



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

3527-9
8 5 0 6 0 3 0

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

03527-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-7182-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-05-06	85-05-29		84-01-01	85-12-31	9

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

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/dg	85-06-06

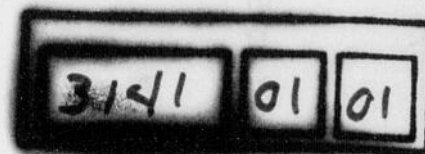
Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

7182.03

CONVENTION COLLECTIVE

entre

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



et le

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

SECTION LITHO

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

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
	PRÉAMBULE	2
1	EXCLUSIONS	3
2	DÉFINITIONS	4
3	JOURS DE CONGÉ	5-6
4	PAIE DE PRÉSENCE	7
5	DÉDUCTIONS POUR RETARD AU TRAVAIL	8
6	TRANSFERT DES TAUX DE SALAIRES	9
7	DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES	10
8	NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS	11
9	TRAVAIL À LA PIÈCE	12
10	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	13
11	PRODUCTION ILLIMITÉE	14
12	RÉGIME DE RETRAITE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	15-15.A
13	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.	16-17
14	RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE	18-18.A
15	INSTITUT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	19
16	SERVICE JUDICIAIRE	20
17	CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL	21
18	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	22-23-24-25-26
19	COMITÉ CONJOINT	27
20	DROITS DE LA DIRECTION	28
21	PRÉCOMPTE	29
22	CLAUDE DE REFUS DE TRAVAIL	30
23	LIGNE DE PIQUETAGE	31
24	NI GRÈVE, NI LOCK-OUT	32
25	LABEL SYNDICAL	33
26	ACCÈS À L'ATELIER	34
27	DÉLÉGUÉS D'ATELIERS ET OFFICIERS DU SYNDICAT	35
28	TABLEAU D'AFFICHAGE	36
29	AUCUNE DISCRIMINATION	37
30	EMPLOYÉS HANDICAPÉS	38

31	CONVENTION COLLECTIVE ANTÉRIEURE	39
32	VALIDITÉ	40
33	DURÉE DE LA CONVENTION	41
34	JURIDICTION	42
35	ATELIER SYNDICAL	43
36	ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL	44
37	HEURES DE TRAVAIL	45
38	RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL	46
39	PÉRIODE DE REPAS	47
40	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	48-49
41	VACANCES	50-51-52
42	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	53-54
43	APPRENTIS	55-56-57
44	MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT	58
45	EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSES	59-60-61
46	PAIEMENT EN ARGENT	62
47	SALAIRES	63-64-65
	ANNEXE «A»	
	ANNEXE «B»	
	LETTRE D'ENTENTE	
	PAGE DE SIGNATURE	

PRÉAMBULE

Par les présentes, il est entendu par et entre:-

LITHOGRAPHIE DICKSON LIMITÉE, 1010 Chemin du Golf, Ile des Soeurs

Verdun (Québec) H3E 1H4

ci-après appelé «l'EMPLOYEUR», et le SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555, MONTRÉAL, (SICG) ci-après appelé «LE SYNDICAT», et tel que stipulé ci-après:

Attendu que les parties contractantes sont dûment autorisées à rédiger une Convention Collective laquelle établira les termes et conditions de travail dans l'unité de négociation de l'Employeur ci-haut mentionné.

Cette Convention Collective, ainsi que les ententes auxquelles elle réfère, exprime la complète entente des parties en regard des heures, salaires, procédure de grief, et autres conditions d'emploi.

ARTICLE 1 - EXCLUSIONS

1.01 Aux fins d'application de la présente Convention, les employés suivants ne sont pas visés par cette Convention:-

Les cadres, les commis de bureau, les vendeurs, les préposés à l'entretien des bâtisses, les conducteurs d'ascenseurs, les nettoyeurs, les expéditeurs, les chauffeurs et les autres employés qui ne sont pas véritablement engagés dans des procédés de production de Lithographie tels qu'énoncés à l'Article 34 «JURIDICTION».

ARTICLE 2 - DEFINITIONS

- 2.01 Un «Compagnon» est celui qui a complété les années d'apprentissage requises pour la branche de métier pour laquelle il a été embauché.
- 2.02 Un «Apprenti» est celui qui apprend son métier. Les années d'apprentissage sont stipulées à l'Article 43 «APPRENTIS», de cette Convention. Un apprenti doit être engagé à plein temps dans le département où il fait son apprentissage.
- 2.03 Un «Margeur» est celui qui marge manuellement les Presses Lithographiques ou qui voit au fonctionnement du mécanisme du margeur des Presses Lithographiques.
- 2.04 Un «Adjoint (assistant) sur presse à papier continu» est un employé qui s'occupe à aider, à titre de pressier, au fonctionnement de la presse et qui voit au fonctionnement du mécanisme du margeur d'une presse à papier continu.
- 2.05 Un «Press Tender» est le membre d'une équipe sur presse à plusieurs couleurs (plus de deux couleurs), qui est requis d'aider le pressier et le margeur dans le fonctionnement de la presse.
- 2.06 Un «Aide sur Presse Lithographique» est un employé membre d'une équipe sur presse qui n'est ni pressier, ni adjoint (assistant) sur presse à papier continu, ni margeur ou «Press Tender», et ni un employé qualifié pour seconder des compagnons lithographes dans un travail directement relié aux procédés lithographiques.
- 2.07 Un «Aide Général» est un employé qui travaille principalement, c'est-à-dire pour plus de 50% du total de son temps, dans le département des presses mais qui ne travaille pas sur une presse lithographique. Son travail consiste à aérer le papier, transporter les plates-formes, etc...
- 2.08 Un «Aide sur presse à épreuves» est un employé qui aide sur une presse à épreuves.
- 2.09 Aucun employé ne sera autorisé à exécuter un travail qui entre dans le cadre de cette Convention à moins qu'il ne soit contremaître, compagnon, adjoint (assistant) sur presse à papier continu, margeur, apprenti, «Press Tender», aide sur presse, conducteur de la machine à bronzer, aide sur presse à épreuves ou aide général.
- 2.10 Si, au cours de négociations, les parties s'entendaient sur de nouvelles classifications, la définition de telles classifications serait ajoutée à cette section.

ARTICLE 3 - JOURS DE CONGE

3.01 Les jours de congé qui suivent seront observés par les ateliers et les employés seront payés à leur taux de salaire régulier pour toute perte de temps due à leur observance.

Le Jour de l'An	La Fête du Canada
Le Lendemain du Jour de l'An	La Fête du Travail
Le Vendredi Saint	La Fête de l'Action de Grâce
La Fête de la Reine Victoria	Le Jour de Noël
La St-Jean-Baptiste	Le Lendemain de Noël
	Un (1) congé mobile annuel

Lorsque Noël tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche, le Lendemain de Noël pourra, à la discrétion de la direction, être observé le jour ouvrable régulier qui, selon l'horaire de travail, précède ou suit immédiatement le jour où le congé de Noël est observé.

