



3206-0

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

03206-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-7182-02
Date	Signature 85-05-06	Réception 85-05-29	Durée	Du 84-01-01	Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 9

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat International des Communications Graphiques local 555 Att: M. Gilbert Héту 8440 boul. St-Laurent, ste 301 Montréal, QC. H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Lithographie Dickson Limitée Dickson Lithographing Limited 1010 Chemin du Golf Ile Des Soeurs Verdun, QC. H3E 1H4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2860 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

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

Remarques

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES LOCAL 555 MONTREAL CTC FTQ CTE. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/dg <i>C.C.</i>	85-06-12

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

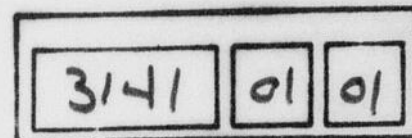
718202



CONVENTION COLLECTIVE

entre

LITHOGRAPHIE DICKSON LIMITÉE
DICKSON LITHOGRAPHING LIMITED
1010, Chemin du Golf
Ile des Soeurs
Verdun, (Québec) H3E 1H4



et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
GRAPHIC COMMUNICATIONS INTERNATIONAL UNION
LOCAL 555 - MONTRÉAL
8440 boul. St-Laurent, Suite 301
Montréal (Québec) H2P 2M5

SECTION RELIURE

Pour une période de 24 mois
Du: 1er janvier 1984
Au: 31 décembre 1985

TABLE DE MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	OBJECTIF ET PARTIES	2
2	RECONNAISSANCE	3
3	JURIDICTION	3
4	CONDITIONS D'EMBAUCHE	3
5	DROITS DE LA DIRECTION	4
6	PRÉCOMPTE	5
7	DÉLÉGUÉS D'ATELIERS	5
8	RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE ET RAPPEL	6-7
9	APPRENTIS	7-8
10	DÉFINITIONS	9
11	HEURES DE TRAVAIL	10
12	SURTEMPS	11-12
13	TAUX DE SALAIRES	13-14
14	PRIME D'ÉQUIPES	15
15	CONGÉS PAYÉS	15-16-17
16	VACANCES PAYÉES	18-19
17	COMITÉ CONJOINT	20
18	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	20-21
	PROCÉDURE PARTICULIÈRE DE PERCEPTION DE D'ARBITRAGE	22-23-24
19	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.	25-26
20	PENSION	27
21	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	27
22	GRÈVES ET LOCK-OUTS	27
23	TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE	28
24	SOUS-CONTRAT	28
25	SERVICE DE JURY ET DE TÉMOIN	28
26	CONGÉ À L'OCCASION D'UN DÉCÈS	29
27	ACCÈS À L'ATELIER	29
28	TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI	29
29	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	29-30
30	PÉRIODE DE LUNCH	30

31	PERMIS D'AFFICHER	30
32	RESTAURATION	30
33	ÉTIQUETTE SYNDICALE	31
34	DÉDUCTION POUR RETARD	31
35	LIGNE DE PIQUETAGE	31
36	PRODUCTION NON LIMITÉE	31
37	DISCRIMINATION	32
38	EMPLOYÉS HANDICAPÉS	32
39	DURÉE DE LA CONVENTION	32
	SIGNATURES	33

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LITHOGRAPHIE DICKSON LIMITÉE
DICKSON LITHOGRAPHING LIMITED
1010, Chemin du Golf
Ile des Soeurs
Verdun (Québec) H3E 1H4

Ci-après nommé «EMPLOYEUR»

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 - MONTRÉAL

Ci-après nommé «SYNDICAT»

ARTICLE 1 - OBJECTIF ET PARTIES

- 1.01 Cette Convention, intervenue ce premier jour de janvier 1984, par et entre Lithographie Dickson Limitée/Dickson Lithographing Limited, ci-après nommé «Employeur», et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal, ci-après nommé «Syndicat» a pour objectif de promouvoir des relations harmonieuses entre les parties contractantes, en établissant des taux de base de salaire, des horaires et des conditions de travail, et de prévenir toute mésentente au moyen d'une procédure de règlement juste et équitable de tout désaccord relatif à l'interprétation de cette Convention ou d'une violation de cette Convention.
- 1.02 Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur à la formation des apprentis, d'encourager et d'aider les compagnons I et les compagnons II à parfaire leurs connaissances du métier, de promouvoir des meilleures relations économiques et industrielles au sein de l'industrie, d'inciter ses membres à respecter les termes de cette Convention, et s'il y a lieu, d'appliquer à cette fin, des mesures disciplinaires conformes aux lois syndicales.
- 1.03 a) Le Syndicat s'engage à fournir à l'Employeur, dans la mesure du possible, une main d'oeuvre compétente en s'efforçant de placer ses membres à des postes pour lesquels ils sont le plus qualifiés, soit par leur formation professionnelle, leur habileté ou leurs aptitudes.
- b) De plus, le Syndicat consent à agir conjointement avec l'Employeur en tout ce qui a trait à l'industrie, pourvu qu'une telle action reste conforme à la Convention et aux principes syndicaux.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur pour tous les compagnons I et II et leurs apprentis, qui doivent être des membres en règles du Syndicat, y compris les contremaîtres et les contremaîtresses assignés à la production (Working foremen and Working foreladies), travaillant à la préparation, à la reliure et à la finition de papier blanc ou imprimé, quel que soit le procédé d'impression, dont la juridiction est couverte par cette Convention tel que stipulé à l'Article 10 - Définitions.

ARTICLE 3 - JURIDICTION

- 3.01 La juridiction du Syndicat inclura sans s'y limiter le travail à la main, les opérations mécaniques et toute machine fabriquée dans le but de remplacer le travail manuel ou tout autre travail spécialisé que le Comité Conjoint aura convenu être compris dans l'Article 10 de cette Convention.

ARTICLE 4 - CONDITIONS D'EMBAUCHE

- 4.01 Si un employé, qui est membre du Syndicat, quitte son emploi, est congédié ou si une position devient autrement vacante, l'Employeur en avisera le Syndicat en indiquant, si un remplaçant est nécessaire, les qualifications et l'expérience requises.
- 4.02 L'Employeur convient de n'employer que des membres du Syndicat International des Communications Graphiques sauf dans les cas suivants:
- a) Le Syndicat convient de fournir à l'Employeur un remplaçant compétent le plus tôt possible. Si le Syndicat est incapable de fournir à l'Employeur un remplaçant possédant la compétence requise, l'Employeur pourra embaucher une personne de son choix pour une période de probation de trente (30) jours.
 - b) Un nouvel employé qui ne sera pas membre du Syndicat devra, comme condition d'emploi, adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la date d'embauche, en acquittant les frais d'initiation et en payant les cotisations syndicales régulières pour toute la durée de cette Convention.
 - c) Sujet aux dispositions du Code du Travail du Québec ou à toute autre loi antidiscriminatoire de la Province de Québec, si un nouvel employé n'adhère pas au Syndicat, l'Employeur devra le congédier dix (10) jours après que le Syndicat l'en ait avisé par écrit.
- 4.03 L'Employeur convient d'aviser le bureau du Syndicat lorsqu'il aura besoin de main-d'oeuvre.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de gérer l'atelier et de diriger les travailleurs. L'Employeur et les employés reconnaissent que les attributions normales de la Direction sont par les présentes garanties et qu'elles relèvent des Employeurs, et que, sans restreindre la portée de ce qui précède, les dispositions de cette Convention n'ont pour objets que de formuler et de clarifier les droits, les devoirs, les privilèges et les prérogatives des parties en cause, d'établir et de déterminer leurs responsabilités respectives. Le Syndicat reconnaît que ce qui suit relève exclusivement de la Direction.
- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
 - b) Embaucher, congédier, fixer les classifications, promouvoir, rétrograder ou discipliner les employés, pourvu qu'une plainte à l'effet qu'une promotion ou une rétrogradation est discriminatoire ou qu'un employé a été congédié ou discipliné sans raison valable puisse faire l'objet d'un grief et être traité comme tel, conformément à l'Article 18 (Procédure de Règlements des Griefs).
 - c) Administrer l'entreprise dans laquelle la Compagnie est engagée et, sans restreindre la portée de ce qui précède, de déterminer le nombre et l'emplacement des ateliers, les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les sortes de machines et leurs emplacements de même que l'outillage utilisé, les procédés de fabrication et d'assemblage, la réalisation et la création de ses produits et le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits fabriqués.
- 5.02 Le fonctionnement, l'autorité et le contrôle du département de la reliure relèvent exclusivement de la Direction par l'entremise de son représentant dûment autorisé, le contremaître ou la contremaîtresse.
- 5.03 Le contremaître ou la contremaîtresse, responsable envers l'Employeur, supervisera le personnel du département de la Reliure, et maintiendra l'ordre, la discipline et l'efficacité.
- 5.04 En l'absence du contremaître ou de la contremaîtresse, les fonctions du surveillant pourront être confiées à un employé dûment nommé, lequel sera un compagnon I ou un compagnon II et les employés en seront avisés dans un délai raisonnable.
- 5.05 Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de la Direction dans chaque atelier d'embaucher ou de congédier les employés. Les employés peuvent être congédiés pour des raisons valables telles que: incompetence, négligence au devoir, infractions aux règlements de l'atelier etc... L'employé congédié aura le droit de loger un grief, sujet à la procédure de règlement des griefs contenue à l'Article 18 de cette Convention. Dans les ateliers où des règlements ont été édictés, une copie de ces règlements sera affichée pour que les employés puissent en prendre connaissance. Une copie des règlements sera envoyée au bureau du Syndicat afin d'assurer que les droits civils et syndicaux des membres sont respectés.

ARTICLE 6 - PRÉCOMPTE

- 6.01 L'Employeur déduira les cotisations hebdomadaires de la paie de tout salarié, syndiqué ou non, faisant partie de l'unité de négociation et régi par cette Convention Collective, au montant spécifié par la Section Locale 555 du Syndicat International des Communications Graphiques.
- 6.02 L'Employeur remettra à tous les mois (le ou avant le 15 du mois suivant), au trésorier, lesdites cotisations, avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci, tel que prévu à l'Article 47 du Code du Travail du Québec.

ARTICLE 7 - DÉLÉGUÉS D'ATELIERS

- 7.01 L'Employeur reconnaît le délégué d'atelier comme contact initial concernant les affaires officielles du Syndicat et il n'y aura aucune discrimination prise contre lui ou elle pour l'accomplissement de telles fonctions.
- 7.02 Si le délégué d'atelier désire consulter un Officier du Syndicat concernant une infraction de cette Convention, durant les heures de travail, il pourra le faire à condition qu'il en ait obtenu le consentement de son contremaître ou de son remplaçant dûment nommé.
- 7.03 Toute mise à pied sera rapportée au délégué d'atelier par l'employé mis à pied ou à être mis à pied.
- 7.04 Le Syndicat transmettra à l'Employeur les noms des délégués d'ateliers et Officiers du Syndicat qui travaillent dans son atelier et l'aviserà de tout changement subséquent.
- 7.05 Un employé convoqué par la Direction concernant un avertissement ou une réprimande, pourra exiger la présence de son délégué ou en l'absence de ce dernier, de l'assistant délégué, pourvu que l'un ou l'autre soit présent.

ARTICLE 8 - REDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE ET RAPPEL

- 8.01 Dans le cas où l'habileté et la compétence sont égales, les mises à pied seront faites selon l'ancienneté dans le département de la reliure. Toutefois, un employé qui a été requis d'accepter injustement une mise-à-pied pourra soumettre un grief selon la procédure des griefs.
- 8.02 "Ancienneté" veut dire le temps de service continu avec l'Employeur.
- 8.03 Pour être éligible à l'ancienneté, un employé devra avoir complété trois (3) mois de service continu chez le même Employeur après quoi il sera classifié comme un employé régulier et son ancienneté comptera à partir de la date d'embauche. Un employé perdra tous ses droits d'ancienneté s'il quitte volontairement son emploi, s'il est congédié pour cause ou s'il est mis à pied pour une période de six (6) mois ou plus.
- 8.04 En cas de diminution de travail sur n'importe quelle sorte de machine et où il devient nécessaire de diminuer le personnel, cette diminution de personnel se fera en renvoyant d'abord la ou les personnes embauchées les dernières dans la catégorie de travail affectée. Le réembauchage pour les employés réguliers seulement se fera sur la même base d'ancienneté. Toutefois, lorsque la chose est possible, l'Employeur peut en tenant compte de l'ancienneté, faire alterner sur ces machines les employés dont la compétence et l'efficacité sont sensiblement les mêmes.
- 8.05 Un employé régulier recevra une semaine de préavis ou une semaine de paie pour en tenir lieu, s'il est remercié ou mis à pied pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables; dans un cas de mise à pied temporaire ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables un employé régulier recevra vingt-quatre (24) heures de préavis ou une journée ou une nuit de paie pour en tenir lieu. Ces conditions ne s'appliqueront pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause.
- 8.06 A la demande du Syndicat, le contremaître ou la contremaîtresse devra, dans un délai de trois (3) jours ouvrables, donner par écrit les raisons du congédiement de tout employé.
- 8.07 Dans le cas d'une consolidation, fusion, changement technologique ou élimination d'une opération, tous les employés comptant trois (3) ans de service ou plus qui perdront leur situation à cause d'une telle consolidation, fusion, d'un tel changement technologique ou d'une telle élimination d'opération, auront droit à deux (2) semaines de paie à leur taux régulier à titre d'indemnité de licenciement.

ARTICLE 8 - REDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE ET RAPPEL (Suite)

- 8.08 A habileté et compétence égales, l'ancienneté prévaudra quand des employés seront affectés à l'opération d'une nouvelle machine ou d'un nouveau procédé, régi par cette Convention, installé dans un atelier. Il est convenu que s'il ne peut être tenu compte de l'ancienneté dans le choix final, le Syndicat aura le droit d'examiner toutes les circonstances avec l'Employeur.
- 8.09 Les employés réguliers capables d'exécuter le même genre de travail et dont l'habileté et l'efficacité sont égales, auront la préférence du choix des heures et des équipes de travail selon leur ancienneté, à condition qu'un tel arrangement ne nuise pas aux opérations de l'atelier, aux cédules de production ou aux conditions de travail.
- 8.10 Quand un congé d'absence est accordé à un employé par son Employeur, il est convenu que tout congé d'absence veut dire absence de l'emploi sans paie ou accumulation de crédit d'ancienneté. Toutefois, les crédits d'ancienneté acquis avant la date du congé d'absence seront maintenus. Ceci s'appliquera aussi à un employé qui demande un congé d'absence pour cause de maternité. La période d'un tel congé sera conforme au règlement de la Commission d'Assurance Chômage. Il est aussi entendu que l'Employeur peut exiger que la requête d'un tel congé soit appuyée par un certificat médical signé.

