

NOM

NO

01528-9

C.A.E. 2860 NO.CONV. 15289
AFFIL. 2 NB.EMPL. 30
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 65460 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M15922005
DATE ENR.840214

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

01528-9

1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances **M-15922-05**

Date: 83-05-02 Signature: 83-06-30 Réception: 83-03-01 Du: 85-02-28 Au: Nombre de salariés régis par la convention collective: 30

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Dépositant <input type="checkbox"/> Synd. Intern. des Arts Graphiques Graphic Arts Intern. Union Montreal Loc. 555 (CTC FTQ CTM) Att: Gilbert Héту 8440 Boul. St-Laurent ste 301 Montréal, Québec H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Dépositant <input type="checkbox"/> Agence de Distribution Populaire Inc. 01260 Richmond 6e étage Montréal, Québec H3K 2H2

Unité de négociation

Tous les employés salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des
employés de bureau et des vendeurs.

Région: 06-06 Activité: 2360(5) Affiliation: 7

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Manon Garneau Date: 83-08-09

Pour renseignements

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

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

M.S.

RECHERCHE

M1592205

CONVENTION COLLECTIVE

LES MESSAGERIES
18 JAN 30 10 50
W

- ENTRE -

ET LE

SYNDICAT INTERNATIONAL
DES ARTS GRAPHIQUES - LOCAL 555
8440 BOUL. ST-LAURENT, SUITE 301
MONTRÉAL (QUÉBEC) H2P 2M5

TÉL: 381-9131

1ER MARS 1983 - 28 FÉVRIER 1985

Les messageries

adp



01260 Rue Richemond - 6^{ème} étage.
NORTH EAST, PQ
H2L-3K3.

PH

INDEX

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	RECONNAISSANCE SYNDICALE, REGIME SOLIALE, NON-DISCRIMINATION	1 à 5
2	DROITS DE GERANCE	7
3	RECRUTEMENT DU PERSONNEL	8
4	ANCIENNETE	9 à 11
5	NOMINATION - TRANSFERT	12
6	SECURITE D'EMPLOI	13 à 17
7	L'ETIQUETTE SYNDICALE	18 à 21
8	VACANCES - CONGES	22 à 28
9	HEURES DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLEMENTAIRE	29 à 31
10	SALAIRE	32 à 33
11	GRIEF ET ARBITRAGE	24 à 36
12	OBLIGATION DE JURE	37
13	PORTEE ET DUREE DE L'ENTENTE	38
	SIGNATURE	

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE - REGIME SYNDICAL - NON-DISCRIMINATION

1.01 BUTS

La présente Convention a pour but de promouvoir:

- a) des relations ordonnées et harmonieuses entre les parties contractantes,
- b) la compétence professionnelle de même qu'un certain nombre de règlements favorisant l'ordre, la discipline et l'efficacité dans les opérations des entreprises assujetties à la présente Convention,
- c) l'adoption, la généralisation et la réglementation, dans la mesure du possible, d'un certain nombre de conditions de travail de base notamment les heures de travail et les salaires,
- d) le règlement prompt et équitable de toute plainte et grief pouvant survenir pendant la durée de la présente Convention.

1.02 a) RECONNAISSANCE SYNDICALE

L'Employeur reconnaît officiellement le Syndicat International des Arts Graphiques, Local 555, Montréal comme agent exclusif de négociation et s'engage à traiter avec lui sur la base de l'atelier fermé, c'est-à-dire à n'employer que des membres en règle de ce Syndicat pour toutes les unités pour lesquelles le Syndicat détient un certificat de reconnaissance syndicale.

- b) L'Employeur reconnaît officiellement le Syndicat International des Arts Graphiques, Local 555, Montréal pour représenter tous les employés salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau et des vendeurs.

- 1.03 a) Aux fins d'application de la présente Convention, le Syndicat nommera un délégué d'atelier dans chacun des ateliers signataires de la Convention. Ce délégué aura pour tâche de veiller à l'application de la Convention et comme tel fera toutes les recommandations nécessaires lorsqu'il y a des griefs, des plaintes et des problèmes à discuter.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE - REGIME SYNDICAL - NON-DISCRIMINATION

(Suite)

- 1.03 b) L'Employeur reconnaît le délégué en chef de l'atelier ou un de ses assistants comme la personne à contacter en premier lieu pour toute question d'ordre syndical et aucune mesure discriminatoire ne sera prise à l'endroit des délégués d'ateliers ou des officiers du Syndicat pour avoir rempli les devoirs de leur charge.
- c) Le délégué d'atelier et ses assistants seront considérés comme les représentants du Syndicat et ne seront pas l'objet de sanctions disciplinaires pour s'être acquittés de leurs responsabilités en tant que tels. Le délégué en chef de l'atelier bénéficiera de l'ancienneté la plus élevée de sa classification ou de son département pourvu qu'il ait au moins deux (2) ans de service dans l'atelier, et ceci s'applique seulement en cas de mise à pied.
- d) Les délégués d'atelier auront le droit de s'entretenir avec les employés qui viennent de terminer leur journée de travail, ainsi qu'avec ceux qui prennent la relève pourvu que cet entretien ne dépasse pas une durée maximum de quinze (15) minutes.
- e) Un permis d'absence sans solde sera accordé aux officiers du Syndicat dûment autorisés, y compris les membres du Comité des Négociations, pour vaquer aux affaires syndicales. La demande de ce permis d'absence devra être présentée au surintendant de l'usine au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- f) Un employé convoqué par la Direction pour discuter de questions concernant son travail, aura le droit d'exiger la présence du délégué d'atelier ou d'un membre du Comité.
- g) Il y aura trois (3) délégués syndicaux compris dans les départements de l'intérieur et de l'extérieur.

Un représentant parmi ces trois (3) sera responsable des discussions avec l'Employeur.

- 1.04 Le Syndicat s'engage, dans les trente (30) jours de la signature de la présente entente, à faire parvenir par écrit, à l'Employeur, le nom des délégués syndicaux de l'atelier ainsi que la date de leur entrée en fonction comme délégué syndical (maximum de trois (3) par atelier) ainsi que tout changement qui pourrait survenir par la suite.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE - REGIME SYNDICAL - NON-DISCRIMINATION
(Suite)

- 1.05 L'agent d'affaires aura le droit de pénétrer dans l'atelier entre 9:00 heures et 17:00 heures. Toutefois, en arrivant dans l'atelier, il devra aviser la direction de sa présence. Il est entendu qu'il ne doit pas perturber la bonne marche des opérations.
- 1.06 En tout temps, l'employé pourra se faire représenter par le Syndicat dans ses relations avec l'Employeur.
- 1.07 L'Employeur doit fournir un tableau dans un endroit à la satisfaction mutuelle où peuvent être exposés les avis affichés du Syndicat.
- 1.08 Un Comité conjoint de relation de travail composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de l'Employeur, sera formé dans les trente (30) jours de la date de la signature des présentes. Ce comité a pour objet de discuter toute question que l'Employeur ou le Syndicat pourra vouloir soumettre à l'autre. Ce comité se réunit selon les besoins et sur demande écrite de l'Employeur et du Syndicat.