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

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

ou

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

ou

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

CONGE(S) MOBILE(S) ANNUEL(S)

Le(s) congé(s) mobile(s) annuel(s) ci-haut mentionné(s) sera (seront) observé(s) par l'atelier à une date choisie par entente mutuelle entre l'Employeur et la majorité des employés concernés.

L'obligation quant à l'observance et/ou le paiement du (des) congé(s) mobile(s) incombe à la Compagnie où travaille l'employé le jour de son anniversaire de naissance.

Advenant la proclamation d'un nouveau congé statutaire, un congé mobile sera observé à cette date.

ARTICLE 3 - JOURS DE CONGE (Suite)

- 3.02 Lorsqu'un jour de congé tombe un samedi ou un dimanche, on substitue le vendredi précédant ou le lundi suivant comme jour de congé avec paie.
- 3.03 Un employé absent à cause d'accident ou de maladie, ou dont l'absence est autorisée par sa compagnie, recevra la paie de congé, peu importe la rémunération additionnelle qu'il peut autrement recevoir; dans les autres cas, il doit travailler le jour ouvrable régulier qui précède immédiatement et le jour ouvrable régulier qui suit immédiatement le jour où le congé est observé.
- Un employé mis à pied, a le droit de recevoir la paie de congé ou la différence entre ce montant et les prestations du Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage et/ou celles de la Commission d'Assurance Chômage, s'il est éligible à recevoir ces bénéfices.
- 3.04 Pendant la durée de la présente Convention Collective, les congés de la St-Jean-Baptiste et du 1er Juillet peuvent, dans tout atelier, être reportés au lundi ou au vendredi de la semaine où le congé tombe, s'il y a entente mutuelle entre la direction et la majorité des employés qui, dans cet atelier, sont visés par la présente Convention.
- 3.05 Quant aux travailleurs de l'équipe de nuit, l'équipe dont le travail commence un jour de congé pour se prolonger le jour suivant, sera désignée comme l'équipe au cours de laquelle le jour de congé sera observé. Il est en outre convenu que les travailleurs de l'équipe de nuit recevront la prime rattachée à l'équipe de nuit comme partie de la paie du jour de congé.
- 3.06 Advenant que le Jour du Patrimoine soit proclamé un jour autre que le troisième lundi de février, ce congé sera alors observé le jour de la fête du Patrimoine tel que proclamé.
- 3.07 Un jour de congé doit équivaloir au cinquième des heures de travail régulières hebdomadaires et être rémunéré au taux horaire régulier de l'employé. L'horaire de travail de la journée qui tient lieu de «Vendredi abrégé» doit être prolongé d'une demi (1/2) heure pour chaque jour de congé observé au cours de cette semaine. Lorsqu'un jour de congé est observé un vendredi, le «Vendredi abrégé» doit être reporté au dernier jour ouvrable de cette semaine.
- 3.08 Si un employé est mis à pied ou en vacances la journée où l'horaire est prolongé d'une demi-heure pour chaque congé observé au cours de la semaine, il aura droit à une paie de 7 1/2 heures pour chacun de ces congés.
- 3.09 Lorsque suite à un vote surveillé par le Local, les employés d'une compagnie choisissent majoritairement d'observer les jours de congé tel que prévus ci-dessus, les articles 3.07 et 3.08 précédents ne s'appliquent pas. Dans ces cas, les employés recevront une paie de congé aux taux réguliers qu'ils auraient reçus pour cette journée de travail n'eut été de ce (ces) congé(s).

ARTICLE 4 - PAIE DE PRESENCE

- 4.01 Un employé, victime d'un accident de travail et qui, de ce fait, est incapable de compléter sa journée de travail, sera payé pour les heures non écoulées de son équipe.
- 4.02 Un employé qui se présente à son travail selon son équipe régulière, sera rémunéré à son taux de base normal pour toutes les heures prévues pour l'équipe pour laquelle il s'est présenté et l'on s'attend à ce qu'il exécute toutes autres tâches disponibles dans son département pour tout le temps pour lequel il est ainsi payé. Si, à sa demande, il en est excusé, alors il ne sera payé que pour le temps de sa présence au travail.

La clause ci-dessus ne s'appliquera pas si:-

- a) La Compagnie a fait tout effort raisonnable pour aviser l'employé que son travail régulier n'était pas disponible, soit par un appel téléphonique ou par un avis écrit expédié à sa dernière adresse connue.
- b) L'employé ne reçoit pas cet avis parce qu'il est absent de son domicile, à l'exception du temps normalement nécessaire à l'employé pour se rendre à son travail.
- c) L'employé ne reçoit pas cet avis en raison de circonstances hors du contrôle de la Compagnie telles que: incendie, inondation, tempête ou panne d'électricité.

ARTICLE 5 - DEDUCTIONS POUR RETARD AU TRAVAIL

5.01 Dans les cas où l'employé arrive en retard à son travail, seul le temps effectivement perdu par cet employé peut lui être déduit.

ARTICLE 6 - TRANSFERT DES TAUX DE SALAIRES

6.01 Les employés travaillant dans plus d'une classe de travail en tout temps au cours de toute journée de travail, seront payés selon le taux propre à chaque classe pour la période travaillée à chaque classe. Cependant, aucune réduction ne sera faite du salaire régulier de tout employé, s'il lui arrive de travailler en tout temps, au cours de toute journée, à une classe ayant un taux inférieur.

ARTICLE 7 - DEVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 7.01 Les parties reconnaissent que si les développements technologiques doivent contribuer à la croissance continue de l'industrie des Arts Graphiques, ils imposent aux Compagnies la responsabilité de rechercher et de promouvoir de nouveaux marchés et exigent la coopération des Compagnies et du Syndicat pour développer de nouvelles qualifications.
- 7.02 Pour que l'introduction de nouveaux types d'équipement et de nouveaux procédés se fasse de manière ordonnée, et dans les conditions les plus avantageuses, les parties conviennent de se réunir, à la demande de l'une ou l'autre partie, afin d'étudier et d'aménager des programmes de recyclage ou de réadaptation des employés à ces nouvelles qualifications.

ARTICLE 8 - NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDES

- 8.01 Dans l'éventualité de l'installation ou de l'achat de nouveaux types de machines, d'équipement ou de nouveaux procédés tombant sous la juridiction de cette Convention, la Compagnie convient d'utiliser ces machines ou ces procédés suivant les dispositions de cette Convention ou suivant une échelle de salaires et des conditions de travail dont convient un Comité Conjoint de six membres, chaque partie choisissant et nommant trois membres.
- 8.02 Soixante (60) jours avant l'installation d'un nouveau type de machines, d'équipement ou de procédés, la Compagnie s'engage à en aviser le Syndicat par écrit. Durant cette période, le Comité Conjoint se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties pour considérer les arrangements relatifs à ces nouvelles opérations.
- 8.03 Les conditions d'utilisation des nouvelles machines ou procédés seront établies dans les 30 jours suivant leur mise en opération.
- 8.04 Quand de nouveaux salaires seront finalement adoptés, ils rétroagiront à la date d'utilisation du nouvel équipement ou des nouveaux procédés.

