



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

A.N.^o (392-12)

DÉPÔT

Dépôt N°:

8, 6 1, 0 1, 1, 4

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

5679.6

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-29375-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-10-02	86-10-14		86-06-01	87-12-31	8

Association	Employeur
☒ Déposant Synd. Intern. des Communications Graphiques, local 555 MtL CTC FTQ CTM Att.: M. Gilbert Hétu 8440 boul St-Laurent, suite 301 Montréal, Qué H2P 2M5	☐ Déposant Capsules Auscan Canada Inc 695 Ave Dollard Ville LaSalle, Qué H8N 2J8 <i>Continental Can Canada ou Groupe Continental</i>
☐ Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3042 (5)</u> Affiliation <u>07*</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	86-10-22

Pour renseignements

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

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

003 (094)

RECHERCHE

JANVIER 1986 - DÉCEMBRE 1987

85 OCT 14 14:45

CONVENTION COLLECTIVE

CONVENUE ENTRE:

LES CAPSULES AUSCAN CANADA INC.
695, rue Dollard
Ville LaSalle (Québec)
H8N 2J8

D'UNE PART

ET:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
Local 555 - Montréal
8440, boul. St-Laurent
Bureau 301
Montréal (Québec)
H2P 2M5

D'AUTRE PART

JANVIER 1986 - DÉCEMBRE 1987

RECEIVED
MONTREAL
1986 OCT 14

86 OCT 14 14:45



TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
1	Définition des parties	1
2	But et intention	1
3	Définition des termes	2
4	Ancienneté	3
5	Assurance collective	5
6	Congés annuels payés	5
7	Procédure des griefs	7
8	Travail supplémentaire et primes	16
9	Mise à pied et indemnité de présence	18
10	Allocation de service de juré	20
11	Conditions de travail	21
12	Sécurité et hygiène	22
13	Régime de retraite des Lithographes du Canada	23
14	Indemnité de départ	26
15	Régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage	26
16	Congé de deuil	29
17	Reconnaissance	31
18	Sécurité syndicale	31
19	Programme de formation de l'Institut des communications graphiques du Canada	32
20	Clauses de la direction	33
21	Quota des apprentis	34
22	Pratiques normales	36
23	Nouvelle machinerie et nouveaux procédés	36
24	Maintien des taux	37
25	Accès à l'usine	38
26	Programme supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G.	38

ARTICLE 1 - DÉFINITION DES PARTIES

- 1.01 - Ci-bas, les détails d'une entente intervenue entre Les Capsules Auscan Canada Inc. (ci-après désignée comme la "Compagnie"), une société sise à Ville LaSalle et le Syndicat international des communications graphiques, Local 555 - Montréal (ci-après désigné comme l'"Union"), agissant en son nom personnel et comme agent des employés de la Compagnie, tel que défini dans les présentes.

ARTICLE 2 - BUT ET INTENTION

- 2.01 - Le but de cette convention est de promouvoir et d'améliorer les relations industrielles et économiques entre la Compagnie et l'Union, de régler les griefs de façon convenable, d'éliminer les interruptions de travail et d'en venir à certains arrangements quant aux taux de salaire, aux heures de travail et autres conditions de travail. Pour les fins de cette convention, les Départements suivants seront considérés comme étant des métiers distincts:

- I - Service artistique
- II - Photographie
- III - Clicherie
- IV - Impression (y compris couchage - "coating")

- 2.02 - Cette Convention remplace toutes les conventions actuelles et antérieures. Toute règle, règlement ou coutume locale jusqu'ici en usage et qui serait contradictoire aux dispositions spécifiques de cette convention est aboli par les présentes.

ARTICLE 4 - ANCIENNETÉ

- 4.01 - Un employé aura droit à un classement selon l'ancienneté à compter de sa date d'embauche la plus récente.
- 4.02 - La liste d'ancienneté doit être établie et préparée par la Compagnie et conformément à la classification. Des copies seront placées à la disposition de l'Union.
- 4.03 - Les raisons suivantes entraîneront la perte de classement d'un employé selon l'ancienneté:
- a) s'il quitte son emploi ou s'il est congédié;
 - b) s'il s'absente du travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans en aviser la Compagnie, à moins qu'il ne présente une raison valable et suffisante de ne pas l'avoir fait;
 - c) lorsqu'après une mise à pied, il ne revient pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables à compter de la date du rappel, à moins qu'il ne présente une raison valable et suffisante de ne pas s'être présenté;
 - d) aux fins d'ancienneté, il ne doit y avoir aucune interruption du service attribuable soit à une mise à pied, à une incapacité physique ou à une fermeture permanente de l'usine, à moins que cette absence ne se poursuive pendant une période égale au service continu antérieur de l'employé aux fins d'ancienneté, mais pendant pas plus de deux (2) ans;
 - e) s'il ne se présente pas au travail à la fin d'un congé autorisé, à moins qu'il ne présente une raison valable et suffisante de ne pas s'être présenté.

<u>Article</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
27	Embauchage	40
28	Clause de refus de travail	41
29	Approbation par le Syndicat international	41
30	Expiration	42
	Annexe "A"	43
	Annexe "B"	51

ARTICLE 3 - DÉFINITION DES TERMES

- 3.01 - Le terme "taux de base", tel qu'utilisé dans cette convention, signifie le taux horaire ordinaire pour chaque appellation d'emploi.
- 3.02 - Le terme "Superviseur de département" tel qu'utilisé dans cette convention, signifie le superviseur du service de la production et autre classe supérieure.
- 3.03 - Le terme "Compagnon" désigne celui qui a complété ses années d'apprentissage dans le métier pour lequel il a été engagé.
- 3.04 - Le terme "Apprenti" désigne celui qui apprend un métier. Le nombre d'années d'apprentissage sera tel que stipulé à l'Article 21, section 21.06 des présentes. L'apprenti doit travailler à temps plein dans le département où il agit comme apprenti.
- 3.05 - Le terme "Margeur" désigne une personne qui, manuellement, fournit le papier aux presses ou qui s'occupe du mécanisme d'avance des presses lithographiques et des rouleaux coucheurs.
- 3.06 - Le terme "Aide pressier lithographie" désigne un employé qui est membre du groupe travaillant sur une presse et qui n'est ni "pressier" ni "margeur".
- 3.07 - Le terme "Opérateur pressier" désigne un employé qui, après une période de formation et sous la gouverne d'un compagnon pressier a, avec l'autorisation de l'Union, assumé la charge d'une presse en l'absence d'un pressier qualifié.

ARTICLE 4 - ANCIENNETÉ

- 4.01 - Un employé aura droit à un classement selon l'ancienneté à compter de sa date d'embauche la plus récente.
- 4.02 - La liste d'ancienneté doit être établie et préparée par la Compagnie et conformément à la classification. Des copies seront placées à la disposition de l'Union.
- 4.03 - Les raisons suivantes entraîneront la perte de classement d'un employé selon l'ancienneté:
- a) s'il quitte son emploi ou s'il est congédié;
 - b) s'il s'absente du travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans en aviser la Compagnie, à moins qu'il ne présente une raison valable et suffisante de ne pas l'avoir fait;
 - c) lorsqu'après une mise à pied, il ne revient pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables à compter de la date du rappel, à moins qu'il ne présente une raison valable et suffisante de ne pas s'être présenté;
 - d) aux fins d'ancienneté, il ne doit y avoir aucune interruption du service attribuable soit à une mise à pied, à une incapacité physique ou à une fermeture permanente de l'usine, à moins que cette absence ne se poursuive pendant une période égale au service continu antérieur de l'employé aux fins d'ancienneté, mais pendant pas plus de deux (2) ans;
 - e) s'il ne se présente pas au travail à la fin d'un congé autorisé, à moins qu'il ne présente une raison valable et suffisante de ne pas s'être présenté.

- 4.04 - Si un employé est transféré à une tâche extérieure à l'unité d'opérations et que dans les six (6) mois à compter de la date de ce transfert il perd cette tâche pour toute raison autre que l'une de celles spécifiées à la Section 4.03, la Compagnie doit l'assigner de nouveau à sa dernière tâche ou à une tâche équivalente conformément à ses droits d'ancienneté. Si cet employé conserve la tâche extérieure à l'unité d'opérations pendant plus de six (6) mois, il perdra son service continu accumulé à son unité d'opérations antérieures.
- 4.05 - Lorsque les employés sont mis à pied faute de travail, la Compagnie informera les intéressés et l'Union le plus à l'avance possible, mais jamais moins d'une journée ouvrable avant telle mise à pied. Lorsque la mise à pied dépasse deux (2) semaines, l'employé et l'Union en seront informés au moins trois (3) jours ouvrables avant telle mise à pied.
- 4.06 - L'obligation de rappeler un employé sera remplie cinq (5) jours ouvrables après que la Compagnie aura avisé l'employé en personne, par communication téléphonique, par télégramme ou par toute autre source fiable de communication, à sa dernière adresse connue, de se présenter au travail.
- 4.07 - Au cours des deux (2) premiers mois de son emploi, un employé sera un employé en probation et ne pourra bénéficier du statut d'ancienneté. Durant une telle période de probation, toutes les dispositions de cette convention s'appliqueront à moins de dispositions spécifiques à l'effet contraire, sauf que l'employé en probation pourra être licencié ou mis à pied pour toute raison. Aucun grief ne peut être soumis en relations avec une pareille mise à pied ou un pareil licenciement.

ARTICLE 5 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 5.01 - Les détails complets du régime d'assurance collective seront inclus dans une convention d'assurance collective qui sera signée par les deux (2) parties et qui sera incorporée dans cette convention par cette référence.

ARTICLE 6 - CONGÉS ANNUELS PAYÉS

6.01 - Admissibilité

Tout employé a droit à un congé annuel payé selon ses états de service, tel que prévu dans les présentes.

6.02 - Période de référence pour congés payés

La période de référence pour congés payés s'étend sur une durée de douze (12) mois, entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante.

- 6.03 - A compter de la date où il aura complété douze (12) mois de service continu, un employé aura immédiatement droit à trois (3) semaines de vacances payées (pas moins de 105 heures et pas plus de 126 heures).

- 6.04 - A compter de la date où il aura complété sept (7) années de service continu, et au cours de ces années suivantes d'emploi, jusqu'à ce qu'il ait complété quinze (15) années de service continu, un employé aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées (pas moins de 140 heures et pas plus de 168 heures).

6.05 - A compter de la date où il aura complété quinze (15) années ou plus de service continu et au cours de ces années suivantes d'emploi, jusqu'à ce qu'il ait complété vingt-six (26) années de service continu, un employé aura droit à cinq (5) semaines de vacances payées (pas moins de 175 heures et pas plus de 210 heures).

6.06 - A compter de la date où il aura complété vingt-six (26) années ou plus de service continu, et au cours des années suivantes d'emploi, un employé aura droit à six (6) semaines de vacances payées (pas moins de 210 heures et pas plus de 252 heures).

6.07 - Taux de la paie de vacances

Le taux de la paie de vacances sera le taux horaire régulier moyen (y compris les primes d'équipe) pour les quatre (4) premières semaines des six (6) semaines précédant immédiatement la période des vacances.

6.08 - Des redressements appropriés seront faits, au besoin, pour que la paie de vacances pour une portion quelconque des vacances prises après une augmentation générale de salaire reflète ladite augmentation.

6.09 - Les employés ayant droit à une semaine entière de vacances, ou à une ou plusieurs semaines supplémentaires, recevront une semaine de paie calculée de la façon suivante:

- a) le total des heures travaillées au cours de la période antérieure de référence pour congés payés divisé par le nombre de semaines au cours desquelles l'employé a travaillé. La moyenne sera multipliée par le taux de la paie de vacances mentionné à la section 6.07.

- b) En aucun cas, les heures indiquées au paragraphe a) précédent ne seront inférieures à trente-cinq (35).
- 6.10 - Un employé aura droit à deux (2) semaines de vacances entre le 1er juin et le 31 août de chaque année.
- 6.11 - Dans le cas de la cessation d'emploi, pour quelque raison que ce soit, tous les crédits de service accumulés pour vacances payées seront payés au complet à l'employé au moment de son départ. Par crédits de services accumulés pour fins de vacances, on entend des vacances payées gagnées, tel que prévu dans les présentes, au cours de l'année précédente mais qui n'ont pas été prises par l'employé, de même que les vacances payées accumulées et gagnées, tel que prévu dans les présentes, au cours de l'année pendant laquelle survient la cessation d'emploi.
- 6.12 - Les vacances ne pourront pas être prises en remplacement d'une mise à pied, à moins que l'employé lui-même en fasse la demande.

ARTICLE 7 - PROCÉDURE DES GRIEFS

- 7.01 - L'Union élira ou nommera un délégué des griefs devant représenter les employés. Il y aura un délégué de jour et un délégué de nuit pour représenter le service de la lithographie et un autre délégué pour représenter le service artistique et ceux de la photographie et de la clicherie.
- 7.02 - Le nom du délégué, de même que tout changement pouvant survenir ultérieurement, seront transmis au Directeur des opérations de la Compagnie.

- 7.03 - Selon les termes de cette convention, un grief se définit comme une divergence entre un employé et la Compagnie quant à l'interprétation et l'application des dispositions de cette convention pourvu, toutefois, que le défaut d'un employé d'intenter un grief émanant de tels litiges n'empêche pas le local du Syndicat international des communications graphiques d'entamer le grief à la première étape.
- 7.04 - Un grief, tel que défini au paragraphe 7.03 et en relation avec la politique industrielle, peut être présenté par le local du Syndicat international des communications graphiques à la deuxième étape. Il est également entendu qu'aucune contrainte ou restriction ne sera imposée sur un employé ou un délégué, les empêchant de discuter d'une situation particulière avec le superviseur de Département, avant de présenter une requête écrite.
- 7.05 - Les griefs, tel que défini à la section 7.03 de cet article, seront réglés de façon suivante:

Première étape

L'employé, accompagné de son délégué, discutera du grief en question avec le Directeur des opérations dans les cinq (5) jours ouvrables après que le litige est arrivé à la connaissance de l'employé. Le Directeur des opérations devra donner sa réponse verbale à ce grief dans les deux (2) jours ouvrables suivant la discussion.

Si la réponse verbale du Directeur des opérations n'est pas satisfaisante, le grief sera mis sous écrit et présenté au Directeur des opérations, pour son examen plus approfondi, avant la fin de la quinzième (15ième) journée ouvrable après le jour où il a donné sa réponse verbale.

Le Directeur des opérations doit donner sa réponse écrite au délégué dans les cinq (5) jours ouvrables après réception du grief écrit.

Deuxième étape

Si la réponse écrite à la première étape n'est pas satisfaisante, le Président ou un Officier local du Syndicat international des communications graphiques, Local 555 - Montréal, doit présenter le grief au Directeur général de la Compagnie dans les dix (10) jours de la réponse verbale du Directeur des opérations.

Les griefs collectifs entamés par le Local du Syndicat international des communications graphiques, Local 555 - Montréal, tel que prévu dans la section 7.03, devront être soumis au Directeur général de la Compagnie dans les vingt (20) jours ouvrables après qu'il est devenu évident qu'un litige est survenu.

S'il y a règlement, il sera signé par le Directeur général de la Compagnie et le représentant du local (Président ou Officier du local). S'il n'est pas réglé, il pourra être porté à la:

Troisième étape

Le grief sera référé par écrit à un Arbitre choisi par la Compagnie et les représentants de l'Union. On ne pourra choisir comme Arbitre une personne qui a déjà essayé directement de négocier ou de régler le grief en question. Si les représentants de la Compagnie ou de l'Union ne peuvent s'entendre sur le choix d'un Arbitre dans les huit (8) jours après que les Parties ont soumis leur grief

à l'arbitrage, le Ministère du travail sera prié de nommer un Arbitre et les Parties devront accepter une telle nomination.

- 7.06 - Les décisions dudit Arbitre seront limitées à l'interprétation et à l'application des dispositions de cette convention et uniquement en ce qui a trait au grief qui lui est spécifiquement soumis par les parties. Il n'aura aucun pouvoir d'amender ou de changer les dispositions de cette convention.
- 7.07 - Les délais imposés au règlement de ce grief peuvent être prolongés par entente mutuelle.
- 7.08 - Il est entendu qu'une rétrogradation, une suspension, un congédiement ou toute autre mesure disciplinaire peuvent faire l'objet d'un grief. Dans de tels cas, l'Arbitre peut, s'il le juge équitable, annuler, modifier ou maintenir ces décisions et/ou ordonner le remboursement total ou partiel de toutes les pertes encourues par l'employé.
- 7.09 - Les frais engagés par l'Arbitre pour chaque cause d'arbitrage seront répartis à part égale entre la Compagnie et l'Union.
- 7.10 - Lors des procédures d'arbitrage, la Compagnie ne pourra se servir d'aucun dossier personnel relatif à une sanction disciplinaire antérieure prise contre l'employé impliqué lorsque cette sanction est survenue un (1) an ou plus avant la date de l'événement faisant l'objet de l'arbitrage.
- 7.11 - Le renvoi d'un employé après sa décision de stage se fera selon la méthode normale utilisée pour les entrevues. La

Compagnie informera immédiatement l'Union si une telle mesure est prise. Si l'Union n'est pas satisfaite de la décision de la Compagnie, le cas sera traité suivant la deuxième étape de la procédure de griefs. L'employé renvoyé cessera de recevoir sa paie dès qu'une telle mesure sera entamée, mais s'il est réintégré sans suspension, tout le temps ainsi perdu lui sera remboursé au taux de base.

7.12 - Le superviseur du département reconnaît le délégué de l'usine comme étant la personne ressource initiale pour les questions d'ordre syndical, y compris l'embauchage de nouveaux employés, et ne fera pas de discrimination à son égard pour avoir exercé ses tâches syndicales.

7.13 - Procédures particulières de perception et d'arbitrage

a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 7.01 à 7.12 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 13, Régime de retraite des lithographes du Canada,
- Article 15, Régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage,
- Article 19, Institut des communications graphiques du Canada, et
- Article 26, Programme supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G.,

peut être référé à l'arbitrage par le Syndicat, les employeurs ou les fiduciaires en utilisant les procédures exposées dans cette section.

- 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 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.

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 équivalant 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.

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.
- vi) Toute décision ou sentence arbitrale rendue conformément à cette section, peut être enregistrée par le Syndicat, les employeurs ou les fiduciaires en vertu de la section 44 (11) de l'Ontario Labour Relations Act (Loi des relations de travail de l'Ontario) et de toute autre disposition semblable 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 8 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET PRIMES

- 8.01 - Les employés reconnaissent qu'il sera parfois nécessaire de faire du temps supplémentaire afin de pouvoir répondre à la demande des clients et ils s'engagent à travailler afin de pouvoir y répondre. Toutefois, nulle mesure disciplinaire ne sera prise contre l'employé qui refusera de faire du travail supplémentaire.
- 8.02 - Tout temps travaillé, que ce soit avant ou après la journée normale de travail, sera considéré comme du travail supplémentaire et sera rémunéré au taux de temps et demi pour les deux (2) premières heures travaillées à temps supplémentaire à chaque jour, du lundi au jeudi, puis à temps double par la suite, tout temps dépassant cinq (5) heures le vendredi sera payé à temps double.
- 8.03 - Tout temps travaillé le samedi et le dimanche sera rémunéré à temps double, excepté dans le cas où les heures de travail ordinaires de nuit comprennent le samedi, auquel cas la rémunération se fera au tarif ordinaire.
- 8.04 - Tout travail exécuté à l'usine les jours fériés sera rétribué à temps double plus une allocation de jour férié lorsqu'applicable (voir article 4 de l'annexe A).
- 8.05 - Dans la mesure du possible, un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures sera accordé à l'employé appelé à faire du travail supplémentaire.
- 8.06 - Le surtemps des employés d'une équipe quelconque sera calculé sur la base du tarif horaire qui leur est payé pour l'équipe sur laquelle ils travaillent d'ordinaire.
Par exemple:

- a) Les employés travaillant de nuit recevront quinze pour cent (15%) de plus que le tarif de jour et le temps supplémentaire pour le travail de nuit sera calculé au tarif majoré de quinze pour cent (15%).
- b) Lorsqu'il y a plus d'une équipe dans une journée, une seule équipe est considérée comme équipe de jour.

- 8.07 - Le surtemps doit être établi tous les jours sur la base d'une journée ou d'une nuit normale de travail dans chaque atelier, indépendamment du fait que les heures régulières aient été travaillées ou pas. Advenant qu'un employé soit requis de travailler sur plus d'une équipe de travail au cours d'une même journée, il recevra le taux de salaire de surtemps ordinaire pour le travail exécuté sur l'une ou l'autre de ces équipes additionnelles, sauf si cette situation survient parce qu'un employé de l'équipe de nuit travaille sur l'équipe régulière abrégée du vendredi.
- 8.08 - Dans le cas où un employé ne travaillerait pas une semaine complète à cause d'une mise à pied, il recevra le taux de salaire de surtemps les lundis, mardis, mercredis et jeudis pour toutes les heures travaillées après l'heure normale d'entrée en fonction de son équipe.
- 8.09 - Un employé qui a déjà quitté les locaux de la Compagnie après sa journée de travail ordinaire et qui est rappelé pour exécuter des travaux urgents recevra le double de son tarif horaire normal pour toutes les heures de rappel travaillées jusqu'à l'heure normale d'entrée en fonction de son équipe régulière.

8.10 - Tant que les appareils à vernis fonctionneront derrière les presses, des primes seront ajoutées au tarif horaire pour la période de mise en marche et le temps de marche, comme suit:

- Pressiers et apprentis: 0,32\$
- Margeurs: 0,25\$

ARTICLE 9 - MISE A PIED ET INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

9.01 - A moins qu'un employé ait été avisé à la fin de son dernier quart de travail ou au moins douze (12) heures avant l'heure normale de son entrée en fonction, il sera considéré comme ayant été avisé de se rendre au travail.