ARTICLE 9 - APPRENTIS

- 9.01 Des apprentis peuvent être embauchés dans la proportion suivante: Pour les deux (2) premiers compagnons I, un (1) apprenti. Pour chaque unité additionnelle de cinq (5) compagnons I employés régulièrement, un (1) apprenti. Lorsque trois (3) apprentis sont employés, un autre apprenti peut être employé pour les prochains quatre (4) compagnons I. Lorsque quatre (4) apprentis sont employés, un autre apprenti peut être employé pour les cinq (5) prochains compagnons I. Lorsque cinq (5) apprentis sont employés, un autre apprenti peut être employé pour chaque unité additionnelle de sept (7) compagnons I.
- 9.02 A condition qu'il y ait suffisamment de compagnons II disponibles, il ne devra pas y avoir plus d'un apprenti pour chaque unité de trois (3) compagnons II.

ARTICLE 9 - APPRENTIS (Suite)

- 9.03 Pourvu qu'il y ait suffisamment de compagnons disponibles pour travailler en surtemps, aucun apprenti ne sera employé pour travailler en surtemps, à moins que le nombre de compagnons travaillant en surtemps soit conforme au quota prescrit aux paragraphes 1 et 2 de cet Article. En aucun temps un apprenti ne devra prendre la charge d'un département ou d'une section de travail.
- 9.04 La formation des apprentis se fera conformément au programme d'apprentissage dont l'administration sera confiée à un Comité d'Apprentissage composé du Syndicat et de l'Employeur représentés à parts égales.
- 9.05 L'Echelle de salaire pour les apprentis sera proportionnelle à celle des compagnons I et des compagnons II pour le travail de jour ou de nuit, telle qu'établie à l'Article 13 de cette Convention.
- 9.06 Durant la période d'apprentissage, quand et où la chose sera possible, il sera donné à tous les apprentis compagnons I et les apprentis compagnons II l'opportunité d'apprendre le fonctionnement de trois (3) machines différentes ou de trois (3) procédés de reliure ou une combinaison de trois (3) opérations manuelles et/ou mécaniques.
- 9.07 L'ancienneté pour un apprenti qui devient compangon I ou compangon II comptera à partir de sa date d'embauche.

ARTICLE 10 - DEFINITIONSCOMPAGNON I

Un Compagnon I relieur est un employé qui a fait un apprentissage d'au moins cinq (5) ans et qui peut exécuter d'une manière satisfaisante une ou plus des opérations manuelles suivantes ou peut opérer une ou plus des machines énumérées ci-dessous (Travail Manuel et Opérations Mécaniques).

TRAVAIL MANUEL

Dorage sur tranche, estampage, marbrage, fabrication de couvertures, finissage, estampage à l'or, arrondissement de dos de livres, fabrication de livres de comptabilité, de brochures légales, de feuilles mobiles (autres que couverts de livres d'école ou de classeurs), garnissage des dos, collage, justification, amincissement du cuir ou toute autre opération reconnue par le Comité Conjoint comme étant du travail manuel.

OPERATIONS MECANIQUES

Machines à faire les couvertures et à encaisser, couteaux à papier, machines à arrondir les dos, machines à encaisser, machines à plier, machines à assembler, machines à couper le carton, presses à reliure, machines à froncer, machines à couper la toile, machines à régler à plumes ou à disques, machines à couper en bandes, machines à couvrir et à brocher ou toute autre machine pouvant manufacturer et ayant pour but de remplacer le travail fait à la main, telle qu'acceptée par le Comité Conjoint. Il est entendu que dans les cas d'abus flagrants, résultant dans une perte de production, du fait qu'un employé doit opérer plus d'une machine en même temps, de tels abus seront portés à l'attention du Comité Conjoint lequel aura à prendre une décision.

COMPAGNON II

Un Compagnon II est un employé qui a complété d'une manière satisfaisante un apprentissage de deux (2) ans et qui peut exécuter d'une façon compétente les opérations suivantes: Index à la main, index à la machine, numérotage et pagination, assemblage, fronçage, couchage de l'or en feuilles, numérotage, perforation, insertion à la machine, couture à la main, couture à la machine, reliure de carnets de chèques, brochage, arrondissement des coins, insérage, mise en tablettes, comptage, collage des hors-textes, trouage, poinçonnage, posage d'oeillets, coupage en bandes, pliage, posage des bandes, marger sur machines à régler ou à plier (plieuses jusqu'à 17 x 22, exécutant un seul pli) marger sur machines à brochage multiple, posage de couvertures de papier, fabrication de couvertures à l'usage des écoliers ou de classeurs ou tout autre travail tel que scellage à la chaleur, reliure mécanique. Tout tel travail étant reconnu par le Comité Conjoint est le travail d'un Compagnon II de relieur d'expérience.

ARTICLE 11 - HEURES DE TRAVAIL

- 11.01 Pour toutes les équipes, la semaine régulière de travail consistera en trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de pas plus de sept (7) heures chacun, cédulés du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail de l'équipe de jour seront cédulées entre 7.00 et 18.00 heures. Les équipes dont les heures de travail seront cédulées en dehors des heures prévues pour l'équipe de jour seront considérées comme des équipes de nuit. Dans les ateliers où les cédules de production et/ou les conditions le permettront, les équipes pourraient être cédulées afin de permettre une réduction d'heures de travail le vendredi (Short Friday). Toutefois, un préavis d'un (1) mois devra être donné à l'occasion d'un tel changement, lequel devra être d'une durée d'au moins trois (3) mois. Dans des cas d'urgence tels que: travaux imprévus, pannes d'équipement ou incendie, les parties pourront en venir à d'autres arrangements.
- 11.02 Lorsque le personnel féminin sera appelé à travailler de nuit (3ième équipe), les heures prévues et les conditions de travail devront être conformes aux lois provinciales.
- 11.03 L'heure de début de chaque équipe ne variera pas de jour en jour ou de nuit en nuit à moins d'une entente au contraire et par consentement mutuel entre l'Employeur et le Syndicat.
- 11.04 Le taux de nuit sera en vigueur pour toutes les équipes dont les heures de travail seront cédulées en dehors des heures de travail prévues pour l'équipe de jour.
- 11.05 Il est convenu de plus, que l'Employeur ne demandera pas aux employés de travailler moins d'une équipe complète continue, soit de jour ou de nuit, sauf dans un cas fortuit tel que panne, feu, accident etc..., ou s'il s'agit d'un congédiement pour cause ou si l'employé, à sa propre demande, obtient la permission de partir plus tôt.

ARTICLE 12 - SURTEMPS

- 12.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients rendent nécessaire le temps supplémentaire, et par la présente, ils consentent suivant entente mutuelle à travailler le surtemps requis pour satisfaire à ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette convention à ne pas imposer de restriction sur le temps supplémentaire et l'Employeur consent à ne pas imposer de mesures disciplinaires contre un employé qui refuserait de faire du temps supplémentaire pour une raison valable.
- 12.02 Pour chacune des trois (3) premières heures travaillées en surplus des heures normales de la journée de travail quel que soit le jour, du lundi au vendredi inclusivement, l'employé recevra temps et demi de son taux horaire régulier.
- 12.03 Pour la quatrième heure et toutes les heures subséquentes travaillées en surplus des heures normales de la journée de travail du lundi au vendredi inclusivement, l'employé recevra temps double de son taux horaire régulier.
- 12.04 Temps double sera payé pour tout travail exécuté les samedis et les dimanches, sauf dans le cas des équipes régulières cédulées pour terminer leur travail le samedi matin ou pour commencer le lundi à 00.01 A.M. Lorsqu'un employé sera appelé à travailler un samedi ou un dimanche, il lui sera garanti un minimum de quatre (4) heures de travail.
- L'Employeur ne divisera pas les équipes de manière à assurer une opération de six (6) jours au taux régulier.
- 12.05 Pour tout travail exécuté un jour de congé payé, un employé sera rémunéré à temps double pour toutes les heures travaillées, plus une journée de paie à temps régulier selon l'équipe concernée et il lui sera garanti un minimum de quatre (4) heures de travail.
- 12.06 Quand un employé de son propre gré, se rapporte à son travail après l'heure régulièrement cédulée pour son équipe (de jour ou de nuit) à moins d'en avoir reçu l'ordre ou d'en avoir obtenu la permission, il peut être exigé de lui qu'il complète le total des heures cédulées pour l'équipe à laquelle il ou elle appartient avant de recevoir le taux de surtemps.
- 12.07 Un employé qui se rapporte à son travail un samedi, dimanche ou un jour de congé payé sera rémunéré tel que ci-haut mentionné, toutefois cet employé pourra quitter son travail avant la fin de son équipe et dans ce cas il ne sera payé que pour les heures travaillées.

ARTICLE 12 - SURTEMPS (Suite)

- 12.08 Lorsque c'est possible, les employés appelés à travailler en surtemps, en seront avisés vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- 12.09 Si un employé travaille sur plus d'une équipe à l'intérieur d'une même période de vingt-quatre (24) heures, il ou elle sera considéré comme faisant partie de la première équipe sur laquelle il ou elle aura travaillé et tout travail exécuté après la fin normale de cette première équipe sera reconnu comme du temps supplémentaire.
- 12.10 Le surtemps pour les employés de toute équipe sera calculé sur la base du taux horaire de salaire qui leur est payé selon l'équipe à laquelle ils appartiennent.
- 12.11 Les employés réguliers d'un atelier ne travailleront pas en surtemps dans un autre atelier à moins d'entente mutuelle entre l'Employeur et les employés et avec la permission du Syndicat.
- 12.12 Le contremaître ou la contremaîtresse devra, dans la mesure du possible, répartir le temps supplémentaire parmi les employés réguliers.
- 12.13 Les employés rappelés au travail après avoir quitté l'atelier recevront un montant de six dollars (\$6.00) pour un tel rappel en plus du taux supplémentaire pour tout le temps travaillé, mais ce rappel ne devra pas être pour une durée de moins de quatre (4) heures pour chaque employé sujet à un tel rappel.
- 12.14 Pour le temps travaillé, chaque employé(e) aura droit à chaque jour, soit avant ou après les heures de travail qui lui sont régulièrement cédulées ou durant sa période de lunch, au taux de surtemps lequel sera temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour les trois (3) premières heures et temps double (2) pour toutes les heures subséquentes.

ARTICLE 13 - TAUX DE SALAIRES

13.01 Les salaires prévus dans cette Convention entreront en vigueur dès la première période complète de paie coïncidant avec ou suivant les dates mentionnées ci-dessous.

<u>Date des augmentations</u>	<u>Montants des augmentations</u>
1er janvier 1984	Compagnons I - .77¢ 1'heure Compagnons II - .51¢ 1'heure
1er janvier 1985	Compagnons I - .95¢ 1'heure Compagnons II - .63¢ 1'heure

ARTICLE 13 - TAUX DE SALAIRES (Suite)

ÉCHELLE DES SALAIRES

	<u>1er janvier 1984</u>		<u>1er janvier 1985</u>	
	<u>jour</u>	<u>nuit</u>	<u>jour</u>	<u>nuit</u>
Compagnons I	13.60	14.08	14.55	15.03
Compagnons II	8.95	9.28	9.58	9.91
<u>Apprentis Compagnons I</u>				
1 ^{ière} année - 1 - 6 mois 50%	6.80	7.28	7.28	7.76
2 - 6 mois 53%	7.21	7.69	7.71	8.29
2 ^{ième} année - 1 - 6 mois 55%	7.48	7.96	8.00	8.48
2 - 6 mois 60%	8.16	8.64	8.73	9.21
3 ^{ième} année - 1 - 6 mois 65%	8.84	9.32	9.46	9.94
2 - 6 mois 70%	9.52	10.00	10.19	10.67
4 ^{ième} année - 1 - 6 mois 75%	10.20	10.68	10.91	11.39
2 - 6 mois 80%	10.88	11.36	11.64	12.12
5 ^{ième} année - 1 - 6 mois 85%	11.56	12.04	12.37	12.85
2 - 6 mois 90%	12.24	12.72	13.10	13.58
<u>Apprentis Compagnons II</u>				
1 ^{ière} année - 1 - 6 mois 71%	6.35	6.68	6.80	7.13
2 - 6 mois 79%	7.07	7.40	7.57	7.90
2 ^{ième} année - 1 - 6 mois 86%	7.70	8.03	8.24	8.57
2 - 6 mois 93%	8.32	8.65	8.91	9.24

ARTICLE 14 - PRIMES D'EQUIPES

- 14.01 Les taux pour le travail de nuit seront calculés sur la base de quinze pour cent (15%) de plus que les taux de jour avec un maximum de .48¢ pour les compagnons I et leurs apprentis et de .33¢ pour les compagnons II et leurs apprentis.

ARTICLE 15 - CONGES PAYES

- 15.01 Les jours suivants seront observés comme des jours de congés payés.

- 1 - Le Jour de l'An
- 2 - Le Vendredi Saint
- 3 - La Fête de la Reine
- 4 - La Saint-Jean-Baptiste
- 5 - La Fête du Canada
- 6 - La Fête du Travail
- 7 - Le Jour de l'Action de Grâces
- 8 - Le Jour de Noël
- 9 - Le Lendemain de Noël
- 10 - Un Congé Mobile (flottant) *
- 11 - Un Congé Mobile (flottant) **

*Il est convenu que le Lendemain du Jour de l'An devra être observé le 2 janvier sauf:

- a) Lorsque le Jour de l'An tombe un vendredi, samedi ou dimanche. Le Lendemain du Jour de l'An peut alors, à la discrétion de la Direction, être observé le jour ouvrable régulier qui, selon l'horaire de travail, précède ou suit immédiatement le jour où le congé du Jour de l'An est observé, pourvu que le 2 janvier soit observé.

ou

- b) Lorsque la programmation du travail nécessite le maintien de la production ce même jour. Dans de tels cas, un congé payé substitut devra être observé sur une base départementale par les employés affectés, à une date choisie par entente mutuelle entre l'Employeur et la majorité des employés concernés.

ARTICLE 15 - CONGES PAYES (Suite)

15.01

ou

- c) Lorsqu'il y a entente entre l'Employeur et la majorité des employés concernés pour que le congé soit observé à une autre date par l'atelier.

**Ce congé mobile sera accordé à une date dont conviendront l'Employeur et la majorité des employés concernés. A défaut d'entente, le congé sera accordé à la date de l'anniversaire de l'employé concerné.

L'obligation quant à l'observance et/ou paiement des congés mobiles incombe à la Compagnie où travaille l'employé le jour de son anniversaire de naissance, sauf lorsque l'autre congé mobile (numéro 10 dans la liste ci-dessus) est observé le lendemain du Jour de l'An.