ARTICLE 10 - HYGIENE ET SECURITE

- 10.01 La Compagnie verra à garder l'atelier propre, bien aéré et sanitaire. Pour ce faire, la Compagnie fournira les commodités nécessaires de manière à favoriser l'observance de cette disposition et les employés coopéreront avec la Compagnie à ce sujet.
- 10.02 Lorsque de nouveaux produits chimiques sont mis en usage dans un département ou dans un atelier, sans porter d'étiquette indiquant un mode d'emploi sûr, ces produits seront, sur demande, soumis au Conseil National des Recherches ou à la Commission des Accidents du Travail pour approbation et directives quant à leur usage sûr. Les demandes pour de telles vérifications seront adressées au bureau du Syndicat local ou au bureau du C.P.I..
- 10.03 La Compagnie convient d'observer la législation provinciale applicable traitante de la sécurité et de la santé des employés. Une présumée violation de cet article sera soumise au Comité local Patronal Syndical, tel que prévu à l'article 19.

ARTICLE 11 - PRODUCTION ILLIMITEE

11.01

Les parties conviennent qu'aucune limitation arbitraire ne sera faite quant aux efforts productifs d'un individu ou d'un groupe de travailleurs.

ARTICLE 12 - RÉGIME DE RETRAITE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

12.01

La Compagnie versera à la Caisse fiduciaire de retraite des Communications Graphiques du Canada, ci-après appelée «Caisse de Retraite», \$11.50 par semaine pour le compte de chaque employé couvert par cette convention. Cette Caisse de Retraite, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de Fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but de procurer des prestations de retraite, d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la Compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse de Retraite. La Compagnie versera ces cotisations tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur sa liste de paie, à l'exclusion de toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de Retraite et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une Convention Collective avec le SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

12.02

Toutes les cotisations à la Caisse de Retraite seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les Fiduciaires et reconnue par le Ministère du Revenu du Canada, à l'effet de préserver l'enregistrement de ce Régime. Ces cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à la Caisse fiduciaire de retraite des Communications Graphiques du Canada et transmises mensuellement à l'administrateur nommé par les Fiduciaires, pour être déposées à la compagnie de fiducie ou à l'institution bancaire canadienne mentionnée ci-dessus. En même temps que le versement des cotisations, la Compagnie fera parvenir tous rapports que les Fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la Fiducie et aux paiements des prestations. Tous les versements requis de la Compagnie en vertu de cette Convention, seront dûs et payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations sont exigibles.

ARTICLE 12 - RÉGIME DE RETRAITE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

(Suite)

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

ARTICLE 13 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

13.01 À compter du 1er janvier 1984, la Compagnie versera à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., ci-après appelée «Caisse de Retraite», une cotisation égale à cinq pour cent (5%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse de Retraite établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de Fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but de procurer des prestations de retraite et d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme «salaire de base au taux de jour» employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les absences pour cause de maladie et de mises à pied, tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la Compagnie, mais excluant la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de Retraite et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une Convention Collective avec le SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

À compter du 1er janvier 1985, la contribution de la Compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à six pour cent (6%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention.

13.02 Toutes les cotisations à la Caisse de Retraite seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les Fiduciaires et reconnue par le Ministère du Revenu du Canada, à l'effet de préserver l'enregistrement du Régime. Les cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et transmises mensuellement au bureau de la compagnie de fiducie ou de l'institution bancaire canadienne mentionnée ci-dessus. En même temps que le versement des cotisations, la Compagnie fera parvenir tous rapports que les Fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la Fiducie et aux paiements des prestations. Tous les versements requis de la Compagnie, en vertu de cette Convention, seront dus et payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations seront exigibles.

ARTICLE 13 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

(suite)

13.03 \ La Compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse de Retraite susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. La Compagnie convient, en outre, que les premiers Fiduciaires, et ceux qui leurs succéderont, nommés par les employeurs conformément à la Convention et Déclaration de fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les Fiduciaires qui représentent les employeurs.

13.04 Il est convenu que le Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG, tels que définis dans la Convention et Déclaration de Fiducie du SICG passée entre le SICG et les Fiduciaires, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du Syndicat International des Communications Graphiques.

Les nouveaux avantages du Régime prendront effet aux dates qui seront déterminées par le Conseil des Fiduciaires de la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du Syndicat International des Communications Graphiques.

ARTICLE 14 - RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

14.01

À compter du 1er déc. 1984, la Compagnie versera à la Caisse fiduciaire de prestations supplémentaires de chômage des Communications Graphiques du Canada, ci-après appelée «Caisse de Chômage», une cotisation égale à deux et demi pour cent (2 1/2%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse de Chômage, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de Fiducie et gérée par un Conseil de Fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but de procurer des prestations de chômage aux employés pour le compte de qui la Compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme «salaire de base au taux de jour» employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les vacances, les congés payés et/ou les absences autorisées, mais excluant les semaines complètes de mise à pied et les absences pour cause de maladie ou de blessure indemnisable, la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de Chômage et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre Employeur lié par une Convention Collective avec le SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

Pour la période entre le 1er janvier 1984 et le 1er déc. 1984, la Compagnie versera, pour le compte de chaque employé couvert par cette Convention, quatre dollars et cinquante cents (\$4.50) par semaine.

14.02

Toutes les cotisations à la Caisse de Chômage seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les Fiduciaires. Ces cotisations seront payables par chèques ou autre effet négociable à la Caisse fiduciaire de prestations supplémentaires de chômage des Communications Graphiques du Canada et transmise mensuellement à l'administrateur nommé par les Fiduciaires, pour être déposées à la compagnie de fiducie ou à l'institution bancaire canadienne mentionnée ci-dessus. En même temps que le versement des cotisations, la Compagnie fera parvenir tous rapports que les Fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la Fiducie et aux paiements des prestations. Tous les versements requis de la compagnie en vertu de cette Convention seront dûs et payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations seront exigibles.

ARTICLE 14 - RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE (Suite)

- 14.03 La Compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de Fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse de Chômage susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. La Compagnie convient, en outre, que les premiers Fiduciaires, et ceux qui leur succéderont, nommés par les Employeurs conformément à la Convention et Déclaration de Fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les Fiduciaires qui représentent les Employeurs.
- 14.04 Il est convenu que le Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage et la Caisse Fiduciaire de Prestations Supplémentaires de chômage des Communications Graphiques du Canada, tels que définis dans la Convention et Déclaration de Fiducie entre le Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada, le Syndicat International des Communications Graphiques et les Fiduciaires, laquelle est indépendante de cette Convention Collective, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage.