9.02 - Si un employé a quitté l'usine, il sera avisé de ne pas se présenter au travail soit en personne, par communication téléphonique personnelle ou par voie de télégramme, ou par toute autre source fiable de communication, à sa dernière adresse connue. Toutefois, le défaut par la Compagnie de communiquer avec l'employé ne le relèvera pas de son obligation de lui payer le salaire auquel il aurait droit s'il devait se présenter au travail tel qu'entendu antérieurement.

9.03 - Un employé qui s'absente de son travail doit, pour être éligible à la paie mentionnée dans la section suivante, aviser le Service du personnel de son intention de retourner au travail. Cet avis doit être reçu au moins une (1) heure avant la fin du quart de travail du jour précédant le jour où il entend retourner au travail. Ce paragraphe ne s'applique pas lorsqu'une raison valable et suffisante est donnée pour défaut de se rapporter au travail.

9.04 - Paie lorsqu'il n'y a aucun travail pour un employé

S'il n'y a pas de travail lorsqu'un employé se présente à l'heure prévue par l'horaire et qu'on n'a pas d'autre travail de sa compétence à lui donner et qui ne soit pas de nature à entraîner un changement matériel dans ses conditions de travail, on lui paiera quand même sept heures et demie (7 1/2) de travail. Le taux de la paie sera le taux horaire de base de la tâche sur laquelle il devait se présenter selon l'horaire, plus toute prime d'équipe de travail qui s'applique. S'il refuse ce travail de remplacement, il ne recevra pas les sept heures et demie (7 1/2) de paie de présence. Si le travail que l'employé devait accomplir selon l'horaire était payable au taux des heures supplémentaires, il recevra une paie de présence de quatre (4) heures au taux des heures supplémentaires qui s'applique dans ce cas.

Lorsque la réduction des heures de travail d'une journée prend effet, une telle réduction se reflétera dans la rémunération de l'employé.

9.05 - Paie lorsqu'il y a du travail disponible

Lorsqu'un employé commence effectivement à travailler au début d'une équipe et que le travail auquel il est assigné dure moins de sept heures et demie (7 1/2), il sera quand même rétribué pour sept heures et demie (7 1/2) de travail à son taux horaire régulier du lundi au jeudi inclusivement et pour cinq (5) heures de travail le vendredi. Si ceci se produit un jour de travail supplémentaire, l'employé aura droit à quatre (4) heures de paie au taux des heures supplémentaires qui s'applique. Cependant, si après avoir commencé à travailler, il refuse de faire un

travail de remplacement, tel que stipulé à la section 9.04, pour compléter les sept heures et demie (7 1/2) de travail, il ne sera payé que pour les heures effectivement accomplies.

- 9.06 - L'employé ne recevra pas de paie de présence si la raison pour laquelle il n'y a pas de travail disponible dépend de toute évidence de circonstances hors du contrôle de la Compagnie, telles que:

- incendie
- inondation
- tempête
- panne de services publics
- etc.

On fera tous les efforts raisonnables pour aviser à l'avance les employés de ne pas se présenter au travail.

ARTICLE 10 - ALLOCATION DE SERVICE DE JURÉ

- 10.01 - L'employé convoqué comme juré ou assigné comme témoin devant une cour de justice ou qui a été convoqué à apparaître devant une agence gouvernementale dans une affaire ne causant aucun préjudice à la Compagnie, recevra pour chaque journée où il devra servir comme juré ou témoin la différence entre son taux horaire moyen régulier pour le nombre d'heures pendant lesquelles il a travaillé normalement sur son quart de travail régulier mais pas plus de sept heures et demie (7 1/2) du lundi au jeudi inclusivement et pas plus de cinq (5) heures le vendredi - et la somme qu'il reçoit pour service de juré. L'employé sera tenu de présenter un document attestant qu'il a servi

comme juré ou témoin de même que la somme d'argent qu'il a reçue pour ce faire. Le taux horaire moyen régulier sera calculé sur la base de la paie reçue par l'employé pour les heures de travail accomplies au cours de la semaine précédente où il a travaillé avant d'être appelé comme juré ou témoin.

10.02 - Cette section ne s'applique pas à un employé qui demande volontairement à servir comme juré ou témoin.

10.03 - Lorsqu'un employé est convoqué comme juré ou assigné comme témoin un jour férié, il recevra sa paie régulière pour ledit jour en plus de la paie qu'il reçoit en sa capacité de juré ou témoin.

ARTICLE 11 - CONDITIONS DE TRAVAIL

11.01 - Les employés seront tenus d'exécuter les travaux qui leur sont assignés à l'intérieur de leur classification dans leur Département.

11.02 - Les employés seront tenus d'être à leurs postes et prêts à commencer à travailler à l'heure convenue et ne devront pas quitter leurs postes avant l'heure de départ prévue.

11.03 - Des congés temporaires sans solde seront accordés sur demande écrite de l'employé si le motif invoqué paraît justifié et que l'on puisse se dispenser de ses services sans que les opérations de l'usine en souffrent.

ARTICLE 12 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

12.01 - La Compagnie s'engage à veiller à ce que des dispositions sanitaires adéquates soient maintenues dans toute l'usine, à fournir des dispositifs de sécurité appropriés et à apporter une attention particulière à la suppression de tout ce qui pourrait menacer la sécurité des employés.

12.02 - La Compagnie et l'Union formeront un Comité de sécurité et d'hygiène localement.

Toutefois, cette disposition n'empêchera nullement le Syndicat international des communications graphiques, Local 555 - Montréal, de discuter de questions d'ordre sanitaire et sécuritaire directement en tout temps avec la Compagnie.

12.03 - Lorsque la nature même du travail l'exige, un appareillage spécial, des dispositifs de protection, des lunettes protectrices ou des écrans protecteurs pour les yeux, des gants, des vêtements à l'épreuve du feu et de l'eau exigés par la Loi ou autrement ou considérés nécessaires par la Compagnie seront mis gratuitement à la disposition des employés par la Compagnie et seront utilisés par les employés qui seront tenus de veiller à leur état, sauf en ce qui a trait à l'usure normale.

12.04- Les délégués syndicaux auront le devoir de veiller à ce que les employés respectent les règlements et directives de sécurité mis en vigueur de temps à autre.

12.05 - Un employé victime d'un accident du travail sera payé à son taux régulier pour les heures régulières de travail perdues pour recevoir des soins médicaux le jour même de l'accident. Si le médecin traitant juge que l'employé ne

doit pas retourner au travail et compléter son quart de travail, l'employé sera payé pour le reste de son quart de travail.

- 12.06 - Si de nouveaux produits chimiques sont mis en usage dans un département et qu'il semble que l'étiquetage par le fournisseur ne soit pas adéquat à son utilisation sécuritaire, cette situation sera immédiatement portée à l'attention de la Compagnie et des représentants de l'Union.

Lorsqu'on a raison de croire qu'un danger existe, les parties s'entendront pour prendre immédiatement des mesures appropriées qui assureront l'usage sécuritaire de ce produit, y compris la référence au manufacturier et/ou l'implication d'une tierce partie chargée de procéder à une investigation.

Les employés ne devront manipuler les produits chimiques que de la façon prescrite pour leur usage sécuritaire.

ARTICLE 13 - RÉGIME DE RETRAITE DES
LITHOGRAPHES DU CANADA

- 13.01 - La Compagnie accepte de payer 11,50\$ par semaine, et 15,00\$ par semaine à compter du 1er janvier 1987, pour chaque lithographe de métier employé par la Compagnie et de verser ce montant au Fonds de retraite des lithographes du Canada (ci-après appelé le "Fonds de retraite") établi en vertu d'un Accord et déclaration de fiducie administré par un conseil de fiduciaires formé d'un nombre égal de représentants de la Compagnie et du Syndicat. Ce Fonds de retraite a été établi dans le but d'assurer des rentes de

retraite, prestations d'invalidité et/ou autres prestations pour les employés ou leurs bénéficiaires pour lesquels la Compagnie verse des contributions. Le Fonds de retraite servira également à couvrir les frais d'administration, d'opération et les dépenses encourues par l'administration du fonds. La Compagnie versera ses contributions aussi longtemps que le nom de l'employé figurera sur la liste de paie de la Compagnie mais la Compagnie ne versera pas ses contributions lors de conflits de travail lorsque les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent de ce que la participation au fonds de retraite de même que sa couverture soient étendues aux employés de tout autre employeur lié par contrat au S.I.C.G. et aux employés et dirigeants à plein temps du Syndicat international ou de ses syndicats locaux affiliés de même qu'aux employés et dirigeants de toute entité syndicale ou patronale-syndicale à condition toutefois que ces contributions soient versées pour tous ces employés et dirigeants et pour tous ceux couverts par les conditions de l'Accord et déclaration de fiducie.

- 13.02 - Tous les paiements au Fonds de retraite se feront par chèque ou mandat à l'ordre du Fonds de retraite et seront laissés en dépôt dans une compagnie de fiducie canadienne ou une institution bancaire canadienne nommée par les fiduciaires et sujette à l'approbation du ministère du revenu fédéral de manière à maintenir l'enregistrement du régime. Ces paiements seront remis mensuellement à l'administrateur nommé par les fiduciaires afin qu'ils soient déposés dans une institution bancaire au Canada. En même temps que ses paiements, la Compagnie soumettra aux fiduciaires les documents que ceux-ci jugeront nécessaires à la bonne administration de la fiducie et au paiement des prestations. Les contributions de la compagnie stipulées

dans la présente convention devront être versées dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel le paiement est exigé.

- 13.03 - La Compagnie accepte d'être liée par les conditions de l'Accord et déclaration de fiducie, dont la Compagnie reconnaît avoir reçu copie par les présentes, créant ledit Fonds de retraite qui peut être modifié de temps à autre et la Compagnie se déclare aussi liée par les règlements et directives se rapportant à des paiements autres que ceux ci-haut mentionnés que les fiduciaires peuvent adopter de temps en temps. La Compagnie reconnaît enfin que les fiduciaires originellement désignés par la Compagnie de même que leurs successeurs en vertu de l'Accord et déclaration de fiducie qui peut être modifié de temps à autre, sont des fiduciaires désignés par l'employeur pour agir en son nom.

- 13.04 - Il est convenu que le régime et le fonds de retraite du S.I.C.G. tels que définis dans l'Accord et déclaration de fiducie survenu entre le Conseil des industries lithographiques du Canada, le S.I.C.G. et les fiduciaires, lequel Accord constitue une partie séparée et distincte de la présente convention, soient maintenus sous réserve qu'ils soient approuvés par une autorité fédérale ou provinciale ayant juridiction sur le régime de retraite du S.I.C.G.

Les nouvelles prestations entreront en vigueur aux dates appropriées établies par les fiduciaires du régime de retraite du S.I.C.G.

- 13.05 - Le Syndicat et l'employé aviseront la Compagnie dans les trois (3) jours suivant l'embauche de ce dernier par une autre entreprise liée par contrat au Syndicat. Le but de

cette clause est de prévoir qu'une seule contribution soit versée en faveur d'un employé mis à pied. Les contributions au régime de retraite cesseront d'être versées tant que l'employé n'aura pas repris son travail avec la Compagnie.

ARTICLE 14 - INDEMNITÉ DE DÉPART

- 14.01 - Advenant le cas où la Compagnie déciderait de fermer définitivement son service artistique, de clicherie et de lithographie, ce qui l'obligerait à licencier les employés de ces départements, ces derniers auront droit à une indemnité de départ sous réserve des dispositions de cet article.
- 14.02 - Advenant que l'ancienneté ou la durée de service continu d'un employé soit interrompue avant la date de fermeture permanente de l'établissement, il n'aura pas droit à une indemnité de départ.

ARTICLE 15 - RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES
D'ASSURANCE-CHÔMAGE

- 15.01 - La Compagnie versera des contributions hebdomadaires telles qu'établies au paragraphe 15.05 pour chaque employé couvert par cette convention, au Fonds de prestations supplémentaires d'assurance-chômage des lithographes du Canada (ci-après appelé "Fonds d'assurance-chômage") établi en vertu d'un Accord et déclaration de fiducie et administré par un conseil de fiduciaires composé d'un

nombre égal de représentants de la Compagnie et du Syndicat dans le but d'assurer des prestations d'assurance-chômage, destinées aux employés ou à leurs bénéficiaires pour qui la Compagnie verse ces contributions et dans le but de couvrir les frais d'administration, d'opération et les dépenses encourues par l'administration du fonds d'assurance-chômage. Les contributions à payer couvrent chaque semaine ou partie de semaine travaillée, y compris les vacances, jours fériés et/ou les absences autorisées, mais excluant les semaines entières de mise à pied et les absences pour cause de maladie ou d'accident donnant droit à des indemnités, mais excluant la rémunération pour temps supplémentaire, les primes, les taux différentiels selon les équipes ou toute période de conflits de travail lorsque les employés ne travaillent pas. Les Parties reconnaissent que la participation à ce fonds ainsi que sa couverture peuvent s'étendre aux employés d'un autre employeur lié par contrat au S.I.C.G. de même qu'aux employés et aux dirigeants à temps plein du Syndicat international ou de ses syndicats locaux et aux employés et dirigeants de toute entité syndicale ou patronale-syndicale à condition que des contributions soient versées pour chacun de ces employés ou dirigeants ou pour tout autre employé couvert en vertu de l'Accord et déclaration de fiducie.

- 15.02 - Toutes les contributions au Fonds d'assurance-chômage seront laissées en dépôt dans une compagnie de fiducie canadienne ou dans une institution bancaire canadienne nommées par les fiduciaires et seront payables par chèque ou mandat au fonds et seront transmises mensuellement à l'administrateur nommé par les fiduciaires afin qu'elles soient déposées dans la compagnie de fiducie ou l'institution bancaire ci-haut mentionnées. En même temps

qu'elle paie ses contributions, la Compagnie soumettra aux fiduciaires les documents que ceux-ci jugeront nécessaires à la bonne administration de la fiducie et au paiement des prestations. Toutes les contributions devant être payées par la Compagnie en vertu de la présente sont payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel le paiement est exigé.

15.03 - La Compagnie accepte d'être liée par les conditions de l'Accord et déclaration de fiducie dont la Compagnie reconnaît avoir reçu copie par la présente, créant le Fonds d'assurance-chômage qui peut être modifié de temps à autre. De plus, la Compagnie accepte d'être liée par les règlements et directives se rapportant à des montants autres que ceux ci-haut mentionnés, que les fiduciaires peuvent adopter de temps en temps. La Compagnie reconnaît enfin que les fiduciaires originairement désignés par la Compagnie de même que leurs successeurs en vertu de l'Accord et déclaration de fiducie qui peut être amendé de temps en temps, sont les fiduciaires désignés par l'employeur pour agir en son nom.

15.04 - Il est convenu que le Régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage de même que le Fonds de prestations d'assurance-chômage, tels que définis dans l'Accord et déclaration de fiducie survenu entre le Conseil des industries lithographiques du Canada, le S.I.C.G. et les fiduciaires, lequel Accord constitue une partie séparée et distincte de la présente convention, soient maintenus sous réserve qu'ils soient approuvés par une autorité fédérale ou provinciale ayant juridiction sur le régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage.

- 15.05 - A partir du 1er avril 1984, la Compagnie paiera deux pour cent et demie (2 1/2%) du taux quotidien de base. Aux fins de la présente, le terme "taux quotidien de base" signifiera le taux quotidien de base d'un employé selon sa classe d'emploi, y compris les vacances, jours fériés, absences payées et/ou autorisées mais excluant des semaines entières de mise à pied et les absences pour cause de maladie ou d'accident donnant droit à des indemnités et excluant aussi la rémunération pour temps supplémentaire, les primes, taux différentiels selon les équipes et toute période de conflits de travail lorsque les employés ne travaillent pas.

ARTICLE 16 - CONGÉ DE DEUIL

- 16.01 - Le but de ce congé de deuil est de dédommager les employés en service pour les pertes de salaires subies à la suite du décès d'un membre de leur famille immédiate.

On indemniserà l'employé (sous réserve de la section 16.02) pour un maximum de cinq (5) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles, pour lui permettre de faire les arrangements nécessaires et d'assister au service ou aux funérailles, s'il s'agit du décès du conjoint de l'employé ou d'un de ses enfants. Par "enfants", on entend les enfants naturels et ceux adoptés de façon légale, les beaux-fils ou les belles-filles (par mariage) demeurant dans la maison de l'employé ainsi que tout enfant à la charge de l'employé et vivant en permanence sous son toit.

On indemniserà l'employé (sous réserve de la clause 16.02) pour un maximum de trois (3) jours consécutifs, y compris

le jour des funérailles, pour lui permettre de faire les arrangements nécessaires et d'assister aux funérailles ou au service, dans le cas d'un décès dans sa famille immédiate, telle que définie à la section 16.03.

- 16.02 - Ce remboursement sera versé à l'employé à son taux horaire régulier pour une période ne dépassant pas le nombre d'heures régulières de travail pour la ou les journées pendant lesquelles il aurait ordinairement travaillé. Son taux régulier sera calculé à partir de ses gains horaires réguliers et moyens pour les heures travaillées durant la semaine précédant la date du début de l'absence ou, s'il n'a pas travaillé pendant la semaine précédente, le calcul se fera d'après la dernière semaine pendant laquelle il a travaillé. La paie de congé de deuil ne lui sera pas versée s'il touche une paie quelconque pendant ce congé en vertu d'une autre section des présentes.
- 16.03 - Pour les fins de cette clause, la famille immédiate se définit comme comprenant la mère de l'employé, son père, sa belle-mère, son beau-père, son ou ses enfants, son ou ses frères, sa ou ses soeurs, sa ou ses grand-mères, son ou ses grand-pères, son ou ses gendres, sa ou ses brus, les petits-enfants, la belle-mère par remariage et le beau-père par remariage.
- 16.04 - On indemniserà l'employé (sous réserve de la section 16.02) pour une période d'une journée, laquelle est le jour des funérailles, dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur.

ARTICLE 17 - RECONNAISSANCE

- 17.01 - La Compagnie reconnaît l'Union en tant que représentant collectif de ses employés.
- 17.02 - L'Union ne fera aucune sollicitation et ne procédera à aucune perception de cotisations durant les heures de travail.
- 17.03 - La Compagnie fournira des babillards pour afficher les avis et documents officiels de l'Union. Lesdits avis et documents porteront le sceau de l'Union et devront être approuvés par le Gérant de l'usine ou son délégué avant affichage.
- 17.04 - Afin que chaque employé puisse être au courant des clauses de la présente convention de même que de ses droits et obligations, la Compagnie remettra un exemplaire de cette convention à chaque employé.
- 17.05 - Les délégués d'ateliers, avec l'autorisation de leurs superviseurs respectifs de départements, obtiendront du temps libre pour enquêter de temps à autre ou ajuster les griefs dans leurs propres départements. De plus, ils obtiendront le temps libre nécessaire pour assister aux assemblées des griefs avec la Compagnie. Tout le temps ainsi perdu sur les heures régulières de travail leur sera remboursé à leurs tarifs réguliers.

ARTICLE 18 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 18.01 - Tous les employés de l'unité de négociation, membres en règle de l'Union le jour de l'entrée en vigueur de cette

convention doivent, comme condition d'emploi, maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de cette convention. Tout employé qui ne fait pas partie du Syndicat et tout employé embauché le ou après le jour d'entrée en vigueur de cette convention doit, dans les trente (30) jours de travail suivant la date de mise en vigueur de cette convention ou suivant la date de leur embauchage, si celle-ci est postérieure à la première, maintenir son adhésion au Syndicat pour la durée de cette convention. Pour rester membre en règle du Syndicat, un employé doit payer les cotisations uniformes requises de tous les membres du Syndicat.

- 18.02 - La Compagnie déduira à la source c'est-à-dire de la paie de l'employé, ses cotisations et contributions syndicales régulières et en remettra le produit tous les mois sous forme de chèque au Syndicat.

ARTICLE 19 - PROGRAMME DE FORMATION DE L'INSTITUT
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

- 19.01 - Il est convenu que la Compagnie déposera une somme d'argent hebdomadaire pour chaque lithographe à son emploi dans un fonds de fiducie dans le but de créer ou de maintenir un programme de formation régi par un Bureau de direction composé d'un nombre égal de membres du Conseil des industries lithographiques et du Syndicat international des communications graphiques, Local 555 - Montréal. La contribution en argent, qui fluctuera en plus ou en moins selon les exigences dudit programme, est de trois dollars et quinze cents (3,15\$) par semaine par employé de son service de lithographie à compter du 1er janvier 1986. A partir du 1er janvier 1987, la contribution sera de trois dollars et trente cents (3,30\$).

- 19.02 - Les apprentis de la Compagnie régis par cette convention seront tenus d'assister aux cours dispensés par l'Institut lithographique du Canada, conformément aux règlements du Conseil d'administration local des employeurs et de l'Union. Ces heures de cours ne seront pas considérées comme des heures d'emploi.
- 19.03 - Les paiements nécessaires en vertu de cet article seront dus le premier jour du mois pour le mois précédent et seront payables à l'Institut lithographique du Canada à Toronto. Advenant que la Compagnie fasse défaut, d'après les dispositions de cet article, d'effectuer un tel paiement pendant plus de soixante (60) jours, la question fera l'objet de la procédure des griefs.

ARTICLE 20 - CLAUSES DE LA DIRECTION

- 20.01 - L'Union reconnaît à la Compagnie le droit et la responsabilité de diriger les opérations de l'usine et de prendre toutes les décisions relatives à la direction du personnel, incluant mais sans se limiter au droit d'embaucher, muter, promouvoir, suspendre et congédier des employés pour des raisons valables.
- 20.02 - La Compagnie se réserve le droit de formuler et publier de temps à autre des règlements et directives d'utilisation et le fonctionnement de la machinerie et des installations de l'usine et régissant également la conduite des employés à l'intérieur de l'usine.
- 20.03 - La Compagnie aura le droit de décréter une période générale de vacances au cours d'une ou l'autre année et de désigner cette période comme étant la période pendant

laquelle tous les employés doivent prendre les vacances auxquelles ils ont droit. Advenant le cas où la Compagnie déciderait de fermer l'usine pendant cette période de vacances générales, tout employé n'ayant droit à aucune vacance ou n'ayant pas droit à des vacances générales obtiendra un congé sans solde pendant toute la durée de cette période ou pendant une partie de cette période au cours de laquelle il n'a pas droit à des vacances payées, selon le cas.