REGIME SYNDICAL

- 1.09 L'Employeur s'engage à retenir sur le salaire le montant de la cotisation décrété par le Syndicat, de même que le permis de travail s'il y a lieu, et à le remettre au Syndicat.
- De plus, l'Employeur devra retenir sur le salaire de tout autre employé faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle le Syndicat a été accrédité, un montant égal à celui prévu à l'article 1 (Régime Syndical).
- 1.10 La retenue des cotisations syndicales sera faite à même la paie de l'employé par l'Employeur et remise au Syndicat au plus tard le 20 du mois suivant, par chèque à l'ordre du Syndicat.
- 1.11 L'Employeur inscrira sur le bordereau de remise mensuelle de cotisations syndicales les noms, numéro de téléphone connu, fonction, classification et salaire de base de l'entente des employés réguliers qui ont quitté leur emploi au cours du mois ou qui sont absents pour une période prolongée de maladie. Pour les apprentis, on indiquera en plus la date du changement de classification. Le bordereau de remise mensuelle contiendra aussi les noms des «surnuméraires» et tous ceux qui sont sujets au permis de travail.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE - REGIME SYNDICAL - NON-DISCRIMINATION

(Suite)

- 1.12 La déduction de la cotisation syndicale et du permis de travail s'il y a lieu, sera répartie également sur chaque versement de salaire.
- 1.13 a) Aux fins d'application du présent article, la cotisation syndicale est la somme qui est indiquée à l'Employeur par avis écrit du Syndicat. Cet avis prend effet à partir de la deuxième paie de la réception de l'avis par l'Employeur.
- b) Il est entendu et convenu que le Syndicat indemnise l'Employeur et se porte garant contre toute action qu'un ou des salariés peuvent prendre contre l'Employeur relativement aux sommes déduites de leur salaire telles que prévues au paragraphe a) ci-avant.
- c) Si l'Employeur néglige de remettre au Local les sommes exigées par cet Article, durant une période de plus de trente (30) jours après la date fixée, il sera alors tenu responsable de tous frais légaux, frais de cour et/ou autres encourus pour recouvrement de créances, et il s'engage à les acquitter. Le Syndicat pourra prendre toutes les mesures jugées opportunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de cette Convention.
- 1.14 NON-DISCRIMINATION
- a) L'Employeur, le salarié et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination, interférence, contrainte ou coercition exercées ou pratiquées par l'Employeur, le salarié et le Syndicat ou par aucun de leurs représentants à l'égard d'un salarié en raison de sa race, de son origine ethnique, de ses croyances, de son sexe, de son âge, de sa langue ou de l'exercice par lui d'un droit que lui reconnaît la présente entente ou la loi. Les exigences normales d'une tâche ne seront pas considérées comme des discriminations.
- b) L'entrée en vigueur de la présente entente ne doit donner lieu à aucun congédiement, mise à pied ou autre sanction. Aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire ne peut être prise contre un employé pour des actions ou déclarations reliées à l'exercice de ses fonctions syndicales ou de ses droits syndicaux. Plus précisément, la participation d'un employé au mouvement syndical ou l'activité qu'il déploie en tant que membre ou dirigeant ne peuvent être causes de sanction, d'hostilité ni d'aucun préjudice contre lui.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE - REGIME SYNDICAL - NON-DISCRIMINATION

(Suite)

- 1.14 c) Conformément aux dispositions de l'article 13 du Code du Travail, l'Employeur ne doit pas refuser d'employer une personne parce qu'elle est membre ou officier du Syndicat, ni chercher par intimidation, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une peine, ou par quelque autre moyen à contraindre un employé de se dissocier d'une action syndicale ou de s'abstenir de devenir membre ou officier du Syndicat. Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de suspendre, congédier ou déplacer un salarié pour une cause juste et suffisante.
- d) L'Employeur n'exercera aucune discrimination au niveau de l'embauchage, de l'emploi, de la classification, de la rémunération, contre une personne souffrant d'une infirmité lorsque celle-ci n'empêche pas le salarié de remplir les exigences normales de la tâche telles que généralement reconnues dans l'industrie de l'imprimerie des Arts Graphiques.
- e) Tout employé régi par la présente Convention Collective ne pourra en être exclus pour la durée de la présente entente.

ARTICLE 2 - DROITS DE GERANCE

- 2.01 Le Syndicat reconnaît que c'est le droit de l'Employeur d'exercer toutes les fonctions relevant de la direction du personnel, de la gestion et de l'administration de ses affaires.
- 2.02 L'exercice par l'Employeur de l'un quelconque des droits de la direction doit être en conformité avec les dispositions de cette entente et est sujet au droit de tout salarié qui se croit lésé ou du Syndicat de loger un grief de la manière prévue expressément dans la présente entente.
- 2.03 L'entente collective a préséance sur les règlements de régie interne de l'entreprise.
- 2.04 Pour l'application de cette Convention, tous les départements présents et à venir seront considérés comme faisant partie de la Compagnie, sauf les employés de bureau et les vendeurs.
- 2.05 Il est entendu que tous les employés qui sont dans l'unité de négociations, qui ne sont pas membres du Syndicat à la date de la signature de cette Convention, devront comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat et payer des cotisations syndicales dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de cette Convention Collective.

ARTICLE 3 - RECRUTEMENT DU PERSONNEL

- 3.01 Au cas de besoin de main d'oeuvre, l'Employeur devra s'adresser d'abord au représentant du Syndicat. Toutefois, il doit fournir des employés déjà en règle avec ce Syndicat.
- 3.02 Si le Syndicat ne peut procurer cette main d'oeuvre dans une limite de temps raisonnable, l'Employeur pourra engager l'ouvrier de son choix, pourvu qu'il mette comme condition d'engagement que cet employé devienne membre du Syndicat et signe l'autorisation de retenue syndicale fournie par le Syndicat. Dans tous les autres cas, l'Employeur fournira immédiatement au représentant syndical ou à l'agent d'affaire, les noms et classification de la personne engagée.
- 3.03 La période d'essai est telle que stipulée ci-après:
Tout salarié sera à l'essai pendant une période pouvant aller jusqu'à vingt (20) jours ouvrables, mais adhérera au Syndicat dès l'embauchage.
- 3.04 Dans tous les cas, advenant l'embauche de l'employé à l'essai toutes les clauses de l'entente sont rétroactives à la date de son entrée au service de l'Employeur.
- 3.05 A la fin de la période d'essai, l'Employeur fera signer à l'employé, la formule de «Retenue Syndicale» qu'il gardera au dossier de l'employé, la formule d'adhésion au Syndicat, la carte d'assurance et toute autre formule jugée nécessaire par le Syndicat et qu'il fera parvenir à celui-ci. L'Employeur doit déduire le montant de la cotisation syndicale dès la première paie de tout nouveau salarié.

ARTICLE 4 - ANCIENNETE

4.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente entente:

- a) L'ancienneté générale signifie la durée totale de service d'un employé depuis sa dernière date d'entrée au service de l'Employeur.
- b) L'ancienneté de département signifie la durée totale de service d'un employé dans un département depuis la date où il a accédé à une des fonctions assujetties à la présente entente.
- c) Advenant le cas où deux (2) personnes commencent à travailler le même jour, l'heure du poinçon de leur carte respective servira pour établir l'ancienneté.

4.02 ANCIENNETE GENERALE

L'ancienneté générale s'applique pour le calcul des avantages sociaux ou bénéfiques marginaux prévus à la présente entente, de même que pour les transferts d'un département à l'autre, pourvu que le salarié plus ancien puisse remplir les exigences normales de la tâche concernée.

- a) Promotion: C'est-à-dire transfert à un poste mieux rémunéré pourvu que le salarié qui postule à ce poste puisse remplir les exigences normales de la tâche concernée.
- b) Poste nouveau ou poste vacant: en autant que le salarié ayant le plus d'ancienneté ait les qualifications pour remplir les exigences concernées.

L'Employeur avisera par courrier recommandé tous les employés en vacances, en congé de maladie, d'accident du travail ou autres, de tout poste nouveau ou devenu vacant.

S'ils le désirent, ces dits employés pourront postuler pour ce poste dans les cinq (5) jours ouvrables après la date d'expédition de la lettre. Toutefois, s'il a été dans l'impossibilité de le faire, il lui sera possible de soumettre sa candidature dès son retour et de déplacer celui qui a eu le poste, s'il a plus d'ancienneté que lui.

- c) Mise à pied: pourvu que le salarié plus ancien puisse remplir les exigences normales de l'une des tâches qui demeurent.