ARTICLE 15 - INSTITUT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

- 15.01 Il est convenu que la Compagnie versera à l'Institut des Communications Graphiques du Canada, ci-après appelé «Institut», une cotisation hebdomadaire à l'égard de chaque employé de la Lithographie et de la Photogravure, aux fins de maintenir un programme d'éducation et de formation. L'Institut des Communications Graphiques du Canada sera administré par un Conseil de Directeurs, composé d'un nombre égal de représentants venant du Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada et du Syndicat International des Communications Graphiques. Le montant de la cotisation, lequel peut être majoré ou réduit selon les besoins du programme de formation, est de deux dollars (\$2.00) par semaine par employé de la Lithographie et de la Photogravure.
- a) À compter du 1er décembre 1984, la cotisation de la Compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à \$2.50 (deux dollars et cinquante cents) par semaine par employé de la Lithographie et de la Photogravure.
- b) À compter du 1er janvier 1985, la cotisation de la Compagnie tel que prévu ici, sera augmentée à \$3.00 (trois dollars) par semaine par employé de la Lithographie et de la Photogravure.
- 15.02 Les apprentis des Compagnies visées par cette Convention seront tenus de suivre les cours dispensés par l'Institut, conformément aux règles, règlements et conditions établis par le Conseil d'administration local des Employeurs et du Syndicat. Ces heures de présence aux cours ne seront pas considérées comme étant des heures de travail.
- 15.03 Toutes les cotisations à l'Institut seront confiées à une Compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par le Conseil des Directeurs. Ces cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à l'Institut des Communications Graphiques du Canada et transmises conformément aux indications des directeurs. En même temps que le versement des cotisations, la Compagnie fera parvenir tous rapports que le Conseil des Directeurs jugera nécessaires à la saine gestion de l'Institut. Tous les versements requis de la Compagnie pour un mois donné, en vertu de cette Convention, seront dus et payables le premier jour du mois suivant.

ARTICLE 16 - SERVICE JUDICIAIRE

16.01 La Compagnie fera tous les efforts pour prouver que l'absence de l'employé pourrait causer des mises à pied et nuire aux fonctions normales des affaires à cause de son petit atelier, et si nécessaire, la Compagnie pourrait permettre des heures flexibles pour l'employé en service de Jury.

ARTICLE 17 - CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL

- 17.01 On accordera à un employé régulier un permis d'absence avec paie d'une durée n'exédant pas cinq (5) jours, lors du décès de son fils ou de sa fille.
- Ces journées d'absence avec paie seront accordées dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent ou suivent le jour des funérailles, à moins d'entente contraire convenue entre la Compagnie et l'employé.
- 17.02 Un employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congé payés, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles lors du décès de son conjoint.
- 17.03 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de deux (2) jours de congé payés, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles, lors du décès d'un membre de sa famille immédiate, laquelle comprend la mère ou le père.
- 17.04 Un permis d'absence d'un (1) jour de congé payé, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement, sera accordé à tout employé régulier pour lui permettre d'assister aux funérailles de la soeur ou du frère.
- Le ou les jours compris dans ce permis d'absence se situent entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement.
- 17.05 Toutefois, il est convenu qu'un employé ne recevra aucun jour d'absence additionnel ni aucune paie parce que le décès, les préparatifs ou l'assistance aux funérailles surviennent au cours d'un jour de congé, durant les vacances de l'employé ou durant un permis d'absence sans solde.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 18.01 La procédure suivante pour instituer un grief peut être invoquée par un employé, par plusieurs employés qui souscrivent à un même grief, par l'Employeur et par le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal.
- 18.02 Un grief se définit comme étant un désaccord résultant de l'interprétation ou de l'application de cette Convention.
- 18.03 Il est convenu par les parties contractantes qu'il est à leur avantage mutuel de régler un grief dans le plus bref délai possible.
- 18.04 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui ont amené ledit grief se sont produites plus de trente (30) jours ouvrables précédant le dépôt ou la présentation du grief.
- 18.05 Les griefs seront réglés de la manière suivante:
- 1) Première étape:
Entre le ou les employés, accompagné(s) du délégué d'atelier s'il(s) le désire(nt) et le surintendant de l'atelier. Si on n'arrive pas à un règlement dans les deux (2) jours ouvrables, on pourra procéder à la deuxième étape.
 - 2) Deuxième étape:
Entre l'employé, le représentant d'atelier et le surintendant de la firme. Si le grief n'est pas réglé en dedans de cinq (5) jours ouvrables, on peut alors passer à la troisième étape.
 - 3) Troisième étape:
Les documents concernant le point en litige seront soumis au Comité Conjoint qui procédera selon les provisions de l'Article 19 de cette Convention. Dans sa tentative de résoudre le conflit, ce Comité aura le pouvoir d'exiger un rapport écrit du représentant d'atelier, d'un officier de la Compagnie ou de la section locale du Syndicat.

Si après dix (10) jours ouvrables la présente étape de la procédure de griefs n'apporte pas de conclusion mutuellement satisfaisante, le tout sera référé à l'arbitre unique choisi par le Comité Conjoint.
 - 4) Si le Comité Conjoint ne peut s'entendre sur le choix d'un arbitre au cours des huit (8) jours suivant la décision des deux parties de référer le grief à l'arbitrage, une requête sera immédiatement adressés au Ministre du Travail de la Province de Québec afin qu'il en désigne un. La décision de l'arbitre sera finale et sans recours pour les deux parties.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

18.05 4) (suite)

Les deux parties consentent à ce que l'arbitre n'ait pas l'autorité ou la juridiction nécessaire pour altérer les termes de cette Convention ou pour substituer toute nouvelle provision ou pour prendre des décisions incompatibles avec les termes et provisions de cette entente, en encore pour s'occuper de choses qui ne font pas l'objet du grief tel que défini par cette Convention.

Chacune des parties partagera conjointement les dépenses encourues par la nomination de l'arbitre.

Il est entendu qu'une rétrogradation, une suspension, un congédiement ou toute autre mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief. Dans de telles circonstances, l'arbitre peut s'il le juge juste et équitable, annuler, modifier ou respecter de telles décisions ou ordonner le paiement en entier ou en partie de toute perte subie par l'employé.

18.06 Les conditions existant avant la date d'entrée en vigueur de la ou des décisions patronales qui a ou qui ont donné naissance au grief sont maintenues aussi longtemps qu'une décision arbitrale n'aura pas été rendue.

18.07 Les parties peuvent, en vertu d'un accord écrit, déroger à la procédure prévue au présent Article.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS18.08 PROCÉDURE PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 18.01 à 18.07 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 12: Régime de Retraite des Communications Graphiques du Canada; Article 13: Programme Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG; Article 14: Régime de prestations Supplémentaires de Chômage; Article 15: Institut des Communications Graphiques du Canada et Article 42: Régime d'Avantages Sociaux des Communications Graphiques du Canada, peut être référé à l'arbitrage par le Syndicat, les Employeurs ou les fiduciaires, avec l'alternative d'avoir recours aux procédures exposées dans cette section plutôt qu'à celles énoncées aux sections 18.01 à 18.07.
- 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.