15.02

Lorsque Noël et le Jour de l'An tombent un samedi ou un dimanche, la fête peut être observée le vendredi qui précède ou le lundi qui suit la fête. Le congé du Lendemain de Noël peut être observé la journée qui précède ou la journée qui suit celle où le congé de Noël est observé. Lorsque la fête de Noël est célébrée un mercredi, le congé du Lendemain de Noël sera célébré le jour suivant.

15.03

Lorsqu'un jour de congé payé tombe un samedi ou un dimanche, le vendredi précédant ou le lundi suivant la fête, sera donné aux employés comme jour substitut chômé avec paie. Lorsque n'importe quel congé payé ci-haut mentionné tombe un samedi ou un dimanche, il est convenu que l'Employeur donnera un préavis de deux (2) semaines de la date où le congé payé sera observé.

15.04

Si une fête légale tombe un lundi ou un vendredi ou lorsqu'il a été convenu mutuellement entre l'Employeur et les employés d'observer la fête l'un ou l'autre de ces jours, tel que prévu dans cet Article, la fête peut être observée par les équipes de nuit le soir du lundi ou du vendredi, selon le cas, de même lorsqu'une fête est observée le mardi, le mercredi ou le jeudi la fête peut être observée le soir qui précède ou le soir même de la fête. Aux fins du présent Article, on entend par «équipe de nuit», les équipes dont les heures de travail se situent entre l'heure de départ de l'équipe de jour et l'heure d'arrivée de la même équipe le jour suivant, sauf pour Noël et le Jour de l'An où le cas sera discuté conjointement par les Employeurs et le Syndicat.

ARTICLE 15 - CONGES PAYES (Suite)

- 15.05 Un employé, couvert par cette Convention, qui est mis à pied, recevra une journée ou une nuit régulière de paie pour les fêtes mentionnées plus haut, pourvu qu'il ou qu'elle ait travaillé dix (10) jours ouvrables des vingt (20) jours ouvrables qui précèdent immédiatement la fête.
- 15.06 Au cours de cette Convention, la Saint-Jean-Baptiste et le Jour du Canada peuvent être reportés individuellement par chaque atelier, au lundi ou au vendredi de la semaine pendant laquelle tombent ces fêtes, par entente mutuelle entre l'Employeur et la majorité des employés couverts par cette Convention dans cet atelier.
- 15.07 Quand aucun travail n'est effectué, les employés couverts par cette Convention recevront une journée ou une nuit complète de paie à leur taux horaire régulier, pour chacune des fêtes mentionnées plus haut, à condition que ces fêtes tombent une journée ou une nuit ouvrable et à condition également que l'employé ait travaillé le jour ou la nuit ouvrable qui précède et le jour ou la nuit ouvrable qui suit le jour où la fête est observée.
- 15.08 Dans le cas où un employé ne travaillerait pas le jour ou la nuit qui précède ou le jour ou la nuit qui suit une telle fête, à la suite d'ententes convenues mutuellement par les parties ou d'une absence au travail occasionnée par la maladie, attestée par un certificat médical, si l'Employeur l'exige, ou avec le consentement de l'Employeur ou si ce dernier ne peut ces jours-là fournir une journée ou une nuit complète de travail, tel employé sera payé pour les fêtes mentionnées plus haut.

ARTICLE 16 - VACANCES PAYEES

- 16.01 Tous les employés régis par cette Convention comptant un (1) an de service continu au service de l'Employeur, au 30 avril de l'année courante, recevront deux (2) semaines consécutives de vacances entre le 1er juin et le 1er septembre, et auront droit à une paie de vacances équivalant au plus avantageux de 4% du salaire brut gagné durant l'année au calcul des vacances ou de deux (2) semaines régulières de travail rémunérées au taux régulier alors en vigueur. Par consentement mutuel entre l'Employeur et l'employé, les vacances peuvent être prises en dehors de la période ci-haut mentionnée. Dans la préparation de la cédule des vacances, les employés ayant le plus d'ancienneté auront la priorité quant au choix des périodes de vacances.
- Toutefois, si les cédules de production ne permettent pas à l'Employeur d'allouer deux (2) semaines de vacances durant la période du 1er juin au 1er septembre, cette dernière pourrait s'étendre du 15 mai au 30 septembre.
- Les cédules de vacances seront affichées au plus tard le 1er avril de l'année courante et une copie en sera envoyée au Syndicat la semaine suivante.
- 16.02 Tous les employés couverts par cette Convention ayant trois (3) années consécutives de service avec l'Employeur au 30 avril recevront trois (3) semaines de vacances payées à leur taux de salaire régulier.
- 16.03 Tous les employés couverts par cette Convention, qui, au 30 avril auront complété quinze (15) années de service continu avec l'Employeur, recevront une quatrième semaine de vacances payées à leurs taux de salaire courants.
- Tous les employés couverts par cette Convention, qui, au 30 avril auront complété vingt-cinq (25) années de service continu avec l'Employeur, recevront une cinquième semaine de vacances payées à leurs taux de salaire courants.
- 16.04 La troisième, la quatrième et la cinquième semaine de vacances seront prises à une date convenue mutuellement entre l'Employeur et l'employé.
- L'Employeur convient de donner à l'employé un préavis d'une (1) semaine, de la date à laquelle ses vacances commenceront, à moins que l'employé choisisse de prendre ses vacances plus tôt que d'être mis à pied.
- 16.05 Si un employé quitte son emploi, il recevra un pourcentage de son taux de salaire courant proportionnel à la période de qualification aux vacances.

ARTICLE 16 - VACANCES PAYEES (Suite)

- 16.06 Tout employé ayant moins d'un (1) an de service avec l'Employeur recevra durant la période de vacances de l'année, une journée de vacances payées pour chaque unité de vingt-cinq (25) jours de travail avant le 30 avril. Dans le cas où l'employé quitterait son emploi volontairement ou de quelque autre façon, il ou elle recevrait 4% du total de ses gains accumulés du 1er mai précédent à la date de cessation d'emploi.
- 16.07 Les employés comptant un (1) an ou plus de service qui quittent leur emploi volontairement ou autrement, alors qu'ils sont éligibles à deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances, recevront 4%, 6%, 8% ou 10% du salaire régulier gagné depuis le début de la période de qualification aux vacances, avec un maximum respectif de 2, 3, 4 ou 5 semaines de paie à leurs taux de salaire courants.
- 16.08 Si une des fêtes légales mentionnées à l'Article 15 tombe pendant les vacances d'un employé, il lui sera accordé une journée additionnelle de vacances à une date convenue mutuellement entre l'Employeur et l'employé ou l'équivalent en argent pour en tenir lieu. En calculant la paie des vacances, le taux de nuit sera ajouté proportionnellement au temps travaillé sur une équipe de nuit au cours de la période pour laquelle les vacances sont accordées, pourvu que l'employé ait travaillé au moins huit (8) semaines sur une équipe de nuit.
- 16.09 Les employés absents de leur travail pour cause de maladie conserveront leur crédit de vacances conformément à la durée de leur service avec l'Employeur, tel qu'indiqué ci-dessous.
- | <u>DUREE DE SERVICE:</u> | <u>DUREE D'ABSENCE:</u> |
|--|-------------------------|
| Un an de service mais moins de trois ans | 30 jours ouvrables |
| Trois ans de service | 40 jours ouvrables |
| Quatre ans de service | 50 jours ouvrables |
| Cinq ans de service | 90 jours ouvrables |
- 16.10 Les vacances données à un employé dans une année de calendrier devront obligatoirement être prises durant cette même année et ne s'accumuleront pas d'une année de calendrier à l'autre.

ARTICLE 17 - COMITÉ CONJOINT

- 17.01 Un Comité Conjoint, composé de trois (3) représentant de l'Employeur et de trois (3) représentant du Local 555 du Syndicat International des Communications Graphiques, sera institué.
- 17.02 À l'occasion des rencontres du Comité Conjoint, les représentants seront convoqués dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande écrite de l'une ou l'autre des parties à moins que d'autres arrangements aient été mutuellement convenus.
- 17.03 Toute demande pour une rencontre devra être accompagnée d'un mémoire complètement détaillé du sujet en question, qui constituera l'ordre du jour occasionnant cette rencontre.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 18.01 Tout grief quant à l'application ou à l'interprétation de cette Convention sera traité durant les heures de travail. Le délégué d'atelier, à titre de représentant du Syndicat autorisé à traiter des griefs se rapportant à l'interprétation des dispositions de cette Convention qui lui sont soumis par les employés régis par cette Convention, peut (dans des cas urgents), en vue d'éviter des griefs ou pour en obtenir un règlement rapide, appeler le bureau du Syndicat pour fins de consultation, après en avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat.
- 18.02 Le règlement des griefs se fera conformément à la procédure suivante:
- a) L'employé qui se croit lésé et qui désire formuler un grief en fera part au délégué d'atelier ou, en l'absence de ce dernier, à l'assistant délégué, dans les deux (2) jours ouvrables de la date à laquelle son grief a pris naissance, et, le délégué ou l'assistant délégué soumettra le grief verbalement au contremaître dans les deux (2) prochains jours ouvrables.
- À ce stage, le contremaître pourra exiger que le grief soit formulé par écrit.
- b) Si le contremaître ne règle pas le grief dans les cinq (5) jours ouvrables de la date à laquelle il lui a été soumis, le cas sera référé à un représentant du Syndicat (agent d'affaires ou officier) lequel soumettra le grief par écrit à l'Employeur ou à son représentant désigné.
- Si dans les cinq (5) jours ouvrables de la date à laquelle le grief a été soumis à l'Employeur ou à son représentant, il n'y a pas entente, le grief sera référé à un arbitre impartial en dedans des quinze (15) prochains jours ouvrables.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

18.02 (suite)

- c) Les parties devront s'entendre sur le choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours ouvrables de la date où il a été convenu de soumettre le grief à l'arbitrage. Advenant que l'Employeur et le Syndicat ne puissent s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial, une demande sera adressée au Ministre du Travail pour qu'il en nomme un d'office, et les parties conviennent d'accepter la nomination du Ministre. La décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties.

Il est convenu que l'arbitre impartial n'aura ni l'autorité ni la compétence d'amender les termes et les dispositions de la Convention, d'y substituer une disposition nouvelle ou de rendre une décision incompatible avec les termes et les dispositions de la Convention ou de traiter de toute affaire qui n'est pas un grief. Les parties se partageront les frais de l'arbitre.

L'arbitre impartial aura le pouvoir de réviser une mesure disciplinaire ou un congédiement injuste et de rendre une décision d'après la preuve soumise.

Les délais prévus par la présente procédure peuvent être modifiés par entente des parties. Les conditions qui prévalaient antérieurement à la mésentente seront maintenues jusqu'à ce qu'une décision soit rendue tel que prévu ci-dessus.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)18.03 PROCÉDURE PARTICULIÈRE DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 18.01 à 18.02 ci-dessus, le manquement de la part de la Compagnie à s'acquitter de ses obligations, y compris le versement des cotisations selon les articles suivants prévus à cette Convention: Article 19 - Programme Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et Article 21 - Régime d'Avantages Sociaux des Communications Graphiques du Canada, peut être référé à l'arbitrage par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires, avec l'alternative d'avoir recours aux procédures exposées dans cette section plutôt qu'à celles énoncées aux sections 18.01 à 18.02.
- b) Il n'y a pas de délai imposé quant au moment où un grief doit être logé ou un cas référé à l'arbitrage. Toute infraction par une compagnie vis-à-vis de ses obligations à l'endroit des régimes dont il est question ici, en vertu d'une Convention Collective antérieure entre les parties, est considérée comme une infraction à la présente Convention Collective, et les procédures énoncées à cette section peuvent être utilisées pour loger un grief et le porter jusqu'à l'arbitrage.
- c) Le syndicat, les employeurs, les fiduciaires ou les agents de ces derniers peuvent expédier, par courrier recommandé, un avis écrit pour informer la compagnie qu'elle est en défaut et lui demander de verser les cotisations et de se conformer à toutes les autres dispositions du régime. Un tel avis doit être considéré comme le dépôt d'un grief selon cette section.
- L'avis est réputé avoir été reçu par la compagnie le troisième jour de sa mise à la poste.
- d) Si la compagnie ne verse pas les cotisations qui lui sont requises ou que, par ailleurs, elle ne se conforme pas au régime dans les dix (10) jours suivant la date de l'avis, la procédure de grief est dès lors épuisée et, par la suite, le syndicat, les employeurs, les fiduciaires ou les agents de ces derniers peuvent, en tout temps, porter le grief à un arbitrage final et liant les parties.
- e) (i) Le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires doivent, dans un délai raisonnable, aviser par écrit la compagnie de leur intention d'avoir recours à l'arbitrage, conformément à cette section, et spécifier la date, l'heure et l'endroit fixés pour la tenue de cet arbitrage.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)18.03 PROCÉDURE PARTICULIÈRE DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- e) (ii) Les fiduciaires ou tout comité ou sous-comité que les fiduciaires peuvent nommer doivent choisir un ou des arbitres pour présider l'arbitrage. Ce ou ces arbitres peuvent comprendre, mais sans s'y limiter, un fiduciaire patronal, un fiduciaire syndical, un ancien fiduciaire, un ancien dirigeant, un officier ou un employé du syndicat ou d'une compagnie qui est partie à la convention de fiducie mise en cause dans cet arbitrage ou qui, par ailleurs s'y trouve liée. Un ou des arbitres, choisis conformément à cette section, peuvent présider simultanément, ou autrement s'ils en décident ainsi, des arbitrages se rapportant à un ou plusieurs régimes et mettant en cause une ou plusieurs compagnies. Un fiduciaire nommé à titre d'arbitre peut présider des arbitrages au sujet d'un ou de tous les régimes auxquels la compagnie est tenue de contribuer.
- (iii) Le ou les arbitres sont autorisés à entendre tout litige qui leur est référé par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires. La décision du ou des arbitres doit être finale et lier le syndicat, les employeurs, les fiduciaires et la compagnie.
- (iv) Le ou les arbitres ont le pouvoir d'ordonner à la Compagnie de s'acquitter de ses obligations, conformément à cette Convention, et, en plus, de verser les cotisations qui sont dues, de payer des intérêts sur les cotisations en retard, au taux fixé par les fiduciaires; de rembourser les honoraires raisonnables qu'il en a coûté ou qu'il en coûtera aux fiduciaires pour les services d'un conseiller relatifs au recouvrement de ces montants non payés et d'un conseiller juridique pour l'arbitrage; d'acquitter les honoraires du ou des arbitres, de payer tous les autres frais raisonnables qu'il en a coûté pour recouvrer les montants non payés; de verser des dommages-intérêts équivalents à vingt pour cent (20%) du total des montants que le ou les arbitres estimeront être des arrérages et devant être acquittés. La Compagnie reconnaît et convient que les dommages-intérêts serviront à payer les coûts différés d'administration pour lesquels elle est responsable et reconnaît que ces coûts sont réels et véridiques, bien que difficiles à établir. Toutefois, la Compagnie convient que ces coûts sont un minimum de vingt pour cent (20%) des montants estimés être des arrérages et elle renonce à exiger toute autre preuve additionnelle à cet effet.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)18.03 PROCÉDURE PARTICULIÈRE DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

e) (iv)

Sans limiter la portée générale de ce qui précède, la somme précitée tient compte:

1. des contretemps et des ennuis imposés aux fiduciaires;
2. de la perte d'avantages, monétaires ou autres, subie par tout employé;
3. de la perte de bénéfices, et des fonds utilisés à cause du manquement de la compagnie à se conformer aux termes et aux dispositions de la Convention de fiducie pertinente et de la Convention Collective.

