux</i>	6,80 6,80	7,45 7,45	8,20 8,20
Temps Partiel	6,80 6,80	7,45 7,45	8,20 8,20
<i>ou</i> Occasionnels	5,00 <i>ou</i>	5,55 <i>ou</i>	6,07 <i>ou</i>
<i>Entretien</i> ...	7,00 7,00	8,00	9,00

APPRENTISSAGE

	1er semestre	2ième semestre
1ière année	60%	65%
<i>ou</i> 2ième année	70%	75%
3ième année	80%	85%
4ième année	90%	95%

PRIME DE SOIR ET DE NUIT

- 1) ~~Compagnons et apprentis~~ *Ceux qui ont le statut au 30-11-80.*
 → = Compagnon C. 0.40 de l'heure intégré au salaire pour toutes heures travaillées par des compagnons et apprentis de l'équipe de soir ou de l'équipe de nuit. *60%*
- 2) Aides-expéditeurs *Ceux qui arrivent au payement à compter du 1-12-80 et ceux qui sont* 0.40 de l'heure intégré au salaire pour toutes heures travaillées par des aides-compagnons-expéditeurs de l'équipe de soir ou de l'équipe de nuit.
- 3) Occasionnels: 0.20 de l'heure intégré au salaire pour toutes heures travaillées.

Pour les employés embauchés à compter du 1er janvier 1978, la prime est également intégrée au salaire et elle est payée au prorata du taux horaire auquel ils ont droit.

Diagno Map
Remplir le gelin
 + 504 → + 501 → + 508 / *Map*
Des temps perdus ordinaires, comme les autres.

LETTRE D'ENTENTE

*(qui n'est pas une
de fait de de ceux de
à faire ou sur à l'œuvre
dans le présent cas)*
et les dispositions de leur grammaire

Nonobstant les dispositions de la convention collective, il est convenu:

1) L'embauchage, la nomination, la rétrogradation et le congédiement des contremaîtres et des assistants-contremaîtres relèvent exclusivement de l'employeur et ne peuvent en aucun cas être l'objet d'un grief.

2) Le contremaître et les assistants-contremaîtres peuvent accomplir tout travail inclus dans la juridiction du syndicat. Cependant ceci ne doit pas avoir pour effet direct et immédiat d'entraîner la mise à pied d'employés réguliers.

*objet de substituer de façon permanente un contre-
maître ou son assistant contremaître à un employé
régulier permanent à ses fonctions, sur les autres objets,
remplacement des employés absents ou licenciés des services
de travail.*

LETTRE D'ENTENTE

Il est convenu qu'advenant un surde travail ou une pénurie de main d'oeuvre à l'expédition que les manuteneurs de papier qui seraient sans travail spécifique à l'intérieur de leur classification de travail sur leur équipe respective pourront travailler à l'expédition. Il est de plus convenu que l'inverse pourrait se produire soit qu'un expéditeur qui serait sans travail spécifique à l'intérieur de sa classification pourra faire du travail de manuteneur. Les transferts ne devront être ni permanents, ni discriminatoires mais faits de façon équitable pour les employés concernés.

*Manuteneurs:
à charger
de l'expédition*

LETTRE D'ENTENTE

du

Les parties conviennent que la pratique actuelle en ce qui a trait au régime d'heure de travail et au travail de l'homme d'entretien pourra être maintenu par l'Employeur pour la durée de la convention.

Promesse de faire du T.S. à tous réguliers pour les employés réguliers → NON

150 heures de

Pendant la durée de la présente convention et exclusivement pour les employés à l'emploi au 31 décembre 1977 l'ancienneté continue de s'accumuler pendant une mise-à-pied alors que l'employé a choisi de demeurer inscrit sur la liste des employés, c'est-à-dire d'être régulièrement disponible pour travailler chez l'Employeur, et travaille effectivement un minimum de cent (~~100~~) jours par année, chez l'Employeur à compter de la date de sa mise-à-pied; dans le cas des employés travaillant moins de cent (~~100~~) jours par année; l'ancienneté s'accumule au prorata des jours travaillés.

Maintien de la proposition

Amendements aux articles 15 et 16 de la convention intervenue entre le local 145 et l'Imprimerie et de la convention intervenue entre le local N41 et l'Imprimerie pour les employés du département des Presses, de l'expédition et de la mécanique.