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

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

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

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

- e) (iv) 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'il jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette Convention.

ARTICLE 19 - COMITE CONJOINT

19.01 Un Comité Conjoint d'égal représentation employé-employeur sera formé pour interpréter et déterminer toutes les conditions de cette Convention.

ARTICLE 20 - DROITS DE LA DIRECTION

- 20.01 D'un commun accord, les Compagnies et les employés reconnaissent que les fonctions usuelles de direction sont, par les présentes, conservées et retenues par les Compagnies, et que, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, toutes les dispositions de cette Convention n'ont d'autre but que d'énoncer et de clarifier les droits, devoirs, privilèges et prérogatives de chacune des parties contractantes ainsi que d'établir et de définir leurs responsabilités respectives.
- 20.02 Les employés reconnaissent que c'est la fonction exclusive de la direction de chaque atelier de:
- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité,
 - b) embaucher, congédier, classer, promouvoir, rétrograder, imposer des sanctions disciplinaires aux employés pourvu qu'une plainte de promotion ou de rétrogradation discriminatoire ou de congédiement ou sanction disciplinaire sans motif raisonnable puisse être l'objet d'un grief qui sera traité de la façon ci-prévue:
 - c) d'une manière générale, de diriger l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie est engagée et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de déterminer le nombre et l'emplacement des ateliers, les produits à manufacturer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les genres et emplacements de machineries et outillages à être utilisés, les procédés de fabrication et de montage, la conception et la présentation (engineering and design) de ses produits, et le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits fabriqués.

ARTICLE 21 - PRECOMPTE

- 21.01 Sur réception d'une autorisation volontaire et révocable signée par tout employé, les compagnies consentent à faire hebdomadairement le précompte (déduction à la source) d'une somme fixée par le Syndicat.
- 21.02 Une telle somme sera établie par une résolution du Syndicat et une copie conforme sera remise à la Compagnie intéressée.
- 21.03 Cette autorisation sera révocable seulement lorsque la Compagnie aura été avisée par écrit entre le soixantième (60e) et le trentième (30e) jour précédant la date finale de toute Convention et ne prendra effet qu'à l'expiration d'une telle Convention.
- 21.04 La Compagnie remettra mensuellement au Syndicat intéressé pas plus tard que le vingtième (20e) jour du mois suivant, les montants ainsi précomptés (déduits à la source).
- 21.05 Si la Compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet Article durant plus de trente (30) jours, elle sera tenue responsable de tous frais légaux, judiciaires et/ou autres, encourus pour recouvrement de créance, et elle s'engage à les acquitter. Le Syndicat pourra prendre toutes les mesures jugées opportunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de cette Convention.

ARTICLE 22 - CLAUSE DE REFUS DE TRAVAIL

- 22.01 La Compagnie convient que les employés régis par cette Convention peuvent refuser d'exécuter un travail sous le coup d'une grève (struck work), provenant d'une Compagnie dont les employés faisant partie du S.I.C.G., seront en lock-out ou sont engagés dans une grève légale sanctionnée par le S.I.C.G.
- 22.02 Ceci n'empêche pas l'exécution d'un travail transféré par un client.
- 22.03 Le Syndicat local avisera la Compagnie de son intention d'invoquer cette clause et dans tous les cas, tout travail en cours sera complété sans entrave.
- 22.04 Nonobstant toute autre disposition de cette Convention, on ne demandera pas aux employés régis par cette Convention de s'occuper de tout travail qui a été exécuté dans le cadre de cette Convention, et fait dans un atelier dont les employés membres du S.I.C.G. (Local 555) sont engagés dans une grève légale sanctionnée par le S.I.C.G. Cette disposition ne s'appliquera pas à tout travail qui a été fait avant le début d'une grève légale dans un atelier sous le coup d'une grève.

ARTICLE 23 - LIGNE DE PIQUETAGE

23.01 Nonobstant toute autre clause de la présente Convention, l'abstention ou le refus d'un employé régi par cette Convention, de franchir une ligne de piquetage légale du S.I.C.G. établie à l'occasion d'une grève légale du S.I.C.G. par les employés de l'atelier où se fait le piquetage, dans le but de faire un travail tombant sous la juridiction du S.I.C.G., ne constituera par une violation de cette Convention. Les Compagnies ne pourront ni congédier cet employé, ni lui imposer une mesure disciplinaire, ni autrement user de distinction injuste à son égard.

ARTICLE 24 - NI GREVE, NI LOCK-OUT

24.01 Il est entendu et convenu qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pendant la durée de cette Convention, les définitions de grève et de lock-out étant celles énoncées par les Lois du Travail de la province.

ARTICLE 25 - LABEL SYNDICAL

25.01 Le Label Syndical est la propriété exclusive du Syndicat International des Communications Graphiques, et son utilisation n'est autorisée que sur directives et consentement exprès du Syndicat International des Communications Graphiques en exécution de et conformément à la Convention de base autorisant l'usage du Label Syndical.

ARTICLE 26 - ACCES A L'ATELIER

26.01 Les représentants officiels du Syndicat auront accès à l'atelier de la Compagnie sur permission de la Compagnie.

ARTICLE 27 - DELEGUES D'ATELIERS ET OFFICIERS DU SYNDICAT

- 27.01 Le Syndicat transmettra à la Compagnie les noms des délégués d'atelier (pas plus de 3), dont un sera le délégué en chef, et les noms des officiers du Syndicat travaillant dans son atelier, et l'avisera de tout changement qui surviendrait par la suite.
- 27.02 La Compagnie reconnaît le délégué d'atelier de toute équipe, comme la personne avec qui elle doit d'abord entrer en contact pour toute affaire officielle du Syndicat et elle ne fera pas de discrimination à l'égard des délégués d'atelier ou officiers du Syndicat parce qu'ils accomplissent de telles fonctions.
- 27.03 Des permis d'absence seront accordés aux officiers du Syndicat dûment autorisés, incluant les membres du Comité de Négociations pour qu'ils puissent participer à des activités syndicales. Les demandes pour de tels permis d'absence ne seront pas refusés sans cause raisonnable.

ARTICLE 28 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 28.01 La Compagnie fournira un tableau d'affichage (babillard) lequel sera installé à un endroit mutuellement acceptable pour y afficher des avis officiels du Syndicat. Ces avis ne devront pas être contraires au bon ordre ou à la discipline.

ARTICLE 29 - AUCUNE DISCRIMINATION

- 29.01 Les parties à cette Convention conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée à l'endroit de tout employé ou Compagnie, de quelque façon que ce soit, parce qu'il ou elle est membre ou pas du Syndicat ou du "Councill of Printing Industries of Canada" ou de toute Compagnie membre de cette entente. L'on favorisera l'embauchage de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'industrie des Arts Graphiques.
- 29.02 Les parties à cette Convention conviennent de maintenir leur politique de ne pratiquer aucune discrimination à l'endroit de tout employé en raison de sa race, ses croyances, sa religion, sa couleur, son âge, son sexe ou son origine ethnique en ce qui a trait aux promotions, conditions de travail, taux de salaire, admission comme membre du Syndicat ou choix comme apprenti.