- 20.04 - L'Union appuiera tout programme visant à améliorer les méthodes et procédures et coopérera avec la Compagnie en suggérant et en introduisant ces changements et en formant les employés en faveur de ces changements.
- 20.05 - L'Union collaborera avec la Compagnie en ce qui a trait à l'entretien et à la propreté des bâtiments, de l'appareillage et de la machinerie.
- 20.06 - L'Union collaborera avec la Compagnie en ce qui a trait à la prévention des pertes ainsi qu'au maintien et à l'amélioration des normes de qualité par les employés.

ARTICLE 21 - QUOTA DES APPRENTIS

- 21.01 - Tous les départements

Pour trois (3) compagnons (régulièrement employés comme tels)

1 apprenti

Pour tous les quatre (4) compagnons additionnels (régulièrement employés comme tels)

1 apprenti

- 21.02 - Tous les départements peuvent être fusionnés mais la proportion des apprentis et des compagnons doit être maintenue. Toutefois, pas plus d'un apprenti peut être employé dans un département où on retrouve moins de sept (7) compagnons.
- 21.03 - Dans la salle des presses, un apprenti doit servir comme margeur ou comme coucheur avant de pouvoir être chargé d'une presse. Son apprentissage ne commence que lorsqu'il a la charge d'une presse.
- 21.04 - A partir du moment où un apprenti a la charge d'une presse, son tarif augmente d'un neuvième (1/9) de la différence entre le tarif de chargeur et celui du compagnon pressier pour la presse dont il est responsable. Au cours de son apprentissage aux presses, son tarif augmente à tous les six (6) mois d'un neuvième (1/9) de la différence entre le tarif qu'il recevait comme margeur et celui d'un compagnon pressier travaillant sur une presse de même calibre que la sienne.
- 21.05 - Le tarif des apprentis du service artistique, de la photographie et de la clicherie, au cours de la période d'apprentissage, augmente à tous les six (6) mois d'un dixième (1/10) de la différence entre le tarif minimum de départ et celui d'un compagnon.
- 21.06 - Les périodes d'apprentissage sont établies comme suit:
- | | | |
|----------------------|---|-------|
| - Salle des presses | : | 4 ans |
| - Service artistique | : | 5 ans |
| - Photographie | : | 5 ans |
| - Clicherie | : | 5 ans |

- 21.07 - Tous les apprentis doivent être liés par un contrat d'apprentissage.

ARTICLE 22 - PRATIQUES NORMALES

- 22.01 - La Compagnie s'engage à ne pas changer sa pratique actuelle et ordinaire de décoration du métal pour ses clients.

ARTICLE 23 - NOUVELLE MACHINERIE ET NOUVEAUX PROCÉDÉS

- 23.01 - La Compagnie accepte, dans le cas où des machines nouvelles ou perfectionnées seraient installées ou de nouveaux procédés seraient adoptés, pour des travaux relevant de la clause de juridiction de la présente convention, que lesdits procédés et ladite machinerie soient régis par cette convention, selon une échelle de salaires et des conditions de travail convenus par un Comité conjoint composé de quatre (4) membres, deux (2) étant désignés par chacune des parties. La Compagnie s'engage de plus à donner un avis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours à l'Union avant l'installation de tel appareillage ou l'adoption de nouveaux procédés et, sur demande, à rencontrer l'Union, au cours de ces quatre-vingt-dix (90) jours, pour discuter des dispositions relatives aux nouvelles installations et aux nouveaux procédés, ou à leur amélioration.
- 23.02 - Advenant l'impossibilité d'en venir à une entente dans les quatre-vingt-dix (90) jours prescrits ci-haut, la Compagnie fixera un taux de salaire temporaire, procédera à l'installation de l'appareillage nouveau ou amélioré à la mise en effet des nouveaux procédés et la question fera ensuite l'objet d'une procédure de grief.

- 23.03 - Lorsque les taux de salaires seront définitivement adoptés, ils seront rétroactifs au jour de l'installation du nouvel appareillage ou de la mise en effet des nouveaux procédés.

ARTICLE 24 - MAINTIEN DES TAUX

- 24.01 - Chaque employé sera classé dans sa catégorie d'emploi, tel que spécifié dans la présente Convention collective: clicheur, démouleur, pressier, margeur, coucheur, etc. Aucune réduction ne sera apportée au taux catégorisé d'un employé qui peut être employé en tout temps dans une classification quelconque comportant un taux inférieur, sauf pour ce qui est prévu à la section 23.02. Lorsqu'un employé travaille dans une classification quelconque comportant un taux supérieur, il recevra ce dernier taux, sauf pour ce qui est prévu à la section 23.02.
- 24.02 - Un employé peut être promu temporairement pour en remplacer un autre, absent pour cause de vacances, maladie ou congé autorisé. A son retour, l'employé temporairement promu retournera à sa tâche et à son taux habituels, sauf si la promotion temporaire équivaut à une période égale ou supérieure à quatre (4) semaines, car en tel cas il a droit au taux supérieur pour une période supplémentaire de quatre (4) semaines.
- 24.03 - Un employé qui est muté en permanence à un travail dont le taux est inférieur aura droit d'être rémunéré à son taux initial pour une période de quatre (4) semaines, sauf si:
- 1) l'employé est muté à sa propre demande; ou

- 2) l'employé est muté à un travail à taux inférieur parce qu'il était incapable d'accomplir sa tâche de façon satisfaisante.

ARTICLE 25 - ACCES A L'USINE

- 25.01 - Les représentants accrédités de l'Union auront accès à l'usine, avec l'autorisation du gérant de l'usine ou de son représentant.

ARTICLE 26 - FONDS SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE
ET D'INVALIDITÉ S.I.C.G.

- 26.01 - La Compagnie versera une somme équivalente à six pour cent (6,00%) des salaires hebdomadaires de chaque employé régi par cette convention au Fonds supplémentaire de retraite et d'invalidité S.I.C.G. (ci-après appelé "Fonds de retraite"), créé en vertu d'un accord et d'une déclaration de fiducie, administré par un Conseil de Fiduciaires et composé d'un nombre égal de représentants de la Compagnie et de l'Union dans le but de procurer des indemnités de retraite, d'invalidité et de bénéfices connexes aux employés ou à leurs bénéficiaires au nom desquels les paiements sont versés par la Compagnie et pour le financement des frais d'administration du Fonds de retraite.
- 26.02 - Tous les paiements au Fonds de retraite se feront par chèque ou mandat à l'ordre du Fonds de retraite et seront laissés en dépôt dans une compagnie de fiducie canadienne ou une institution bancaire canadienne nommée par les fiduciaires et sujette à l'approbation du ministère du revenu fédéral de manière à maintenir l'enregistrement du

régime. Ces paiements seront remis mensuellement à ladite compagnie de fiducie ou institution bancaire au Canada. En même temps que ses paiements, la Compagnie soumettra aux fiduciaires les rapports que ceux-ci jugeront nécessaires à la bonne administration de la fiducie et au paiement des prestations. Les contributions de la Compagnie stipulées dans la présente devront être versées dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel le paiement est exigé.

26.03 - La compagnie se déclare liée par les termes de l'Accord et déclaration de fiducie, dont elle reconnaît avoir reçu copie par les présentes, créant ledit Fonds de retraite qui peut être modifié de temps à autre, et la Compagnie se déclare aussi liée par les règlements et directives se rapportant à des paiements autres que ceux ci-haut mentionnés que les fiduciaires peuvent adopter de temps en temps. La Compagnie reconnaît enfin que les fiduciaires originairement désignés par la Compagnie et leurs successeurs en vertu de l'Accord et déclaration de fiducie qui peut être amendé de temps à autre, sont les fiduciaires désignés par l'employeur pour agir en son nom.

26.04 - Il est convenu que le régime et le fonds supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., tels que définis dans l'Accord et déclaration de fiducie survenu entre le S.I.C.G. et les fiduciaires, soient maintenus sous réserve qu'ils soient approuvés par une autorité fédérale ou provinciale ayant juridiction sur le régime supplémentaire de retraite et d'invalidité. Les nouvelles prestations entreront en vigueur aux dates appropriées établies par le conseil de fiduciaires du Fonds supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G.

- 26.05 - Le Syndicat et l'employé aviseront la Compagnie dans les trois (3) jours suivant l'embauche de ce dernier par une autre entreprise liée par contrat au Syndicat. Le but de cette clause est de prévoir qu'une seule contribution soit versée en faveur d'un employé mis à pied. Les contributions au régime de retraite cesseront d'être versées tant que l'employé n'aura pas repris son emploi avec la Compagnie.

ARTICLE 27 - EMBAUCHAGE

- 27.01 - La Compagnie s'engage à informer l'Union de toute vacance qui se produirait et à n'engager ses employés que de l'Union. De son côté, l'Union s'engage à fournir les employés nécessaires, tant qu'il y en aura de disponibles. L'Union s'engage de plus à faire part des demandes d'emploi en écartant toute discrimination.
- 27.02 - Advenant que l'Union serait dans l'impossibilité de fournir la main-d'oeuvre nécessaire dans les dix (10) jours ouvrables suivant présentation de la demande formelle par la Compagnie, celle-ci sera libre de s'adresser ailleurs. Les employés ainsi engagés pourront obtenir un permis de travail de l'Union et devront se conformer aux dispositions de l'article 18 traitant de la sécurité syndicale.
- 27.03 - Une demande présentée en vertu de la Section 27.02 ne saurait en aucune façon modifier l'échelle apprentis-compagnons prévue dans les présentes.

ARTICLE 28 - CLAUSE DE REFUS DE TRAVAIL

- 28.01 - La Compagnie reconnaît que les employés régis par cette convention peuvent refuser d'exécuter des travaux provenant d'une entreprise dont les employés régis par le S.I.C.G. font l'objet d'un "lock-out" ou sont engagés dans une grève légale sanctionnée par le S.I.C.G. Ceci n'exclut pas l'exécution de travaux reçus d'un client. L'Union donnera à l'employeur un avis de son intention d'invoquer cette clause et, dans tous les cas, tous les travaux en cours seront complétés sans ingérence.
- 28.02 - Pendant la durée de cette convention, il n'y aura aucune grève, arrêt de travail, ralentissement de travail ou ingérence d'aucune sorte ou interruption des opérations de la Compagnie de la part de l'Union ou des employés et il n'y aura aucun "lock-out" de la part de la Compagnie.

ARTICLE 29 - APPROBATION PAR LE
SYNDICAT INTERNATIONAL

- 29.01 - Les termes et conditions des présentes sont sujets à l'étude par le Syndicat international et ce document ne saurait être ni valide ni exécutoire sans l'approbation du Président international.

Toutefois, cette approbation ne saurait en aucun cas lier le Syndicat international en ce qui a trait au respect de cette convention ou à la violation d'une clause quelconque.

ARTICLE 30 - EXPIRATION

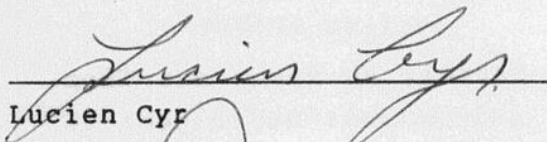
30.01 - Cette convention sera en vigueur du 1er juin 1986 au 31 décembre 1987 et se renouvellera automatiquement pour une période de douze (12) mois. L'une ou l'autre des parties peut demander un changement à cette convention ou réclamer la négociation d'une nouvelle convention en adressant un avis écrit à cet effet à l'autre partie soixante (60) jours avant le 31 décembre 1987 ou toute année ultérieure.

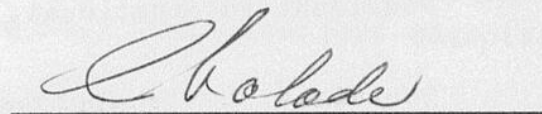
30.02 - Si l'une des parties avise l'autre de son intention de renégocier cette convention selon ses modalités, le Comité de négociation de l'Union sera autorisé à transiger avec la Compagnie, au nom du Syndicat, pour la renégociation de la convention. La Compagnie pourra demander l'aide et les conseils de l'un de ses cadres ou du représentant international de l'Union relativement à ces négociations.

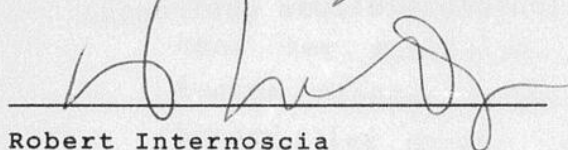
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce _____ jour du mois de _____ 1986, à Montréal, province de Québec.

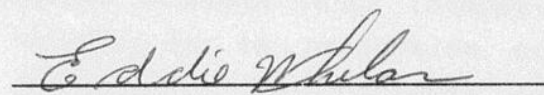
POUR LA COMPAGNIE

POUR L'UNION


Lucien Cyr


Claude Valade


Robert Internoscia


Eddie Whelan

ANNEXE "A"

Les dispositions suivantes s'appliquent en plus de celles contenues dans la Convention collective cadre:

Article 1 - Unité de négociation

- 1.01 - "L'Unité de négociation" comprend tous les employés éligibles à faire partie de l'Union et qui sont à l'emploi de la Compagnie et travaillent dans le département de la Lithographie, sous les presses offset ou autres presses lithographiques ou sur des rouleaux coucheurs de même que tous les employés qui participent d'une manière ou d'une autre à la fabrication de plaques lithographiques, sauf les employés qui sont exclus en vertu des sections 1.03 et 1.04 qui suivent.
- 1.02 - La Compagnie s'engage, tant que cette convention sera en vigueur et au cours des négociations pour son renouvellement ou amendements à la présente, à ne signer aucun contrat avec une autre Union en ce qui a trait aux opérations et procédés décrits dans la présente convention, pourvu toutefois que le Syndicat international des communications graphiques soit toujours accrédité pour négocier lesdits métiers.
- 1.03 - "L'Unité de négociation" excluera tous les employés salariés, les employés cadres engagés à plein temps (comprenant les superviseurs du service de la production et toutes classes supérieures d'emploi). Les employés de bureau, les gardes, gardiens, ingénieurs, pompiers, stagiaires spéciaux et les employés payés à l'heure qui

travaillent à l'usine dans des départements autres que ceux de la lithographie et des arts.

De plus, les tâches qui d'ordinaire relevaient des départements de lithographie et des arts en sont spécifiquement exclues: camionneurs, machinistes généraux, inspecteurs de département, ingénieurs préposés aux fours, "Hustlers", mélangeurs d'enduits, les préposés aux magasins de plaques, les aides sur presse ("Fly Boys") et toutes positions qui incluent la fonction d'aide sur presses ("Fly Boys").

- 1.04 - Les superviseurs à temps partiel (comprenant le Supérieur du service de la Production et toute classe supérieure d'emploi) qui sont autorisés à embaucher, promouvoir, congédier, discipliner ou à modifier le statut d'un employé de quelque façon que ce soit ou à recommander que ce statut soit effectivement changé, ne peuvent être nommés délégués d'atelier ou occuper un poste quelconque au sein de l'Union bien qu'ils puissent en faire partie s'ils le désirent.
- 1.05 - Ceux qui, en raison de leurs fonctions régulières, ne font pas partie de l'unité de négociation ne pourront exécuter des tâches dont les taux sont établis dans la présente convention, sauf pour des fins d'instruction et d'expérimentation.

Article 2 - Salaires

- 2.01 - Les taux de salaires de groupes mentionnés à la section 2.07 ci-après demeureront en vigueur pendant toute la durée de cette convention.

- 2.02 - Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit recevront quinze pour cent (15%) de plus que le tarif horaire normal de jour.
- 2.03 - Les salaires seront payés en espèce ou par chèque.
- 2.04 - Il est de plus convenu par la Compagnie qu'aucun système de boni de travail à la pièce ou boni de production ne sera implanté dans le cas des employés couverts par cette convention.
- 2.05 - Les taux de base qui ont été établis sur une base définie et qui prévalent en vertu de cette convention demeureront en vigueur pendant toute la durée de cette convention, pourvu que les fonctions qui existent actuellement se continuent pendant toute la durée de cette convention et pourvu que rien dans les présentes n'empêche la Compagnie de changer des méthodes de production ou d'établir des taux de salaires pour ces nouvelles méthodes de travail. La méthode de détermination des nouveaux taux de salaires sera établie par un comité conjoint composé de quatre (4) personnes, dont deux (2) seront nommées par la Compagnie et les deux (2) autres par l'Union.
- 2.06 - Chefs de groupe

Un employé désigné comme Chef de groupe par la Compagnie recevra 0,25\$ de plus l'heure que son propre taux de salaire ou 0,25\$ de plus l'heure que le taux supervisé le plus élevé. Le fait qu'un employé soit désigné comme Chef de groupe ne sera pas considéré comme son emploi ordinaire, dès lors il ne recevra le différentiel de salaire mentionné ci-haut que pour les heures pendant lesquelles il agit comme Chef de groupe et lorsqu'il est désigné

comme tel par la Compagnie. Le différentiel de salaire de 0,25\$ ne fera pas partie du taux de salaire régulier d'un employé.

2.07 - Échelle des salaires

<u>Classifications</u>	<u>01/06/86</u>	<u>01/01/87</u>
Compagnon pressier -		
2 couleurs	21,21\$	22,27\$
Margeur - lière année	16,06\$	16,86\$
- 2ième année	16,48\$	17,30\$
- années suivantes	17,04\$	17,89\$

Apprentis - Consulter l'article 21, sections 21.04 et 21.06.

Primes personnelles

Chambre des presses: Les primes personnelles en vigueur le 31 décembre 1951 seront maintenues sauf pour toutes nouvelles classifications.

Article 3 - Heures de travail

3.01 - La semaine régulière de travail sera de trente-cinq (35) heures, soit quatre (4) quarts réguliers de travail de 7.5 heures chacun, du lundi au jeudi inclusivement, et de cinq (5) heures le vendredi.

3.02 - Pour les équipes de jour, les heures de travail seront de 07h00 à 15h00 les lundi, mardi, mercredi et jeudi et de 07h00 à 12h00 le vendredi.

- 3.03 - Pour les équipes de nuit, les heures de travail seront fixées entre l'heure de départ et l'heure de rentrée des équipes de jour.
- 3.04 - Lorsqu'un employé se présente en retard au travail, la pénalité imposée sera conforme à la ligne de conduite de la Compagnie (Manuel T-11 des Politiques). Les employés qui poinçonnent avec plus de trois (3) minutes de retard perdront 0.1 heure pour chaque six (6) minutes de retard.
- 3.05 - La période de repos actuelle, par laquelle tous les employés auront droit à une période de repos au cours de chaque moitié de leur quart de travail, se continuera. Il est entendu que toutes les mesures possibles seront prises pour que les périodes de repos n'entraînent par l'arrêt des machines ou une perte de production.

Article 4 - Jours fériés

- 4.01 - Pendant la durée de cette convention, tous les jours fériés établis à l'article 4.05 ci-après seront observés en payant aux employés leurs taux horaires réguliers pour ce jour férié, mais ne devant pas excéder sept heures et demie (7 1/2).
- 4.02 - Pour les travailleurs de nuit, le quart de travail commençant le jour férié et se continuant jusqu'au lendemain sera désigné comme le quart de travail du jour férié.
- 4.03 - Le paiement d'un jour férié non travaillé se fera comme suit:

- a) L'employé travaille pendant la semaine au cours de laquelle survient un jour férié ou au cours de la semaine précédente.
- b) L'employé est absent par suite d'une blessure pour laquelle il obtient compensation: paie de congé complète.
- c) L'employé est absent par suite de congé autorisé: paie de congé complète.
- d) L'employé est absent par suite d'une mise à pied et compte moins de deux (2) années de service: paie de congé complète.
- e) L'employé est absent et reçoit des prestations supplémentaires d'assurance-chômage ou des allocations hebdomadaires d'invalidité: la différence entre la paie de congé et les prestations supplémentaires d'assurance-chômage ou les allocations d'invalidité
- f) L'employé est absent par suite d'une mise à pied; il compte plus de deux (2) années de service mais ne reçoit pas de prestations supplémentaires d'assurance-chômage ni d'allocation hebdomadaire d'invalidité: paie de congé complète.

4.04 - Lorsqu'un jour férié tombe un samedi, il sera observé le vendredi précédent; lorsqu'il tombe un dimanche, il sera reporté au lundi suivant.

Le jour précédant Noël sera considéré comme un congé flottant. Le Syndicat rencontrera la Compagnie pour s'entendre à quel moment le congé du jour précédant Noël sera

célébré. Lorsque Noel tombe un vendredi, la même procédure sera suivie pour ce qui est du lendemain de Noel.

La prime d'équipe de quinze pour cent (15%) pour le paiement des jours fériés s'applique à tous les employés réguliers d'un quart de travail qui auraient travaillé, n'eut été de ce congé.

4.05 - Pour les fins de cette section, les jours fériés sont les suivants:

- Le Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- Le lendemain de Pâques
- La Fête de la Reine
- La Saint-Jean-Baptiste
- La Confédération
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâces
- La veille de Noel
- Noel

Un congé flottant supplémentaire sera fixé par entente mutuelle en fonction de la région.

Les deux parties pourront s'entendre pour fixer un congé payé supplémentaire par année pour la durée de cette convention. Si les parties sont incapables de s'entendre au sujet de la date choisie pour ce congé, chaque employé dont le nom figure sur la liste d'ancienneté devra recevoir une paie d'une journée à la fin de l'année civile en remplacement de ce jour de congé supplémentaire.

- 4.06 - Un employé mis à pied et ayant droit à une paie de congé par une autre Compagnie liée par contrat au Syndicat international des communications graphiques ne sera pas admissible à une paie de congé de la part de la Compagnie.
- 4.07 - Si le gouvernement fédéral ou provincial décrète un nouveau congé légal, le congé flottant mentionné ci-dessus pourra être observé lors de cette journée par entente mutuelle. Dans ce cas, le nombre total de journées de congé à être observées demeurera à douze (12).