(v) Aux fins de la sous-section (iv), «honoraires raisonnables d'un conseiller» s'entend de tous les honoraires raisonnables d'un conseiller aux montants qui incombent légalement aux fiduciaires, comprenant les honoraires pour le recouvrement des dommages-intérêts, les honoraires du vérificateur, les honoraires pour l'instruction du grief et tous autres frais qu'il en a coûté aux fiduciaires.

(iv) Toute décision ou sentence arbitrale rendue conformément à cette section, peut être enregistrée par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires en vertu de toute disposition pertinente dans le code du Travail du Québec et, de ce fait, être invoquée.

f) Nonobstant toute autre disposition contenue dans cette Convention Collective, le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires peuvent entreprendre toute action qu'ils jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette Convention.

ARTICLE 19 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

- 19.01 La Compagnie versera à la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du S.I.C.G., ci-après appelée «Caisse de Retraite», une cotisation égale à quatre pour cent (4%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse de Retraite établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de Fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but de procurer des prestations de retraite et d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la Compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme «salaire de base au taux de jour» employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les absences pour cause de maladie et de mise à pied, tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la Compagnie, mais excluant la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de Retraite et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre Employeur lié par une Convention Collective avec le SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.
- À compter du 31 décembre 1985, la contribution de la Compagnie tel que prévu ici, sera augmentée à six pour cent (6%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention.
- 19.02 Toutes les cotisations à la Caisse de Retraite seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les Fiduciaires et reconnue par le Ministère du Revenu du Canada, à l'effet de préserver l'enregistrement du Régime. Les cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et transmises mensuellement au bureau de la compagnie de fiducie ou de l'institution bancaire canadienne mentionnée ci-dessus. En même temps que le versement des cotisations, la Compagnie fera parvenir tous rapports que les Fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la Fiducie et aux paiements des prestations. Tous les versements requis de la Compagnie, en vertu de cette Convention, seront dûs et payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations seront exigibles.

ARTICLE 19 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

(suite)

- 19.03 La Compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse de Retraite susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. La Compagnie convient, en outre, que les premiers Fiduciaires, et ceux qui leurs succéderont, nommés par les employeurs conformément à la Convention et Déclaration de fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les Fiduciaires qui représentent les employeurs.
- 19.04 Il est convenu que le Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG, tels que définis dans la Convention et Déclaration de Fiducie du SICG passée entre le SICG et les Fiduciaires, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du Syndicat International des Communications Graphiques.
- Les nouveaux avantages du Régime prendront effet aux dates qui seront déterminées par le Conseil des Fiduciaires de la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du Syndicat International des Communications Graphiques.

ARTICLE 20 - PENSION

- 20.01 L'Employeur convient de payer quatre dollars et soixante-quinze (\$4.75) par semaine travaillée pour chaque employé qui aura trois (3) mois de service continu, sur une base non-contributoire, au Régime de Pension des Imprimeurs du Canada, tel régime devant être enregistré auprès du Gouvernement du Canada.
- 20.02 Le Régime de Pension des Imprimeurs du Canada sera administré par un comité composé de deux (2) représentants de chacune des parties à cette Convention.

ARTICLE 21 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

- 21.01 À compter du 1er décembre 1984, l'Employeur convient de contribuer \$7.36 par semaine par employé, au présent Plan de Bien-Être, et au 1er janvier 1985, la contribution de l'Employeur est portée à \$8.98 par semaine par employé.
- 21.02 Cette contribution hebdomadaire devra servir à porter les indemnités de salaire en maladie à 70% du salaire hebdomadaire régulier jusqu'à un maximum de \$170.00 par semaine. L'escompte sur les primes sera retenue par l'Employeur. Toute diminution de coût, résultant de la révision du Plan d'Assurance servira à payer les primes relatives aux indemnités de salaires, si nécessaire. L'employé contribuera aussi à ce Plan selon sa classification. L'administration de ce Plan sera confié à un comité formé de deux (2) représentants de chacune des parties à cette Convention, lequel devra se prononcer sur toute question qui lui sera soumise par l'une ou l'autre des parties à cette Convention ou par la Compagnie d'Assurance.

ARTICLE 22 - GRÈVES ET LOCK-OUTS

- 22.01 Considérant les dispositions prévues ci-après pour le règlement pacifique des griefs, pour la durée de cette Convention, il n'y aura pas de lock-out de la part de l'Employeur ni de grève, de «boycottage», de piquetage, d'arrêt ou de ralentissement de travail ou toute autre forme d'interférence affectant le travail de la part du Syndicat ou de ses membres. Le Syndicat n'appuiera ni ne tolérera un arrêt de travail illégal ou non-autorisé.
- 22.02 Il est de plus convenu que les membres du Syndicat, couverts par cette Convention, ne s'engageront pas dans une action de sympathie lors de conflits contractuels impliquant des employés qui ne sont pas des membres du Syndicat International des Communications Graphiques, et qui ne sont pas couverts par cette Convention.

ARTICLE 23 - TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE

- 23.01 L'Employeur reconnaît aux membres couverts par cette Convention, le droit de refuser d'exécuter tout travail de reliure provenant d'un atelier où existe une grève légale du Syndicat International des Communications Graphiques et qui a été approuvée par le Syndicat International des Communications Graphiques ou d'un atelier duquel certains membres sont l'objet d'un lock-out. Ceci n'empêchera pas l'achèvement d'un travail commencé avant le début de la grève ou du lock-out, ni n'empêchera l'exécution d'un travail qu'un client aura retiré d'un atelier où une grève est en cours, pour le confier à l'Employeur.

ARTICLE 24 - SOUS-CONTRAT

- 24.01 L'Employeur convient qu'un travail déjà commencé ne sera pas donné en sous-contrat si cela doit entraîner des mises à pied parmi le personnel régulier. Toutefois, il est convenu que rien n'empêchera un client d'exiger qu'un travail en cours soit achevé ailleurs. L'Employeur pourra également confier du travail à l'extérieur si, faute de connaissance technique ou d'équipement de reliure suffisant ou adéquat, il ne peut compléter le travail tel que requis.

ARTICLE 25 - SERVICE DE JURY ET DE TEMOIN

- 25.01 L'Employeur paiera à un employé (sauf s'il s'agit d'un employé embauché sur une base temporaire), assigné à servir à titre de juré ou de témoin, pour chaque jour de service, la différence entre le taux horaire régulier de son équipe pour le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillées sur son équipe régulière, mais pas plus d'une équipe complète, et la rémunération accordée pour avoir servi à titre de juré ou de témoin. L'employé devra présenter une preuve à l'effet qu'il a servi à titre de juré ou de témoin, de même que de la rémunération reçue. Si l'employé est excusé de la fonction de juré ou de témoin pour une demi-journée ou plus, il devra retourner à l'atelier pour y compléter son équipe normale.

Nonobstant ce qui précède, il est entendu que l'Employeur ne sera pas tenu de payer la différence du salaire dans le cas où l'employé serait assigné à témoigner lorsque la Compagnie sera impliquée.

ARTICLE 26 - CONGÉ À L'OCCASION D'UN DÉCÈS

- 26.01 Un employé régulier qui doit s'absenter de son travail, du lundi au vendredi, pour cause du décès et de l'assistance aux funérailles de son fils ou de sa fille, aura droit à un congé n'excédant pas cinq (5) jours.
- 26.02 Un employé régulier qui doit s'absenter de son travail, du lundi au vendredi, pour cause du décès et de l'assistance aux funérailles d'un membre de sa famille comprenant: le conjoint, le père, la mère, le conjoint du père ou de la mère, le frère ou la soeur, aura droit à un congé n'excédant pas trois (3) jours. Ce congé débutera le jour du décès pour se terminer le jour des funérailles et ne s'appliquera pas aux fêtes payées, aux vacances ou à des congés sans solde. Si le décès survient dans un endroit éloigné, le temps nécessaire pour s'y rendre et en revenir pourra être pris à même ces trois (3) jours. Dans le cas du décès d'un grand-père ou d'une grand-mère, d'un beau-père ou d'une belle-mère, les mêmes conditions s'appliqueront sauf que le congé se limitera à une journée pour assister aux funérailles.

ARTICLE 27 - ACCÈS À L'ATELIER

- 27.01 L'Employeur convient que le représentant du Syndicat aura accès à l'atelier avec permission de l'Employeur.

ARTICLE 28 - TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI

- 28.01 Il est interdit à l'Employeur de rémunérer les employés sous forme de boni ou de travail à la pièce.

ARTICLE 29 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

- 29.01 L'Employeur convient de maintenir un local propre et hygiénique avec ventilation, chauffage et éclairage appropriés pour tout travail devant être exécuté dans le département couvert par cette Convention.

ARTICLE 29 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE (Suite)

- 29.02 Un employé qui subit un accident industriel au travail (tel que défini par la Commission des Accidents du Travail) sera payé pour toutes les heures perdues pour recevoir un traitement médical le jour de l'accident. Si l'employé doit retourner voir le médecin un jour ouvrable et durant les heures de travail, il aura droit à deux (2) heures payées pour le temps perdu pour un second traitement seulement. L'Employeur pourra exiger que l'employé présente un certificat médical attestant qu'il a reçu ce second traitement. Il est de plus convenu que si l'employé devenait éligible à une compensation de la Commission des Accidents du Travail ou du Gouvernement, pour le temps perdu pour tel traitement, l'Employeur ne sera pas tenu à cette obligation.

ARTICLE 30 - PÉRIODE DE LUNCH

- 30.01 Aucun employé couvert par cette Convention ne sera tenu de travailler plus de cinq (5) heures consécutives sans une période de lunch de pas moins de trente (30) minutes et d'au plus une (1) heure. Cette période de lunch ne sera pas comprises dans les heures de travail prévues pour les équipes de jour ou de nuit.

ARTICLE 31 - PERMIS D'AFFICHER

- 31.01 L'Employeur convient de permettre au délégué d'atelier d'afficher des avis de convocation ou autres messages d'intérêt aux membres du Syndicat sur le tableau d'affichage désigné à cet effet par la Compagnie, à condition que ces avis aient d'abord été approuvés par la Direction.

ARTICLE 32 - RESTAURATION

- 32.01 Il est convenu que l'Employeur assurera aux employés les moyens nécessaires de se procurer indirectement des rafraîchissements une fois le matin et une fois l'après-midi.

ARTICLE 33 - ÉTIQUETTE SYNDICALE

- 33.01 L'Étiquette Syndicale est la propriété exclusive du Syndicat International des Communications Graphiques, et son utilisation n'est autorisée que sur directive et consentement du Syndicat International des Communications Graphiques, en exécution de, et en conformité avec l'Entente conventionnelle autorisant l'usage de l'Étiquette Syndicale.

ARTICLE 34 - DÉDUCTION POUR RETARD

- 34.01 Dans le cas où un employé se rapporterait en retard au travail, seul le temps perdu par l'employé peut lui être déduit.

ARTICLE 35 - LIGNE DE PIQUETAGE

- 35.01 Nonobstant toute autre disposition de cette Convention Collective, le fait qu'un employé, couvert par cette Convention, s'abstient ou refuse de franchir une ligne de piquetage légalement établie et relative à une grève légale du Syndicat International des Communications Graphiques par les employés en grève de l'atelier où se fait le piquetage, pour y exécuter du travail venant sous la juridiction du Syndicat International des Communications Graphiques, ne constituera pas un bris de cette Convention. L'Employeur ne congédiera pas un tel employé et ne prendra aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire à son endroit.

ARTICLE 36 - PRODUCTION NON LIMITÉE

- 36.01 Les parties conviennent qu'aucune restriction arbitraire ne sera imposée quant au travail productif d'un individu ou d'un groupe de travailleurs.

ARTICLE 37 - DISCRIMINATION

- 37.01 Les parties contractantes conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée envers tout employé ou Employeur, de quelque façon que ce soit, parce qu'il est membre ou n'est pas membre du Syndicat ou de l'Association Patronale des Imprimeurs de Montréal Inc., ou de toute compagnie signataire à cette entente. La préférence de l'embauchage à ceux qui ont une expérience ou un entraînement préalable, selon les normes généralement reconnues dans l'industrie de la reliure, sera encouragée.

ARTICLE 38 - EMPLOYÉS HANDICAPÉS

- 38.01 Les employés souffrant d'une déficience physique peuvent être autorisés à travailler à des taux inférieurs à ceux établis dans la Convention; les termes et conditions spéciales les concernant seront fixés par le Comité Conjoint.

ARTICLE 39 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 39.01 Cette Convention Collective sera en vigueur pour la période de vingt-quatre (24) mois commençant le 1er janvier 1984 et se terminant le 31 décembre 1985.

NOTE D'INFORMATION


En vertu de la Charte de la langue française, seule la version française de cette Convention est version officielle et toute question relative à son interprétation et son application doit être basée là-dessus. La version anglaise n'existe que pour la commodité des lecteurs de langue anglaise parmi les membres du groupe syndical et du groupe patronal.