ARTICLE 30 - EMPLOYES HANDICAPES

30.01 Les employés ayant une condition physique inférieurs à la normale peuvent être autorisés à travailler à des taux inférieurs à ceux établis dans la Convention. Les conditions spéciales auxquelles ces employés peuvent travailler seront fixées par le Comité local Patronal-Syndical.

ARTICLE 31 - CONVENTION COLLECTIVE ANTERIEURE

31.01 Tous les avantages prévus à une Convention Collective négociée antérieurement entre une compagnie nouvellement signataire de cette Convention et de celle de 1976, et de toutes Conventions subséquentes, et une section local du SICG signataire de cette Convention et de celle de 1976, et de toutes Conventions subséquentes, qui s'avèrent plus favorables que ceux prévus aux termes de la présente Convention seront maintenus en ce qui a trait à cette compagnie signataire, jusqu'à l'expiration de la présente Convention Collective.

ARTICLE 32 - VALIDITE

- 32.01 Si, pendant la durée de cette Convention, l'on trouve qu'une clause quelconque vient en conflit avec une loi fédérale ou provinciale, ou avec ses amendements, cette clause continue d'être en effet dans la limite permise par la loi applicable, avec l'entente qui, si par la suite, cette clause ne s'avérait plus en conflit avec la loi, alors cette clause de la Convention reprendra plein effet telle qu'incorporée originalement, comme si elle n'avait jamais été controversée ou en conflit.
- 32.02 Dans le cas où une clause quelconque de cette Convention serait invalide en égard à la loi, les autres clauses de la Convention ne seront pas affectées.

ARTICLE 33 - DURÉE DE LA CONVENTION

33.01 La présente Convention entrera en vigueur le 1er janvier 1984 pour se terminer le 31 décembre 1985.

ARTICLE 34 - JURIDICTION

- 34.01 Cette Convention concerne et régit l'emploi de toute personne employée dans la production de lithographie par procédés lithographiques, planographiques, photolithographiques ou de gélatine, que ce soit par méthode directe ou par offset, dans les ateliers de service, dans un établissement privé, industriel, commercial, de photogravure, de finance, d'assurance ou tout autre, et que telles opérations constituent le commerce principal ou soient secondaires à quelque autre entreprise commerciale.
- 34.02 Les Employeurs reconnaissent le Syndicat International des Communications Graphiques comme seul et unique agent négociateur pour tous les employés lithographes, tels que définis dans le paragraphe 34.01, ci-dessus, sous réserve des exclusions stipulées à l'article 1 de cette Convention.
- 34.03 Chaque Compagnie consent dorénavant et pendant toute la durée de cette Convention, et durant la période de négociations pour son renouvellement ou son amendement, à ne signer un contrat avec aucun autre Syndicat couvrant les opérations et les procédés décrits dans la présente Convention, pourvu que le Syndicat International des Communications Graphiques soit alors en possession d'un certificat d'accréditation concernant ledit travail.
- 34.04 Pour l'application de cette Convention, les départements suivants seront considérés comme des branches distinctes du métier:
- I - Arts
 - II - Caméras
 - III - Plaques
 - IV - Presses
- 34.05 Les conditions relatives à la proportion des compagnons et des apprentis seront telles que stipulées à l'Article 44 de cette Convention.
- 34.06 Lorsqu'une ou plusieurs personnes, individuellement ou en société, exécutent à titre de contractant(s) tout travail régi par cette Convention et ordinairement accompli par des salariés, ces personnes sont considérées comme salariées visées par les dispositions de la présente Convention, de la même manière et au même degré que lesdits salariés.
- 34.07 Il est convenu qu'aucun employé travaillant selon les conditions de la présente Convention, n'exécutera de travail qui est de la juridiction prévue à l'addenda "B", à moins d'entente mutuelle conclue entre les parties.

ARTICLE 35 - ATELIER SYNDICAL

- 35.01 Tout employé au sens de cette Convention Collective, qui, à la date d'entrée en vigueur de la Convention, est un membre en règle du Syndicat ou qui peut le devenir pendant sa durée doit, comme condition d'emploi, continuer d'être membre en payant les sommes requises des membres du Syndicat selon l'Article 21 "Précomptes".
- 35.02 La Compagnie convient de s'adresser au bureau du Syndicat local lorsqu'elle aura besoin de compagnons.
- 35.03 La Compagnie convient de vérifier avec le bureau local quant à la disponibilité d'apprentis, de margeurs et de «Press tenders» avant de créer de nouveaux apprentis, margeurs ou «Press tenders».
- 35.04 Les nouveaux employés d'une Compagnie, partie à cette Convention, devront, au cours des trente (30) jours suivant leur emploi, faire une demande auprès du Syndicat pour en devenir membres. Si leur candidature est acceptée, il devront, comme condition d'emploi, demeurer membres du Syndicat selon les paragraphes qui précèdent.
- 35.05 Tout employé régi par les clauses 35.01 et 35.02 qui ne devient pas membre du Syndicat devra être congédié, par sa Compagnie, dix (10) jours après que cette dernière en aura été avisée par écrit par le local. Sur demande, le local fournira par écrit à la Compagnie la ou les raisons de la non admission par le Syndicat.
- 35.06 Si un employé, membre du Syndicat, a des arrérages dans le paiement des sommes requises des membres du Syndicat, selon l'Article 21 "Précompte", la Compagnie devra alors congédier un tel employé au cours des trente (30) jours après qu'elle aura été avisée par écrit de l'expulsion de cet employé du Syndicat.
- 35.07 Les conditions de l'Article 35 ne s'appliquent ni aux surintendants ni aux contremaîtres.

ARTICLE 36 - ACTION DE L'EQUIPEMENT ET EXECUTION DU TRAVAIL

36.01 Un employé seul ne peut jamais actionner une presse sans la présence d'une autre personne dans le département ou à portée de voix.

ARTICLE 37 - HEURES DE TRAVAIL

- 37.01 Les heures régulières de travail seront de trente-cinq (35) heures par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept (7) heures chacune, sauf dans les Compagnies où une entente est intervenue entre la Compagnie et une majorité des employés, suite à la tenue d'un vote sous la surveillance du Local, autorisant la réduction des heures de travail le vendredi.
- 37.02 Les heures de travail de l'équipe de jour sont réparties entre 7.00 A.M. et 5.30 P.M. les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis.
- 37.03 Les heures de travail des équipes de nuit sont réparties entre l'heure du départ et l'heure de début de l'équipe de jour.
- 37.04 Lorsque plusieurs équipes sont au travail, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute(s) équipe ou équipes additionnelle(s) sera (seront) considérée(s) comme équipe(s) de nuit.