ARTICLE 4 - ANCIENNETE

(Suite)

4.02 ANCIENNETE DEPARTEMENTALE

L'ancienneté départementale s'applique dans les cas suivants:

- d) Choix de la période des vacances.
- e) Temps supplémentaire: pourvu que l'on ne déplace pas un salarié de sa machine ou de son poste pour laisser la place à un salarié plus ancien. Toutefois, dans le cas des écrans cathodiques, le salarié le plus ancien doit avoir les qualifications nécessaires pour remplir les exigences de la tâche concernée.
- f) Les règles d'ancienneté s'appliquent à chaque département tel que défini par la présente, soit:
 - 1 - Département intérieur
 - 2 - Département extérieur

4.03 Le service est considéré comme continu et l'ancienneté s'accumule dans tous les cas, sauf les suivants où l'ancienneté et les droits qui s'y rattachent se perdent:

- a) Départ volontaire.
- b) Congédiement non contesté ou confirmé par une sentence arbitrale.
- c) Absence d'une durée supérieure à 18 mois suite à une mise à pied. Si la mise à pied dure moins de trois (3) mois, les congés fériés seront payés et les congés maladie s'accumuleront. Si la mise à pied dure plus de trois (3) mois, le salarié ne recevra aucun bénéfice marginal. Lesdits bénéfices seront payés au salarié à son retour au travail sans tenir compte de tout autre bénéfice provenant d'une source autre que l'employeur, tel que par exemple, un régime personnel ou conjoint d'Assurance Salaire, régime d'Assurance Chômage, prestations de la Commission des Accidents du Travail du Québec. Dans le cas de maladie, les congés de maladie s'accumuleront pendant une période de trois (3) mois d'absence et l'ancienneté se termine lorsque l'absence est supérieure à deux (2) ans.
- d) S'il est absent de son travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans donner d'avis et/ou sans raisons valable.

ARTICLE 4 - ANCIENNETE

(Suite)

- 4.04 L'Employeur s'engage à tenir la liste d'ancienneté à jour et à l'afficher sur le tableau prévu au paragraphe 1.07.
- 4.05 Un employé qui consent à un transfert dans un autre département conserve son ancienneté dans l'entreprise.
- 4.06 Dans les vingt (20) jours ouvrables de la signature de la présente entente, l'Employeur établira et affichera les listes d'ancienneté générale et départementale sur le tableau prévu au paragraphe 1.07 de la présente entente. Il transmettra copie de ces documents au délégué syndical de son atelier de même qu'au Syndicat. Cette liste sera mise à jour au plus tard le 30 avril de chaque année.
- 4.07 Le Syndicat a vingt (20) jours ouvrables après l'affichage pour soumettre tout changement à cette liste. Tout désaccord concernant un changement peut être soumis à la procédure de grief.
- 4.08 Chaque fois que des changements surviennent lorsqu'il y a des départs, des nouveaux salariés entrés, des congédiements, des mises à la retraite etc... l'Employeur en avisera le Syndicat par écrit. La même procédure de contestation que celle prévue au paragraphe 4.07 ci-avant s'applique s'il y a lieu.

ARTICLE 5 - NOMINATION - TRANSFERT

- 5.01 Chaque fois qu'un poste nouveau est créé ou que l'Employeur décide de combler un poste devenu vacant de façon permanente, l'Employeur doit afficher tout tel poste avant de le combler de façon permanente. Le poste est attribué selon les modalités prévus au paragraphe 4.02 ci-avant et les conditions suivantes doivent être respectées:
- a) Les salariés peuvent postuler pendant ces cinq (5) jours ouvrables.
 - b) L'Employeur communique au Syndicat les noms de tous les postulants.
 - c) A la fin de l'affichage, il communique au Syndicat le nom du candidat choisi.
 - d) Si le poste est refusé par l'employé le plus ancien, le suivant à avoir postulé sera appelé à le remplir. Dans le cas où il n'y a pas ou il n'y a plus de postulants, le poste sera comblé par le dernier employé entré. Le poste alors devenu vacant doit être affiché, s'il ne l'a pas déjà été dans les six (6) jours précédant l'acceptation dudit poste.
- 5.02 Aucun salarié ne subit de baisse de salaire par suite d'un déplacement causé par une mise à pied, d'un transfert d'un département à l'autre lorsqu'il s'agit d'un apprenti, d'un transfert temporaire ou permanent à l'intérieur d'un département.
- 5.03 Advenant qu'aucun salarié ne postule audit poste ou ne réponde aux qualifications exigées, l'Employeur peut s'adresser à l'extérieur.
- 5.04 Advenant que suite à l'affichage le salarié ait obtenu un poste qui constitue une promotion pour ce salarié, il bénéficie alors d'une période de cinq (5) jours durant laquelle il peut retourner à son ancien poste. Il est aussi entendu que l'Employeur peut durant cette période retourner le salarié à son ancien poste s'il est incapable de faire son nouveau travail de façon normale.
- 5.05 L'employé habituellement assigné à préparer ou à vérifier une commande ne doit pas être déplacé avant d'avoir terminé la préparation ou la vérification de ladite commande dans un temps normal.

ARTICLE 6 - SECURITE D'EMPLOI6.01 SUSPENSION - CONGEDIEMENT

S'il est établi conformément à la procédure du règlement des griefs que l'employé a été congédié ou suspendu injustement, il sera réinstallé dans ses fonctions sans perte d'aucun droit, et son salaire lui sera payé comme s'il avait travaillé. Toutefois, du remboursement ainsi accordé, on devra déduire tous les salaires gagnés.

6.02 a) En cas de suspension, congédiement ou toute autre mesure disciplinaire, la preuve incombe à l'Employeur lors de l'arbitrage.

b) Une mesure disciplinaire écrite de plus de douze (12) mois passés ne pourra être évoquée pour fin de congédiement ou suspension advenant une nouvelle infraction.

6.03 L'Employeur est tenu de faire parvenir au représentant du Syndicat une copie de la lettre avertissant un employé de la cessation de son emploi.

6.04 Pour prendre effet tout avertissement doit être écrit et versé au dossier du salarié dans les trois (3) jours suivant l'occurrence connue de fait et l'Employeur fera part de cet avertissement au Syndicat.

6.05 a) Tout salarié peut consulter son dossier, sur demande, une fois pas mois. Il peut se faire accompagner d'un représentant syndical.

b) Lors de l'arbitrage, s'il y a lieu, l'Employeur ne peut invoquer pour faire sa preuve, que le contenu des avis versés au dossier conformément au paragraphe 6.04 ci-dessus.

6.06 Dans tous les cas de congédiement, sauf dans les cas de congédiement pour suspicion de vol ou de voies de faits allégué, tout salarié doit recevoir un préavis de cinq (5) jours ouvrables par écrit. L'employé qui ne reçoit pas de préavis doit recevoir de l'Employeur une indemnité égale à cinq (5) jours de salaire en même temps que sa paie et en plus de tous les autres montants auxquels il a droit aux termes de l'entente et de la Loi. La règle étant réciproque, si l'Employeur ne reçoit pas un préavis de cinq (5) jours, il a droit de retenir cinq (5) jours de salaire au salarié.

ARTICLE 6 - SECURITE D'EMPLOI

(Suite)

6.07 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Dans le cas de changements technologiques, l'Employeur doit en informer le Syndicat avant la mise en application de tels changements.

6.08 Les parties reconnaissent que l'Employeur a l'obligation de se tenir au courant des développements technologiques, des nouveaux procédés. Afin d'aider les employés à se recycler, l'Employeur et le Syndicat devront se rencontrer pour élaborer des programmes de recyclage et de réadaptation.

- 6.09 a) L'Employeur avisera le Syndicat, dans un délai de soixante (60) jours ouvrables lorsqu'il fera installer un nouveau procédé ou une nouvelle machine, dont l'opération n'est pas prévue à l'article des salaires.
- b) Si nécessaire, les parties aux présentes se rencontreront pour négocier les taux de salaire correspondant à la tâche créée ou modifiée par les nouveaux procédés et ces taux seront en vigueur à compter de la date de l'assignation de l'employé à sa nouvelle fonction. Ces négociations s'appliqueront à l'étude des nouveaux procédés et sans préjudice à l'entente présentement en vigueur.
- c) Dans une telle éventualité, l'Employeur ne peut embaucher un salarié, ni faire fonctionner la ou lesdites machine(s) concernant les nouveaux procédés s'il n'y a pas eu d'entente sur les sujets mentionnés au paragraphe b) ci-dessus.

6.10 Dans tous les cas de changements technologiques, l'Employeur assume tous les frais de recyclage. Il ne doit y avoir aucune baisse de salaire par suite de ce recyclage ou de ces changements technologiques.

6.11 MISES A PIED

Il ne doit y avoir aucune mise à pied d'une durée prévue ou effective de moins de quinze (15) jours ouvrables. Toutefois, durant cette période, il est entendu qu'il est permis aux autres employés d'effectuer sur une base volontaire du temps supplémentaire.