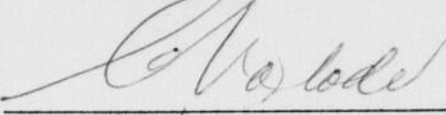
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ,


ce 6^eme jour de Mai 1985

LITHOGRAPHIE DICKSON LIMITÉE
DICKSON LITHOGRAPHING LIMITED

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMU-
NICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTREAL







RECOMMANDÉ PAR:

Léonard R. Paquette
Vice-Président International

Date: _____

APPROUVÉ PAR:

Kenneth J. Brown
Président International

Date: _____



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

03206-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-7182-02
Date	Signature 85-05-06	Réception 85-05-29	Durée	Du 84-01-01	Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 9

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat International des Communications Graphiques local 555 Att: M. Gilbert Héту 8440 boul. St-Laurent, ste 301 Montréal, QC. H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Lithographie Dickson Limitée Dickson Lithographing Limited 1010 Chemin du Golf Ile Des Soeurs Verdun, QC. H3E 1H4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2860 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

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

Remarques

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES LOCAL 555 MONTREAL CTC FTQ CTE. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/dg <i>C.C.</i>	85-06-12

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

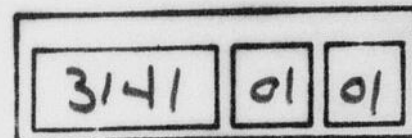
718202



CONVENTION COLLECTIVE

entre

LITHOGRAPHIE DICKSON LIMITÉE
DICKSON LITHOGRAPHING LIMITED
1010, Chemin du Golf
Ile des Soeurs
Verdun, (Québec) H3E 1H4



et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
GRAPHIC COMMUNICATIONS INTERNATIONAL UNION
LOCAL 555 - MONTRÉAL
8440 boul. St-Laurent, Suite 301
Montréal (Québec) H2P 2M5

SECTION RELIURE

Pour une période de 24 mois
Du: 1er janvier 1984
Au: 31 décembre 1985

TABLE DE MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	OBJECTIF ET PARTIES	2
2	RECONNAISSANCE	3
3	JURIDICTION	3
4	CONDITIONS D'EMBAUCHE	3
5	DROITS DE LA DIRECTION	4
6	PRÉCOMPTE	5
7	DÉLÉGUÉS D'ATELIERS	5
8	RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE ET RAPPEL	6-7
9	APPRENTIS	7-8
10	DÉFINITIONS	9
11	HEURES DE TRAVAIL	10
12	SURTEMPS	11-12
13	TAUX DE SALAIRES	13-14
14	PRIME D'ÉQUIPES	15
15	CONGÉS PAYÉS	15-16-17
16	VACANCES PAYÉES	18-19
17	COMITÉ CONJOINT	20
18	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	20-21
	PROCÉDURE PARTICULIÈRE DE PERCEPTION DE D'ARBITRAGE	22-23-24
19	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.	25-26
20	PENSION	27
21	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	27
22	GRÈVES ET LOCK-OUTS	27
23	TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE	28
24	SOUS-CONTRAT	28
25	SERVICE DE JURY ET DE TÉMOIN	28
26	CONGÉ À L'OCCASION D'UN DÉCÈS	29
27	ACCÈS À L'ATELIER	29
28	TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI	29
29	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	29-30
30	PÉRIODE DE LUNCH	30

31	PERMIS D'AFFICHER	30
32	RESTAURATION	30
33	ÉTIQUETTE SYNDICALE	31
34	DÉDUCTION POUR RETARD	31
35	LIGNE DE PIQUETAGE	31
36	PRODUCTION NON LIMITÉE	31
37	DISCRIMINATION	32
38	EMPLOYÉS HANDICAPÉS	32
39	DURÉE DE LA CONVENTION	32
	SIGNATURES	33

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LITHOGRAPHIE DICKSON LIMITÉE
DICKSON LITHOGRAPHING LIMITED
1010, Chemin du Golf
Ile des Soeurs
Verdun (Québec) H3E 1H4

Ci-après nommé «EMPLOYEUR»

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 - MONTRÉAL

Ci-après nommé «SYNDICAT»

ARTICLE 1 - OBJECTIF ET PARTIES

- 1.01 Cette Convention, intervenue ce premier jour de janvier 1984, par et entre Lithographie Dickson Limitée/Dickson Lithographing Limited, ci-après nommé «Employeur», et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal, ci-après nommé «Syndicat» a pour objectif de promouvoir des relations harmonieuses entre les parties contractantes, en établissant des taux de base de salaire, des horaires et des conditions de travail, et de prévenir toute mésentente au moyen d'une procédure de règlement juste et équitable de tout désaccord relatif à l'interprétation de cette Convention ou d'une violation de cette Convention.
- 1.02 Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur à la formation des apprentis, d'encourager et d'aider les compagnons I et les compagnons II à parfaire leurs connaissances du métier, de promouvoir des meilleures relations économiques et industrielles au sein de l'industrie, d'inciter ses membres à respecter les termes de cette Convention, et s'il y a lieu, d'appliquer à cette fin, des mesures disciplinaires conformes aux lois syndicales.
- 1.03 a) Le Syndicat s'engage à fournir à l'Employeur, dans la mesure du possible, une main d'oeuvre compétente en s'efforçant de placer ses membres à des postes pour lesquels ils sont le plus qualifiés, soit par leur formation professionnelle, leur habileté ou leurs aptitudes.
- b) De plus, le Syndicat consent à agir conjointement avec l'Employeur en tout ce qui a trait à l'industrie, pourvu qu'une telle action reste conforme à la Convention et aux principes syndicaux.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur pour tous les compagnons I et II et leurs apprentis, qui doivent être des membres en règles du Syndicat, y compris les contremaîtres et les contremaîtresses assignés à la production (Working foremen and Working foreladies), travaillant à la préparation, à la reliure et à la finition de papier blanc ou imprimé, quel que soit le procédé d'impression, dont la juridiction est couverte par cette Convention tel que stipulé à l'Article 10 - Définitions.

ARTICLE 3 - JURIDICTION

- 3.01 La juridiction du Syndicat inclura sans s'y limiter le travail à la main, les opérations mécaniques et toute machine fabriquée dans le but de remplacer le travail manuel ou tout autre travail spécialisé que le Comité Conjoint aura convenu être compris dans l'Article 10 de cette Convention.

ARTICLE 4 - CONDITIONS D'EMBAUCHE

- 4.01 Si un employé, qui est membre du Syndicat, quitte son emploi, est congédié ou si une position devient autrement vacante, l'Employeur en avisera le Syndicat en indiquant, si un remplaçant est nécessaire, les qualifications et l'expérience requises.
- 4.02 L'Employeur convient de n'employer que des membres du Syndicat International des Communications Graphiques sauf dans les cas suivants:
- a) Le Syndicat convient de fournir à l'Employeur un remplaçant compétent le plus tôt possible. Si le Syndicat est incapable de fournir à l'Employeur un remplaçant possédant la compétence requise, l'Employeur pourra embaucher une personne de son choix pour une période de probation de trente (30) jours.
 - b) Un nouvel employé qui ne sera pas membre du Syndicat devra, comme condition d'emploi, adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la date d'embauche, en acquittant les frais d'initiation et en payant les cotisations syndicales régulières pour toute la durée de cette Convention.
 - c) Sujet aux dispositions du Code du Travail du Québec ou à toute autre loi antidiscriminatoire de la Province de Québec, si un nouvel employé n'adhère pas au Syndicat, l'Employeur devra le congédier dix (10) jours après que le Syndicat l'en ait avisé par écrit.
- 4.03 L'Employeur convient d'aviser le bureau du Syndicat lorsqu'il aura besoin de main-d'oeuvre.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de gérer l'atelier et de diriger les travailleurs. L'Employeur et les employés reconnaissent que les attributions normales de la Direction sont par les présentes garanties et qu'elles relèvent des Employeurs, et que, sans restreindre la portée de ce qui précède, les dispositions de cette Convention n'ont pour objets que de formuler et de clarifier les droits, les devoirs, les privilèges et les prérogatives des parties en cause, d'établir et de déterminer leurs responsabilités respectives. Le Syndicat reconnaît que ce qui suit relève exclusivement de la Direction.
- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
 - b) Embaucher, congédier, fixer les classifications, promouvoir, rétrograder ou discipliner les employés, pourvu qu'une plainte à l'effet qu'une promotion ou une rétrogradation est discriminatoire ou qu'un employé a été congédié ou discipliné sans raison valable puisse faire l'objet d'un grief et être traité comme tel, conformément à l'Article 18 (Procédure de Règlements des Griefs).
 - c) Administrer l'entreprise dans laquelle la Compagnie est engagée et, sans restreindre la portée de ce qui précède, de déterminer le nombre et l'emplacement des ateliers, les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les sortes de machines et leurs emplacements de même que l'outillage utilisé, les procédés de fabrication et d'assemblage, la réalisation et la création de ses produits et le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits fabriqués.
- 5.02 Le fonctionnement, l'autorité et le contrôle du département de la reliure relèvent exclusivement de la Direction par l'entremise de son représentant dûment autorisé, le contremaître ou la contremaîtresse.
- 5.03 Le contremaître ou la contremaîtresse, responsable envers l'Employeur, supervisera le personnel du département de la Reliure, et maintiendra l'ordre, la discipline et l'efficacité.
- 5.04 En l'absence du contremaître ou de la contremaîtresse, les fonctions du surveillant pourront être confiées à un employé dûment nommé, lequel sera un compagnon I ou un compagnon II et les employés en seront avisés dans un délai raisonnable.
- 5.05 Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de la Direction dans chaque atelier d'embaucher ou de congédier les employés. Les employés peuvent être congédiés pour des raisons valables telles que: incompetence, négligence au devoir, infractions aux règlements de l'atelier etc... L'employé congédié aura le droit de loger un grief, sujet à la procédure de règlement des griefs contenue à l'Article 18 de cette Convention. Dans les ateliers où des règlements ont été édictés, une copie de ces règlements sera affichée pour que les employés puissent en prendre connaissance. Une copie des règlements sera envoyée au bureau du Syndicat afin d'assurer que les droits civils et syndicaux des membres sont respectés.

ARTICLE 6 - PRÉCOMPTE

- 6.01 L'Employeur déduira les cotisations hebdomadaires de la paie de tout salarié, syndiqué ou non, faisant partie de l'unité de négociation et régi par cette Convention Collective, au montant spécifié par la Section Locale 555 du Syndicat International des Communications Graphiques.
- 6.02 L'Employeur remettra à tous les mois (le ou avant le 15 du mois suivant), au trésorier, lesdites cotisations, avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci, tel que prévu à l'Article 47 du Code du Travail du Québec.

ARTICLE 7 - DÉLÉGUÉS D'ATELIERS

- 7.01 L'Employeur reconnaît le délégué d'atelier comme contact initial concernant les affaires officielles du Syndicat et il n'y aura aucune discrimination prise contre lui ou elle pour l'accomplissement de telles fonctions.
- 7.02 Si le délégué d'atelier désire consulter un Officier du Syndicat concernant une infraction de cette Convention, durant les heures de travail, il pourra le faire à condition qu'il en ait obtenu le consentement de son contremaître ou de son remplaçant dûment nommé.
- 7.03 Toute mise à pied sera rapportée au délégué d'atelier par l'employé mis à pied ou à être mis à pied.
- 7.04 Le Syndicat transmettra à l'Employeur les noms des délégués d'ateliers et Officiers du Syndicat qui travaillent dans son atelier et l'aviserà de tout changement subséquent.
- 7.05 Un employé convoqué par la Direction concernant un avertissement ou une réprimande, pourra exiger la présence de son délégué ou en l'absence de ce dernier, de l'assistant délégué, pourvu que l'un ou l'autre soit présent.

ARTICLE 8 - REDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE ET RAPPEL

- 8.01 Dans le cas où l'habileté et la compétence sont égales, les mises à pied seront faites selon l'ancienneté dans le département de la reliure. Toutefois, un employé qui a été requis d'accepter injustement une mise-à-pied pourra soumettre un grief selon la procédure des griefs.
- 8.02 "Ancienneté" veut dire le temps de service continu avec l'Employeur.
- 8.03 Pour être éligible à l'ancienneté, un employé devra avoir complété trois (3) mois de service continu chez le même Employeur après quoi il sera classifié comme un employé régulier et son ancienneté comptera à partir de la date d'embauche. Un employé perdra tous ses droits d'ancienneté s'il quitte volontairement son emploi, s'il est congédié pour cause ou s'il est mis à pied pour une période de six (6) mois ou plus.
- 8.04 En cas de diminution de travail sur n'importe quelle sorte de machine et où il devient nécessaire de diminuer le personnel, cette diminution de personnel se fera en renvoyant d'abord la ou les personnes embauchées les dernières dans la catégorie de travail affectée. Le réembauchage pour les employés réguliers seulement se fera sur la même base d'ancienneté. Toutefois, lorsque la chose est possible, l'Employeur peut en tenant compte de l'ancienneté, faire alterner sur ces machines les employés dont la compétence et l'efficacité sont sensiblement les mêmes.
- 8.05 Un employé régulier recevra une semaine de préavis ou une semaine de paie pour en tenir lieu, s'il est remercié ou mis à pied pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables; dans un cas de mise à pied temporaire ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables un employé régulier recevra vingt-quatre (24) heures de préavis ou une journée ou une nuit de paie pour en tenir lieu. Ces conditions ne s'appliqueront pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause.
- 8.06 A la demande du Syndicat, le contremaître ou la contremaîtresse devra, dans un délai de trois (3) jours ouvrables, donner par écrit les raisons du congédiement de tout employé.
- 8.07 Dans le cas d'une consolidation, fusion, changement technologique ou élimination d'une opération, tous les employés comptant trois (3) ans de service ou plus qui perdront leur situation à cause d'une telle consolidation, fusion, d'un tel changement technologique ou d'une telle élimination d'opération, auront droit à deux (2) semaines de paie à leur taux régulier à titre d'indemnité de licenciement.

ARTICLE 8 - REDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE ET RAPPEL (Suite)

- 8.08 A habileté et compétence égales, l'ancienneté prévaudra quand des employés seront affectés à l'opération d'une nouvelle machine ou d'un nouveau procédé, régi par cette Convention, installé dans un atelier. Il est convenu que s'il ne peut être tenu compte de l'ancienneté dans le choix final, le Syndicat aura le droit d'examiner toutes les circonstances avec l'Employeur.
- 8.09 Les employés réguliers capables d'exécuter le même genre de travail et dont l'habileté et l'efficacité sont égales, auront la préférence du choix des heures et des équipes de travail selon leur ancienneté, à condition qu'un tel arrangement ne nuise pas aux opérations de l'atelier, aux cédules de production ou aux conditions de travail.
- 8.10 Quand un congé d'absence est accordé à un employé par son Employeur, il est convenu que tout congé d'absence veut dire absence de l'emploi sans paie ou accumulation de crédit d'ancienneté. Toutefois, les crédits d'ancienneté acquis avant la date du congé d'absence seront maintenus. Ceci s'appliquera aussi à un employé qui demande un congé d'absence pour cause de maternité. La période d'un tel congé sera conforme au règlement de la Commission d'Assurance Chômage. Il est aussi entendu que l'Employeur peut exiger que la requête d'un tel congé soit appuyée par un certificat médical signé.