ARTICLE 38 - REDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

- 38.01 Dans le cas d'un manque temporaire de travail dû à une diminution des affaires dans tout atelier ou dans n'importe lequel de ses départements, la Compagnie pourra, en autant que le fonctionnement efficace et ordonné de l'atelier le permettra, répartir le travail disponible aussi également que cela est pratique parmi les employés d'une même classification. Les employés comptant moins de six (6) mois de service avec leur Compagnie pourront être exclus de cette disposition, toutefois, s'ils sont retenus, ils seront sujets à ce partage du travail.
- 38.02 Les employés comptant moins de six (6) mois de service avec la Compagnie et qui seront exclus des dispositions de l'Article 38.01 seront rappelés avant que de nouveaux employés soient embauchés comme remplaçants.

ARTICLE 39 - PERIODE DE REPAS

39.01 Une période de repas d'au moins trente (30) minutes et d'au plus soixante (60) minutes sera inscrite à l'horaire selon l'entente mutuelle entre la Compagnie et les employés, à condition que ces périodes soient comprises dans les cinq (5) premières heures de toute équipe instituée de manière régulière.

ARTICLE 40 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 40.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients nécessiteront du temps supplémentaire pour le travail de production, et, par la présente, consentent à travailler par entente mutuelle le temps supplémentaire tel que requis pour rencontrer ces demandes. Les employés consentent, pour la durée de cette Convention, à n'imposer aucune interdiction de temps supplémentaire et les Employeurs consentent à ne prendre aucune mesure punitive contre un employé qui refuserait de travailler en temps supplémentaire.
- 40.02 Toutes les fois que la chose sera possible, un avis de temps supplémentaire d'au moins vingt-quatre (24) heures sera donné aux employés.
- 40.03 Le temps supplémentaire doit être établi à chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit dans chaque atelier, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.
- 40.04 Si un employé est requis de travailler plus d'une équipe en moins de vingt-quatre (24) heures, il recevra le taux normal du temps supplémentaire pour le travail accompli en plus d'une équipe, sauf s'il s'agit d'un employé de l'équipe de nuit travaillant son quart régulier du vendredi abrégé. Le point de départ de toute période de vingt-quatre (24) heures, sera réputé être le point de départ de son équipe régulière.
- 40.05 Si un atelier fonctionne selon une réduction des heures de travail le vendredi, les taux du temps supplémentaire seront payés seulement après que chaque équipe aura travaillé trente-cinq (35) heures au cours de la même semaine. La réduction hebdomadaire des heures de travail peut être effectuée au cours de la dernière équipe de la semaine, de manière à ce que l'horaire de travail des trois (3) équipes avec heures réduites, puisse permettre le fonctionnement continu sans encourir de pénalité de temps supplémentaire. Si, toutefois, une semaine complète de travail n'est pas travaillée, le temps supplémentaire sera payé sur une base quotidienne. Les équipes du vendredi ne seront pas régies par les dispositions de la section 40.04 de l'Article 40.
- 40.06 Tout temps travaillé chaque jour, soit avant ou après les heures régulières de début ou de fin de toute équipe, sera considéré comme temps supplémentaire, sauf dans le cas prévu à la clause 40.05 et sera payé au taux de temps et demi pour les trois premières heures de temps supplémentaire travaillées chaque jour et au taux de temps double par la suite.

ARTICLE 40 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (Suite)

- 40.07 Tout travail exécuté les samedis et les dimanches sera rémunéré au taux de temps double, sauf lorsque les heures des équipes de nuit selon l'horaire régulier, comprennent le travail du samedi, lesquelles seront payées au taux régulier de l'équipe de nuit.
- 40.08 La Compagnie convient de payer un minimum d'une demi-équipe de salaire lorsqu'elle appelle au travail des employés le samedi ou le dimanche, à moins que l'employé ne quitte plus tôt de son propre gré.
- 40.09 Tout travail exécuté les jours de congé sera rémunéré au taux de temps double, plus l'allocation de congé s'il y a lieu (Voir Article 3).
- 40.10 La Compagnie s'engage à payer un minimum d'une demi équipe lorsqu'elle appelle au travail des employés un jour de congé à moins que l'employé ne quitte plus tôt de son propre gré.
- 40.11 Les employés régulier d'un atelier ne travailleront pas en temps supplémentaire dans un autre atelier.
- 40.12 Le temps supplémentaire pour les employés de toute équipe sera calculé d'après les salaires horaires qui leur sont versés sur l'équipe où ils travaillent actuellement. Par exemple: les employés de l'équipe de nuit recevront un salaire de quinze pourcent (15%) plus élevé que celui versé aux employés de l'équipe de jour, et le taux de temps supplémentaire pour l'équipe de nuit sera calculé sur le taux majoré de quinze pourcent (15%).

ARTICLE 41 - VACANCES

- 41.01 Chaque employé régi par cette Convention, qui n'a pas complété un (1) an de service dans l'industrie, recevra 1/26 de journée de vacances pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 41.10 ci-dessous et aura droit à une paie de vacances équivalant au plus avantageux de 4% du salaire brut gagné durant la période servant au calcul de ses vacances, ou de son salaire hebdomadaire en vigueur au pro-rata du nombre de jours de vacances auxquels il a droit.
- 41.02 Chaque employé régi par cette Convention, qui a complété un (1) an au service de l'industrie, recevra deux (2) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalant au plus avantageux de 4% du salaire brut gagné durant l'année servant au calcul de ses vacances, ou, de deux (2) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.
- 41.03 Tout employé qui aura complété trois (3) années complètes de service avec la Compagnie bénéficiera d'une troisième semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- 41.04 Chaque employé qui a complété six (6) années au service de sa compagnie, recevra quatre (4) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalente à quatre (4) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.
- 41.05 Chaque employé qui aura complété vingt deux (22) années au service de sa compagnie au 30 juin 1980, recevra cinq (5) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalente à cinq (5) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.
- 41.06 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question à 41.02, 41.03, 41.04 et 41.05 se prendront à une date déterminée par la Compagnie qui en informera l'employé deux (2) semaines à l'avance. Trois, quatre ou cinq semaines de vacances d'un employé peuvent être prises consécutivement si l'employé en fait la demande et si cette demande est approuvée par la Compagnie et par le délégué d'atelier.