ARTICLE 6 - SECURITE D'EMPLOI

(Suite)

6.12 SALARIES A TEMPS PARTIEL

Aucun employé à temps partiel ne doit être embauché si, de ce fait, un employé régulier était exposé à faire une semaine réduite ou à être mis à pied.

6.13 TRAVAUX A FORFAIT

L'Employeur ne peut octroyer à sous-contrat, une partie ou la totalité de travaux pouvant être exécutés par les salariés de l'Employeur et pour lesquels il a l'équipement requis et suffisant. Cette clause ne s'applique pas dans le cas où de tels sous-contrats ne sont pas la cause de la mise à pied d'employé régulier.

6.14 REDUCTION DE TRAVAIL

Si des mises à pied pour réduction de travail doivent survenir après application des dispositions de l'entente, elle doivent se faire en respectant les dispositions du paragraphe 4.02.

6.15 RAPPEL

Les employés mis à pied auront priorité sur toute autre personne au moment du réembauchage et le rappel des employés se fera par ordre inverse de la mise à pied en tenant compte des dispositions de l'Article 4.02 b) 2. L'ancienneté continue de s'accumuler pour une période de dix-huit (18) mois après la mise à pied. L'ancienneté continue de compter pour le calcul proportionnel des vacances.

6.16 PAIE DE SEPARATION

- a) Dans tous les cas de mises à pied permanentes, faisant suite à une réduction de travail, un changement technologique, une fermeture totale ou partielle, une suspension des opérations de l'Employeur ou un changement dans la structure juridique de l'Employeur et après application de toutes les dispositions de l'entente se rapportant aux éventualités mentionnées plus haut, tout salarié a droit, comme paie de séparation, à un montant tel que déterminé ci-après. Ce montant lui est versé en même temps que son dernier chèque de paie et en plus de tous les autres montants auxquels il a droit aux termes de la présente entente ou de la Loi:

ARTICLE 6 - SECURITE D'EMPLOI (Suite)

6.16	a)	0 à 5 ans complétés de service	aucun
		6 à 10 ans complétés de service	4 semaines
		11 à 15 ans complétés de service	6 semaines
		16 à 20 ans complétés de service	8 semaines
		21 ans et plus complétés de service	10 semaines

Il est entendu que chaque semaine de salaire sera payée au taux régulier en vigueur à ce moment.

- b) S'il y a fermeture de l'atelier ou d'un département, la Compagnie devra en informer les employés au moins trente (30) jours à l'avance.

6.17 DISPOSITIONS PARTICULIERES

L'Employeur ne peut embaucher de nouveaux salariés si des salariés exerçant la même tâche étaient mis à pied.

Les dispositions du paragraphe 6.16 ci-avant s'appliquent à tout salarié qui quitte au moment où il prend sa retraite à l'âge de soixante (60) ans.

6.18 TRAVAIL A LA PIECE

Aucun travail à la pièce ne sera permis dans l'atelier; l'Employeur se réserve le droit de payer des primes horaires à ses employés. Aucun système de bonus ne sera établi pour la durée de cette Convention.

6.19 OUTILS - EQUIPEMENT

L'Employeur continue de procurer des outils actuellement fournis pour le travail et l'employé s'engage à les utiliser de façon normale et à les conserver une période de temps normale.

6.20 OPERATION DE L'EQUIPEMENT

Aucun employé ne peut en aucun temps travailler seul dans l'atelier sans qu'il y ait quelqu'un d'autre dans le département ou à portée de voix.

ARTICLE 6 - SECURITE D'EMPLOI

(Suite)

6.21 L'Employeur veille à ce que les conditions de travail des employés régies par les présentes, soit telles qu'elles ne portent atteinte à la sécurité de ces employés. De leur côté, les employés prennent les précautions nécessaires en vue de coopérer au maintien de la sécurité dans les locaux occupés par l'Employeur.

6.22 L'Employeur et les employés coopèrent afin que les locaux occupés par les parties soient propres et salubres.

6.23 Aux fins d'application de la Convention, l'entreprise sera divisée en deux (2) départements, soient:

1 - intérieur

2 - extérieur (camionneur)

Il est entendu qu'un salarié affecté au département intérieur n'est pas tenu de faire le travail du département extérieur et vice versa. L'employé d'un département qui serait appelé à travailler à un autre poste sera payé au taux le plus élevé.

ARTICLE 7 - L'ETIQUETTE SYNDICALE

- 7.01 L'Etiquette Syndicale est la propriété exclusive du «Syndicat International des Arts Graphiques - Graphic Arts International Union» et son utilisation n'est autorisée que par directive et consentement du «Syndicat International des Arts Graphiques - Graphic Arts International Union» sur son exécution et en application avec la licence de l'Etiquette Syndicale.
- 7.02 L'Entente Collective d'atelier fermé donne au patron le droit de se servir de l'Etiquette Syndicale.
- 7.03 L'Etiquette est sous le contrôle exclusif du Syndicat International des Arts Graphiques et ne peut être copiée ou reproduite sans l'autorisation dudit Syndicat.
- 7.04 A l'expiration de la présente entente, si celle-ci n'est pas renouvelée ou à la fermeture de l'atelier, le Syndicat se réserve le droit de réclamer son étiquette et d'empêcher l'Employeur de l'utiliser, par la Loi si nécessaire.
- 7.05 L'Etiquette ne peut être prêtée en sous-contrat à des ateliers qui n'ont pas signé d'Entente Collective approuvée par le Syndicat.
- 7.06 Lorsque pour des raisons économiques ou autres, l'Employeur fait exécuter dans un autre atelier, un travail sur lequel doit apparaître l'Etiquette Syndicale, le numéro de l'Etiquette Syndicale sera celui de l'atelier qui effectivement exécute ledit travail, et non celui de l'Employeur.
- 7.07 GREVE - TRAVAIL «SCAB»
Les employés et le Syndicat s'engagent à ne pas faire la grève ou de «Boycottage» et l'Employeur s'engage à ne faire aucune contre-grève pendant la durée de l'entente.
- 7.08 Aucun employé ne sera requis de faire un travail venant de, ou étant destiné à un atelier qui est légalement en grève et dans lequel est impliqué le Syndicat International des Arts Graphiques-Graphic Arts International Union.
- 7.09 CONTREMAITRE
a) Signifie un représentant de l'Employeur qui est hors de l'Unité de Négociation, qui a le droit de suspendre, de congédier et qui peut à l'occasion, aider un groupe d'employés temporairement surchargés. Toutefois, son travail ne devra jamais empêcher un ou des employés de faire du temps supplémentaire et/ou empêcher d'engager du nouveau personnel.

ARTICLE 7 - L'ETIQUETTE SYNDICALE (Suite)

- 7.09 b) Il est entendu que seul le contremaître duquel un salarié relève est habilité à lui transmettre des ordres, des instructions ou à surveiller son travail.
- c) Pendant la durée de cette entente, un contremaître ne peut revenir à l'Unité de Négociation qu'à titre de nouveau salarié sans aucune ancienneté. Il ne peut déplacer aucun salarié, ni obtenir un poste qui n'aura pas été affiché.

7.10 CHEF D'EQUIPE

Signifie un salarié syndiqué qui coordonne, distribue le travail et peut travailler dans le métier. Il n'a cependant pas le pouvoir de congédier et de suspendre, ou de prendre des mesures disciplinaires.

- a) Un salarié qui exerce cette fonction recevra une prime fixe ajoutée aux taux de son salaire payé dans ce département de la façon suivante:
- | | |
|--|-------------------|
| 1 à 5 salariés sous sa responsabilité - | \$0.70 de l'heure |
| 6 à 10 salariés sous sa responsabilité - | \$0.95 de l'heure |
| 11 salariés et plus sous sa responsabilité - | \$1.40 de l'heure |
- b) Ce salarié est nommé par l'Employeur suite à un affichage et en respectant les dispositions des paragraphes 5.01 et 5.02.
- c) Il est entendu que les chefs d'équipe qui dans le passé ne travaillaient pas continueront à ne pas travailler. De plus, l'Employeur convient qu'il ne créera pas de poste de contremaître ayant pour conséquence d'abolir un poste de chef d'équipe. Réciproquement, pendant la durée de la présente entente, aucun contremaître actuel ou à venir, ne réintègrera l'unité d'accréditation.