ARTICLE 9 - APPRENTIS

- 9.01 Des apprentis peuvent être embauchés dans la proportion suivante: Pour les deux (2) premiers compagnons I, un (1) apprenti. Pour chaque unité additionnelle de cinq (5) compagnons I employés régulièrement, un (1) apprenti. Lorsque trois (3) apprentis sont employés, un autre apprenti peut être employé pour les prochains quatre (4) compagnons I. Lorsque quatre (4) apprentis sont employés, un autre apprenti peut être employé pour les cinq (5) prochains compagnons I. Lorsque cinq (5) apprentis sont employés, un autre apprenti peut être employé pour chaque unité additionnelle de sept (7) compagnons I.
- 9.02 A condition qu'il y ait suffisamment de compagnons II disponibles, il ne devra pas y avoir plus d'un apprenti pour chaque unité de trois (3) compagnons II.

ARTICLE 9 - APPRENTIS (Suite)

- 9.03 Pourvu qu'il y ait suffisamment de compagnons disponibles pour travailler en surtemps, aucun apprenti ne sera employé pour travailler en surtemps, à moins que le nombre de compagnons travaillant en surtemps soit conforme au quota prescrit aux paragraphes 1 et 2 de cet Article. En aucun temps un apprenti ne devra prendre la charge d'un département ou d'une section de travail.
- 9.04 La formation des apprentis se fera conformément au programme d'apprentissage dont l'administration sera confiée à un Comité d'Apprentissage composé du Syndicat et de l'Employeur représentés à parts égales.
- 9.05 L'Echelle de salaire pour les apprentis sera proportionnelle à celle des compagnons I et des compagnons II pour le travail de jour ou de nuit, telle qu'établie à l'Article 13 de cette Convention.
- 9.06 Durant la période d'apprentissage, quand et où la chose sera possible, il sera donné à tous les apprentis compagnons I et les apprentis compagnons II l'opportunité d'apprendre le fonctionnement de trois (3) machines différentes ou de trois (3) procédés de reliure ou une combinaison de trois (3) opérations manuelles et/ou mécaniques.
- 9.07 L'ancienneté pour un apprenti qui devient compangon I ou compangon II comptera à partir de sa date d'embauche.

ARTICLE 10 - DEFINITIONSCOMPAGNON I

Un Compagnon I relieur est un employé qui a fait un apprentissage d'au moins cinq (5) ans et qui peut exécuter d'une manière satisfaisante une ou plus des opérations manuelles suivantes ou peut opérer une ou plus des machines énumérées ci-dessous (Travail Manuel et Opérations Mécaniques).

TRAVAIL MANUEL

Dorage sur tranche, estampage, marbrage, fabrication de couvertures, finissage, estampage à l'or, arrondissement de dos de livres, fabrication de livres de comptabilité, de brochures légales, de feuilles mobiles (autres que couverts de livres d'école ou de classeurs), garnissage des dos, collage, justification, amincissement du cuir ou toute autre opération reconnue par le Comité Conjoint comme étant du travail manuel.

OPERATIONS MECANIQUES

Machines à faire les couvertures et à encaisser, couteaux à papier, machines à arrondir les dos, machines à encaisser, machines à plier, machines à assembler, machines à couper le carton, presses à reliure, machines à froncer, machines à couper la toile, machines à régler à plumes ou à disques, machines à couper en bandes, machines à couvrir et à brocher ou toute autre machine pouvant manufacturer et ayant pour but de remplacer le travail fait à la main, telle qu'acceptée par le Comité Conjoint. Il est entendu que dans les cas d'abus flagrants, résultant dans une perte de production, du fait qu'un employé doit opérer plus d'une machine en même temps, de tels abus seront portés à l'attention du Comité Conjoint lequel aura à prendre une décision.

COMPAGNON II

Un Compagnon II est un employé qui a complété d'une manière satisfaisante un apprentissage de deux (2) ans et qui peut exécuter d'une façon compétente les opérations suivantes: Index à la main, index à la machine, numérotage et pagination, assemblage, fronçage, couchage de l'or en feuilles, numérotage, perforation, insertion à la machine, couture à la main, couture à la machine, reliure de carnets de chèques, brochage, arrondissement des coins, insérage, mise en tablettes, comptage, collage des hors-textes, trouage, poinçonnage, posage d'oeillets, coupage en bandes, pliage, posage des bandes, marger sur machines à régler ou à plier (plieuses jusqu'à 17 x 22, exécutant un seul pli) marger sur machines à brochage multiple, posage de couvertures de papier, fabrication de couvertures à l'usage des écoliers ou de classeurs ou tout autre travail tel que scellage à la chaleur, reliure mécanique. Tout tel travail étant reconnu par le Comité Conjoint est le travail d'un Compagnon II de relieur d'expérience.

ARTICLE 11 - HEURES DE TRAVAIL

- 11.01 Pour toutes les équipes, la semaine régulière de travail consistera en trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de pas plus de sept (7) heures chacun, cédulés du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail de l'équipe de jour seront cédulées entre 7.00 et 18.00 heures. Les équipes dont les heures de travail seront cédulées en dehors des heures prévues pour l'équipe de jour seront considérées comme des équipes de nuit. Dans les ateliers où les cédules de production et/ou les conditions le permettront, les équipes pourraient être cédulées afin de permettre une réduction d'heures de travail le vendredi (Short Friday). Toutefois, un préavis d'un (1) mois devra être donné à l'occasion d'un tel changement, lequel devra être d'une durée d'au moins trois (3) mois. Dans des cas d'urgence tels que: travaux imprévus, pannes d'équipement ou incendie, les parties pourront en venir à d'autres arrangements.
- 11.02 Lorsque le personnel féminin sera appelé à travailler de nuit (3ième équipe), les heures prévues et les conditions de travail devront être conformes aux lois provinciales.
- 11.03 L'heure de début de chaque équipe ne variera pas de jour en jour ou de nuit en nuit à moins d'une entente au contraire et par consentement mutuel entre l'Employeur et le Syndicat.
- 11.04 Le taux de nuit sera en vigueur pour toutes les équipes dont les heures de travail seront cédulées en dehors des heures de travail prévues pour l'équipe de jour.
- 11.05 Il est convenu de plus, que l'Employeur ne demandera pas aux employés de travailler moins d'une équipe complète continue, soit de jour ou de nuit, sauf dans un cas fortuit tel que panne, feu, accident etc..., ou s'il s'agit d'un congédiement pour cause ou si l'employé, à sa propre demande, obtient la permission de partir plus tôt.

ARTICLE 12 - SURTEMPS

- 12.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients rendent nécessaire le temps supplémentaire, et par la présente, ils consentent suivant entente mutuelle à travailler le surtemps requis pour satisfaire à ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette convention à ne pas imposer de restriction sur le temps supplémentaire et l'Employeur consent à ne pas imposer de mesures disciplinaires contre un employé qui refuserait de faire du temps supplémentaire pour une raison valable.
- 12.02 Pour chacune des trois (3) premières heures travaillées en surplus des heures normales de la journée de travail quel que soit le jour, du lundi au vendredi inclusivement, l'employé recevra temps et demi de son taux horaire régulier.
- 12.03 Pour la quatrième heure et toutes les heures subséquentes travaillées en surplus des heures normales de la journée de travail du lundi au vendredi inclusivement, l'employé recevra temps double de son taux horaire régulier.
- 12.04 Temps double sera payé pour tout travail exécuté les samedis et les dimanches, sauf dans le cas des équipes régulières cédulées pour terminer leur travail le samedi matin ou pour commencer le lundi à 00.01 A.M. Lorsqu'un employé sera appelé à travailler un samedi ou un dimanche, il lui sera garanti un minimum de quatre (4) heures de travail.
- L'Employeur ne divisera pas les équipes de manière à assurer une opération de six (6) jours au taux régulier.
- 12.05 Pour tout travail exécuté un jour de congé payé, un employé sera rémunéré à temps double pour toutes les heures travaillées, plus une journée de paie à temps régulier selon l'équipe concernée et il lui sera garanti un minimum de quatre (4) heures de travail.
- 12.06 Quand un employé de son propre gré, se rapporte à son travail après l'heure régulièrement cédulée pour son équipe (de jour ou de nuit) à moins d'en avoir reçu l'ordre ou d'en avoir obtenu la permission, il peut être exigé de lui qu'il complète le total des heures cédulées pour l'équipe à laquelle il ou elle appartient avant de recevoir le taux de surtemps.
- 12.07 Un employé qui se rapporte à son travail un samedi, dimanche ou un jour de congé payé sera rémunéré tel que ci-haut mentionné, toutefois cet employé pourra quitter son travail avant la fin de son équipe et dans ce cas il ne sera payé que pour les heures travaillées.

ARTICLE 12 - SURTEMPS (Suite)

- 12.08 Lorsque c'est possible, les employés appelés à travailler en surtemps, en seront avisés vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- 12.09 Si un employé travaille sur plus d'une équipe à l'intérieur d'une même période de vingt-quatre (24) heures, il ou elle sera considéré comme faisant partie de la première équipe sur laquelle il ou elle aura travaillé et tout travail exécuté après la fin normale de cette première équipe sera reconnu comme du temps supplémentaire.
- 12.10 Le surtemps pour les employés de toute équipe sera calculé sur la base du taux horaire de salaire qui leur est payé selon l'équipe à laquelle ils appartiennent.
- 12.11 Les employés réguliers d'un atelier ne travailleront pas en surtemps dans un autre atelier à moins d'entente mutuelle entre l'Employeur et les employés et avec la permission du Syndicat.
- 12.12 Le contremaître ou la contremaîtresse devra, dans la mesure du possible, répartir le temps supplémentaire parmi les employés réguliers.
- 12.13 Les employés rappelés au travail après avoir quitté l'atelier recevront un montant de six dollars (\$6.00) pour un tel rappel en plus du taux supplémentaire pour tout le temps travaillé, mais ce rappel ne devra pas être pour une durée de moins de quatre (4) heures pour chaque employé sujet à un tel rappel.
- 12.14 Pour le temps travaillé, chaque employé(e) aura droit à chaque jour, soit avant ou après les heures de travail qui lui sont régulièrement cédulées ou durant sa période de lunch, au taux de surtemps lequel sera temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour les trois (3) premières heures et temps double (2) pour toutes les heures subséquentes.

ARTICLE 13 - TAUX DE SALAIRES

13.01 Les salaires prévus dans cette Convention entreront en vigueur dès la première période complète de paie coïncidant avec ou suivant les dates mentionnées ci-dessous.

<u>Date des augmentations</u>	<u>Montants des augmentations</u>
1er janvier 1984	Compagnons I - .77¢ 1'heure Compagnons II - .51¢ 1'heure
1er janvier 1985	Compagnons I - .95¢ 1'heure Compagnons II - .63¢ 1'heure

ARTICLE 13 - TAUX DE SALAIRES (Suite)

ÉCHELLE DES SALAIRES

	<u>1er janvier 1984</u>		<u>1er janvier 1985</u>	
	<u>jour</u>	<u>nuit</u>	<u>jour</u>	<u>nuit</u>
Compagnons I	13.60	14.08	14.55	15.03
Compagnons II	8.95	9.28	9.58	9.91
<u>Apprentis Compagnons I</u>				
1 ^{ière} année - 1 - 6 mois 50%	6.80	7.28	7.28	7.76
2 - 6 mois 53%	7.21	7.69	7.71	8.29
2 ^{ième} année - 1 - 6 mois 55%	7.48	7.96	8.00	8.48
2 - 6 mois 60%	8.16	8.64	8.73	9.21
3 ^{ième} année - 1 - 6 mois 65%	8.84	9.32	9.46	9.94
2 - 6 mois 70%	9.52	10.00	10.19	10.67
4 ^{ième} année - 1 - 6 mois 75%	10.20	10.68	10.91	11.39
2 - 6 mois 80%	10.88	11.36	11.64	12.12
5 ^{ième} année - 1 - 6 mois 85%	11.56	12.04	12.37	12.85
2 - 6 mois 90%	12.24	12.72	13.10	13.58
<u>Apprentis Compagnons II</u>				
1 ^{ière} année - 1 - 6 mois 71%	6.35	6.68	6.80	7.13
2 - 6 mois 79%	7.07	7.40	7.57	7.90
2 ^{ième} année - 1 - 6 mois 86%	7.70	8.03	8.24	8.57
2 - 6 mois 93%	8.32	8.65	8.91	9.24

ARTICLE 14 - PRIMES D'EQUIPES

- 14.01 Les taux pour le travail de nuit seront calculés sur la base de quinze pour cent (15%) de plus que les taux de jour avec un maximum de .48¢ pour les compagnons I et leurs apprentis et de .33¢ pour les compagnons II et leurs apprentis.

ARTICLE 15 - CONGES PAYES

- 15.01 Les jours suivants seront observés comme des jours de congés payés.

- 1 - Le Jour de l'An
- 2 - Le Vendredi Saint
- 3 - La Fête de la Reine
- 4 - La Saint-Jean-Baptiste
- 5 - La Fête du Canada
- 6 - La Fête du Travail
- 7 - Le Jour de l'Action de Grâces
- 8 - Le Jour de Noël
- 9 - Le Lendemain de Noël
- 10 - Un Congé Mobile (flottant) *
- 11 - Un Congé Mobile (flottant) **

*Il est convenu que le Lendemain du Jour de l'An devra être observé le 2 janvier sauf:

- a) Lorsque le Jour de l'An tombe un vendredi, samedi ou dimanche. Le Lendemain du Jour de l'An peut alors, à la discrétion de la Direction, être observé le jour ouvrable régulier qui, selon l'horaire de travail, précède ou suit immédiatement le jour où le congé du Jour de l'An est observé, pourvu que le 2 janvier soit observé.

ou

- b) Lorsque la programmation du travail nécessite le maintien de la production ce même jour. Dans de tels cas, un congé payé substitut devra être observé sur une base départementale par les employés affectés, à une date choisie par entente mutuelle entre l'Employeur et la majorité des employés concernés.

ARTICLE 15 - CONGES PAYES (Suite)

15.01

ou

- c) Lorsqu'il y a entente entre l'Employeur et la majorité des employés concernés pour que le congé soit observé à une autre date par l'atelier.

**Ce congé mobile sera accordé à une date dont conviendront l'Employeur et la majorité des employés concernés. A défaut d'entente, le congé sera accordé à la date de l'anniversaire de l'employé concerné.

L'obligation quant à l'observance et/ou paiement des congés mobiles incombe à la Compagnie où travaille l'employé le jour de son anniversaire de naissance, sauf lorsque l'autre congé mobile (numéro 10 dans la liste ci-dessus) est observé le lendemain du Jour de l'An.