1. Jusqu'à la fin du mois de ^{mars} ~~février~~ 1981, les termes des articles 15 et 16 de chacune des conventions collectives continuent d'avoir plein effet; il en est de même par la suite à moins que l'Employeur ne décide d'établir un régime d'heures de travail de sept (7) jours ouvrables; dans ce dernier cas, ces articles cessent de produire leurs effets.
2. Si l'Employeur décide d'établir un régime d'heures de travail réparties sur sept (7) jours ouvrables, il doit, avant de le mettre en vigueur: ~~(tout l'horaire dans la convention)~~ → non.
 - a) donner aux Unions un préavis d'au moins trente (30) jours de son intention;
 - b) discuter avec chacune des Unions des différentes modalités d'application d'un régime d'heures de travail réparties sur sept jours ouvrables.
3. Lorsque l'Employeur met en vigueur un régime d'heures de travail réparties sur sept (7) jours ouvrables, il doit respecter les normes suivantes pour les employés régulier à temps complet.
 - a) la durée de la semaine régulière de travail pour les salariés des départements concernés est de 38½ heures par semaine, du lundi au dimanche inclusivement; cependant l'Employeur peut établir, après consultation avec le Syndicat un horaire de travail de 77 heures par période de 2 semaines.
 - b) la journée régulière de travail ne peut excéder douze (12) heures. ~~(12 heures)~~
 - c) la cédule de travail est communiquée aux employés au moins sept (7) jours avant son entrée en vigueur; cette cédule doit rester en vigueur durant au moins quatre (4) semaines.

d) { durant chaque journée de travail l'Employé a droit à une période de repas non rémunérée d'une durée d'une heure; sans qu'il y ait interruption de travail, les employés peuvent prendre à tour de rôle ou par petits groupes, au moment et aux conditions fixées par le contremaître ou son assistant, Une pause rémunérée qui ne doit pas excéder 15 minutes pour chaque demie journée de travail.

Mesdames.
à noter

e) tout travail exécuté par un salarié en sus du nombre d'heures prévu à sa cédule de travail est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour les trois (3) premières heures et au taux régulier majoré de cent pour cent (100%) pour toutes les heures additionnelles aux trois (3) premières heures à l'intérieur d'une même journée de travail. Cependant, l'employé requis d'exécuter du travail supplémentaire après une journée régulière de travail de douze (12) heures est rémunéré au taux régulier majoré de cent pour cent (100%) à compter de sa première heure de temps supplémentaire;

oh

f) dans les cas d'urgence, hors du contrôle de l'Employeur (y compris les cas de retard ou d'absence d'employés), lorsqu'il s'agit d'une nécessité de production immédiate, le contremaître peut demander au maître de chapelle ou à son assistant d'appeler à l'avance au travail ou de demander à une partie ou à la totalité des employés d'une équipe, selon les besoins, de rester au travail à la fin de la période normale, pour faire face à l'urgence de la production. Dans tel cas, le temps travaillé avant et après la période normale de travail est payée au taux supplémentaire conformément ~~à la disposition 16.01 de la convention~~ à ce qui figure ci-dessus au paragraphe.

oh

oh

Par ailleurs, dans les autres cas, l'employé a le droit de refuser de faire du temps supplémentaire, sans préjudice à son droit d'en faire ultérieurement. Toutefois, s'il arrive alors que nul employé n'est consentant à travailler en temps supplémentaire, le maître de chapelle doit, à la réquisition du contremaître, désigner le ou les employés compétents pour faire le travail.

L'Employeur convient de coopérer avec le maître de chapelle en vue d'établir un système ayant pour objectif d'assurer une répartition logique et équitable du temps supplémentaire. ~~à l'intérieur de chacun des départements, classifications ou sections;~~ ou

- g) certains avantages sociaux, tels les vacances, les congés maladies, les congés mobiles devront être convertis en crédit-heures sur la base de la durée actuelle de la journée / de
régulière de travail.



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

1277

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16946-2
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		82-02-22	82-03-18			

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des communications loc.145 8694 rue St-Denis suite 3 Montréal, Qué. H2P 2H3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Imprimerie Trans-Continental Inc Att: Me Victor Marcoux 433 Boul. Lebeau Ville St-Laurent, Qué. H4N 1S2

Unité de négociation

S.V.P. déposer identique a l'accréditation Retour 5 ententes.

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Région	06-06	Activité	2860 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

10 V01227
 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

Veillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'association figure comme suit: Union Typographique Jacques Cartier section 145 de l'Un. Typ. Int. (P.T.Q. CTC) Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Barrette David</i>	82-03-23

Pour renseignements

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

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

M.S.

003 (011)

RECHERCHE