Article 5 - Manoeuvres de presses

- 5.01 - Toutes les presses doivent être opérées par un compagnon pressier (ou un opérateur de presse, selon ce qui est convenu par l'Union) et un margeur.

ANNEXE "B"

ENTENTES PARTICULIERES

Les Capsules Auscan Canada Inc. et le Syndicat international des communications graphiques, Local 555 - Montréal, conviennent de ce qui suit pour la durée de la Convention collective:

I - Mise à pied et rappel selon l'ancienneté

- 1) Les employés stagiaires et/ou temporaires d'un département seront les premiers à être mis à pied.
- 2) Les employés dont la tâche est affectée par une mise à pied seront mis à pied par ordre d'ancienneté.
- 3) Un employé à la veille d'être mis à pied pourra exercer son droit d'évincer un employé junior pourvu qu'il ait la compétence voulue pour effectuer le travail dans le groupe d'ancienneté, tel que spécifié ci-après:

Groupe d'ancienneté 1 : Pressier - 2 couleurs

Groupe d'ancienneté 2 : Margeur - 2 couleurs

Opérateur de presse

Général

Pour fins de mise à pied et d'évincement, le mot "compétence" signifie: "Un employé peut évincer un employé sur une autre tâche pourvu qu'il n'ait pas besoin de formation spéciale pour ce faire".

II - Ancienneté chez les apprentis

Pour fins de mise à pied et de rappel, la date d'ancienneté d'un apprenti est établie à compter du jour où il a commencé son apprentissage.

Son ancienneté sera reconnue dans le groupe d'ancienneté de Compagnon pressier.

III- Maintien des taux

Si un employé est transféré à une tâche dont le salaire est inférieur, il maintiendra son taux de salaire actuel pendant une période de quatre (4) semaines.

Si un employé est promu à une tâche dont le salaire est supérieur pour remplacer un autre employé absent pour cause de maladie, vacances ou congé autorisé, son taux de salaire ne sera pas maintenu lorsqu'il quittera cette tâche, à moins que la période de remplacement se prolonge pendant plus de quatre (4) semaines.

Si un employé est assigné à une tâche dont le salaire est supérieur alors que la disposition sur le maintien des taux est en vigueur, il aura droit à quatre (4) semaines additionnelles de maintien des taux à partir du moment où il reprendra la tâche dont le salaire est inférieur.

IV - Congés annuels payés

Lorsque la date anniversaire des douze (12) premiers mois de service d'un employé tombe après le 1er mai mais avant le 30 avril de l'année suivante, il pourra s'il le désire, après le

ler mai et avant sa date anniversaire, obtenir le temps, l'argent et les vacances auxquels il a droit, pourvu que lorsqu'il atteindra la date anniversaire de ses douze (12) premiers mois de service, tout le temps et l'argent qu'il aura reçus après le 1er mai soient déduits du montant qu'il reçoit le jour de ce même anniversaire.

V - Assurance groupe

La Compagnie s'engage à fournir aux employés membres de l'unité de négociation les mêmes bénéfices d'assurance que ceux auxquels ils étaient sujets en vertu des dispositions de la Convention collective venue à échéance le 31 décembre 1985. Dès qu'elle sera disponible, la Compagnie remettra au Syndicat copie de la police d'assurance qu'elle aura contractée à cet effet.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé ce 2 jour du mois de Oct 1986.

POUR LA COMPAGNIE

Lucien Lys
Ch. J. Proulx

POUR L'UNION

Ch. Malade
Eddie Melo



5679-6

Bureau du commissaire
général du travail

CERTIFICAT DE DEPOT

La présente atteste que le commissaire général du travail
a reçu pour dépôt le document ci-dessous

OBJET: Convention collective
entente

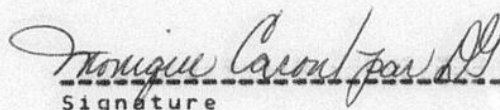
Certificat no:87-03317

Déposant: Association
Accréditation:M-00392-005

```
*****
*      Signature   Dépot      **      Du      Au      ** Nb      *
* DATE:  87/05/28   87/06/05 ** DUREE:      ** Sal:      *
*                                     **                                     *
*****
*      EMPLOYEUR      **      ASSOCIATION      *
* continental can canada inc      ** synd. intern. des communications      *
*                                     ** graphiques, local 555 montréal      *
* 4455 côte de liesse      ** (ctc ftq ctm)      *
* ville st-laurent, qué      **                                     *
*                                     **      h4n 2n6      ** 8440 boul st-laurent, suite 301      *
*                                     **      **      ** montréal, qué      *
*                                     **                                     *
*                                     **      h2p 2m5      *
*****
*                                     **      *
*                                     **      Municipalité: 02860      *
*                                     **      *
*                                     **      Activité: 2860      *
*                                     **      *
*                                     **      Affiliation: F.T.Q.      *
*****
```

REMARQUE

- mémoire d'entente no. 1


Signature

87-07-07
Date

Pour renseignements

425, St-Amable,
Québec G1R 4Z1
418 643-3208

255 est, rue Crémazie
Montréal H2M 1L5
514 873-2723



Gouvernement du Québec
Ministère du
Travail

Bureau du commissaire
général du travail

CERTIFICAT DE DEPOT

La présente atteste que le commissaire général du travail
a reçu pour dépôt le document ci-dessous

OBJET: Convention collective
entente

Certificat no: 87-03333

Déposant: Association
Accréditation: M-00392-005

```
*****
*      Signature   Dépôt      **      Du      Au      ** Nb      *
* DATE:  87/05/28   87/06/05 ** DUREE:      ** Sal:      *
*                                     **                                     *
*****
*      EMPLOYEUR      **      ASSOCIATION      *
* continental can canada inc      ** synd. intern. des communications      *
*      4455 côte de liesse      ** graphiques, local 555 montréal      *
*      ville st-laurent, qué      ** (ctc ftq ctm)      *
*                                     **                                     *
*                                     h4n 2n6 ** 8440 boul st-laurent, suite 301      *
*                                     ** montréal, qué      *
*                                     **                                     h2p 2m5      *
*****
*                                     **                                     *
*                                     ** Municipalité: 02860      *
*                                     **                                     *
*                                     ** Activité: 2860      *
*                                     **                                     *
*                                     ** Affiliation: F.T.Q.      *
*****
```

REMARQUE

- mémoire d'entente no. 2


Signature

87-07-07
Date

Pour renseignements

425, St-Amable,
Québec G1R 4Z1
418 643-3208

255 est, rue Crémazie
Montréal H2M 1L5
514 873-2723



Bureau du commissaire
général du travail

CERTIFICAT DE DEPOT

La présente atteste que le commissaire général du travail
a reçu pour dépôt le document ci-dessous

OBJET: Convention collective
entente

Certificat no:87-03334

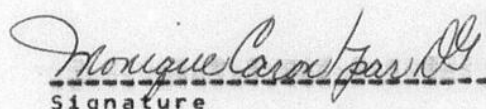
Déposant: Association

Accréditation:M-00392-005

```
*****
*      Signature  Dépot      **      Du      Au      ** Nb      *
* DATE:  87/04/17   87/06/05  ** DUREE:      ** Sal:      *
*                                     **                                     *
*****
*      EMPLOYEUR      **      ASSOCIATION      *
* continental can canada inc      ** synd. intern. des communications      *
*      **      graphiques, local 555 montréal      *
* 4455 côte de liesse      ** (ctc ftq ctm)      *
* ville st-laurent, qué      **      *
*      h4n 2n6      ** 8440 boul st-laurent, suite 301      *
*      **      montréal, qué      *
*      **      h2p 2m5      *
*****
*      **      *
*      **      Municipalité: 02860      *
*      **      *
*      **      Activité: 2860      *
*      **      *
*      **      Affiliation: F.T.Q.      *
*****
```

REMARQUE

- mémoire d'entente no. 3


Signature

87-07-07
Date

Pour renseignements

425, St-Amable,
Québec G1R 4Z1
418 643-3208

255 est, rue Crémazie
Montréal H2M 1L5
514 873-2723



Bureau du commissaire
général du travail

CERTIFICAT DE DEPOT

La présente atteste que le commissaire général du travail
a reçu pour dépôt le document ci-dessous

OBJET: Convention collective
entente

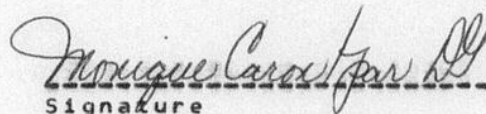
Certificat no:87-03336

Déposant: Association
Accréditation:M-00392-005

```
*****
*      Signature   Dépot      **      Du      Au      ** Nb      *
* DATE:  87/04/17   87/06/05  ** DUREE:      ** Sal:      *
*                                     **                                     *
*****
*      EMPLOYEUR      **      ASSOCIATION      *
* continental can canada inc      ** synd. intern. des communications      *
*                                     ** graphiques, local 555 montréal      *
*                                     ** (ctc ftq ctm)      *
*                                     **                                     *
*                                     h4n 2n6 ** 8440 boul st-laurent, suite 301      *
*                                     ** montréal, qué      *
*                                     **                                     *
*                                     **                                     h2p 2m5      *
*****
*                                     **                                     *
*                                     ** Municipalité: 02860      *
*                                     **                                     *
*                                     ** Activité: 2860      *
*                                     **                                     *
*                                     ** Affiliation: F.T.Q.      *
*****
```

REMARQUE

- mémoire d'entente no. 4


Signature

87-07-07
Date

Pour renseignements

425, St-Amable,
Québec G1R 4Z1
418 643-3208

255 est, rue Crémazie
Montréal H2M 1L5
514 873-2723



Bureau du commissaire
général du travail

CERTIFICAT DE DÉPÔT

La présente atteste que le commissaire général du travail
a reçu pour dépôt le document ci-dessous

OBJET: Convention collective
entente

Certificat no: 87-03337

Déposant: Association
Accréditation: M-00392-005

```
*****
*      Signature   Dépot      **      Du      Au      ** Nb      *
* DATE: 87/04/17   87/06/05   ** DUREE:      ** Sal:      *
*                  **                  **                  *
*****
*      EMPLOYEUR      **      ASSOCIATION      *
* continental can canada inc      ** synd. intern. des communications      *
*      4455 côte de liesse      ** graphiques, local 555 montréal      *
* ville st-laurent, qué      ** (ctc ftq ctm)      *
*                  **      8440 boul st-laurent, suite 301      *
*                  ** montréal, qué      *
*                  **      h2p 2m5      *
*****
*                  **      Municipalité: 02860      *
*                  **      Activité: 2860      *
*                  **      Affiliation: F.T.Q.      *
*****
```

REMARQUE

- mémoire d'entente no. 5

Monique Crox
Signature

87-07-07
Date

Pour renseignements

425, St-Amable,
Québec G1R 4Z1
418 643-3208

255 est, rue Crémazie
Montréal H2M 1L5
514 873-2723



Bureau du commissaire
général du travail

CERTIFICAT DE DEPOT

La présente atteste que le commissaire général du travail
a reçu pour dépôt le document ci-dessous

OBJET: Convention collective
entente

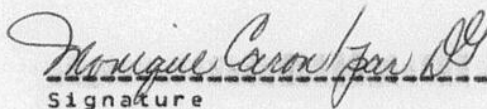
Certificat no: 87-03339

Déposant: Association
Accréditation: M-00392-005

```
*****
*      Signature  Dépot      **      Du      Au      ** Nb      *
* DATE:  87/04/17   87/06/05  ** DUREE:      ** Sal:      *
*                                     **                                     *
*****
*      EMPLOYEUR      **      ASSOCIATION      *
* continental can canada inc      ** synd. intern. des communications      *
*                                     ** graphiques, local 555 montréal      *
* 4455 côte de liesse      ** (ctc ftq ctm)      *
* ville st-laurent, qué      **                                     *
*                                     h4n 2n6      ** 8440 boul st-laurent, suite 301      *
*                                     ** montréal, qué      *
*                                     **                                     h2p 2m5      *
*****
*                                     **                                     *
*                                     ** Municipalité: 02860      *
*                                     **                                     *
*                                     ** Activité: 2860      *
*                                     **                                     *
*                                     ** Affiliation: F.T.Q.      *
*****
```

REMARQUE

- mémoire d'entente no. 6


Signature

87-07-07
Date

Pour renseignements

425, St-Amable,
Québec G1R 4Z1
418 643-3208

255 est, rue Crémazie
Montréal H2M 1L5
514 873-2723



CERTIFICAT DE DEPOT

Certificat no: 87-03341

```

*****
* Signature Dépot ** Du Au ** Nb *
* DATE: 87/04/17 87/06/05 ** DUREE: ** Sal: *
* ** ** *
*****
* EMPLOYEUR ** ASSOCIATION *
* continental can canada inc ** synd. intern. des communications *
* ** graphiques, local 555 montréal *
* 4455 côte de liesse ** (ctc ftq ctm) *
* ville st-laurent, qué ** *
* h4n 2n6 ** 8440 boul st-laurent, suite 301 *
* ** montréal, qué *
* ** h2p 2m5 *
*****
* ** *
* ** Municipalité: 02860 *
* ** *
* ** Activité: 2860 *
* ** *
* ** Affiliation: F.T.Q. *
*****

```

- mémoire d'entente no. 7

87-07-07
Date

255 est, rue Crémazie
Montréal H2M 1L5
514 873-2723



5679-6

Bureau du commissaire
général du travail

CERTIFICAT DE DEPOT

La présente atteste que le commissaire général du travail
a reçu pour dépôt le document ci-dessous

OBJET: Convention collective
entente

Certificat no: 87-03315

Déposant: Association
Accréditation: M-00392-005

```
*****
*      Signature   Dépôt   **      Du      Au      ** Nb      *
* DATE:  85/04/18   87/06/05 ** DUREE:                ** Sal:      *
*                                     **                               **
*****
*      EMPLOYEUR      **      ASSOCIATION      *
* continental can canada inc      ** synd. intern. des communications      *
*                                     ** graphiques, local 555 montréal      *
* 4455 côte de liesse      ** (ctc ftq ctm)      *
* ville st-laurent, qué      **                                     *
*                                     h4n 2n6 ** 8440 boul st-laurent, suite 301      *
*                                     ** montréal, qué      *
*                                     **                                     *
*                                     ** h2p 2m5      *
*****
*                                     **      *
*                                     **      *
*                                     ** Municipalité: 02860      *
*                                     **      *
*                                     ** Activité: 2860      *
*                                     **      *
*                                     ** Affiliation: F.T.Q.      *
*****
```

REMARQUE

- ancienneté pour le choix des équipes

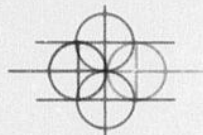
Monique Caron / Jm
Signature

87-07-07
Date

Pour renseignements

425, St-Amable,
Québec G1R 4Z1
418 643-3208

255 est, rue Crémazie
Montréal H2M 1L5
514 873-2723



SICG
(LOCAL 555)

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
8440, BOUL. St-LAURENT, suite 301, MONTRÉAL, QC, H2P 2M5 - 514/381-9131

(Ententes)

Montréal, le 5 juin 1987

Monsieur Robert Levac
Commissaire général du travail
Ministère du travail et de la
main-d'oeuvre
255 est, boulevard Crémazie
Montréal, (Québec)
H2M 1L5

Dossier: M-392-05
Affaire: MD-126-01-85

Monsieur,

Veuillez accepter pour dépôt, cinq (5) copies de huit différentes lettres d'entente intervenue entre:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.
4455 Côte de Liesse
Montréal (Québec)
H4N 2N8

et le : SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL (FTQ - CTC - CTM)
8440 boulevard St-Laurent, Suite 301
Montréal, (Québec) H2P 2M5

Nombre d'employés régis par la Convention: 41

Date de la signature: Le 17 et 18 avril et le 28 mai 1987

Durée de la Convention: Du 1er janv. 1986 au 31 déc. 1987

Je demeure,

Gilbert Héту
Représentant Syndical
SICG/GCIU Local 555 Montréal

GH/csth

MONTRÉAL
1987
JUN 5 11:39

87 JUN 5 11:39

M-392-05

87-0 3317

15

MEMOIRE D'ENTENTE

Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 18 avril 1985 par et entre Continental Can Canada Inc., Usine 59 et le Syndicat International des Communications Graphiques, local 555, Montréal, (CTC FTQ CTM) pour établir ce qui suit:

Ancienneté pour le choix des équipes

L'employé ayant le plus d'ancienneté aura la préférence de choisir l'équipe de travail de son choix, et pourra déplacer un employé junior en autant que cet employé aura la compétence d'accomplir la nouvelle tâche. Il est entendu qu'un employé qui baisse de groupe à sa demande, ne sera pas éligible à la rétention de taux.

Cette demande devra être faite au superviseur du département.

Les classifications seront:

- Pressier 4 couleurs
- Pressier 1-2 couleurs
- Opérateur de vernisseuse
- Alimenteur de presse

MONTRÉAL
MÉMOIRE D'ENTENTE

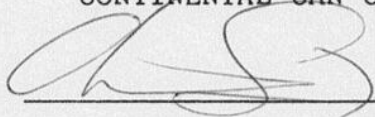
87 JUN -5 11:39

mb

Un employé ne pourra déplacer un plus jeune si ce dernier n'est pas dans sa classification. Exemple: Un pressier 2 couleurs ne pourra déplacer un pressier 4 couleurs pour choisir son équipe, même si ce dernier a moins d'ancienneté.

POUR LA COMPAGNIE:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

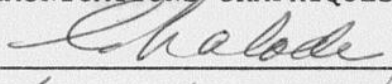


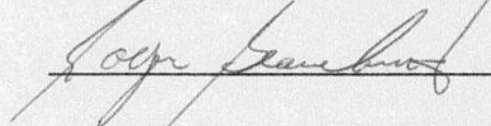


Richard Laroche

POUR L'UNION:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES





MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 1

Avril Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 17^e jour de 1987, par et entre Continental Can Canada Inc., usine 59, et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal, pour établir ce qui suit:

Article 4 - Mise à pied et rappel selon l'ancienneté

- 1) Les employés stagiaires et/ou temporaires d'un Département seront les premiers à être mis à pied.
- 2) Les employés dont la tâche est affectée par une mise à pied seront mis à pied par ordre d'ancienneté.
- 3) Un employé à la veille d'être mis à pied pourra exercer son droit d'évincer un employé junior pourvu qu'il ait la compétence voulue pour effectuer le travail dans le groupe d'ancienneté, tel que spécifié ci-dessous:

a) Groupe d'ancienneté 1:

Compagnon pressier 1 couleur
Compagnon pressier 2 couleurs
Compagnon pressier 2 couleurs - 44"
Compagnon pressier 4 couleurs - 36" - U.V.
1er pressier 4 couleurs 44" - U.V.
2ième pressier 4 couleurs 44" - U.V.

b) Groupe d'ancienneté 2:

Margeur 1 couleur
Margeur 2 couleurs
Margeur 2 couleurs - 44"
Margeur 4 couleurs - 36" - U.V.
Margeur 4 couleurs - 44" - U.V.
Coucheur et Margeur
Fraiseur, coucheur et margeur
Opérateur de Presse

Général

Pour fins de mise à pied et d'évincement, le mot "compétence" signifie: "un employé peut évincer un employé sur une autre tâche pourvu qu'il n'ait pas besoin de formation spéciale pour ce faire".

Advenant qu'un pressier ou margeur soit transféré d'une autre usine de Continental Can Canada Inc., à l'usine 59, on établira son ancienneté aux fins de la présente clause, à partir de sa plus récente date d'embauche à l'usine 59.

En foi de quoi, les parties ont signé, par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, à Ville St-Laurent, en ce 28^e jour de Mai 1987.

POUR LA COMPAGNIE:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.



Richard Forest



R. Desmarais

POUR LE SYNDICAT:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES



Chelade

René Chelade

Roger Beauchamp

Roger Beauchamp

87-06-05 me

M-392-05

87-03333-

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 2

Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 17^e jour
de Avril 1987, par et entre Continental Can Canada
Inc., usine 59 et le Syndicat International des Communications
Graphiques, Local 555, Montréal, pour établir ce qui suit:

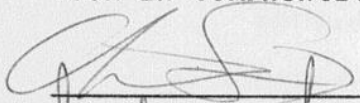
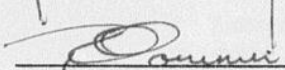
Article 4 - Ancienneté chez les apprentis

Pour fins de mise à pied et de rappel, la date
d'ancienneté d'un apprenti est établie à compter du jour
où il a commencé son apprentissage.

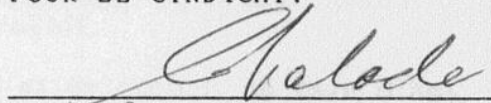
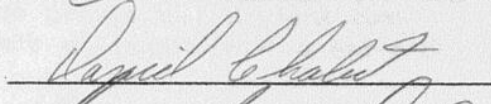
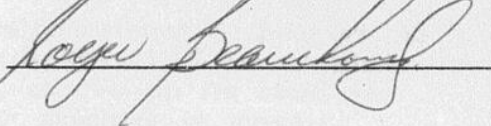
Son ancienneté sera reconnue dans le groupe d'an-
cienneté de Compagnon pressier.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par l'in-
termédiaire de leurs représentants dûment autorisés, à Ville
St-Laurent en ce 28^e jour de Mai 1987.

POUR LA COMPAGNIE:


Richard J. J. J.