15.02

Lorsque Noël et le Jour de l'An tombent un samedi ou un dimanche, la fête peut être observée le vendredi qui précède ou le lundi qui suit la fête. Le congé du Lendemain de Noël peut être observé la journée qui précède ou la journée qui suit celle où le congé de Noël est observé. Lorsque la fête de Noël est célébrée un mercredi, le congé du Lendemain de Noël sera célébré le jour suivant.

15.03

Lorsqu'un jour de congé payé tombe un samedi ou un dimanche, le vendredi précédant ou le lundi suivant la fête, sera donné aux employés comme jour substitut chômé avec paie. Lorsque n'importe quel congé payé ci-haut mentionné tombe un samedi ou un dimanche, il est convenu que l'Employeur donnera un préavis de deux (2) semaines de la date où le congé payé sera observé.

15.04

Si une fête légale tombe un lundi ou un vendredi ou lorsqu'il a été convenu mutuellement entre l'Employeur et les employés d'observer la fête l'un ou l'autre de ces jours, tel que prévu dans cet Article, la fête peut être observée par les équipes de nuit le soir du lundi ou du vendredi, selon le cas, de même lorsqu'une fête est observée le mardi, le mercredi ou le jeudi la fête peut être observée le soir qui précède ou le soir même de la fête. Aux fins du présent Article, on entend par «équipe de nuit», les équipes dont les heures de travail se situent entre l'heure de départ de l'équipe de jour et l'heure d'arrivée de la même équipe le jour suivant, sauf pour Noël et le Jour de l'An où le cas sera discuté conjointement par les Employeurs et le Syndicat.

ARTICLE 15 - CONGES PAYES (Suite)

- 15.05 Un employé, couvert par cette Convention, qui est mis à pied, recevra une journée ou une nuit régulière de paie pour les fêtes mentionnées plus haut, pourvu qu'il ou qu'elle ait travaillé dix (10) jours ouvrables des vingt (20) jours ouvrables qui précèdent immédiatement la fête.
- 15.06 Au cours de cette Convention, la Saint-Jean-Baptiste et le Jour du Canada peuvent être reportés individuellement par chaque atelier, au lundi ou au vendredi de la semaine pendant laquelle tombent ces fêtes, par entente mutuelle entre l'Employeur et la majorité des employés couverts par cette Convention dans cet atelier.
- 15.07 Quand aucun travail n'est effectué, les employés couverts par cette Convention recevront une journée ou une nuit complète de paie à leur taux horaire régulier, pour chacune des fêtes mentionnées plus haut, à condition que ces fêtes tombent une journée ou une nuit ouvrable et à condition également que l'employé ait travaillé le jour ou la nuit ouvrable qui précède et le jour ou la nuit ouvrable qui suit le jour où la fête est observée.
- 15.08 Dans le cas où un employé ne travaillerait pas le jour ou la nuit qui précède ou le jour ou la nuit qui suit une telle fête, à la suite d'ententes convenues mutuellement par les parties ou d'une absence au travail occasionnée par la maladie, attestée par un certificat médical, si l'Employeur l'exige, ou avec le consentement de l'Employeur ou si ce dernier ne peut ces jours-là fournir une journée ou une nuit complète de travail, tel employé sera payé pour les fêtes mentionnées plus haut.

ARTICLE 16 - VACANCES PAYEES

- 16.01 Tous les employés régis par cette Convention comptant un (1) an de service continu au service de l'Employeur, au 30 avril de l'année courante, recevront deux (2) semaines consécutives de vacances entre le 1er juin et le 1er septembre, et auront droit à une paie de vacances équivalant au plus avantageux de 4% du salaire brut gagné durant l'année au calcul des vacances ou de deux (2) semaines régulières de travail rémunérées au taux régulier alors en vigueur. Par consentement mutuel entre l'Employeur et l'employé, les vacances peuvent être prises en dehors de la période ci-haut mentionnée. Dans la préparation de la cédule des vacances, les employés ayant le plus d'ancienneté auront la priorité quant au choix des périodes de vacances.
- Toutefois, si les cédules de production ne permettent pas à l'Employeur d'allouer deux (2) semaines de vacances durant la période du 1er juin au 1er septembre, cette dernière pourrait s'étendre du 15 mai au 30 septembre.
- Les cédules de vacances seront affichées au plus tard le 1er avril de l'année courante et une copie en sera envoyée au Syndicat la semaine suivante.
- 16.02 Tous les employés couverts par cette Convention ayant trois (3) années consécutives de service avec l'Employeur au 30 avril recevront trois (3) semaines de vacances payées à leur taux de salaire régulier.
- 16.03 Tous les employés couverts par cette Convention, qui, au 30 avril auront complété quinze (15) années de service continu avec l'Employeur, recevront une quatrième semaine de vacances payées à leurs taux de salaire courants.
- Tous les employés couverts par cette Convention, qui, au 30 avril auront complété vingt-cinq (25) années de service continu avec l'Employeur, recevront une cinquième semaine de vacances payées à leurs taux de salaire courants.
- 16.04 La troisième, la quatrième et la cinquième semaine de vacances seront prises à une date convenue mutuellement entre l'Employeur et l'employé.
- L'Employeur convient de donner à l'employé un préavis d'une (1) semaine, de la date à laquelle ses vacances commenceront, à moins que l'employé choisisse de prendre ses vacances plus tôt que d'être mis à pied.
- 16.05 Si un employé quitte son emploi, il recevra un pourcentage de son taux de salaire courant proportionnel à la période de qualification aux vacances.

ARTICLE 16 - VACANCES PAYEES (Suite)

- 16.06 Tout employé ayant moins d'un (1) an de service avec l'Employeur recevra durant la période de vacances de l'année, une journée de vacances payées pour chaque unité de vingt-cinq (25) jours de travail avant le 30 avril. Dans le cas où l'employé quitterait son emploi volontairement ou de quelque autre façon, il ou elle recevrait 4% du total de ses gains accumulés du 1er mai précédent à la date de cessation d'emploi.
- 16.07 Les employés comptant un (1) an ou plus de service qui quittent leur emploi volontairement ou autrement, alors qu'ils sont éligibles à deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances, recevront 4%, 6%, 8% ou 10% du salaire régulier gagné depuis le début de la période de qualification aux vacances, avec un maximum respectif de 2, 3, 4 ou 5 semaines de paie à leurs taux de salaire courants.
- 16.08 Si une des fêtes légales mentionnées à l'Article 15 tombe pendant les vacances d'un employé, il lui sera accordé une journée additionnelle de vacances à une date convenue mutuellement entre l'Employeur et l'employé ou l'équivalent en argent pour en tenir lieu. En calculant la paie des vacances, le taux de nuit sera ajouté proportionnellement au temps travaillé sur une équipe de nuit au cours de la période pour laquelle les vacances sont accordées, pourvu que l'employé ait travaillé au moins huit (8) semaines sur une équipe de nuit.
- 16.09 Les employés absents de leur travail pour cause de maladie conserveront leur crédit de vacances conformément à la durée de leur service avec l'Employeur, tel qu'indiqué ci-dessous.
- | <u>DUREE DE SERVICE:</u> | <u>DUREE D'ABSENCE:</u> |
|--|-------------------------|
| Un an de service mais moins de trois ans | 30 jours ouvrables |
| Trois ans de service | 40 jours ouvrables |
| Quatre ans de service | 50 jours ouvrables |
| Cinq ans de service | 90 jours ouvrables |
- 16.10 Les vacances données à un employé dans une année de calendrier devront obligatoirement être prises durant cette même année et ne s'accumuleront pas d'une année de calendrier à l'autre.

ARTICLE 17 - COMITÉ CONJOINT

- 17.01 Un Comité Conjoint, composé de trois (3) représentant de l'Employeur et de trois (3) représentant du Local 555 du Syndicat International des Communications Graphiques, sera institué.
- 17.02 À l'occasion des rencontres du Comité Conjoint, les représentants seront convoqués dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande écrite de l'une ou l'autre des parties à moins que d'autres arrangements aient été mutuellement convenus.
- 17.03 Toute demande pour une rencontre devra être accompagnée d'un mémoire complètement détaillé du sujet en question, qui constituera l'ordre du jour occasionnant cette rencontre.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 18.01 Tout grief quant à l'application ou à l'interprétation de cette Convention sera traité durant les heures de travail. Le délégué d'atelier, à titre de représentant du Syndicat autorisé à traiter des griefs se rapportant à l'interprétation des dispositions de cette Convention qui lui sont soumis par les employés régis par cette Convention, peut (dans des cas urgents), en vue d'éviter des griefs ou pour en obtenir un règlement rapide, appeler le bureau du Syndicat pour fins de consultation, après en avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat.
- 18.02 Le règlement des griefs se fera conformément à la procédure suivante:
- a) L'employé qui se croit lésé et qui désire formuler un grief en fera part au délégué d'atelier ou, en l'absence de ce dernier, à l'assistant délégué, dans les deux (2) jours ouvrables de la date à laquelle son grief a pris naissance, et, le délégué ou l'assistant délégué soumettra le grief verbalement au contremaître dans les deux (2) prochains jours ouvrables.
- À ce stage, le contremaître pourra exiger que le grief soit formulé par écrit.
- b) Si le contremaître ne règle pas le grief dans les cinq (5) jours ouvrables de la date à laquelle il lui a été soumis, le cas sera référé à un représentant du Syndicat (agent d'affaires ou officier) lequel soumettra le grief par écrit à l'Employeur ou à son représentant désigné.
- Si dans les cinq (5) jours ouvrables de la date à laquelle le grief a été soumis à l'Employeur ou à son représentant, il n'y a pas entente, le grief sera référé à un arbitre impartial en dedans des quinze (15) prochains jours ouvrables.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

18.02 (suite)

- c) Les parties devront s'entendre sur le choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours ouvrables de la date où il a été convenu de soumettre le grief à l'arbitrage. Advenant que l'Employeur et le Syndicat ne puissent s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial, une demande sera adressée au Ministre du Travail pour qu'il en nomme un d'office, et les parties conviennent d'accepter la nomination du Ministre. La décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties.

Il est convenu que l'arbitre impartial n'aura ni l'autorité ni la compétence d'amender les termes et les dispositions de la Convention, d'y substituer une disposition nouvelle ou de rendre une décision incompatible avec les termes et les dispositions de la Convention ou de traiter de toute affaire qui n'est pas un grief. Les parties se partageront les frais de l'arbitre.

L'arbitre impartial aura le pouvoir de réviser une mesure disciplinaire ou un congédiement injuste et de rendre une décision d'après la preuve soumise.

Les délais prévus par la présente procédure peuvent être modifiés par entente des parties. Les conditions qui prévalaient antérieurement à la mésentente seront maintenues jusqu'à ce qu'une décision soit rendue tel que prévu ci-dessus.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)18.03 PROCÉDURE PARTICULIÈRE DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 18.01 à 18.02 ci-dessus, le manquement de la part de la Compagnie à s'acquitter de ses obligations, y compris le versement des cotisations selon les articles suivants prévus à cette Convention: Article 19 - Programme Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et Article 21 - Régime d'Avantages Sociaux des Communications Graphiques du Canada, peut être référé à l'arbitrage par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires, avec l'alternative d'avoir recours aux procédures exposées dans cette section plutôt qu'à celles énoncées aux sections 18.01 à 18.02.
- b) Il n'y a pas de délai imposé quant au moment où un grief doit être logé ou un cas référé à l'arbitrage. Toute infraction par une compagnie vis-à-vis de ses obligations à l'endroit des régimes dont il est question ici, en vertu d'une Convention Collective antérieure entre les parties, est considérée comme une infraction à la présente Convention Collective, et les procédures énoncées à cette section peuvent être utilisées pour loger un grief et le porter jusqu'à l'arbitrage.
- c) Le syndicat, les employeurs, les fiduciaires ou les agents de ces derniers peuvent expédier, par courrier recommandé, un avis écrit pour informer la compagnie qu'elle est en défaut et lui demander de verser les cotisations et de se conformer à toutes les autres dispositions du régime. Un tel avis doit être considéré comme le dépôt d'un grief selon cette section.
- L'avis est réputé avoir été reçu par la compagnie le troisième jour de sa mise à la poste.
- d) Si la compagnie ne verse pas les cotisations qui lui sont requises ou que, par ailleurs, elle ne se conforme pas au régime dans les dix (10) jours suivant la date de l'avis, la procédure de grief est dès lors épuisée et, par la suite, le syndicat, les employeurs, les fiduciaires ou les agents de ces derniers peuvent, en tout temps, porter le grief à un arbitrage final et liant les parties.
- e) (i) Le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires doivent, dans un délai raisonnable, aviser par écrit la compagnie de leur intention d'avoir recours à l'arbitrage, conformément à cette section, et spécifier la date, l'heure et l'endroit fixés pour la tenue de cet arbitrage.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)18.03 PROCÉDURE PARTICULIÈRE DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- e) (ii) Les fiduciaires ou tout comité ou sous-comité que les fiduciaires peuvent nommer doivent choisir un ou des arbitres pour présider l'arbitrage. Ce ou ces arbitres peuvent comprendre, mais sans s'y limiter, un fiduciaire patronal, un fiduciaire syndical, un ancien fiduciaire, un ancien dirigeant, un officier ou un employé du syndicat ou d'une compagnie qui est partie à la convention de fiducie mise en cause dans cet arbitrage ou qui, par ailleurs s'y trouve liée. Un ou des arbitres, choisis conformément à cette section, peuvent présider simultanément, ou autrement s'ils en décident ainsi, des arbitrages se rapportant à un ou plusieurs régimes et mettant en cause une ou plusieurs compagnies. Un fiduciaire nommé à titre d'arbitre peut présider des arbitrages au sujet d'un ou de tous les régimes auxquels la compagnie est tenue de contribuer.
- (iii) Le ou les arbitres sont autorisés à entendre tout litige qui leur est référé par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires. La décision du ou des arbitres doit être finale et lier le syndicat, les employeurs, les fiduciaires et la compagnie.
- (iv) Le ou les arbitres ont le pouvoir d'ordonner à la Compagnie de s'acquitter de ses obligations, conformément à cette Convention, et, en plus, de verser les cotisations qui sont dues, de payer des intérêts sur les cotisations en retard, au taux fixé par les fiduciaires; de rembourser les honoraires raisonnables qu'il en a coûté ou qu'il en coûtera aux fiduciaires pour les services d'un conseiller relatifs au recouvrement de ces montants non payés et d'un conseiller juridique pour l'arbitrage; d'acquitter les honoraires du ou des arbitres, de payer tous les autres frais raisonnables qu'il en a coûté pour recouvrer les montants non payés; de verser des dommages-intérêts équivalents à vingt pour cent (20%) du total des montants que le ou les arbitres estimeront être des arrérages et devant être acquittés. La Compagnie reconnaît et convient que les dommages-intérêts serviront à payer les coûts différés d'administration pour lesquels elle est responsable et reconnaît que ces coûts sont réels et véridiques, bien que difficiles à établir. Toutefois, la Compagnie convient que ces coûts sont un minimum de vingt pour cent (20%) des montants estimés être des arrérages et elle renonce à exiger toute autre preuve additionnelle à cet effet.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)18.03 PROCÉDURE PARTICULIÈRE DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

e) (iv)

Sans limiter la portée générale de ce qui précède, la somme précitée tient compte:

1. des contretemps et des ennuis imposés aux fiduciaires;
2. de la perte d'avantages, monétaires ou autres, subie par tout employé;
3. de la perte de bénéfices, et des fonds utilisés à cause du manquement de la compagnie à se conformer aux termes et aux dispositions de la Convention de fiducie pertinente et de la Convention Collective.