7.11 ACCIDENTS DE TRAVAIL

- a) Lorsque survient un accident de travail, l'Employeur pourvoira au transport de l'employé, à l'hôpital. L'employé sera payé pour toute la journée de l'accident ou pour tous traitements médicaux couverts par la Commission des Accidents du Travail, pouvant survenir les jours subséquents.

ARTICLE 7 - L'ETIQUETTE SYNDICALE (Suite)

- 7.11 b) Un salarié qui a été victime d'un accident de travail, doit être réembauché à moins que, selon l'avis de son médecin, son taux d'incapacité permanente ne dépasse 35%. Un salarié ainsi réembauché ne doit subir aucune baisse de salaire et doit être replacé au même poste pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche concernée. A défaut de pouvoir replacer le salarié au même poste, l'Employeur doit s'entendre avec le Syndicat et le salarié concerné quant à la fonction que ce dernier aura à remplir et au salaire qu'il recevra.
- c) Un salarié qui après application des dispositions du paragraphe ci-avant, ne peut être réembauché ou remplacé, a droit à l'application des dispositions du paragraphe 6.16.
- d) L'Employeur ne peut refuser de reprendre un salarié que son médecin a autorisé à reprendre le travail avant guérison complète.
- e) Dans le cas d'un employé permanent absent à cause de blessures résultant d'un accident de travail ou en cas de maladie se rapportant à l'Assurance Groupe, la Compagnie lui verse le jeudi qui suit la première semaine d'absence, et ce, chaque jeudi, sous forme d'avance, une somme égale à ce qu'il a droit de recevoir, d'après le pourcentage établi par la Commission des Accidents du Travail du Québec et/ou par l'Assurance Collective de la Compagnie, et ce, jusqu'au retour au travail dudit employé. Toutefois, l'employé doit signer la formule S-30A de la Commission des Accidents du Travail du Québec et /ou autres formules où il reconnaît que les sommes consenties par la Compagnie, le sont sous forme d'avance et remboursable dès la réception des prestations de la Commission des Accidents du Travail du Québec et/ou de l'Assurance Collective de la Compagnie.
- f) Si un employé est requis par la Compagnie de subir un examen médical durant ses heures normales de travail, il ne subit aucune perte de salaire pour le temps passé à un seul examen.
- g) La Compagnie convient de prendre toutes les mesures nécessaires pour la sécurité des employés.
- h) Si nécessaire, le Comité Syndical (les délégués syndicaux) se réunit avec les représentants de la Compagnie pour discuter de toutes les questions inhérentes à la sécurité et à l'hygiène, ainsi qu'à toutes questions de griefs, ou de désaccord qui pourraient survenir sur quel que point que ce soit entre les deux parties.

ARTICLE 7 - L'ETIQUETTE SYNDICALE (Suite)

Les membres du Comité (délégués syndicaux) reçoivent, pour assister à ces rencontres, le taux régulier de salaire, mais sans temps supplémentaire. Toutefois, ces réunions sont limitées à une (1) par mois. Si l'urgence d'une situation commandait une rencontre avec le ou les représentants de la Compagnie, à très brève échéance, la limite d'une rencontre par mois est de ce fait nulle.

- 7.11 i) A moins d'incapacité physique, l'employé doit avertir le contremaître lorsqu'il lui arrive un accident.

7.12 AERATION

L'Employeur doit veiller tout particulièrement à ce qu'aucune vapeur toxique ou nuisible à la santé (vapeur de colle, etc...) ne soit aspirée par les salariés. Il installera à cet effet et à la satisfaction du Syndicat tout système d'aération et de ventilation nécessaire.

- 7.13 L'Employeur gardera l'atelier propre, bien aéré et généralement dans de bonnes conditions d'hygiène et les employés devront coopérer avec l'Employeur dans le maintien de ces conditions d'hygiène et d'ordre.

7.14 DROITS ACQUIS

Les droits acquis des employés en matières de salaires plus élevés que les minima, de pension, d'assurance et de vacances sont maintenus pour la durée de la présente entente.

- 7.15 L'Employeur doit fournir un local propre et adéquat muni d'un four à micro-ondes, afin de permettre aux salariés de prendre leurs repas à l'atelier.

ARTICLE 8 - VACANCES - CONGES

8.01 VACANCES

Tout employé régi par la présente entente a droit à des vacances payées basées sur le taux de son salaire réel au moment où il prend des vacances, en tenant compte des calculs suivants:

- a) Tout salarié qui, au moment de prendre ses vacances, n'a pas complété une (1) année au service de l'Employeur, a droit à des vacances sur la base d'une (1) journée par vingt-cinq (25) jours de travail et payées au taux de 4% de tout salaire effectivement gagné.
- b) Plus d'un (1) an et moins de six (6) ans de service, deux (2) semaines ou 4% du salaire effectivement gagné plus une (1) semaine au taux régulier.

Plus de six (6) ans et moins de quatorze (14) ans de service, deux (2) semaines ou 4% plus deux (2) semaines au taux régulier.

Plus de quatorze (14) ans et moins de dix-sept (17) ans de service, deux (2) semaines ou 4% plus trois (3) semaines au taux régulier.

Plus de dix-sept (17) ans de service, deux (2) semaines ou 4% plus quatre (4) semaines au taux régulier.

Il est entendu que dans tous les cas de deux (2) semaines ou 4% du salaire effectivement gagné, le montant le plus avantageux pour l'employé lui sera alors versé en deux (2) chèques.

- c) Nonobstant les paragraphes ci-avant, le montant qu'un salarié reçoit avant son départ pour vacances doit être au moins égal au salaire régulier au taux du montant des vacances, correspondant à la quantité de jours auxquels il a droit.
- d) Aux fins d'application du présent article, la date de référence qui détermine le nombre d'années complétées sera celle du 30 avril de chaque année.

8.02 Le salaire effectivement gagné comprend les vacances, fêtes, congés sociaux et temps supplémentaire payés au cours de l'année.

ARTICLE 8 - VACANCES - CONGES (Suite)

- 8.03 La cédule des vacances doit être connue et affichée au plus tard le 1er avril de chaque année pour toutes les semaines de vacances auxquelles l'employé a droit.
- 8.04 a) Les salariés ayant droit à plus de quatre (4) semaines de vacances se verront désigner leur période de vacances supplémentaire selon leur ancienneté générale dans le département.
- b) L'employé qui bénéficie de plus de quatre (4) semaines de vacances peut les prendre à son choix, tout en tenant compte de l'article 8.04 a).
- 8.05 a) Lorsqu'un salarié quitte son emploi après avoir complété une (1) année de service ou plus, il doit recevoir pour tenir lieu de vacances, un montant proportionnel de la période écoulée au moment où il quitte son emploi.
- b) Les vacances accordées à l'employé durant l'année doivent être prises, elles ne peuvent être accumulées d'une année à l'autre.
- 8.06 a) Lorsqu'un ou plusieurs des jours de congés payés prévus au paragraphe 8.08 tombent pendant les vacances de l'employé, ce dernier a droit à une ou plusieurs journées additionnelles de vacances payées selon les provisions de la clause 8.08.
- b) Dans le cas du décès d'un employé, les vacances accumulées seront payées aux héritiers légaux.
- 8.07 CONGES FERIES
- a) Les jours suivants ou les jours observés comme tels sont des jours de congés payés:
- Le Premier de l'An
 - Le Lendemain du Jour de l'An
 - Le Vendredi Saint
 - Le Lundi de Pâques
 - La Fête de la Reine
 - La Saint-Jean-Baptiste
 - La Fête du Canada
 - La Fête du Travail
 - Le Jour de l'Action de Grâces
 - La Journée avant Noël
 - Le Jour de Noël
 - Le Lendemain de Noël
 - La Journée avant le Jour de l'An

ARTICLE 8 - VACANCES - CONGES (Suite)

- 8.07 b) Si le Gouvernement Fédéral ou Provincial décrète une fête et qu'elle n'est pas prévue au présent article, elle est considérée comme y étant déjà mentionnée et toutes les dispositions concernant les fêtes s'y appliquent.
- c) Pour toute la durée de la présente Convention Collective, les congés réservés à la Saint-Jean-Baptiste et le 1er juillet peuvent, dans tout atelier, être reportés au lundi de la semaine où la fête suit ou au premier lundi suivant la fête.
- d) Pour avoir droit à la rémunération prévue pour les jours de fête payés, l'employé doit, à moins qu'il ne soit malade ou que son Employeur ait excusé son absence, travailler ou être prêt à travailler la journée de travail qui précède et celle qui suit le jour où la fête est observée.
- e) Dans le cas où le jour de Noël est un samedi ou un dimanche, les congés seront modifiés de la façon suivante:
- 50% des employés devra travailler le mardi, mercredi et jeudi entre Noël et le Jour de l'An et sera en vacances le mercredi, jeudi et vendredi qui suit le Jour de l'An.
 - L'autre 50% sera en vacances le mardi, mercredi et jeudi entre Noël et le Jour de l'An et travaillera le mercredi, jeudi et vendredi après le Jour de l'An.