POUR LE SYNDICAT:


J. J. J.

J. J. J.


87-06-05

Avril Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 17^e jour de 1987, par et entre Continental Can Canada Inc., usine 59, et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal pour établir ce qui suit:

Opérateurs de presses

- 1A) Un "Opérateur de Presse" deviendra "Compagnon Pressier" après avoir complété sept mille deux cent soixante (7,260) heures de travail (35 heures/semaine x 52 semaines x 4 ans) dans la catégorie "Opérateur de Presse". Après cette période, il sera considéré comme s'étant qualifié à devenir "Compagnon Pressier".
- 1B) Un "Opérateur de Presse", après avoir complété trois mille quatre cent soixante (3,460) heures de travail dans la catégorie "Opérateur de Presse", devra prendre une décision, à savoir ceci:

Il complète sa formation tel que prévu dans l'article 1A ou il retourne à sa catégorie d'emploi permanente, antérieure à sa nomination comme "Opérateur de Presse".
- 2) L'ancienneté entre les "Opérateurs de Presse" est basée sur la date à laquelle l'employé a commencé à travailler en tant qu'opérateur de presse et son aptitude à exécuter le travail.
- 3) Pour fins de mise à pied et de rappel, la date d'ancienneté d'un opérateur de presse qui devient compagnon pressier est la date à laquelle il a été promu compagnon pressier.
- 4) Lorsqu'il y a un besoin d'opérateurs de presses, la compagnie devra assigner le travail à un ou plusieurs opérateurs seniors, pourvu qu'ils aient la compétence nécessaire pour exécuter le travail.
- 5) La "compétence à exécuter un travail" signifie que l'opérateur ou les opérateurs de presses n'ont besoin d'aucune formation spéciale pour ce faire.

Avril Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 17^e jour de 1987, par et entre Continental Can Canada Inc., usine 59, et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal pour établir ce qui suit:

Opérateurs de presses

- 1A) Un "Opérateur de Presse" deviendra "Compagnon Pressier" après avoir complété sept mille deux cent soixante (7,260) heures de travail (35 heures/semaine x 52 semaines x 4 ans) dans la catégorie "Opérateur de Presse". Après cette période, il sera considéré comme s'étant qualifié à devenir "Compagnon Pressier".
- 1B) Un "Opérateur de Presse", après avoir complété trois mille quatre cent soixante (3,460) heures de travail dans la catégorie "Opérateur de Presse", devra prendre une décision, à savoir ceci:

Il complète sa formation tel que prévu dans l'article 1A ou il retourne à sa catégorie d'emploi permanente, antérieure à sa nomination comme "Opérateur de Presse".
- 2) L'ancienneté entre les "Opérateurs de Presse" est basée sur la date à laquelle l'employé a commencé à travailler en tant qu'opérateur de presse et son aptitude à exécuter le travail.
- 3) Pour fins de mise à pied et de rappel, la date d'ancienneté d'un opérateur de presse qui devient compagnon pressier est la date à laquelle il a été promu compagnon pressier.
- 4) Lorsqu'il y a un besoin d'opérateurs de presses, la compagnie devra assigner le travail à un ou plusieurs opérateurs seniors, pourvu qu'ils aient la compétence nécessaire pour exécuter le travail.
- 5) La "compétence à exécuter un travail" signifie que l'opérateur ou les opérateurs de presses n'ont besoin d'aucune formation spéciale pour ce faire.

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 3 (suite)

- 6) Il est entendu qu'avant de nommer un "opérateur de presse" une rencontre devra avoir lieu au niveau local.

En foi de quoi, les parties ont signé, par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, à Ville St-Laurent, en ce 11^e jour de Avril 1987.

POUR LA COMPAGNIE:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

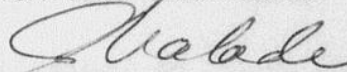


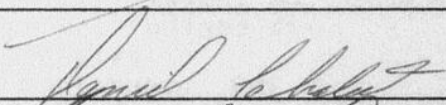
Richard Farent

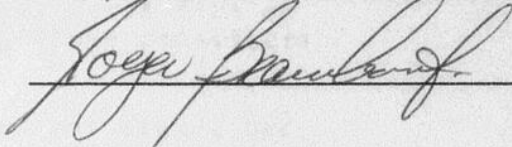


POUR LE SYNDICAT:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES







87-06-05 me

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 4

Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 17^e jour de Août 1987, par et entre Continental Canada Inc., usine 59, et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal pour établir ce qui suit:

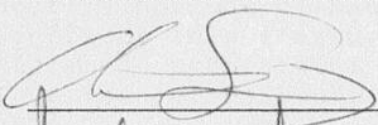
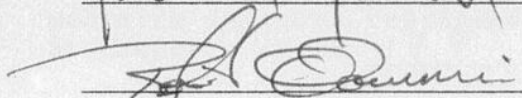
En plus des équipes régulières affectées aux presses, on comptera, au besoin pendant la journée:

- 1) un coucheur-poseur-margeur dont les tâches consisteront à mélanger l'encre et à couper les rouleaux.
- 2) lorsque la quantité de travail l'exige, on ajoutera, en plus de ce qui est indiqué ci-dessus, un employé supplémentaire pour accomplir le travail mentionné. Cet employé, en l'occurrence, devra être un premier pressier et sa tâche consistera à mélanger l'encre.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, à Ville St-Laurent en ce 17^e jour de Août 1987.

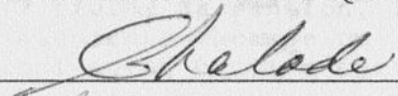
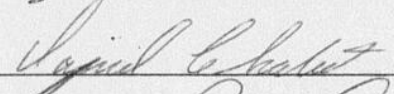
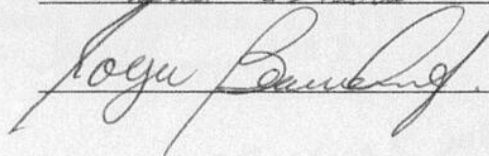
POUR LA COMPAGNIE:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.


Richard Proulx


POUR LE SYNDICAT:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES


Chalade

Daniel Levesque


87-0605mc

M-392-05
87-03337

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 5

Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 17^e jour de Avril 1987, par et entre Continental Can Canada Inc., usine 59, et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal, pour établir ce qui suit:

Afin de combler les postes temporairement vacants au cours de la période qui commence le 15 avril 87 et qui se termine à la fin de la dernière semaine de septembre, les parties ont convenu que la procédure suivante sera appliquée:

- 1) L'article 28 de la convention collective sera d'abord appliqué;
- 2) La Compagnie doit faire appel à la main-d'oeuvre disponible pour combler les postes temporairement vacants si le Syndicat International des Communications Graphiques est incapable de fournir la main-d'oeuvre nécessaire.

Les deux (2) parties ont aussi convenu que les conditions de travail suivantes seront appliquées:

En ce qui concerne le paragraphe 1, ci-haut:

Tous les employés embauchés par l'intermédiaire du Syndicat International des Communications Graphiques au cours de la période ci-haut mentionnée n'accumuleront pas d'ancienneté.

En ce qui concerne le deuxième paragraphe, ci-haut:

Les employés embauchés autrement que par l'intermédiaire du Syndicat International des Communications Graphiques pour la période ci-haut mentionnée ne seront pas éligibles à des bénéfices tels l'assurance collective, le régime de pension, le régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage ou tous les autres bénéfices et n'accumuleront aucun droit d'ancienneté.

En foi de quoi, les parties ont signé, par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, à Ville St-Laurent, en ce 17^e jour de Avril 1987

87-06-05 me

M-392-05
87-03337

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 5

Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 17^e jour de Avril 1987, par et entre Continental Can Canada Inc., usine 59, et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal, pour établir ce qui suit:

Afin de combler les postes temporairement vacants au cours de la période qui commence le 15 avril 87 et qui se termine à la fin de la dernière semaine de septembre, les parties ont convenu que la procédure suivante sera appliquée:

- 1) L'article 28 de la convention collective sera d'abord appliqué;
- 2) La Compagnie doit faire appel à la main-d'oeuvre disponible pour combler les postes temporairement vacants si le Syndicat International des Communications Graphiques est incapable de fournir la main-d'oeuvre nécessaire.

Les deux (2) parties ont aussi convenu que les conditions de travail suivantes seront appliquées:

En ce qui concerne le paragraphe 1, ci-haut:

Tous les employés embauchés par l'intermédiaire du Syndicat International des Communications Graphiques au cours de la période ci-haut mentionnée n'accumuleront pas d'ancienneté.

En ce qui concerne le deuxième paragraphe, ci-haut:

Les employés embauchés autrement que par l'intermédiaire du Syndicat International des Communications Graphiques pour la période ci-haut mentionnée ne seront pas éligibles à des bénéfices tels l'assurance collective, le régime de pension, le régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage ou tous les autres bénéfices et n'accumuleront aucun droit d'ancienneté.

En foi de quoi, les parties ont signé, par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, à Ville St-Laurent, en ce 17^e jour de Avril 1987

87-06-05 me

POUR LA COMPAGNIE:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.



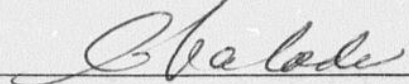
Richard Parent



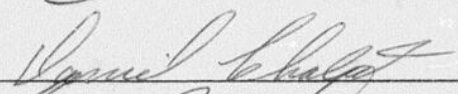
R. Camier

POUR LE SYNDICAT:

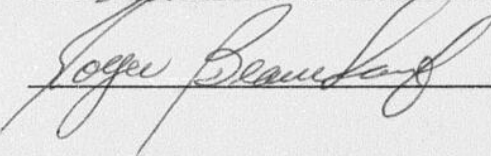
LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES



Charles



Daniel Chabot



Roger Beauregard

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 6

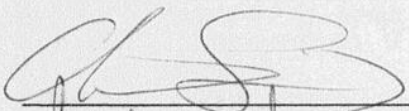
Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 17^e jour de *Août* 1987, par et entre Continental Can Canada Inc., usine 59, et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal, pour établir ce qui suit:

Surtemps

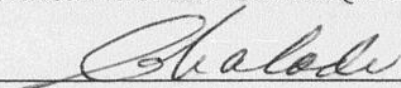
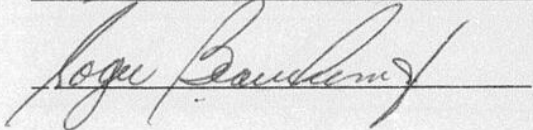
- 1) Lorsqu'il y a besoin d'employés pour faire du surtemps, l'offre doit être faite en premier lieu à l'employé ou aux employés qui travaillent habituellement sur les machines pour lesquelles le surtemps est requis (presse ou coucheuse) sur ce quart de travail.
- 2) Advenant que le ou les employés concernés ne puissent faire de travail supplémentaire, le surtemps sera distribué par ordre d'ancienneté et selon la classification des tâches, sans égard au quart de travail.

POUR LA COMPAGNIE:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.


Richard Laroche


POUR LE SYNDICAT:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
Daniel Chabot


87-06-05,mc

M-392-05

87-03341

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 7

Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 17^e jour de *Avril* 1987, par et entre Continental Can Canada Inc., usine 59, et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal, pour établir ce qui suit:

Article 25 - Maintien des taux

Si un employé est transféré à une tâche dont le salaire est inférieur, il maintiendra son taux de salaire actuel pendant une période de quatre (4) semaines.

Si un employé est promu à une tâche dont le salaire est supérieur pour remplacer un autre employé absent pour cause de maladie, vacances ou congé autorisé, son taux de salaire ne sera pas maintenu lorsqu'il quittera cette tâche, à moins que la période de remplacement se prolonge pendant plus de quatre (4) semaines.

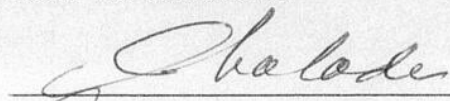
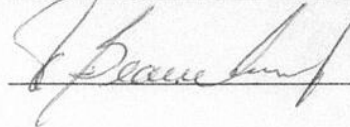
Un employé peut être promu à une tâche dont le salaire est supérieur pendant un quart de travail, sans maintien de son taux de salaire lorsqu'il revient à sa tâche dont le salaire est inférieur, mais dès qu'il commence un deuxième quart de travail consécutif sur une tâche dont le salaire est supérieur, il aura droit au maintien des taux.

Si un employé est assigné à une tâche dont le salaire est supérieur alors que la disposition sur le maintien des taux est en vigueur, il aura droit, sauf s'il s'agit d'un remplacement d'urgence, à quatre (4) semaines additionnelles de maintien des taux à partir du moment où il reprendra la tâche pour laquelle le salaire payé est inférieur.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR LE SYNDICAT:


Richard Parent



Chalode


87-06-05 me



M 99474.01 5679-6

Dépôt N°:	86	1	2	0	8	3
-----------	----	---	---	---	---	---

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-392-05
Date	Signature 86-11-28	Reception 86-12-12	Durée	Du 86-01-01	Au 87-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	45

Association	Employeur
☒ Déposant ☐ Syndicat International des communications graphiques local 555 Montréal (CTC FTQ CMA) Att: Gilbert Héty 8440 Boul. St-Laurent ste 301 Montréal, Québec H2P 2M5	☐ Déposant ☐ Continental Can Canada Inc. 4455 Côte de Liesse Ville St-Laurent, Québec H4N 2N6
☐ Déposant, si autre que les parties ☐	Région <u>06-06</u> Activité <u>3042(5)</u> Affiliation <u>07</u>

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

Remarques	
1	le nom de l'association ou de l'entreprise
2	la date de l'association ou de l'entreprise
3	la date de l'association ou de l'entreprise
4	la date de l'association ou de l'entreprise
5	la date de l'association ou de l'entreprise
6	la date de l'association ou de l'entreprise

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrrette David/ms	86-12-19

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

003 (113)

RECHERCHE

86 DEC 12 11:35

392-05

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

Usine :	54	New Toronto, Ontario
Usine :	59	St-Laurent, Québec
Usines:	483 et 485	Downsview, Ontario

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
ET SES LOCAUX AFFILIES 500, A TORONTO, ET
555, A MONTREAL

DU 1^{er} JANVIER 1986 AU 31 DECEMBRE 1987

mt
BOC
MONTREAL
MESSAGIER

86 DEC 12 11:35

Les appendices "A", "B" et "C" ci-incluses font partie de la présente convention collective et s'appliquent aux diverses usines formant les unités de négociation à savoir:

APPENDICE "A"

Usine 54, New Toronto, Ontario

APPENDICE "B"

Usines 483 et 485, Downsview, Ontario

APPENDICE "C"

Usine 59, St-Laurent, Québec

TABLE DES MATIERES

le 1. Définition des parties	Page 1
2. But et intention	1
3. Définition des termes	1
4. Ancienneté	2
5. Assurance collective	3
6. Congés annuels payés	3
7. Grievs	5
8. Travail supplémentaire et primes	10
9. Mise à pied et indemnité de présence	11
10. Allocation de service de juré	12
11. Conditions de travail	13
12. Sécurité et hygiène	13
13. Régime de retraite	14
14. Indemnités de service militaire	15
15. Indemnités de départ	16
16. Régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage	16
17. Congé de deuil	17
18. Reconnaissance	18
19. Sécurité syndicale	19
20. Institut lithographique du Canada	19
21. Clauses de la Direction	19
22. Quota des apprentis	20
23. Pratiques normales	21
24. Nouvelle machinerie et nouveaux procédés	21
25. Maintien des taux	22
26. Accès à l'usine	22
27. Fonds supplémentaire de retraite et d'invalidité (S.I.A.G.)	22
28. Embauchage	24
29. Clause de refus de travail	24
30. Approbation par le Syndicat International	24
31. Expiration	25

MEMOIRE D'ENTENTE (toutes les usines)

Sujet: Congés annuels payés

26

ARTICLE 1 - DEFINITION DES PARTIES

1.01 Ci-bas, les détails d'une entente intervenue entre Continental Can Canada Inc., (ci-après désigné comme "La Compagnie") une société dont le siège social canadien est sis dans la ville de Toronto, et représentant pour les fins de cette Convention:

L'usine 54 - Toronto, Ontario
L'usine 483 et 485 - Downsview, Ontario
L'usine 59 - St-Laurent, Québec
et

Le Local 500, Toronto, et le Local 555, Montréal, du Syndicat International des Communications Graphiques, (ci-après désigné comme l'"Union"), agissant en son nom personnel et comme agent des employés de la Compagnie, tel que défini dans les présentes.

ARTICLE 2 - BUT ET INTENTION

2.01 Le but de cette convention est de promouvoir et d'améliorer les relations industrielles et économiques entre la Compagnie et l'Union, de régler les griefs de façon convenable, d'éliminer les interruptions de travail et d'en venir à certains arrangements quant aux taux de salaire, aux heures de travail et autres conditions de travail. Pour les fins de cette convention, les Départements suivants seront considérés comme étant des métiers distincts:

- I - Service artistique
- II - Photographie
- III - Clicherie
- IV - Impression

2.02 Cette convention remplace toutes les conventions actuelles et antérieures. Toute règle, règlement ou coutume local jusqu'ici en usage et qui serait contradictoire aux dispositions spécifiques de cette convention est aboli par les présentes.

ARTICLE 3 - DEFINITION DES TERMES

3.01 Le terme "Taux de Base", tel qu'utilisé dans cette convention, signifie le taux horaire ordinaire pour chaque appellation d'emploi.

3.02 Le terme "Superviseur de département" tel qu'utilisé dans cette convention, signifie le superviseur du service de la production et autre classe supérieure.

ARTICLE 3 - DEFINITION DES TERMES (suite)

3.03 Le terme "Compagnon" désigne celui qui a complété ses années d'apprentissage dans le métier pour lequel il a été engagé.

3.04 Le terme "Apprenti" désigne celui qui apprend un métier. Le nombre d'années d'apprentissage sera tel que stipulé à l'Article 22, section 22.02 des présentes. L'apprenti doit travailler à temps plein dans le département où il agit comme apprenti.

3.05 Le terme "Margeur" désigne une personne qui, manuellement, fournit le papier aux presses ou qui s'occupe du mécanisme d'avance des presses lithographiques et des rouleaux coucheurs.

3.06 Le terme "Aide-pressier lithographie" désigne un employé qui est membre du groupe travaillant sur une presse et qui n'est ni "pressier" ni "margeur".

3.07 Le terme "Opérateur pressier" désigne un employé qui, après une période de formation et sous la gouverne d'un compagnon pressier a, avec l'autorisation de l'Union, assumé la charge d'une presse en l'absence d'un pressier qualifié.

ARTICLE 4 - ANCIENNETE

4.01 Un employé aura droit à un classement selon l'ancienneté à compter de sa date d'embauche la plus récente.

4.02 Les listes d'ancienneté devront être établies et préparées par la Compagnie, pour chacun des Départements, et conformément à la classification. Des copies seront placées à la disposition de l'Union.

4.03 Les raisons suivantes entraîneront la perte de classement d'un employé selon l'ancienneté:

- a) s'il quitte son emploi ou s'il est congédié;
- b) s'il s'absente du travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans en aviser la Direction locale, à moins qu'il ne présente une raison valable et suffisante de ne pas l'avoir fait;
- c) lorsqu'après une mise à pied, il ne revient pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables à compter de la date du rappel, à moins qu'il ne présente une raison valable et suffisante de ne pas s'être présenté;
Un employé qui reçoit des prestations de SUB, doit revenir au travail au plus tard le lundi suivant le rappel, à la condition que l'avis de rappel ait été donné au moins 2 jours ouvrables avant le retour au travail.
- d) aux fins d'ancienneté, il ne doit y avoir aucune interruption du service attribuable soit à une mise à pied, à une incapacité physique ou à une fermeture permanente de l'usine, à moins que cette absence ne se poursuive pendant une période égale au service continu antérieur de l'employé aux fins d'ancienneté, mais pendant pas plus de deux (2) ans;

ARTICLE 4 - ANCIENNETE (suite)

- 4.03 e) s'il ne se présente pas au travail à la fin d'un congé autorisé, à moins qu'il ne présente une raison valable et suffisante de ne pas s'être présenté.
- 4.04 Le personnel de l'usine no. 485 de Downsview sera couvert par la convention régissant l'usine no. 483.
- 4.05 Si un employé est transféré à une tâche extérieure à l'unité locale d'opérations et que dans les six (6) mois à compter de la date de ce transfert il perd cette tâche pour toute raison autre que l'une de celles spécifiées à la Section 4.03, la Direction locale doit l'assigner de nouveau à sa dernière tâche ou à une tâche équivalente conformément à ses droits d'ancienneté. Si cet employé conserve la tâche extérieure à l'unité locale d'opérations pendant plus de six (6) mois, il perdra son service continu accumulé à son unité locale d'opérations antérieures.
- 4.06 Lorsque les employés sont mis à pied, faute de travail, la Compagnie informera les intéressés et l'Union le plus à l'avance possible, mais jamais moins d'une journée ouvrable avant telle mise à pied. Lorsque la mise à pied dépasse deux (2) semaines, l'employé et l'Union en seront informés au moins trois (3) jours ouvrables avant telle mise à pied.
- 4.07 L'obligation de rappeler un employé sera remplie cinq (5) jours ouvrables après la Compagnie aura avisé l'employé en personne, par communication téléphonique, par télégramme ou par toute autre source fiable de communication, à sa dernière adresse connue, de se présenter au travail.
- 4.08 Au cours des deux (2) premiers mois de son emploi, un employé sera un employé en probation et ne pourra bénéficier du statut d'ancienneté. Durant une telle période de probation, toutes les dispositions de cette convention s'appliqueront à moins de dispositions spécifiques à l'effet contraire, sauf que l'employé en probation pourra être licencié ou mis à pied pour toute raison. Aucun grief ne peut être soumis en relation avec une pareille mise à pied ou un pareil licenciement.

ARTICLE 5 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 5.01 Les détails complets du régime d'assurance collective seront inclus dans une convention d'assurance collective qui sera signée par les deux parties et qui sera incorporée dans cette convention par cette référence.

ARTICLE 6 - CONGES ANNUELS PAYES

6.01 Admissibilité

Tout employé a droit à un congé annuel payé selon ses états de service, tel que prévu dans les présentes.

ARTICLE 6 - CONGES ANNUELS PAYES (suite)

6.02 Période de référence pour congés payés

La période de référence pour congés payés s'étend sur une durée de douze (12) mois, entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante.

6.03 A compter de la date où il aura complété douze (12) mois de service continu, un employé aura immédiatement droit à trois (3) semaines de vacances payées (pas moins de 105 heures et pas plus de 126 heures).