(v) Aux fins de la sous-section (iv), «honoraires raisonnables d'un conseiller» s'entend de tous les honoraires raisonnables d'un conseiller aux montants qui incombent légalement aux fiduciaires, comprenant les honoraires pour le recouvrement des dommages-intérêts, les honoraires du vérificateur, les honoraires pour l'instruction du grief et tous autres frais qu'il en a coûté aux fiduciaires.

(iv) Toute décision ou sentence arbitrale rendue conformément à cette section, peut être enregistrée par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires en vertu de toute disposition pertinente dans le code du Travail du Québec et, de ce fait, être invoquée.

f) Nonobstant toute autre disposition contenue dans cette Convention Collective, le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires peuvent entreprendre toute action qu'ils jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette Convention.

ARTICLE 19 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

- 19.01 La Compagnie versera à la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du S.I.C.G., ci-après appelée «Caisse de Retraite», une cotisation égale à quatre pour cent (4%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse de Retraite établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de Fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but de procurer des prestations de retraite et d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la Compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme «salaire de base au taux de jour» employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les absences pour cause de maladie et de mise à pied, tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la Compagnie, mais excluant la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de Retraite et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre Employeur lié par une Convention Collective avec le SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.
- À compter du 31 décembre 1985, la contribution de la Compagnie tel que prévu ici, sera augmentée à six pour cent (6%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention.
- 19.02 Toutes les cotisations à la Caisse de Retraite seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les Fiduciaires et reconnue par le Ministère du Revenu du Canada, à l'effet de préserver l'enregistrement du Régime. Les cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et transmises mensuellement au bureau de la compagnie de fiducie ou de l'institution bancaire canadienne mentionnée ci-dessus. En même temps que le versement des cotisations, la Compagnie fera parvenir tous rapports que les Fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la Fiducie et aux paiements des prestations. Tous les versements requis de la Compagnie, en vertu de cette Convention, seront dûs et payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations seront exigibles.

ARTICLE 19 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

(suite)

- 19.03 La Compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse de Retraite susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. La Compagnie convient, en outre, que les premiers Fiduciaires, et ceux qui leurs succéderont, nommés par les employeurs conformément à la Convention et Déclaration de fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les Fiduciaires qui représentent les employeurs.
- 19.04 Il est convenu que le Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG, tels que définis dans la Convention et Déclaration de Fiducie du SICG passée entre le SICG et les Fiduciaires, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du Syndicat International des Communications Graphiques.
- Les nouveaux avantages du Régime prendront effet aux dates qui seront déterminées par le Conseil des Fiduciaires de la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du Syndicat International des Communications Graphiques.

ARTICLE 20 - PENSION

- 20.01 L'Employeur convient de payer quatre dollars et soixante-quinze (\$4.75) par semaine travaillée pour chaque employé qui aura trois (3) mois de service continu, sur une base non-contributoire, au Régime de Pension des Imprimeurs du Canada, tel régime devant être enregistré auprès du Gouvernement du Canada.
- 20.02 Le Régime de Pension des Imprimeurs du Canada sera administré par un comité composé de deux (2) représentants de chacune des parties à cette Convention.

ARTICLE 21 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

- 21.01 À compter du 1er décembre 1984, l'Employeur convient de contribuer \$7.36 par semaine par employé, au présent Plan de Bien-Être, et au 1er janvier 1985, la contribution de l'Employeur est portée à \$8.98 par semaine par employé.
- 21.02 Cette contribution hebdomadaire devra servir à porter les indemnités de salaire en maladie à 70% du salaire hebdomadaire régulier jusqu'à un maximum de \$170.00 par semaine. L'escompte sur les primes sera retenue par l'Employeur. Toute diminution de coût, résultant de la révision du Plan d'Assurance servira à payer les primes relatives aux indemnités de salaires, si nécessaire. L'employé contribuera aussi à ce Plan selon sa classification. L'administration de ce Plan sera confié à un comité formé de deux (2) représentants de chacune des parties à cette Convention, lequel devra se prononcer sur toute question qui lui sera soumise par l'une ou l'autre des parties à cette Convention ou par la Compagnie d'Assurance.

ARTICLE 22 - GRÈVES ET LOCK-OUTS

- 22.01 Considérant les dispositions prévues ci-après pour le règlement pacifique des griefs, pour la durée de cette Convention, il n'y aura pas de lock-out de la part de l'Employeur ni de grève, de «boycottage», de piquetage, d'arrêt ou de ralentissement de travail ou toute autre forme d'interférence affectant le travail de la part du Syndicat ou de ses membres. Le Syndicat n'appuiera ni ne tolérera un arrêt de travail illégal ou non-autorisé.
- 22.02 Il est de plus convenu que les membres du Syndicat, couverts par cette Convention, ne s'engageront pas dans une action de sympathie lors de conflits contractuels impliquant des employés qui ne sont pas des membres du Syndicat International des Communications Graphiques, et qui ne sont pas couverts par cette Convention.

ARTICLE 23 - TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE

- 23.01 L'Employeur reconnaît aux membres couverts par cette Convention, le droit de refuser d'exécuter tout travail de reliure provenant d'un atelier où existe une grève légale du Syndicat International des Communications Graphiques et qui a été approuvée par le Syndicat International des Communications Graphiques ou d'un atelier duquel certains membres sont l'objet d'un lock-out. Ceci n'empêchera pas l'achèvement d'un travail commencé avant le début de la grève ou du lock-out, ni n'empêchera l'exécution d'un travail qu'un client aura retiré d'un atelier où une grève est en cours, pour le confier à l'Employeur.

ARTICLE 24 - SOUS-CONTRAT

- 24.01 L'Employeur convient qu'un travail déjà commencé ne sera pas donné en sous-contrat si cela doit entraîner des mises à pied parmi le personnel régulier. Toutefois, il est convenu que rien n'empêchera un client d'exiger qu'un travail en cours soit achevé ailleurs. L'Employeur pourra également confier du travail à l'extérieur si, faute de connaissance technique ou d'équipement de reliure suffisant ou adéquat, il ne peut compléter le travail tel que requis.

ARTICLE 25 - SERVICE DE JURY ET DE TEMOIN

- 25.01 L'Employeur paiera à un employé (sauf s'il s'agit d'un employé embauché sur une base temporaire), assigné à servir à titre de juré ou de témoin, pour chaque jour de service, la différence entre le taux horaire régulier de son équipe pour le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillées sur son équipe régulière, mais pas plus d'une équipe complète, et la rémunération accordée pour avoir servi à titre de juré ou de témoin. L'employé devra présenter une preuve à l'effet qu'il a servi à titre de juré ou de témoin, de même que de la rémunération reçue. Si l'employé est excusé de la fonction de juré ou de témoin pour une demi-journée ou plus, il devra retourner à l'atelier pour y compléter son équipe normale.

Nonobstant ce qui précède, il est entendu que l'Employeur ne sera pas tenu de payer la différence du salaire dans le cas où l'employé serait assigné à témoigner lorsque la Compagnie sera impliquée.

ARTICLE 26 - CONGÉ À L'OCCASION D'UN DÉCÈS

- 26.01 Un employé régulier qui doit s'absenter de son travail, du lundi au vendredi, pour cause du décès et de l'assistance aux funérailles de son fils ou de sa fille, aura droit à un congé n'excédant pas cinq (5) jours.
- 26.02 Un employé régulier qui doit s'absenter de son travail, du lundi au vendredi, pour cause du décès et de l'assistance aux funérailles d'un membre de sa famille comprenant: le conjoint, le père, la mère, le conjoint du père ou de la mère, le frère ou la soeur, aura droit à un congé n'excédant pas trois (3) jours. Ce congé débutera le jour du décès pour se terminer le jour des funérailles et ne s'appliquera pas aux fêtes payées, aux vacances ou à des congés sans solde. Si le décès survient dans un endroit éloigné, le temps nécessaire pour s'y rendre et en revenir pourra être pris à même ces trois (3) jours. Dans le cas du décès d'un grand-père ou d'une grand-mère, d'un beau-père ou d'une belle-mère, les mêmes conditions s'appliqueront sauf que le congé se limitera à une journée pour assister aux funérailles.

ARTICLE 27 - ACCÈS À L'ATELIER

- 27.01 L'Employeur convient que le représentant du Syndicat aura accès à l'atelier avec permission de l'Employeur.

ARTICLE 28 - TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI

- 28.01 Il est interdit à l'Employeur de rémunérer les employés sous forme de boni ou de travail à la pièce.

ARTICLE 29 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

- 29.01 L'Employeur convient de maintenir un local propre et hygiénique avec ventilation, chauffage et éclairage appropriés pour tout travail devant être exécuté dans le département couvert par cette Convention.

ARTICLE 29 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE (Suite)

- 29.02 Un employé qui subit un accident industriel au travail (tel que défini par la Commission des Accidents du Travail) sera payé pour toutes les heures perdues pour recevoir un traitement médical le jour de l'accident. Si l'employé doit retourner voir le médecin un jour ouvrable et durant les heures de travail, il aura droit à deux (2) heures payées pour le temps perdu pour un second traitement seulement. L'Employeur pourra exiger que l'employé présente un certificat médical attestant qu'il a reçu ce second traitement. Il est de plus convenu que si l'employé devenait éligible à une compensation de la Commission des Accidents du Travail ou du Gouvernement, pour le temps perdu pour tel traitement, l'Employeur ne sera pas tenu à cette obligation.

ARTICLE 30 - PÉRIODE DE LUNCH

- 30.01 Aucun employé couvert par cette Convention ne sera tenu de travailler plus de cinq (5) heures consécutives sans une période de lunch de pas moins de trente (30) minutes et d'au plus une (1) heure. Cette période de lunch ne sera pas comprises dans les heures de travail prévues pour les équipes de jour ou de nuit.

ARTICLE 31 - PERMIS D'AFFICHER

- 31.01 L'Employeur convient de permettre au délégué d'atelier d'afficher des avis de convocation ou autres messages d'intérêt aux membres du Syndicat sur le tableau d'affichage désigné à cet effet par la Compagnie, à condition que ces avis aient d'abord été approuvés par la Direction.

ARTICLE 32 - RESTAURATION

- 32.01 Il est convenu que l'Employeur assurera aux employés les moyens nécessaires de se procurer indirectement des rafraîchissements une fois le matin et une fois l'après-midi.

ARTICLE 33 - ÉTIQUETTE SYNDICALE

- 33.01 L'Étiquette Syndicale est la propriété exclusive du Syndicat International des Communications Graphiques, et son utilisation n'est autorisée que sur directive et consentement du Syndicat International des Communications Graphiques, en exécution de, et en conformité avec l'Entente conventionnelle autorisant l'usage de l'Étiquette Syndicale.

ARTICLE 34 - DÉDUCTION POUR RETARD

- 34.01 Dans le cas où un employé se rapporterait en retard au travail, seul le temps perdu par l'employé peut lui être déduit.

ARTICLE 35 - LIGNE DE PIQUETAGE

- 35.01 Nonobstant toute autre disposition de cette Convention Collective, le fait qu'un employé, couvert par cette Convention, s'abstient ou refuse de franchir une ligne de piquetage légalement établie et relative à une grève légale du Syndicat International des Communications Graphiques par les employés en grève de l'atelier où se fait le piquetage, pour y exécuter du travail venant sous la juridiction du Syndicat International des Communications Graphiques, ne constituera pas un bris de cette Convention. L'Employeur ne congédiera pas un tel employé et ne prendra aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire à son endroit.

ARTICLE 36 - PRODUCTION NON LIMITÉE

- 36.01 Les parties conviennent qu'aucune restriction arbitraire ne sera imposée quant au travail productif d'un individu ou d'un groupe de travailleurs.

ARTICLE 37 - DISCRIMINATION

- 37.01 Les parties contractantes conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée envers tout employé ou Employeur, de quelque façon que ce soit, parce qu'il est membre ou n'est pas membre du Syndicat ou de l'Association Patronale des Imprimeurs de Montréal Inc., ou de toute compagnie signataire à cette entente. La préférence de l'embauchage à ceux qui ont une expérience ou un entraînement préalable, selon les normes généralement reconnues dans l'industrie de la reliure, sera encouragée.

ARTICLE 38 - EMPLOYÉS HANDICAPÉS

- 38.01 Les employés souffrant d'une déficience physique peuvent être autorisés à travailler à des taux inférieurs à ceux établis dans la Convention; les termes et conditions spéciales les concernant seront fixés par le Comité Conjoint.

ARTICLE 39 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 39.01 Cette Convention Collective sera en vigueur pour la période de vingt-quatre (24) mois commençant le 1er janvier 1984 et se terminant le 31 décembre 1985.

NOTE D'INFORMATION


En vertu de la Charte de la langue française, seule la version française de cette Convention est version officielle et toute question relative à son interprétation et son application doit être basée là-dessus. La version anglaise n'existe que pour la commodité des lecteurs de langue anglaise parmi les membres du groupe syndical et du groupe patronal.


EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ,

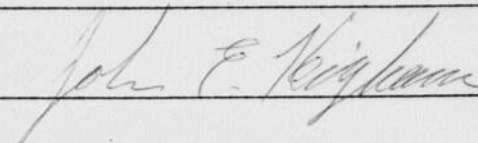
ce 6^{eme} jour de Mai 1985

LITHOGRAPHIE DICKSON LIMITÉE
DICKSON LITHOGRAPHING LIMITED

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMU-
NICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTREAL







RECOMMANDÉ PAR:

Léonard R. Paquette
Vice-Président International

Date: _____

APPROUVÉ PAR:

Kenneth J. Brown
Président International

Date: _____