Il est entendu que les congés qui seront pris le mercredi et le jeudi entre Noël et le Jour de l'An ainsi que le mercredi et le jeudi après le Jour de l'An seront aux frais de l'employé. Toutefois, les employés pourront utiliser les journées de maladie accumulées.

D'autre part, ceux qui auront travaillé le mardi entre Noël et le Jour de l'An se verront accorder un jour de congé payé qui sera pris le vendredi qui suit le Jour de l'An.

L'acceptation de travailler les jours déjà mentionnés entre Noël et le Jour de l'An ou les jours déjà mentionnés de la semaine qui suit le Jour de l'An se fera par ordre d'ancienneté afin d'arriver au 50% déjà défini.

Lorsque le Jour de Noël n'est pas un samedi ou un dimanche, les congés déjà mentionnés à l'article 8.07 a) s'appliqueront. Les congés sans solde seront appliqués selon l'entente qui sera prise entre l'Employeur et les employés.

ARTICLE 8 - VACANCES - CONGES (Suite)

8.08 Le paiement des jours de fête ci-dessus est garanti, même si l'une de ces fêtes tombe un samedi ou un dimanche. Dans ces derniers cas, le congé est accordé le lundi suivant la fête.

8.09 Lorsqu'aucun travail n'est exécuté l'un ou l'autre des jours de fête ci-dessus ou les jours observés comme tels, l'employé sera payé au taux des heures régulières d'une journée de travail.

8.10 CONGES SOCIAUX

- a) Un employé pourra bénéficier de son plein salaire pour les heures régulières de la journée ouvrable dans les cas suivants:

Décès du conjoint ou d'une personne considérée comme telle, du père, de la mère ou d'un enfant: cinq (5) jours. ~~ouvrable~~

Décès d'un frère, d'une soeur, de beaux-parents, de grands-parents, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un demi-frère, d'une demi-soeur, d'un gendre ou d'une bru: trois (3) jours, à condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles.

A la naissance ou l'adoption d'un enfant: deux (2) journées. Ces jours doivent être pris le jour même et le jour qui suit la naissance. Toutefois, pour être payés ces jours devront être des jours normaux de travail. Si la naissance ou l'adoption survenait pendant la période de vacances de l'employé, et à condition que ce jour eut été un jour normal de travail, l'employé pourra prolonger ses vacances de deux (2) jours après avoir avisé son supérieur immédiat.

- b) Si les funérailles ont lieu à cent (100) milles ou plus de l'Ile de Montréal, l'employé aura droit à un jour additionnel d'absence sans perte de salaire à la condition qu'il assiste aux funérailles.

ARTICLE 8 - VACANCES - CONGES (Suite)

- 8.11 a) Un employé doit avoir complété une période de vingt (20) jours ouvrables pour avoir droit aux congés sociaux ci-dessus.
- b) L'employé absent pour maladie aura droit au paiement de toute fête statutaire qui tombera pendant cette période d'absence pourvu que celle-ci n'excède pas soixante (60) jours de calendrier. Si des modifications affectant cette clause sont apportées à la loi de l'Assurance Chômage, cette période d'absence de soixante (60) jours sera réduite à trente (30) jours.

8.12 CONGE DE MATERNITE

Toutes salariées enceintes bénéficient des avantages sociaux suivants, sans solde, en plus de ceux prévus à l'article 8.10.

- a) Elle peut quitter son emploi à n'importe quel moment sur recommandation de son médecin traitant et à n'importe quel moment à partir du 7^{ième} mois.
- b) Après la naissance, sur présentation d'un billet de son médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie, la salariée reprend son poste. Elle devra toutefois, reprendre son travail au plus tard le 41^{ième} jour ouvrable plus tous les jours ouvrables qu'elle a travaillée à partir de son 7^{ième} mois, tel que mentionné à l'article 8.12 a). Toutefois, s'il y a des complications médicales pour elle ou son enfant, son congé sera prolongé jusqu'à rétablissement complet tel qu'attesté par un billet du médecin traitant.
- c) L'employée qui bénéficie d'un congé de maternité reprend quand elle revient au travail, l'emploi qu'elle avait avant de laisser. Elle bénéficie alors de son ancienneté comme si elle n'avait jamais quitté son emploi.
- d) Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé en dehors de son congé de maternité, elle peut bénéficier des dispositions de congé de maladie et autres avantages sociaux selon le régime applicable.
- e) Dans le cas où il y a mise à pied durant le congé de maternité de l'employée et que celle-ci est affectée, la compagnie doit aviser l'employée par écrit.

ARTICLE 8 - VACANCES - CONGES (Suite)8.13 CONGES DE MALADIE

- a) Il sera versé au crédit de chaque employé sept (7) jours ouvrables par année de congé de maladie à raison d'un (1) jour par trente-six (36) jours ouvrables. A compter du 1er mai 1984, ce nombre de jours sera porté à huit (8).
- b) Ces congés de maladie sont accumulables d'une année à l'autre et monayables au moment du départ aux taux de salaire gagné à ce moment. Toutefois, l'employé pourra se faire rembourser ses congés accumulés vers le 1er mai de chaque année, à son choix.
- c) Aux fins de paiement de jours de congé de maladie, un salarié a droit à tous jours ou fractions de jours correspondant au nombre de jours travaillés.
- d) Si nécessaire, tout salarié peut emprunter en jours seulement, et ce jusqu'à concurrence de sept (7) jours de congé de maladie à venir. Il est entendu que si le salarié quitte l'Employeur sans avoir travaillé un nombre de jours suffisants pour combler sa dette, l'Employeur peut déduire un montant égal à celui de la paie régulière des jours de congés de maladie empruntés aux taux en vigueur à ce moment. A compter du 1er mai 1984, ce nombre de jours sera porté à huit (8).
- e) Les jours de congés de maladie ne peuvent être utilisés qu'en cas d'absence effectivement causée par une maladie ou un accident sauf dans le cas mentionné à l'article 8.07 e).
- f) Les jours de congé de maladie sont donnés par tranches de quatre (4) heures. Toutefois, aucun «4-heures» ne sera donné s'il a pour effet de porter le total d'heures dans la journée à plus de huit (8) heures.

8.14 PERMIS D'ABSENCE

- a) A l'occasion de congrès syndicaux, un (1) employé peut s'absenter sans solde pour un total de vingt (20) jours ouvrables par année civile. Cependant, l'employé ne pourra s'absenter plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Le Syndicat ou l'employé doit aviser la Compagnie dix (10) jours ouvrables à l'avance.
- b) La Compagnie accorde à trois (3) membres du Comité de Négociations, sans perte de salaire, le temps requis pour assister aux séances de négociations en direct avec la Compagnie, pour un maximum de 150 heures ouvrables.

ARTICLE 8 - VACANCES - CONGES (Suite)

8.15 ASSURANCE COLLECTIVE

Le Plan d'Assurance Groupe tel que décrit dans le dépliant fourni par la Compagnie d'Assurance, ce plan, qui existe présentement, continuera d'être en vigueur aussi longtemps que le Syndicat n'aura pas réussi à soumettre un plan jugé conjointement plus avantageux par l'Employeur et les employés.