6.04 A compter de la date où il aura complété sept (7) années de service continu, et au cours de ces années suivantes d'emploi, jusqu'à ce qu'il ait complété dix-sept (17) années de service continu, un employé aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées (pas moins de 140 heures et pas plus de 168 heures).

6.05 (En vigueur 1/1/87) A compter de la date où il aura complété quinze (15) années ou plus de service continu et au cours de ces années suivantes d'emploi, jusqu'à ce qu'il ait complété vingt-six (26) années de service continu, un employé aura droit à cinq (5) semaines de vacances payées (pas moins de 175 heures et pas plus de 210 heures).

6.06 A compter de la date où il aura complété vingt-six (26) années ou plus de service continu, et au cours des années suivantes d'emploi, un employé aura droit à six (6) semaines de vacances payées (pas moins de 210 heures et pas plus de 252 heures).

6.07 Taux de la paie de vacances

Le taux de la paie de vacances sera le taux horaire régulier moyen (y compris les primes d'équipe) pour les quatre (4) premières semaines des six (6) semaines précédant immédiatement la période des vacances.

6.08 Des redressements appropriés seront faits, au besoin, pour que la paie de vacances pour une portion quelconque des vacances prises après une augmentation générale de salaire reflète ladite augmentation.

6.09 Les employés ayant droit à une semaine entière de vacances, ou à une ou plusieurs semaines supplémentaires, recevront une semaine de paie calculée de la façon suivante:

- a) le total des heures travaillées au cours de la période antérieure de référence pour congés payés divisé par le nombre de semaines au cours desquelles l'employé a travaillé. La moyenne sera multipliée par le taux de la paie de vacances mentionné à la section 6.07.
- b) En aucun cas, les heures indiquées au paragraphe a) précédent ne seront inférieures à trente-cinq (35).

ARTICLE 6 - CONGES ANNUELS PAYES (suite)

6.10 Un employé aura droit à deux (2) semaines de vacances entre le 1er juin et le 31 août de chaque année.

6.11 Dans le cas de la cessation d'emploi, pour quelque raison que ce soit, tous les crédits de service accumulés pour vacances payées seront payés au complet à l'employé au moment de son départ. Par crédits de services accumulés pour fins de vacances on entend des vacances payées gagnées, tel que prévu dans les présentes, au cours de l'année précédente mais qui n'ont pas été prises par l'employé, de même que les vacances payées accumulées et gagnées, tel que prévu dans les présentes, au cours de l'année pendant laquelle survient la cessation d'emploi.

6.12 Les vacances ne pourront pas être prises en remplacement d'une mise à pied, à moins que l'employé lui-même n'en fasse la demande.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DES GRIEFS

7.01 L'Union élira ou nommera un délégué des griefs devant représenter les employés. Il y aura un délégué de jour et un délégué de nuit pour représenter le service de la lithographie et un autre délégué pour représenter le service artistique et ceux de la photographie et de la clicherie.

7.02 Les noms des délégués des griefs, de même que tout changement pouvant survenir ultérieurement, seront transmis au superviseur du service des Relations Industrielles de l'usine.

7.03 Selon les termes de cette convention, un grief se définit comme une divergence entre un employé et la Compagnie quant à l'interprétation et l'application des dispositions de cette convention pourvu, toutefois, que le défaut d'un employé d'intenter un grief émanant de tels litiges n'empêche pas le Local du syndicat International des Arts Graphiques d'entamer le grief à la première étape.

7.04 Tous litiges concernant la politique industrielle couverts par cette entente pourront être présentés par le Local du syndicat International des Arts Graphiques à la deuxième étape. Il est également entendu qu'aucune contrainte ou restriction ne sera imposée sur un employé ou un délégué, les empêchant de discuter d'une situation particulière avec le superviseur de Département, avant de présenter une requête écrite.

7.05 Les griefs, tel que défini à la section 7.03 de cet article, seront réglés de la façon suivante:

Première étape

L'employé, accompagné de son délégué des griefs, discutera du grief en question avec son superviseur immédiat dans les cinq (5) jours ouvrables après que le litige est arrivé à la connaissance de l'employé. Le superviseur devra donner sa réponse verbale à ce grief dans les deux (2) jours ouvrables suivant la discussion.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DES GRIEFS - Première étape (suite)

7.05

Si la réponse verbale du superviseur n'est pas satisfaisante, le grief sera mis sous écrit et présenté au superviseur du Département, pour son examen plus approfondi, avant la fin de la quinzième (15ième) journée ouvrable après le jour où il a donné sa réponse verbale. Le superviseur doit donner sa réponse écrite au délégué des griefs dans les cinq (5) jours ouvrables après réception du grief écrit.

Deuxième étape

Si la réponse écrite à la première étape n'est pas satisfaisante, le Président ou un officier du Local du syndicat International des Arts Graphiques doit présenter le grief au Directeur régional de la fabrication dans les dix (10) jours de la réponse écrite du superviseur.

Les griefs collectifs entamés par le Local du syndicat International des Arts Graphiques, tel que prévu dans la section 7.03, devront être soumis au Directeur régional de la fabrication dans les vingt (20) jours ouvrables après qu'il est devenu évident qu'un litige est survenu.

S'il y a règlement, il sera signé par le Directeur régional de la fabrication et le représentant du Local (Président ou officier du Local). S'il n'est pas réglé, il pourra être porté à la:

Troisième étape

S'il n'y a pas de règlement en deuxième étape, un représentant du syndicat International des Arts Graphiques avisera le Directeur des Ressources Humaines par écrit (avec exemplaires au superviseur des Relations Industrielles de l'usine et à l'Union locale) de son désir d'en appeler. A la date entendue (dans les trente (30) jours suivant la date d'appel), les parties se rencontreront et le Directeur des Relations Industrielles du groupe, ou son représentant dûment mandaté, rendra sa décision par écrit pas plus tard que dix (10) jours après la date de la réunion. S'il n'y a pas de règlement, on pourra procéder à la:

Quatrième étape

Le grief sera référé par écrit à un Arbitre choisi par la Compagnie et les représentants de l'Union. On ne pourra choisir comme Arbitre une personne qui a déjà essayé directement de négocier ou de régler le grief en question. Si les représentants de la compagnie ou de l'Union ne peuvent s'entendre sur le choix d'un Arbitre dans les huit (8) jours après que les parties ont soumis leur grief à l'arbitrage, le Ministère du Travail de la Province en cause sera prié de nommer un Arbitre et les parties devront accepter une telle nomination.

ARTICLE 7 -- PROCEDURE DES GRIEFS (suite)

7.06 Les décisions dudit Arbitre seront limitées à l'interprétation et à l'application des dispositions de cette convention et uniquement en ce qui a trait au grief qui lui est spécifiquement soumis par les parties. Il n'aura aucun pouvoir d'amender ou de changer les dispositions de cette convention.

7.07 Les délais imposés au règlement de ce grief peuvent être prolongés par entente mutuelle.

7.08 Il est entendu qu'une rétrogradation, une suspension, un congédiement ou toute autre mesure disciplinaire peuvent faire l'objet d'un grief. Dans de tels cas, l'Arbitre peut, s'il le juge équitable, annuler, modifier ou maintenir ces décisions et/ou ordonner le remboursement total ou partiel de toutes les pertes encourues par l'employé.

7.09 Les frais engagés par l'Arbitre pour chaque cause d'arbitrage seront répartis à part égale entre la Compagnie et l'Union.

7.10 Lors des procédures d'arbitrage, la Compagnie ne pourra se servir d'aucun dossier personnel relatif à une sanction disciplinaire antérieure prise contre l'employé impliqué lorsque cette sanction est survenue un (1) an ou plus avant la date de l'événement faisant l'objet de l'arbitrage.

7.11 Le renvoi d'un employé après sa décision de stage se fera selon la méthode normale utilisée pour les entrevues. La Compagnie informera immédiatement l'Union si une telle mesure est prise. Si l'Union n'est pas satisfaite de la décision de la Compagnie, le cas sera traité suivant la deuxième étape de la procédure de griefs. L'employé renvoyé cessera de recevoir sa paie dès qu'une telle mesure sera entamée, mais s'il est réintégré sans suspension, tout le temps ainsi perdu lui sera remboursé au taux de base.

7.12 Le superviseur du Département reconnaît le délégué de l'usine comme étant la personne ressource initiale pour les questions d'ordre syndical, y compris l'embauchage de nouveaux employés, et ne fera pas de discrimination à son égard pour avoir exercé ses tâches syndicales.

7.13 Procédures particulières de perception et d'arbitrage

a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 7.01 à 7.12 ci-dessus, le marquement 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 13, Régime de retraite des communications graphiques du Canada,
- Article 16, Régime de prestations supplémentaires de chômage,
- Article 20, Institut des communications graphiques du Canada et,

ARTICLE 7 - PROCEDURE DES GRIEFS - Procédures particulières de perception et d'arbitrage (suite)

7.13

- Article 27, programme supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G.,

peut être référé à l'arbitrage par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires en utilisant les procédures exposées dans cette section.

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 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.

(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.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DES GRIEFS - Procédures particulières de perception et d'arbitrage (suite)

7.13

(ii) 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.

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.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DES GRIEFS - Procédures particulières de perception
et d'arbitrage (suite)

7.13

- (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.
- (vi) Toute décision ou sentence arbitrale rendue conformément à cette section, peut être enregistrée par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires en vertu de la section 44 (11) de l'Ontario Labour Relations' Act (Loi des relations de travail de l'Ontario) et de toute autre disposition semblable 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 8 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE ET PRIMES

8.01 Les employés reconnaissent qu'il sera parfois nécessaire de faire du temps supplémentaire afin de pouvoir répondre à la demande des clients et ils s'engagent à travailler afin de pouvoir y répondre. Toutefois, nulle mesure disciplinaire ne sera prise contre l'employé qui refusera de faire du travail supplémentaire.

8.02 Tout temps travaillé, que ce soit avant ou après la journée normale de travail, sera considéré comme du travail supplémentaire et sera rémunéré au taux de temps et demi pour les deux (2) premières heures travaillées à temps supplémentaire à chaque jour, du lundi au jeudi, puis à temps double par la suite, tout temps dépassant cinq (5) heures le vendredi sera payé à temps double.

8.03 Tout temps travaillé le samedi et le dimanche sera rémunéré à temps double, excepté dans le cas où les heures de travail ordinaires de nuit comprennent le samedi, auquel cas la rémunération se fera au tarif ordinaire.

8.04 Tout travail exécuté à l'usine les jours fériés sera rétribué à temps double plus une allocation de jour férié lorsqu'applicable (voir article 4 de l'annexe A-B-C ou D).

8.05 Dans la mesure du possible un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures sera accordé à l'employé appelé à faire du travail supplémentaire.

8.06 Le surtemps des employés d'une équipe quelconque sera calculé sur la base du tarif horaire qui leur est payé pour l'équipe sur laquelle ils travaillent d'ordinaire. Par exemple:

- a) Les employés travaillant de nuit recevront quinze pour-cent (15%) de plus que le tarif de jour et le temps supplémentaire pour le travail de nuit sera calculé au tarif majoré de quinze pour cent (15%).
- b) Lorsqu'il y a plus d'une équipe dans une journée, une seule équipe est considérée comme équipe de jour.

8.07 Le surtemps doit être établi tous les jours sur la base d'une journée ou d'une nuit normale de travail dans chaque atelier, indépendamment du fait que les heures régulières aient été travaillées ou pas. Advenant qu'un employé soit requis de travailler sur plus d'une équipe de travail au cours d'une même journée, il recevra le taux de salaire de surtemps ordinaire pour le travail exécuté sur l'une ou l'autre de ces équipes additionnelles, sauf si cette situation survient parce qu'un employé de l'équipe de nuit travaille sur l'équipe régulière abrégée du vendredi.

8.08 Dans le cas où un employé ne travaillerait pas une semaine complète à cause d'une mise à pied, il recevra le taux de salaire de surtemps les lundis, mardis, mercredis et jeudis pour toutes les heures travaillées après l'heure normale d'entrée en fonction de son équipe.

ARTICLE 8 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE ET PRIMES (suite)

8.09 Un employé qui a déjà quitté les locaux de la Compagnie après sa journée de travail ordinaire et qui est rappelé pour exécuter des travaux urgents recevra le double de son tarif horaire normal pour toutes les heures de rappel travaillées jusqu'à l'heure normale d'entrée en fonction de son équipe régulière.

8.10 Tant que les appareils à vernis fonctionneront derrière les presses, des primes seront ajoutées au tarif horaire pour la période de mise en marche et le temps de marche, comme suit:

- Pressiers et apprentis	0,32¢
- Margeurs	0,25¢

ARTICLE 9 - MISE A PIED ET INDEMNITE DE PRESENCE

9.01 A moins qu'un employé ait été avisé à la fin de son dernier quart de travail ou au moins douze (12) heures avant l'heure normale de son entrée en fonction, il sera considéré comme ayant été avisé de se rendre au travail.

9.02 Si un employé a quitté l'usine, il sera avisé de ne pas se présenter au travail soit en personne, par communication téléphonique personnelle ou par voie de télégramme, ou par toute autre source fiable de communication, à sa dernière adresse connue. Toutefois, le défaut par la Compagnie de communiquer avec l'employé ne le relèvera pas de son obligation de lui payer le salaire auquel il aurait droit s'il devait se présenter au travail tel qu'entendu antérieurement.

9.03 Un employé qui s'absente de son travail doit, pour être éligible à la paie mentionnée dans la section suivante, aviser le Service du Personnel de son intention de retourner au travail. Cet avis doit être reçu au moins une (1) heure avant la fin du quart de travail du jour précédent le jour où il entend retourner au travail. Ce paragraphe ne s'applique pas lorsqu'une raison valable et suffisante est donnée pour défaut de se rapporter au travail.

9.04 Paie lorsqu'il n'y a aucun travail pour un employé

S'il n'y a pas de travail lorsqu'un employé se présente à l'heure prévue par l'horaire et qu'on n'a pas d'autre travail de sa compétence à lui donner et qui ne soit pas de nature à entraîner un changement matériel dans ses conditions de travail, on lui paiera quand même sept heures et demie (7-1/2) de travail. Le taux de la paie sera le taux horaire de base de la tâche sur laquelle il devait se présenter selon l'horaire, plus toute prime d'équipe de travail qui s'applique. S'il refuse ce travail de remplacement, il ne recevra pas les sept heures et demie (7-1/2) de paie de présence. Si le travail que l'employé devait accomplir selon l'horaire était payable au taux des heures supplémentaires, il recevra une paie de présence de quatre (4) heures au taux des heures supplémentaires qui s'applique dans ce cas.

ARTICLE 9 - MISE A PIED ET INDEMNITE DE PRESENCE - Paie lorsqu'il n'y a aucun travail pour un employé (suite)

9.04 Lorsque la réduction des heures de travail d'une journée prend effet, une telle réduction se reflétera dans la rémunération de l'employé.

9.05 Paie lorsqu'il y a du travail disponible

Lorsqu'un employé commence effectivement à travailler au début d'une équipe et que le travail auquel il est assigné dure moins de sept heures et demie (7-1/2), il sera quand même rétribué pour sept heures et demie (7-1/2) de travail à son taux horaire régulier du lundi au jeudi inclusivement et pour cinq (5) heures de travail le vendredi. Si ceci se produit un jour de travail supplémentaire, l'employé aura droit à quatre (4) heures de paie au taux des heures supplémentaires qui s'applique. Cependant, si après avoir commencé à travailler, il refuse de faire un travail de remplacement, tel que stipulé à la section 9.04, pour compléter les sept heures et demie (7-1/2) de travail, il ne sera payé que pour les heures effectivement accomplies.

9.06 L'employé ne recevra pas de paie de présence si la raison pour laquelle il n'y a pas de travail disponible dépend de toute évidence de circonstances hors du contrôle de la Compagnie telles que:

- Incendie
- Inondation
- Tempête
- Panne des services publics, et ainsi de suite.

On fera tous les efforts raisonnables pour aviser à l'avance les employés de ne pas se présenter au travail.

ARTICLE 10 - ALLOCATION DE SERVICE DE JURE

10.01 L'employé convoqué comme juré ou assigné comme témoin devant une cour de justice ou qui a été convoqué à apparaître devant une agence gouvernementale dans une affaire ne causant aucun préjudice à la Compagnie, recevra pour chaque journée où il devra servir comme juré ou témoin la différence entre son taux horaire moyen régulier pour le nombre d'heures pendant lesquelles il travaillé normalement sur son quart de travail régulier mais pas plus de sept heures et demie (7-1/2) du lundi au jeudi inclusivement et pas plus de cinq (5) heures le vendredi - et la somme qu'il reçoit pour service de juré. L'employé sera tenu de présenter un document attestant qu'il a servi comme juré ou témoin de même que la somme d'argent qu'il a reçu pour ce faire. Le taux horaire moyen régulier sera calculé sur la base de la paie reçue par l'employé pour les heures de travail accomplies au cours de la semaine précédente où il a travaillé avant d'être appelé comme juré ou témoin.

ARTICLE 10 - ALLOCATION DE SERVICE DE JURE (suite)

10.02 Cette section ne s'applique pas à un employé qui demande volontairement à servir comme juré ou témoin.

10.03 Lorsqu'un employé est convoqué comme juré ou assigné comme témoin un jour férié, il recevra sa paie régulière pour ledit jour en plus de la paie qu'il reçoit en sa capacité de juré ou témoin.

ARTICLE 11 - CONDITIONS DE TRAVAIL

11.01 Les employés seront tenus d'exécuter les travaux qui leur sont assignés à l'intérieur de leur classification d'emploi dans le Département de la lithographie ou de la clicherie de la Compagnie.

11.02 Les employés seront tenus d'être à leurs postes et prêts à commencer à travailler à l'heure convenue et ne devront pas quitter leurs postes avant l'heure de départ prévue.

11.03 Des congés temporaires sans solde seront accordés sur demande écrite de l'employé si le motif invoqué paraît justifié et que l'on puisse se dispenser de ses services sans que les opérations de l'usine en souffrent.

ARTICLE 12 - SECURITE ET HYGIENE

12.01 La Compagnie s'engage à veiller à ce que des dispositions sanitaires adéquates soient maintenues dans toute l'usine, à fournir des dispositifs de sécurité appropriés et à apporter une attention particulière à la suppression de tout ce qui pourrait menacer la sécurité des employés.

12.02 La Compagnie et l'Union formeront un Comité de sécurité et d'hygiène dans chaque établissement et le nombre de membres composant ce Comité sera établi localement. Dans la mesure du possible, ce comité fera partie des Comités de Sécurité et d'Hygiène couramment formés dans les établissements de la Compagnie situés à Montréal et à Toronto.

Toutefois, cette disposition n'empêchera nullement le Syndicat International des Arts Graphiques de discuter de questions d'ordre sanitaire et sécuritaire directement en tout temps avec la Compagnie.

12.03 Lorsque la nature même du travail l'exige, un appareillage spécial, des dispositifs de protection, des lunettes protectrices ou des écrans protecteurs pour les yeux, des gants, des vêtements à l'épreuve du feu et de l'eau exigés par la Loi ou autrement ou considérés nécessaires par la Compagnie seront mis gratuitement à la disposition des employés par la Compagnie et seront utilisés par les employés qui seront tenus de veiller à leur état, sauf en ce qui a trait à l'usure normale.

ARTICLE 12 - SECURITE ET HYGIENE (suite)

12.04 Les délégués syndicaux auront le devoir de veiller à ce que les employés respectent les règlements et directives de sécurité mis en vigueur de temps à autre.

12.05 Un employé victime d'un accident du travail sera payé à son taux régulier pour les heures régulières de travail perdues pour recevoir des soins médicaux le jour même de l'accident. Si le médecin traitant juge que l'employé ne soit pas retourner au travail et compléter son quart de travail, l'employé sera payé pour le reste de son quart de travail.

12.06 Si de nouveaux produits chimiques sont mis en usage dans un département et qu'il semble que l'étiquetage par le fournisseur ne soit pas adéquat à son utilisation sécuritaire, cette situation sera immédiatement portée à l'attention de la Compagnie et des représentants de l'Union.

Lorsqu'on a raison de croire qu'un danger existe, les parties s'entendront pour prendre immédiatement des mesures appropriées qui assureront l'usage sécuritaire de ce produit, y compris la référence au manufacturier et/ou l'implication d'une tierce partie chargée de procéder à une investigation.

Les employés ne devront manipuler les produits chimiques que de la façon prescrite pour leur usage sécuritaire.

ARTICLE 13 - REGIME DE RETRAITE DES LITHOGRAPHES DU CANADA

13.01 La Compagnie accepte de payer 11,50\$ par semaine (15,00\$ à compter du 1/1/87) pour chaque lithographe de métier employé par la Compagnie et de verser ce montant au Fonds de retraite des lithographes du Canada (ci-après appelé le "Fonds de retraite") établi en vertu d'un Accord et déclaration de fiducie administré par un conseil de fiduciaires formé d'un nombre égal de représentants de la Compagnie et du syndicat. Ce Fonds de retraite a été établi dans le but d'assurer des rentes de retraite, prestations d'invalidité et/ou autres prestations pour les employés ou leurs bénéficiaires pour lesquels la Compagnie verse des contributions. Le Fonds de retraite servira également à couvrir les frais d'administration, d'opération et les dépenses encourues par l'administration du fonds. La Compagnie versera ses contributions aussi longtemps que le nom de l'employé figurera sur la liste de paie de la Compagnie mais la Compagnie ne versera pas ses contributions lors de conflits de travail lorsque les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent de ce que la participation au fonds de retraite de même que sa couverture soient étendues aux employés de tout autre employeur lié par contrat au S.I.A.G. et aux employés et dirigeants à plein temps du Syndicat International ou de ses syndicats locaux affiliés de même qu'aux employés et dirigeants de toute entité syndicale ou patronale-syndicale à condition toutefois que ces contributions soient versées pour tous ces employés et dirigeants et pour tous ceux couverts par les conditions de l'Accord et déclaration de fiducie.