8.16 CONTRIBUTION A L'ASSURANCE COLLECTIVE

Le coût de la prime sera réparti approximativement 50%-50% de la façon suivante:

Frais médicaux: payés à 100% par l'Employeur

Assurance-Vie: payée à 100% par l'Employeur

Plan d'invalidité à court terme: payé à 100% par l'employé

Plan d'invalidité à long terme: payé à 100% par l'employé

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

9.01 La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures réparties en cinq (5) périodes de huit (8) heures, de 8.00 hres à 12.00 hres et de 13.00 hres à 17.00 hres, du lundi au vendredi de chaque semaine.

Toutefois, entre le 24 juin et la Fête du Travail, pour le département intérieur, les heures seront modifiées de la façon suivante: de 7.30 hres à 11.30 hres et de 12.30 hres à 16.30 hres.

Une période de repos de 15 minutes sera accordée à 9.30 hres et une autre à 14.30 hres.

- a) Ces heures devront être strictement observées à moins d'une entente exceptionnelle avec la direction.
- b) Après trois (3) avertissements écrits pour manquement à cet article, l'employé pourra être congédié. Les retards seront portés au dossier de tout employé régi par la présente.
- c) Une pause-café de quinze (15) minutes sera accordée à 10.00 hres et une autre à 15.00 hres.

9.02 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- a) Tout travail en dehors des heures régulières de l'équipe du jour ou de l'équipe de nuit, ou après ou avant les horaires réguliers de la semaine de travail, sera considéré comme du temps supplémentaire.
- b) Les trois (3) premières heures en excédant de la journée régulière de travail seront rémunérées à taux et demi du salaire régulier de l'employé, et toutes les autres heures ensuite seront rémunérées au taux double.
- c) Tout travail supplémentaire est sur une base volontaire et aucun employé syndiqué n'y est tenu.
- d) Tout employé appelé à se présenter au travail le samedi ou le dimanche et les jours mentionnés à la clause «congés payés», recevra au moins trois (3) heures de salaire pour chaque jour. Toutes les heures travaillées seront rémunérées au taux double du salaire régulier de l'employé, en plus de la paie régulière du congé payé s'il y a lieu.
- e) Le taux des heures supplémentaires sera calculé d'après le salaire horaire effectivement payé à l'employé.
- f) L'Employeur s'engage à assurer un transport convenable pour le retour à son domicile à tout employé féminin qui sera appelé à travailler après vingt-trois (23) heures.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (Suite)

- 9.02 g) Une période de repos payée, de quinze (15) minutes à chaque trois (3) heures de temps supplémentaire effectué le soir, sera donnée aux employés. Il est entendu que ce quinze (15) minutes est accordé seulement dans le cas où l'employé doit continuer à travailler par la suite.
- h) Par ordre d'ancienneté, les employés à une fonction donnée, auront le premier droit de refus pour faire du temps supplémentaire. Par la suite, l'Employeur devra procéder par ordre d'ancienneté à l'intérieur du département concerné avant d'en faire la demande par ordre d'ancienneté dans l'autre département.
- 9.03 Aucun employé ne sera contraint de travailler en temps régulier pendant plus que les cinq (5) jours de travail tels que définis aux paragraphes 9.01 ci-avant.
- 9.04 Le personnel qui à la demande de l'Employeur est demandé pour faire du travail de bureau, cedit travail se fait sur une base volontaire.
- 9.05 L'Employeur fournit, tous les deux (2) ans, au chauffeur de camion, un uniforme. De plus, l'employé convient de le faire nettoyer à ses frais. L'uniforme comprend:
- Deux (2) paires de pantalons
 - Un (1) manteau court d'hiver
 - Une (1) casquette
 - Huit (8) chemises
 - Quatre (4) cravates
- Les chemises seront remises à raison de quatre (4) par année et les cravates à raison de deux (2) par année.
- De plus, l'Employeur fournira, tous les trois (3) ans, au chauffeur de camion, un manteau d'hiver trois-quarts.
- Il est entendu que tous ces uniformes demeurent en tout temps la propriété de l'Employeur.
- 9.06 Les règlements de l'Agence de Distribution Populaire Inc., seront affichés au tableau et devront être strictement observés. Toutefois, la présente Convention a préséance sur desdits règlements.

ARTICLE 9 - HEURES DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (Suite)

- 9.07 a) Il est entendu que l'Employeur peut en tout temps embaucher à des tâches non habituelles, ou pour des surplus de travail passagers, des employés surnuméraires. Ces surnuméraires deviendront des employés permanents, s'ils demeurent en poste plus de trente (30) jours ouvrables et auront droit à tous les bénéfices et à la protection entière de la Convention Collective. Aucun(e) employé(e) permanent(e) ne pourra être mis(e) à pied, tant qu'il y aura des surnuméraires à l'emploi de l'Agence de Distribution Populaire Inc.
- b) Les employés surnuméraires ne bénéficieront pas de la Convention et peuvent travailler du 15 juin à la Fête du Travail.
- c) Si ces surnuméraires deviennent permanents, leur salaire et leur ancienneté commenceront à la date d'embauchage.
- 9.08 En aucun temps, l'Employeur ou son représentant, ne pourra perquisitionner un employé dans les casiers ou tiroirs sans la présence de l'employé concerné et avec la présence du délégué d'atelier et son assistant.

ARTICLE 10 - SALAIRE

- 10.01 La prime de soir et de nuit, pour toutes les catégories de salariés couverts par la présente, sera de 15% du taux horaire. Toutefois, une prime maximum de l'heure ne peut être dépassée tel que stipulé ci-après: \$1.50/heure et au 1er mai 1984, \$1.65/heure.
- 10.02 Dans le cas où l'employé arrive en retard à son travail, seul le temps effectivement perdu par l'employé peut lui être réduit.

10.03 JOUR DE PAIE

Les salaires seront payés au plus tard le jeudi de chaque semaine.

- 10.04 Les salaires de base de tous les employés seront tels que stipulés ci-après:

a) Département de l'intérieur

	<u>1er mai 1983</u>	<u>1er mai 1984</u>
0 à 3 mois - de l'heure	\$ 8.31	\$ 8.89
3 à 6 mois - de l'heure	\$ 8.67	\$ 9.28
6 à 12 mois - de l'heure	\$ 9.03	\$ 9.66
Plus de 12 mois	\$ 9.63	\$10.30

b) Camionneurs

0 à 12 mois - de l'heure	\$ 9.63	\$10.30
Plus de 12 mois	\$10.36	\$11.09

c) Camion Diesel

0 à 12 mois - de l'heure	\$10.36	\$11.09
Plus de 12 mois	\$10.95	\$11.72

- d) Lors d'une promotion, un employé qui a plus de 12 mois d'ancienneté sera assujéti à l'échelle salariale de plus de 12 mois de son nouveau département.

ARTICLE 10 - SALAIRE (Suite)

10.05 AUGMENTATION DE SALAIRE

1er mai 1983 - Augmentation de 7%

1er mai 1984 - Augmentation de 7%

Toute semaine habituelle de la compagnie (mercredi au mardi) sera payée au taux du salaire correspondant à la plus grande portion de jours travaillés.

Autrement dit, si trois (3) jours ou plus, sur cinq (5), ont été travaillés au nouveau taux, alors la semaine entière sera payée au nouveau taux.

ARTICLE 11 - GRIEF ET ARBITRAGE

- 11.01 Dans cette Entente, «Grief» signifie:
- a) Toute mésentente relative à l'application et à l'interprétation de l'Entente Collective.
 - b) Toute mésentente relative à des modifications apportées par la Compagnie à des conditions de travail non prévues par l'Entente.
- 11.02 Tout employé ou tout groupe d'employés peut formuler un grief selon les dispositions du présent Article. Les mêmes droits et recours sont reconnus au Syndicat.
- 11.03 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui ont amené ce grief se sont produites plus de trente (30) jours ouvrables précédant l'enregistrement ou la présentation du grief.
- 11.04
- a) Première étape
Le salarié seul ou accompagné du délégué d'atelier ou le Syndicat doit soumettre par écrit, le grief au contremaître concerné, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'occurrence des faits.
 - b) Deuxième étape
Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si le Syndicat n'accepte pas sa décision, le Syndicat peut soumettre le grief par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, au contrôleur.
 - c) Troisième étape
Si le contrôleur ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si le Syndicat n'accepte pas sa décision, le Syndicat peut soumettre le grief par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants au président.
 - d) Quatrième étape
Si le président ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si le Syndicat n'est pas satisfait de sa décision, le Syndicat peut, par un avis écrit, référer le grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivants; dans ce cas, le grief est entendu par un arbitre unique choisi d'un commun accord par les deux parties.