ARTICLE 13 - REGIME DE RETRAITE DES LITHOGRAPHES DU CANADA (suite)

13.02 Tous les paiements au Fonds de retraite se feront par chèque ou mandat à l'ordre du Fonds de retraite et seront laissés en dépôt dans une compagnie de fiducie canadienne ou une institution bancaire canadienne nommées par les fiduciaires et sujettes à l'approbation du ministre du Revenu fédéral de manière à maintenir l'enregistrement du régime. Ces paiements seront remis mensuellement à l'administrateur nommé par les fiduciaires afin qu'ils soient déposés dans une institution bancaire au Canada. En même temps que ses paiements, la Compagnie soumettra aux fiduciaires les documents que ceux-ci jugeront nécessaires à la bonne administration de la fiducie et au paiement des prestations. Les contributions de la compagnie stipulées dans la présente convention devront être versées dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel le paiement est exigé.

13.03 La Compagnie accepte d'être liée par les conditions de l'Accord et déclaration de fiducie, dont la Compagnie reconnaît avoir reçu copie par les présentes, créant ledit Fonds de retraite qui peut être modifié de temps à autre et la Compagnie se déclare aussi liée par les règlements et directives se rapportant à des paiements autres que ceux ci-haut mentionnés que les fiduciaires peuvent adopter de temps en temps. La Compagnie reconnaît enfin que les fiduciaires originairement désignés par la Compagnie de même que leurs successeurs en vertu de l'Accord et déclaration de fiducie qui peut être modifié de temps à autre, sont des fiduciaires désignés par l'employeur pour agir en son nom.

13.04 Il est convenu que le régime et le fonds de retraite du S.I.A.G. tels que définis dans l'Accord et déclaration de fiducie survenu entre le Conseil des industries lithographiques du Canada, le S.I.A.G. et les fiduciaires, lequel Accord constitue une partie séparée et distincte de la présente convention, soient maintenus sous réserve qu'ils soient approuvés par une autorité fédérale ou provinciale ayant juridiction sur le régime de retraite du S.I.A.G.

Les nouvelles prestations entreront en vigueur aux dates appropriées établies par les fiduciaires du régime de retraite du S.I.A.G.

13.05 Le syndicat et l'employé aviseront la Compagnie dans les trois (3) jours suivant l'embauche de ce dernier par une autre entreprise liée par contrat au syndicat. Le but de cette clause est de prévoir qu'une seule contribution soit versée en faveur d'un employé mis à pied. Les contributions au régime de retraite cesseront d'être versées tant que l'employé n'aura pas repris son travail avec la Compagnie.

ARTICLE 14 - INDEMNITES DE SERVICE MILITAIRE

14.01 Les indemnités de service militaire établies par la Compagnie s'appliqueront à tous les employés régis par cette convention.

ARTICLE 15 - INDEMNITE DE DEPART

15.01 Advenant le cas où la Compagnie déciderait de fermer définitivement son service artistique, de clicherie et de lithographie, ce qui l'obligerait à licencier les employés de ces départements, ces derniers auront droit à une indemnité de départ sous réserve des dispositions de cet article.

15.02 Advenant que l'ancienneté ou la durée de service continu d'un employé soit interrompue avant la date de fermeture permanente de l'établissement, il n'aura pas droit à une indemnité de départ.

ARTICLE 16 - REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES D'ASSURANCE-CHOMAGE

16.01 A partir du 1er janvier 1984, la Compagnie versera des contributions hebdomadaires de quatre dollars et cinquante cents (4,50\$) pour chaque employé couvert par cette convention, au Fonds de prestations supplémentaires d'assurance-chômage des lithographes du Canada (ci-après appelé "Fonds d'assurance-chômage") établi en vertu d'un Accord et déclaration de fiducie et administré par un conseil de fiduciaires composé d'un nombre égal de représentants de la Compagnie et du syndicat dans le but d'assurer des prestations d'assurance-chômage, destinées aux employés ou à leurs bénéficiaires pour qui la Compagnie verse ces contributions et dans le but de couvrir les frais d'administration, d'opération et les dépenses encourrues par l'administration du fonds d'assurance-chômage. Les contributions à payer couvrent chaque semaine ou partie de semaine travaillée, y compris les vacances, jours fériés et/ou les absences autorisées mais excluant les semaines entières de mise à pied et les absences pour cause de maladie ou d'accident donnant droit à des indemnités mais excluant la rémunération pour temps supplémentaire, les primes, les taux différentiels selon les équipes ou toute période de conflits de travail lorsque les employés ne travaillent pas. Les parties reconnaissent que la participation à ce fonds ainsi que sa couverture peuvent s'étendre aux employés d'un autre employeur lié par contrat au S.I.A.G. de même qu'aux employés et aux dirigeants à temps plein du syndicat International ou de ses syndicats locaux et aux employés et dirigeants de toute entité syndicale ou patronale-syndicale à condition que des contributions soient versées pour chacun de ces employés ou dirigeants ou pour tout autre employé couvert en vertu de l'Accord et déclaration de fiducie.

16.02 Toutes les contributions au Fonds d'assurance-chômage seront laissées en dépôt dans une compagnie de fiducie canadienne ou dans une institution bancaire canadienne nommées par les fiduciaires et seront payables par chèque ou mandat au fonds et seront transmises mensuellement à l'administrateur nommé par les fiduciaires afin qu'elles soient déposées dans la compagnie de fiducie ou l'institution bancaire ci-haut mentionnées. En même temps qu'elle paie ses contributions, la Compagnie soumettra aux fiduciaires les documents que ceux-ci jugeront nécessaires à la bonne administration de la fiducie et au paiement des prestations. Toutes les contributions devant être payées par la Compagnie en vertu de la présente sont payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel le paiement est exigé.

ARTICLE 16 - REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES D'ASSURANCE-CHOMAGE (suite)

16.03 La Compagnie accepte d'être liée par les conditions de l'Accord et déclaration de fiducie dont la Compagnie reconnaît avoir reçu copie par la présente, créant le Fonds d'assurance-chômage qui peut être modifié de temps à autre. De plus, la Compagnie accepte d'être liée par les règlements et directives se rapportant à des montants autres que ceux ci-haut mentionnés, que les fiduciaires peuvent adopter de temps en temps. La Compagnie reconnaît enfin que les fiduciaires originellement désignés par la Compagnie de même que leurs successeurs en vertu de l'Accord et déclaration de fiducie qui peut être amendé de temps en temps, sont les fiduciaires désignés par l'employeur pour agir en son nom.

16.04 Il est convenu que le régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage de même que le fonds de prestations d'assurance-chômage, tels que définis dans l'Accord et déclaration de fiducie survenu entre le Conseil des industries lithographiques du Canada, le S.I.A.G. et les fiduciaires, lequel Accord constitue une partie séparée et distincte de la présente convention, soient maintenus sous réserve qu'ils soient approuvés par une autorité fédérale ou provinciale ayant juridiction sur le régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage.

16.05 A partir du 1er avril 1984, la Compagnie paiera deux pour cent et demi (2-1/2%) du taux quotidien de base. Aux fins de la présente, le terme "taux quotidien de base" signifiera le taux quotidien de base d'un employé selon sa classe d'emploi, y compris les vacances, jours fériés, absences payées et/ou autorisées mais excluant des semaines entières de mise à pied et les absences pour cause de maladie ou d'accident donnant droit à des indemnités et excluant aussi la rémunération pour temps supplémentaire, les primes, taux différentiels selon les équipes et toute période de conflits de travail lorsque les employés ne travaillent pas.

ARTICLE 17 - CONGE DE DEUIL

17.01 Le but de ce congé de deuil est de dédommager les employés en service pour les pertes de salaires subies à la suite du décès d'un membre de leur famille immédiate.

On indemniserà l'employé (sous réserve de la section 17.02) pour un maximum de cinq (5) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles, pour lui permettre de faire les arrangements nécessaires et d'assister au service ou aux funérailles, s'il s'agit du décès du conjoint de l'employé ou d'un de ses enfants. Par "enfants", on entend les enfants naturels et ceux adoptés de façon légale, les beaux-fils ou les belles-filles (par mariage) demeurant dans la maison de l'employé ainsi que tout enfant à la charge de l'employé et vivant en permanence sous son toit.

On indemniserà l'employé (sous réserve de la clause 17.02) pour un maximum de trois (3) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles, pour lui permettre de faire les arrangements nécessaires et d'assister aux funérailles ou au service, dans le cas d'un décès dans sa famille immédiate, telle que définie à la section 17.03.

ARTICLE 17 - CONGE DE DEUIL (suite)

17.02 Ce remboursement sera versé à l'employé à son taux horaire régulier pour une période ne dépassant pas le nombre d'heures régulières de travail pour la ou les journées pendant lesquelles il aurait ordinairement travaillé. Son taux régulier sera calculé à partir de ses gains horaires réguliers et moyens pour les heures travaillées durant la semaine précédant la date du début de l'absence ou, s'il n'a pas travaillé pendant la semaine précédente, le calcul se fera d'après la dernière semaine pendant laquelle il a travaillé. La paie de congé de deuil ne lui sera pas versée s'il touche une paie quelconque pendant ce congé en vertu d'une autre section des présentes.

17.03 Pour les fins de cette clause, la famille immédiate se définit comme comprenant la mère de l'employé, son père, sa belle-mère, son beau-père, son ou ses enfants, son ou ses frères, sa ou ses soeurs, sa ou ses grand-mères, son ou ses grand-pères, son ou ses gendres, sa ou ses brus, les petits-enfants, la belle-mère par remariage et le beau-père par remariage.

17.04 On indemniserà l'employé (sous réserve de la section 17.02) pour une période d'une journée, lequel est le jour des funérailles, dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur.

ARTICLE 18 - RECONNAISSANCE

18.01 La Compagnie reconnaît l'Union en tant que représentant collectif de ses employés.

18.02 L'Union ne fera aucune sollicitation et ne procédera à aucune perception de cotisations durant les heures de travail.

18.03 La Compagnie fournira des babillards pour afficher les avis et documents officiels de l'Union. Lesdits avis et documents porteront le sceau de l'Union et devront être approuvés par le Gérant de l'usine ou son délégué avant affichage.

18.04 Afin que chaque employé puisse être au courant des clauses de la présente convention de même que de ses droits et obligations, la Compagnie remettra un exemplaire de cette convention à chaque employé.

18.05 Les délégués d'ateliers, avec l'autorisation de leurs superviseurs respectifs de départements, obtiendront du temps libre pour enquêter de temps à autre ou ajuster les griefs dans leurs propres départements. De plus, ils obtiendront le temps libre nécessaire pour assister aux assemblées des griefs avec la Compagnie. Tout le temps ainsi perdu sur les heures régulières de travail leur sera remboursé à leurs tarifs réguliers.

ARTICLE 19 - SECURITE SYNDICALE

19.01 Tous les employés de l'unité de négociation, membres en règle de l'Union le jour de l'entrée en vigueur de cette convention doivent, comme condition d'emploi, maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de cette convention. Tout employé qui ne fait pas partie du Syndicat et tout employé embauché le ou après le jour d'entrée en vigueur de cette convention doit dans les trente (30) jours de travail suivant la date de mise en vigueur de cette convention ou suivant la date de leur embauchage, si celle-ci est postérieure à la première, maintenir son adhésion au Syndicat pour la durée de cette convention. Pour rester membre en règle du Syndicat, un employé doit payer les cotisations uniformes requises de tous les membres du Syndicat local.

19.02 La compagnie déduira à la source c'est-à-dire de la paie de l'employé ses cotisations et contributions syndicales régulières et en remettra le produit tous les mois sous forme de chèque au syndicat local concerné.

ARTICLE 20 - PROGRAMME DE FORMATION DE L'INSTITUT LITHOGRAPHIQUE DU CANADA

20.01 Il est convenu que la Compagnie déposera une somme d'argent hebdomadaire pour chaque lithographe à son emploi dans un fonds de fiducie dans le but de créer ou de maintenir un programme de formation régi par un Bureau de Direction composé d'un nombre égal de membres du Conseil des Industries Lithographiques et du Syndicat International des Arts Graphiques. La contribution en argent qui fluctuera en plus ou en moins selon les exigences dudit programme, est de 3,15\$ par employé membre du Syndicat International des Arts Graphiques et de \$3.30 à compter du 1/1/87.

20.02 Les apprentis de la Compagnie régis par cette convention seront tenus d'assister aux cours dispensés par l'Institut Lithographique du Canada, conformément aux règlements du Conseil d'administration local des employeurs et de l'Union. Ces heures de cours ne seront pas considérées comme des heures d'emploi.

20.03 Les paiements nécessaires en vertu de cet article seront dûs le premier jour du mois pour le mois précédent et seront payables à l'Institut Lithographique du Canada, à Toronto. Advenant que la Compagnie fasse défaut, d'après les dispositions de cet article, d'effectuer un tel paiement pendant plus de soixante (60) jours, la question fera l'objet de la procédure des griefs.

ARTICLE 21 - CLAUSES DE LA DIRECTION

21.01 L'Union reconnaît à la Compagnie le droit et la responsabilité de diriger les opérations de l'usine et de prendre toutes des décisions relatives à la direction du personnel, incluant mais sans se limiter au droit d'embaucher, muter, promouvoir, suspendre et congédier des employés pour des raisons valables.

ARTICLE 21 - CLAUSES DE LA DIRECTION (suite)

21.02 La Compagnie se réserve le droit de formuler et publier de temps à autre des règlements et directives d'utilisation et le fonctionnement de la machinerie et des installations de l'usine et régissant également la conduite des employés à l'intérieur de l'usine.

21.03 La Compagnie aura le droit de décréter une période générale de vacances au cours d'une ou l'autre année et de désigner cette période comme étant la période pendant laquelle tous les employés doivent prendre les vacances auxquelles ils ont droit. Advenant le cas où la Compagnie déciderait de fermer l'usine pendant cette période de vacances générales, tout employé n'ayant droit à aucune vacance ou n'ayant pas droit à des vacances générales obtiendrait un congé sans solde pendant toute la durée de cette période ou pendant une partie de cette période au cours de laquelle il n'a pas droit à des vacances payées, selon le cas.

21.04 L'Union appuiera tout programme visant à améliorer les méthodes et procédures et coopérera avec la Compagnie en suggérant et en introduisant ces changements et en formant les employés en faveur de ces changements.

21.05 L'Union collaborera avec la Compagnie en ce qui a trait à l'entretien et à la propreté des bâtiments, de l'appareillage et de la machinerie.

21.06 L'Union collaborera avec la Compagnie en ce qui a trait à la prévention des pertes ainsi qu'au maintien et à l'amélioration des normes de qualité par les employés.

ARTICLE 22 - QUOTA DES APPRENTIS

22.01 Tous les Départements

Pour trois (3) compagnons (régulièrement employés comme tels)	1 apprenti
---	------------

Pour tous les quatre (4) compagnons additionnels (régulièrement employés comme tels)	1 apprenti
--	------------

22.02 Tous les départements peuvent être fusionnés mais la proportion des apprentis et des compagnons doit être maintenue. Toutefois, pas plus d'un apprenti peut être employé dans un département où on retrouve moins de sept (7) compagnons.

22.03 Dans la salle des presses, un apprenti doit servir comme margeur ou comme coucheur avant de pouvoir être chargé d'une presse. Son apprentissage ne commence que lorsqu'il a la charge d'une presse.

22.04 A partir du moment où un apprenti a la charge d'une presse, son tarif augmente d'un neuvième (1/9) de la différence entre le tarif de chargeur et celui du compagnon pressier pour la presse dont il est responsable. Au cours de son apprentissage aux presses, son tarif augmente à tous les six (6) mois d'un neuvième (1/9) de la différence entre le tarif qu'il recevait comme margeur et celui d'un compagnon pressier travaillant sur une presse de même calibre que la sienne.

ARTICLE 22 - QUOTA DES APPRENTIS (suite)

22.05 Le tarif des apprentis du service artistique, de la photographie et de la clicherie, au cours de la période d'apprentissage, augmente à tous les six (6) mois d'un dixième (1/10) de la différence entre le tarif minimum de départ et celui d'un compagnon.

22.06 Les périodes d'apprentissage sont établies comme suit:

Salle des presses	4 ans
Service artistique	5 ans
Photographie	5 ans
Clicherie	5 ans

22.07 Tous les apprentis doivent être liés par un contrat d'apprentissage.

ARTICLE 23 - PRATIQUES NORMALES

23.01 La Compagnie s'engage à ne pas changer sa pratique actuelle et ordinaire de décoration du métal pour ses clients. Dans le cours normal des opérations, tous les travaux d'art, de photographie ou de clicherie seront exécutés dans les départements respectifs de la Compagnie mais certains travaux pourront être confiés à des fournisseurs de l'extérieur lorsque lesdits départements sont dans l'impossibilité de remplir toutes les commandes. Advenant une telle éventualité, le délégué d'atelier sera informé du genre de travaux envoyés à l'extérieur, du nom de la firme à laquelle ils ont été envoyés et des raisons qui ont motivées cet envoi.

ARTICLE 24 - NOUVELLE MACHINERIE ET NOUVEAUX PROCÉDES

24.01 La Compagnie accepte, dans le cas où des machines nouvelles ou perfectionnées seraient installées ou de nouveaux procédés seraient adoptés, pour des travaux relevant de la clause de juridiction de la présente convention, que lesdits procédés et ladite machinerie soient régis par cette convention, selon une échelle de salaires et des conditions de travail convenus par un Comité conjoint composé de quatre (4) membres, deux étant désignés par chacune des parties. La compagnie s'engage de plus à donner un avis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours à l'Union avant l'installation de tel appareillage ou l'adoption de nouveaux procédés et, sur demande, à rencontrer l'Union, au cours de ces quatre-vingt-dix (90) jours, pour discuter des dispositions relatives aux nouvelles installations et aux nouveaux procédés, ou à leur amélioration.

24.02 Advenant l'impossibilité d'en venir à une entente dans les quatre-vingt-dix (90) jours prescrits ci-haut, la Compagnie fixera un taux de salaire temporaire, procédera à l'installation de l'appareillage nouveau ou amélioré à la mise en effet des nouveaux procédés et la question fera ensuite l'objet d'une procédure de grief.

ARTICLE 24 - NOUVELLE MACHINERIE ET NOUVEAUX PROCÉDES (suite)

24.02 Lorsque les taux de salaires seront définitivement adoptés, ils seront rétroactifs du jour de l'installation du nouvel appareillage ou de la mise en effet des nouveaux procédés.

ARTICLE 25 - MAINTIEN DES TAUX

25.01 Chaque employé sera classé dans sa catégorie d'emploi, tel que spécifié dans la présente convention collective: clicheur, démouleur, pressier, margeur, etc. Aucune réduction ne sera apportée au taux catégorisé d'un employé qui peut être employé en tout temps dans une classification quelconque comportant un taux inférieur, sauf pour ce qui est prévu à la section 24.02. Lorsqu'un employé travaille dans une classification quelconque comportant un taux supérieur, il recevra ce dernier taux, sauf pour ce qui est prévu à la section 24.02.

25.02 Un employé peut être promu temporairement pour en remplacer un autre, absent pour cause de vacances, maladie ou congé autorisé. A son retour, l'employé temporairement promu retournera à sa tâche et à son taux habituels, sauf si la promotion temporaire équivaut à une période égale ou supérieure à quatre (4) semaines, car en tel cas il a droit au taux supérieur pour une période supplémentaire de quatre (4) semaines.

25.03 Un employé qui est muté en permanence à un travail dont le taux est inférieur aura droit d'être rémunéré à son taux initial pour une période de quatre (4) semaines, sauf si:

- 1) l'employé est muté à sa propre demande; ou
- 2) l'employé est muté à un travail à taux inférieur parce qu'il était incapable d'accomplir sa tâche de façon satisfaisante.

ARTICLE 26 - ACCES A L'USINE

26.01 Les représentants accrédités de l'Union auront accès à l'usine, avec l'autorisation du gérant de l'usine ou de son représentant.

ARTICLE 27 - FONDS SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE S.I.A.G.

27.01 La Compagnie versera une somme équivalente à cinq pour cent (5%) et à partir du 1er janvier 1985, une somme équivalente à six pour cent (6%) des salaires hebdomadaires de chaque employé régi par cette convention au Fonds supplémentaire de retraite et d'invalidité S.I.A.G., ci-après appelé Fonds de retraite, et créé en vertu d'un accord et d'une déclaration de fiducie, administré par un Conseil de Fiduciaires composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et de l'Union dans le but de procurer des indemnités de retraite, d'invalidité et de bénéfices connexes aux employés ou à leurs bénéficiaires au nom desquels les paiements sont versés par la Compagnie et pour le financement des frais d'administration du Fonds de retraite.

ARTICLE 27 - FONDS SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE S.I.A.G. (suite)

27.01 Le terme "salaires" employé dans les présentes désigne le salaire de base attaché à un emploi, y compris toute prime personnelle, multiplié par le nombre d'heures d'une semaine normale de travail, mais excluant les périodes au cours desquelles l'employé a droit, ou aurait droit en temps et lieu s'il en faisait la demande, de recevoir des indemnités en vertu de ce régime et en aucun cas ne saurait comprendre des périodes de mise à pied ou d'absence pour cause d'invalidité excédant cinquante-deux (52) semaines consécutives. Les parties reconnaissent que la participation et les risques couverts par le Fonds de retraite peuvent être étendus aux employés d'une autre entreprise sous contrat avec le S.I.A.G. et les employés et cadres à temps plein du Syndicat International ou de l'un de ses syndicats locaux ou toute autre entité Employeur-Union, pourvu que les paiements soient faits au nom des employés ou officiers et de toutes les autres personnes couverts par les modalités de cet accord et déclaration de fiducie.

Note: Il est entendu que les dispositions concernant les mises à pied, tel que stipulé à la section 27.01, entrent en vigueur le 1er juillet 1977 ou ultérieurement.