ARTICLE 11 - GRIEF ET ARBITRAGE (Suite)

- 11.05 A défaut d'entente, l'arbitre est désigné par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre. La partie qui fait la demande d'un arbitre du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre doit informer par écrit et promptement l'autre partie.
- 11.06 Lorsque l'Employeur désire soumettre un grief, il le présente directement aux délégués d'ateliers, ce qui équivaut à la quatrième étape des présentes.
- 11.07 Les honoraires et frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à part égale par l'Employeur et le Syndicat, selon les barèmes convenus au préalable entre l'arbitre, l'Employeur et le Syndicat. Pour le reste, le Syndicat et l'Employeur assument leurs dépenses respectives.
- 11.08 La sentence arbitrale est finale et lie les parties et devient effective à la date stipulée par l'arbitre ou si aucune date est stipulée, à compter de la décision.
- 11.09 a) L'Arbitre doit rendre ses décisions en se basant sur les dispositions de la présente Convention et ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente Convention ou y ajouter quoi que ce soit.
- b) Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'annuler ou de réduire la pénalité imposée, il peut ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la suspension ou le congédiement.
- c) Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de suspension ou de congédiement, le salaire ainsi gagné doit être déduit.
- 11.10 Une erreur technique dans la soumission du grief ne l'invalide pas. Toutefois, les délais prévus au présent article sont de rigueur.
- 11.11 Si une rencontre a lieu pour fins de règlement d'un grief, cette rencontre a lieu durant les heures de travail.
- 11.12 Tout règlement intervenu à n'importe quel moment au cours de la procédure de règlement de grief, à l'exclusion de la sentence arbitrale, doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par l'employé en cause ainsi que par le ou les représentants autorisés de l'Employeur et du Syndicat.

ARTICLE 11 - GRIEF ET ARBITRAGE (Suite)

- 11.13 Lorsqu'un employé est convoqué par l'Employeur pour fins d'un grief, il peut s'il le désire se faire accompagner par un représentant du Syndicat.
- 11.14 Les parties peuvent en vertu d'un accord écrit déroger à la procédure prévue au présent article

ARTICLE 12 - OBLIGATION DE JURE

- 12.01 L'Employeur doit payer à l'employé appelé à servir comme juré ou témoin assigné, 100% de la différence entre ce qu'il reçoit pour le nombre d'heures de travail de son équipe régulière au taux horaire de base et ce qu'il a reçu pour ses services de juré ou de témoin. L'employé devra fournir la preuve de son assignation et de l'allocation reçues.

ARTICLE 13 - PORTEE ET DUREE DE L'ENTENTE

13.01 PORTEE

Dans tous les cas où un gouvernement promulguerait une ordonnance ayant pour effet de rendre une ou plusieurs clauses de cette entente moins avantageuses que l'édit, les conditions plus avantageuses de cette ordonnance s'appliqueront à cette entente dès leur adoption.

13.02 Toute clause de la présente entente, qui serait nulle ou égard à la loi, sera nulle, mais sans affecter la validité des autres clauses.

13.03 DUREE

La présente Convention prendra effet le 1er mars 1983, pour se terminer le 28 février 1985.

Toutefois, au cas où une autre entente ne serait pas conclue à la date d'échéance la présente entente continuera de s'appliquer jusqu'au moment de la signature d'une autre entente Collective, ou, à défaut d'entente jusqu'à l'expiration des délais légaux, fixés en vertu du Code du Travail de la Province du Québec.

13.04 Les parties consentent à engager les pourparlers en vue de la négociation d'une nouvelle entente Collective selon les dispositions du Code du Travail et ce à n'importe quel moment à partir du 90ième jour précédant l'expiration de cette entente.

LETTRE D'ENTENTE

POSTES D'ENTRAINEMENT


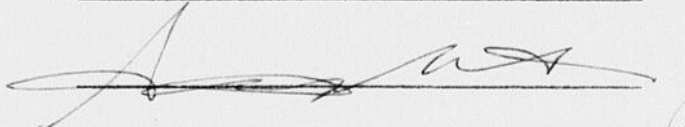
EN FOI DE QUOI, les parties présentes ont apposé leurs signatures, et
sceaux des officiers et représentants appropriés.

Ce 2 jour de mai 1983


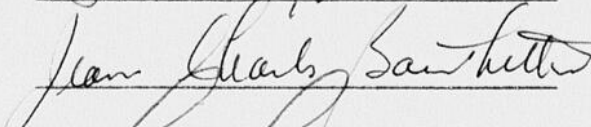
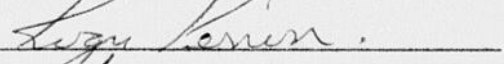

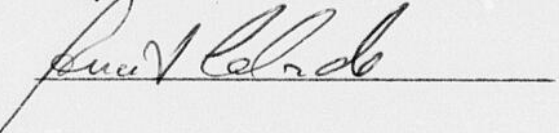
Entre: AGENCE DE DISTRIBUTION POPULAIRE INC.,
955, Rue Amherst
Montréal (Québec) H2L 3K4

et le: SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES
GRAPHIC ARTS INTERNATIONAL UNION
LOCAL 555 - MONTREAL
8440, Boul. St-Laurent, Suite 301
Montréal (Québec) H2P 2M5

POUR LA COMPAGNIE:

POUR LE SYNDICAT:

LETRE D'ENTENTE SUR POSTE D'ENTRAINEMENT

REFERENCE CONVENTION COLLECTIVE DU 1ER MAI 1983 AU 28 FEVRIER 1985

Un poste d'entraînement est créer au retour.
L'application de ce poste devra être pratiqué comme suit:

- 1 - L'Entraînement général; apprendre la disposition des retours sur les tables ou les façons d'alimenter les écrans cathodiques.
- 2 - L'apprentissage des écrans; code d'entré, méthode de lecture des codes, choix des titres, etc...
- 3 - Cette personne devra travailler au moins 2 demi journées par semaine ou 8.0 hres. par semaine.
- 4 - Lorsque le substitut travaillera au retour, un employé déjà en place dans la section retour pourra être affecté a un autre poste selon la bonne marche de la Compagnie à tour de rôle selon l'ancienneté.
- 5 - S'il y a un poste nouveau ou vacant ou s'il y a temps supplémentaire dans la section retour, l'employé qui sera affecté au poste d'entraînement se verra octroyer le premier choix d'accepter ou de refuser. En

LETTRE D'ENTENTE SUR POSTE D'ENTRAÎNEMENT

REFERENCE CONVENTION COLLECTIVE DU 1ER MAI 1983 AU 28 FEVRIER 1985

Un poste d'entraînement est créer au retour.
L'application de ce poste devra être pratiqué comme suit:

- 1 - L'Entraînement général; apprendre la disposition des retours sur les tables ou les façons d'alimenter les écrans cathodiques.
- 2 - L'apprentissage des écrans; code d'entrée, méthode de lecture des codes, choix des titres, etc...
- 3 - Cette personne devra travailler au moins 2 demi journées par semaine ou 8.0 hres. par semaine.
- 4 - Lorsque le substitut travaillera au retour, un employé déjà en place dans la section retour pourra être affecté a un autre poste selon la bonne marche de la Compagnie à tour de rôle selon l'ancienneté.
- 5 - S'il y a un poste nouveau ou vacant ou s'il y a temps supplémentaire dans la section retour, l'employé qui sera affecté au poste d'entraînement se verra octroyer le premier choix d'accepter ou de refuser. En cas de refus le poste sera comblé selon les normes de la convention.
- 6 - Temps supplémentaire voir article 4.02 E
- 7 - La désignation de ce poste sera comblé tel que l'article 5.01 de la convention.
- 8 - Une période d'essai de 40.0 hres. sera permise durant laquelle il pourra résigner comme substitut. Il est entendu que l'employeur peut durant cette période retourner le substitut à son travail régulier s'il est incapable de remplir la tâche de façon normal.

* * *

2 mai 83
P. Stung, Vice-Président
Jean-Gilles Parthuis
Signatures
P. Stung
Jean-Gilles Parthuis