27.02 Tous les paiements au Fonds de retraite se feront par chèque ou mandat à l'ordre du Fonds de retraite et seront laissés en dépôt dans une compagnie de fiducie canadienne ou une institution bancaire canadienne nommées par les fiduciaires et sujettes à l'approbation du ministère du Revenu fédéral de manière à maintenir l'enregistrement du régime. Ces paiements seront remis mensuellement à ladite compagnie de fiducie ou institution bancaire au Canada. En même temps que ses paiements, la Compagnie soumettra aux fiduciaires les rapports que ceux-ci jugeront nécessaires à la bonne administration de la fiducie et au paiement des prestations. Les contributions de la Compagnie stipulées dans la présente devront être versées dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel le paiement est exigé.

27.03 Sous réserve de l'Annexe "A" de la présente convention, la compagnie se déclare liée par les termes de l'Accord et déclaration de fiducie, dont elle reconnaît avoir reçu copie par les présentes, créant ledit Fonds de retraite qui peut être modifié de temps à autre, et la Compagnie se déclare aussi liée par les règlements et directives se rapportant à des paiements autres que ceux ci-haut mentionnés que les fiduciaires peuvent adopter de temps en temps. La Compagnie reconnaît enfin que les fiduciaires originellement désignés par la Compagnie et leurs successeurs en vertu de l'Accord et déclaration de fiducie qui peut être amendé de temps à autre, sont les fiduciaires désignés par l'employeur pour agir en son nom.

27.04 Il est convenu que le régime et le fonds supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.A.G., tels que définis dans l'Accord et déclaration de fiducie survenu entre le S.I.A.G. et les fiduciaires, soient maintenus sous réserve qu'ils soient approuvés par une autorité fédérale ou provinciale ayant juridiction sur le régime supplémentaire de retraite et d'invalidité. Les nouvelles prestations entreront en vigueur aux dates appropriées établies par le conseil de fiduciaires du Fonds supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.A.G.

ARTICLE 27 - FONDS SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE S.I.A.G. (suite)

27.05 Le syndicat et l'employé aviseront la Compagnie dans les trois (3) jours suivant l'embauche de ce dernier par une autre entreprise liée par contrat au syndicat. Le but de cette clause est de prévoir qu'une seule contribution soit versée en faveur d'un employé mis à pied. Les contributions au régime de retraite cesseront d'être versées tant que l'employé n'aura pas repris son emploi avec la Compagnie.

ARTICLE 28 - EMBAUCHAGE

28.01 La Compagnie s'engage à informer l'Union de toute vacance qui se produirait et à n'engager ses employés que de l'Union. De son côté, l'Union s'engage à fournir les employés nécessaires, tant qu'il y en aura de disponibles. L'Union s'engage de plus à faire part des demandes d'emploi en écartant toute discrimination.

28.02 Advenant que l'Union serait dans l'impossibilité de fournir la main-d'oeuvre nécessaire dans les dix (10) jours ouvrables suivant présentation de la demande formelle par la Compagnie, celle-ci sera libre de s'adresser ailleurs. Les employés ainsi engagés pourront obtenir un permis de travail de l'Union et devront se conformer aux dispositions de l'article 19 traitant de la sécurité syndicale.

28.03 Une demande présentée en vertu de la Section 28.02 ne saurait en aucune façon modifier l'échelle apprentis-compagnons prévue dans les présentes.

ARTICLE 29 - CLAUSE DE REFUS DE TRAVAIL

29.01 La Compagnie reconnaît que les employés régis par cette convention peuvent refuser d'exécuter des travaux provenant d'une entreprise dont les employés régis par le S.I.A.G. font l'objet d'un "lock-out" ou sont engagés dans une grève légale sanctionnée par le S.I.A.G.. Ceci n'exclut pas l'exécution de travaux reçus d'un client. L'Union donnera à l'Employeur un avis de son intention d'invoquer cette clause et, dans tous les cas, tous les travaux en cours seront complétés sans ingérence.

29.02 Pendant la durée de cette convention, il n'y aura aucune grève, arrêt de travail, ralentissement de travail ou ingérence d'aucune sorte ou interruption des opérations de la Compagnie de la part de l'Union ou des employés et il n'y aura aucun "lock-out" de la part de la Compagnie.

ARTICLE 30 - APPROBATION PAR LE SYNDICAT INTERNATIONAL

30.01 Les termes et conditions des présentes sont sujets à étude par le Syndicat International et ce document ne saurait être ni valide ni exécutoire sans l'approbation du Président International.

Toutefois, cette approbation ne saurait en aucun cas lier le syndicat International en ce qui a trait au respect de cette convention ou à la violation d'une clause quelconque.

ARTICLE 31 - EXPIRATION

31.01 Cette convention sera en vigueur du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1987 et se renouvellera automatiquement pour une période de douze (12) mois. L'une ou l'autre des parties peut demander un changement à cette convention ou réclamer la négociation d'une nouvelle convention en adressant un avis écrit à cet effet à l'autre partie soixante (60) jours avant le 31 décembre 1987 ou toute année ultérieure.

31.02 Si l'une des parties avise l'autre de son intention de renégocier cette convention selon ses modalités, le Comité de négociation de l'Union sera autorisé à transiger avec la Compagnie, au nom du Syndicat, pour la renégociation de la convention. La Compagnie pourra demander l'aide et les conseils de l'un de ses cadres ou du représentant international de l'Union relativement à ces négociations.

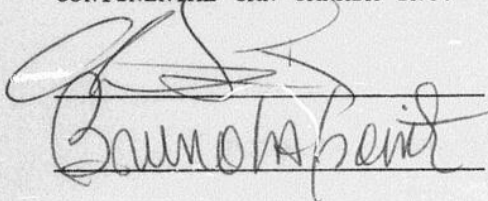
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 28^e jour Novembre 1986, à Ville St-Laurent, province de Québec.

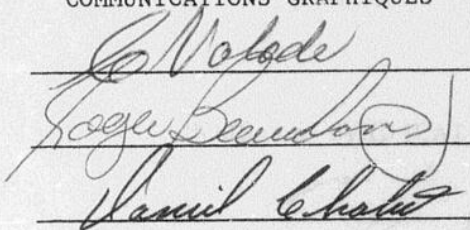
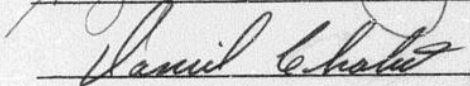
POUR LA COMPAGNIE:

POUR LE SYNDICAT:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES


Baumohl Robert


Roger Beaudoin

Daniel Chabot

MEMOIRE D'ENTENTE

SUJET: Article 6 - Congés annuels payés

La présente sert à consigner par écrit notre entente au sujet d'un employé dont la date anniversaire de ses douze (12) premiers mois de service tombe après le 1er mai mais avant le 30 avril de l'année suivante.

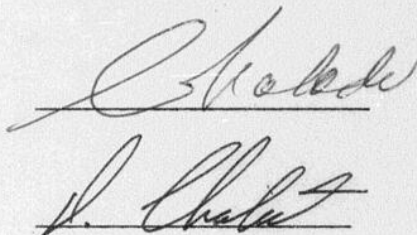
Après le 1er mai de chaque année, si un employé le désire, il pourra, après le 1er mai et avant sa date anniversaire, obtenir le temps, l'argent et les vacances auxquels il a droit, pourvu que lorsqu'il atteindra la date anniversaire de ses douze (12) premiers mois de service, tout le temps et l'argent qu'il aura reçu après le 1er mai soient déduits du montant qu'il reçoit le jour de ce même anniversaire.

En foi de quoi, les parties ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, en ce 28ième jour de novembre, 1986, à ville ST-Laurent.

POUR LA COMPAGNIE:



POUR LE SYNDICAT:



APPENDICE "C"

EMPLOYES DE L'USINE 59
ST-LAURENT, QUEBEC

Les dispositions suivantes, en plus de celles contenues dans la convention collective cadre, s'appliqueront aux employés de l'Usine 59, St-Laurent, Québec.

ARTICLE 1 (C) UNITE DE NEGOCIATION

1.01 (C) "L'Unité de Négociation" comprend tous les employés éligibles à faire partie de l'Union et qui sont à l'emploi de la Compagnie et travaillent dans le département de la Lithographie, sous les presses Offset ou autres presses lithographiques ou sur des rouleaux coucheurs de même que tous les employés qui participent d'une manière ou d'une autre à la fabrication de plaques lithographiques, sauf les employés qui sont exclus en vertu des sections 1.03 (D) et 1.04 (D).

1.02 (C) La Compagnie s'engage, tant que cette convention sera en vigueur et au cours de négociations pour son renouvellement ou amendements à la présente, à ne signer aucun contrat avec une autre Union en ce qui a trait aux opérations et procédés décrits dans la présente convention, pourvu toutefois que le syndicat International des Arts Graphiques soit toujours accrédité pour négocier lesdits métiers.

1.03 (C) "L'Unité de Négociation" exclura tous les employés salariés, les employés cadres engagés à temps plein, (comprenant le superviseur du Service de la production et toute classe supérieure d'emploi), les employés de bureau, les gardes, gardiens, ingénieurs, pompiers, stagiaires spéciaux et les employés payés à l'heure qui travaillaient à l'usine dans des départements autres que ceux de la Lithographie et des Arts. De plus, les tâches suivantes qui d'ordinaire relèvent des Départements de la Lithographie et des Arts en sont spécifiquement exclues: camionneurs, machinistes généraux, inspecteurs de départements, ingénieurs préposés aux fours, "hustlers", mélangeurs d'enduits, et les préposés aux magasins de plaques.

1.04 (C) Les superviseurs à temps partiel (comprenant le Superviseur du Service de la Production et toute classe supérieur d'emploi) qui sont autorisés à embaucher, promouvoir, congédier, discipliner ou à modifier le statut d'un employé de quelque façon que ce soit ou à recommander que ce statut soit effectivement changé ne peuvent être nommés délégués d'atelier ou occuper un poste quelconque au sein de l'Union bien qu'ils puissent en faire partie s'ils le désirent.

1.05 (C) Ceux qui, en raison de leurs fonctions régulières, ne font pas partie de l'unité de négociation ne pourront exécuter des tâches dont les taux sont établis dans la présente convention, sauf pour des fins d'instruction et d'expérimentation.

ARTICLE 2 (C) SALAIRES

2.01 (C) Les taux de salaires de groupe mentionnés à la section
2.07 (C) demeureront en vigueur pendant toute la durée de cette convention.

2.02 (C) Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit recevront quinze pour cent (15%) de plus que le tarif horaire normal de jour.

2.03 (C) Les salaires seront payés en espèce ou par chèque.

ARTICLE 2 (D) SALAIRES (suite)

2.04 (C) Il est de plus convenu par la Compagnie qu'aucun système de boni de travail à la pièce ou boni de production ne sera implanté dans le cas des employés couverts par cette convention.

2.05 (C) Les taux de base qui ont été établis sur une base définie et qui prévalent en vertu de cette convention demeureront en vigueur pendant toute la durée de cette convention, pourvu que les fonctions qui existent actuellement se continuent pendant toute la durée de cette convention et pourvu que rien dans les présentes n'empêche la Compagnie de changer ses méthodes de production ou d'établir des taux de salaires pour ces nouvelles méthodes de travail. La méthode de détermination des nouveaux taux de salaires sera établie par un comité conjoint composé de quatre (4) personnes, dont deux (2) seront nommées par la Compagnie et les deux autres par l'Union.

2.06 (C) Chefs de groupe

Un employé désigné comme Chef de groupe par la Compagnie recevra 0,25\$ de plus l'heure que son propre taux supervisé le plus élevé. Le fait qu'un employé soit désigné comme Chef de groupe ne sera pas considéré comme son emploi ordinaire, dès lors il ne recevra le différentiel de salaire mentionné ci-haut que pour les heures pendant lesquelles il agit comme Chef de groupe et lorsqu'il est désigné comme tel par la Compagnie. Le différentiel de salaire de 0.25\$ ne fera pas partie du taux de salaire régulier d'un employé.

2.07 (C) Echelle des salaires

<u>Classification</u>	<u>A compter du 1er janvier 1986</u>	<u>A compter du 1er janvier 1987</u>
Compagnon pressier - 1 couleur	20.56	21.59
- 2 couleurs	21.21	22.27
Margeur - 1 couleur - 1ère année	16.03	16.83
- 2ième année	16.38	17.20
- années suivantes	16.78	17.62
Margeur - 2 couleurs - 1ère année	16.06	16.86
- 2ième année	16.48	17.30
- années suivantes	17.04	17.89
Coucheur et margeur	18.33	19.25
Fraiseur, coucheur et margeur - 1ère année	18.83	19.77
- années suivantes	19.06	20.01
Pressier - 2 couleurs 44"	21.74	22.83
Margeur - 2 couleurs 44"	17.40	18.27
1er pressier 36" - 4 couleurs - Unité UV	22.55	23.68
2ième pressier 36" - 4 couleurs - Unité UV	21.77	22.86
Alimenteur de presse 36" - 4 couleurs - Unité UV	17.60	18.48
1er pressier 44" - 4 couleurs - Unité UV	23.13	24.29
2ième pressier 44" - 4 couleurs - Unité UV	22.35	23.47
Alimenteur de presse 44" - 4 couleurs - Unité UV	18.08	18.98
Coucheur et margeur - 12" et 15"	18.56	19.49

Apprenti - Consulter l'article 22, sections 22.04, 22.05 et 22.06.

ARTICLE 2 (C) SALAIRES (suite)

2.07 (C) Primes personnelles

Chambre des presses: Les primes personnelles en vigueur le 31 décembre 1951 seront maintenues, sauf pour ce qui est des nouvelles classifications.

ARTICLE 3 (C) HEURES DE TRAVAIL

3.01 (C) La semaine régulière de travail sera de trente-cinq (35) heures, soit quatre (4) quarts réguliers de travail de 7.5 heures chacun, du lundi au jeudi inclusivement, et de cinq (5) heures le vendredi.

3.02 (C) Usine 59

Pour les équipes de jour, les heures de travail seront de 7h00 à 15h00 le lundi, mardi, mercredi et jeudi, et de 7h00 à 12h00 le vendredi.

ARTICLE 4 (C) JOURS FERIES

4.01 (C) Pendant la durée de cette convention, tous les jours fériés établis à l'article 4.05 (B) seront observés en payant aux employés leurs taux horaires réguliers pour ce jour férié, mais ne devant pas excéder sept heures et demi (7-1/2) du lundi au jeudi inclusivement et cinq (5) heures le vendredi.

4.02 (C) Pour les travailleurs de nuit, le quart de travail commençant le jour férié et se continuant jusqu'au lendemain sera désigné comme le quart de travail du jour férié.

4.03 (C) Le paiement d'un jour férié non travaillé se fera comme suit:

- a) L'employé travaille pendant la semaine au cours de laquelle survient un jour férié ou au cours de la semaine précédente.
- b) L'employé est absent par suite d'une blessure pour laquelle il obtient compensation: paie de congé complète.
- c) L'employé est absent par suite de congé autorisé: paie de congé complète.
- d) L'employé est absent par suite d'une mise à pied et compte moins de deux années de service: paie de congé complète.

ARTICLE 4 (C) JOURS FERIES (suite)

4.03 (C) e) L'employé est absent et reçoit des prestations supplémentaires d'assurance-chômage ou des allocations hebdomadaires d'invalidité: la différence entre la paie de congé et les prestations supplémentaires d'assurance-chômage ou les allocations d'invalidité.

f) L'employé est absent par suite d'une mise à pied; il compte plus de deux années de service mais ne reçoit pas de prestations supplémentaires d'assurance-chômage ni d'allocation hebdomadaire d'invalidité: paie de congé complète.

4.04 (C) Lorsqu'un jour férié tombe un samedi, il sera observé vendredi précédent; lorsqu'il tombe un dimanche, il sera reporté au lundi suivant.

Le jour précédant Noel sera considéré comme un congé flottant. Toutes les Unions représentées dans un même local rencontreront en même temps la Direction locale pour s'entendre à quel moment le congé du jour précédant Noel sera célébré. Lorsque Noel tombe un vendredi, la même procédure sera suivie pour ce qui est du lendemain de Noel.

La prime d'équipe de quinze pour cent (15%) pour le paiement des jours fériés s'applique à tous les employés réguliers d'un quart de travail qui auraient travaillé, n'eut été de ce congé.

4.05 (C) Pour les fins de cette section, les jours fériés sont les suivants:

Le Jour de l'An	La Fête du travail
Le Vendredi saint	L'Action de grâces
La Fête de la Reine	La veille de Noel
La Confédération	Noel
La Saint Jean-Baptiste	Le lendemain de Noel

Un congé flottant supplémentaire sera fixé par entente mutuelle en fonction de la région.

Les deux (2) parties pourront s'entendre pour fixer un congé payé supplémentaire par année pour la durée de cette convention. Si les parties sont incapables de s'entendre au sujet de la date choisie pour ce congé, chaque employé dont le nom figure sur la liste d'ancienneté devra recevoir une paie d'une journée à la fin de l'année civile en remplacement de ce jour de congé supplémentaire.

4.06 (D) Un employé mis à pied et ayant droit à une paie de congé par une autre Compagnie liée par contrat au Syndicat International des Arts Graphiques ne sera pas admissible à une paie de congé de la part de la Compagnie.

ARTICLE 4 (C) JOURS FÉRIÉS (suite)

4.07 (C) Si le gouvernement fédéral ou provincial décrète un nouveau congé légal, le congé flottant mentionné ci-dessus pourra être observé lors de cette journée par entente mutuelle. Dans ce cas, le nombre total de journées de congé à être observées demeurera à douze (12).

ARTICLE 5 (C) MANOEUVRES DE PRESSES

5.01 (C) Toutes les presses doivent être opérées par un compagnon pressier (ou opérateur de presse, selon ce qui est convenu par l'Union) et un margeur.

5.02 (C) Chaque coucheuse doit être opérée par un employé détenant soit le titre de Coucheur, Poseur d'enduit et Margeur.

5.03 (C) L'union et la Compagnie négocieront à Montréal une clause dont les dispositions couvriront une situation par laquelle l'Union ne pourrait fournir, au besoin, un coucheur, un poseur d'enduit et un margeur.

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

5679-6
DOSSIERS: M-29375-01
M-29375-03
(M-5000-61)
(M-392-09)
(M-392-12) ✓

AFFAIRES: MD-143-01-86
MD-089-02-86

MONTREAL, 1e 3 mars 1986

P R É S I D E N T :

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Raphaël R. GAREAU

86 MAR -3 14:14

MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE
Local 5943
1290, rue St-Denis
10 ième étage
Montréal (Québec)
H2X 3J7

REQUÉRANT DE
PREMIÈRE PART

-et-

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
Local 555 MONTREAL - (CTC - FTQ - CTM)
8440, boulevard St-Laurent
Montréal (Québec)
H2P 2M5

REQUÉRANT DE
DEUXIÈME PART

-et-

CAPSULES AUSCAN INC.
695, rue Dollard
Ville LaSalle (Québec)
H8N 2J8

INTIMEE

-et-

CONTINENTAL CAN CANADA INC.
695, avenue Dollard
Ville LaSalle (Québec)
H8N 2J8

MISE EN CAUSE

D É C I S I O N

Par accréditation accordée le 19 juillet 1963, modifiée le 17 septembre 1968, le 8 mai 1978 et le 18 novembre 1983, le requérant de première part est accrédité pour représenter le groupe d'employés suivant:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, du chef-mécanicien, des lithographes déjà couverts par une convention collective et de toutes les autres personnes automatiquement exclues par le Code du travail".

DE: CONTINENTAL CAN CANADA INC.
695, rue Dollard
Ville LaSalle (Québec)
H8N 2J8

Par accréditation accordée le 30 janvier 1968, modifiée le 1er mars 1973, le 25 août 1976, le 30 août 1979, le 26 septembre 1985 et le 11 mars 1985, le requérant de deuxième part est accrédité pour représenter le groupe d'employés suivant:

*"Tous les employés salariés au sens du Code du travail, préposés aux départements de lithographie (Offset)"
(All employees engaged in the lithographic (offset) department)."*

DE: CONTINENTAL CAN CANADA INC.
695, avenue Dollard
Ville LaSalle (Québec)
H8N 2J8

Le 5 février 1986, le requérant de première part a fait parvenir une requête au Commissaire général du travail, selon l'Article 45 du Code du travail, demandant une transmission de droits et d'obligations de la mise en cause envers LA BRASSERIE LABATT LTEE.

Le 6 février, l'intimée faisait parvenir à son tour une requête au Bureau du commissaire général du travail, selon l'Article 45 du Code du travail, demandant une transmission de droit et d'obligations de la mise en cause envers elle-même, et indiquant que la BRASSERIE LABATT LTEE n'était d'aucune façon en cause dans la présente affaire.

Par lettre du 19 février 1985, le requérant de première part a confirmé ce fait.

Par lettre du 26 février 1986, l'intimée a aussi informé le soussigné de l'adresse de l'intimée et que ladite intimée avait acquis en entier l'entreprise de la mise en cause, le 6 janvier 1986.

Devant ces faits, le soussigné,

CONSTATE une transmission de droits et d'obligations de la mise en cause envers l'intimée, au sens de l'Article 45 du Code du travail;

DÉCLARE que **Capsules Auscan Canada Inc.** est liée par l'accréditation du requérant de première part et par la convention collective qui existait auparavant avec la mise en cause et devient partie à toute procédure s'y rapportant aux lieu et place de l'employeur précédant; (Dossier: M-29375-01, Affaire: MD-143-01-86)

DÉCLARE que **Capsules Auscan Canada Inc.** est aussi liée par l'accréditation du requérant de deuxième part et par la convention collective qui existait auparavant avec la mise en cause et devient partie à tout procédure s'y rapportant aux lieu et place de l'employeur précédant, (Dossier: M-29375-03, Affaire: MD-089-02-86).

Raphaël R. Gareau

RAPHAËL R. GAREAU,
Commissaire du Travail.

RRG/mpp

REPRÉSENTANT DU REQUÉRANT DE PREMIÈRE PART:

M. Pierre Foucault

PROCUREUR DE L'INTIMÉE:

Me Yves Brunet
(OGILVY, RENAULT)