ARTICLE 41 - VACANCES (Suite)

- 41.07 En outre de ce qui précède, la paie de vacances d'un employé devra inclure la prime d'équipe de nuit, s'il y a lieu, mais sans tenir compte du temps supplémentaire, et sera calculée proportionnellement aux périodes de travail avec l'équipe de nuit, à la condition toutefois d'avoir complété huit (8) semaines ou plus de travail de nuit durant la période de qualification.
- 41.08 La durée de service d'un employé se détermine au 30 juin de chaque année, et les crédits de vacances sont calculés d'après le temps de service de l'employé durant la période de douze (12) mois commençant le 1er juillet de chaque année et se terminant le 30 juin de l'année suivante.
- 41.09 Tout nouvel employé d'une compagnie aura droit à des crédits de vacances calculés au pro rata du temps travaillé à compter de sa date d'embauche au 30 juin suivant.
- 41.10 Dans le calcul de la paie de vacances, on tiendra compte des absences autorisées pour maladie, partage de travail et autres causes justifiées.
- 41.11 Dans la mesure du possible, les Compagnies verront à ce que les vacances des employés soient prises préférablement durant les deux ou trois semaines qui précèdent le premier lundi du mois d'août.
- 41.12 Si de tels arrangements ne sont pas pratiques dans certains cas particuliers, alors les vacances seront, autant que possible, accordées pour la période qui convient le mieux aux employés, mais le choix final de la période des vacances est strictement réservé à chaque Compagnie de façon à assurer la bonne marche de son atelier.
- 41.13 Si un jour de congé tombe un jour ouvrable, tel que mentionné à l'article 3, section 3.01, et survient durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances avec paie, à être prises à la discrétion de la Compagnie.
- 41.14 Une période de vacances accordée à l'employé durant l'année civile doit être prise durant cette même année civile et ne peut être accumulée d'une année civile à une autre.
- 41.15 Si l'emploi d'un employé prend fin, on lui paiera alors les crédits de vacances qu'il s'est acquis entre le 1er juillet et la date de sa cessation d'emploi.
- 41.16 Le calendrier des vacances doit être affiché au tableau de l'atelier au plus tard le 1er avril de chaque année civile.

ARTICLE 41 - VACANCES (Suite)

- 41.17 Les crédits de vacances tels que mentionnés à la section 41.09 et à la section 41.15, ci-dessus, devront être gagnés de la façon suivante:
- 2 semaines de vacances - 1/26 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 41.10 ci-dessus.
 - 3 semaines de vacances - 1/17 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 41.10 ci-dessus.
 - 4 semaines de vacances - 1/13 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 41.10 ci-dessus.
 - 5 semaines de vacances - 1/10 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 41.10 ci-dessus.
- 41.18 Le «Salaire hebdomadaire en vigueur» dont il est question précédemment, est le taux hebdomadaire pour la majeure partie du temps travaillé durant la période de qualification.
- 41.19 Les jours de vacances doivent être consécutifs, à compter du vendredi à la fin de l'équipe régulière de l'employé jusqu'au lundi avant le début de l'équipe régulière de l'employé, à moins d'entente au contraire entre l'employé et la Compagnie.
- 41.20 Dans l'éventualité d'une cessation ou suspension des opérations, tous les crédits de vacances qui auront été gagnés seront considérés comme étant du salaire gagné et seront payés sans délai.

ARTICLE 42 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

42.01

A compter du 1er janvier 1984, la compagnie versera à la Caisse fiduciaire d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, ci-après appelée «Caisse d'avantages sociaux», \$82.28 par mois pour le compte de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse d'avantages sociaux, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat, a pour but de procurer une assurance-vie, des indemnités pour invalidité temporaire, des dédommagements pour les frais médicaux et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. La compagnie versera ces cotisations tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la compagnie, à l'exclusion de toute période d'un conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse d'avantages sociaux et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une convention collective avec le SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

- a) A compter du 1er déc. 1984, la cotisation de la compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à quatre-vingt-treize dollars et quatre-vingt-onze cents (\$93.91) par mois par employé couvert par cette Convention.
- b) A compter du 1er janvier 1985, la cotisation de la compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à cent dix-huit dollars et soixante-seize cents (\$118.76) par mois par employé couvert par cette Convention.

ARTICLE 42 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA
(Suite)

- 42.02 Toutes les cotisations à la Caisse d'avantages sociaux seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les fiduciaires. Ces cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à l'administrateur nommé par les fiduciaires, pour être déposées à la compagnie de fiducie ou à l'institution bancaire canadienne mentionnée ci-dessus. En même temps que le versement des cotisations, la compagnie fera parvenir tous rapports que les fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la fiducie et aux paiements des avantages prévus par le Régime. Tous les versements requis de la compagnie, en vertu de cette Convention, seront dûs et payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations seront exigibles.
- 42.03 La compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse d'avantages sociaux susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les fiduciaires de temps à autre. La compagnie convient, en outre, que les premiers fiduciaires, et ceux qui leur succéderont, nommés par les employeurs conformément à la Convention et Déclaration de fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les fiduciaires qui représentent les employeurs.
- 42.04 Le Syndicat accepte que la compagnie retienne toute ristourne découlant de l'enregistrement du régime d'indemnisation pour perte de salaire auprès de la Commission d'assurance-chômage.
- 42.05 Il est convenu que le Régime d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada et la Caisse fiduciaires d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, tels que définis dans la Convention et Déclaration de fiducie entre le Conseil patronal de l'imprimerie du Canada, le Syndicat International des Communications Graphiques et les fiduciaires, laquelle est indépendante de cette Convention Collective, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada.
- 42.06 Si la méthode de perception des primes couvrant le «Médicare» devait changer pendant la durée de cette Convention Collective, les parties se rencontreront immédiatement pour décider de l'utilisation de la contribution patronale prévue à la convention.

ARTICLE 43 - APPRENTIS

- 43.01 Pour les ateliers à services multiples (combinaison plants), le nombre maximum d'apprentis permis pour tous les départements sera comme suit:-
- 1 - Pour les 3 premiers compagnons employés régulièrement en cette qualité..... 1 apprenti
 - 2 - Pour les 10 premiers compagnons employés régulièrement en cette qualité..... 2 apprentis
 - 3 - Pour chaque 5 compagnons additionnels employés régulièrement en cette qualité. 1 apprenti
- 43.02 Pour les ateliers de service, (Trade Platemaking Plants) le nombre maximum d'apprentis permis pour tous les départements, sera comme suit:-
- 1 - Pour les 3 premiers compagnons employés régulièrement en cette qualité..... 1 apprenti
 - 2 - Pour chaque 4 compagnons additionnels employés régulièrement en cette qualité. 1 apprenti
- 43.03 Il est entendu que les comités patronaux-syndicaux locaux seront autorisés à étudier et décider si la demande d'une Compagnie pour obtenir un apprenti supplémentaire peut être satisfaite, si ladite Compagnie est incapable d'obtenir un pressier pour une presse inutilisée; le comité fixera les conditions d'emploi de cet apprenti supplémentaire, le crédit qui lui sera alloué pour ses services comme tel, le salaire qui lui sera payé, et le salaire qui sera payé à tout apprenti régulier qui agirait temporairement comme compagnon.
- 43.04 Tous les services peuvent être fusionnés, mais le quota des apprentis ci-haut stipulé doit être observé. Au cas où il y aurait un poste d'apprenti vacant dans un service qui ne serait pas comblé, ledit poste vacant peut être occupé dans tout autre service au gré de la Compagnie, pourvu qu'on ne compte pas plus de deux (2) apprentis dans tout service comptant moins de dix (10) compagnons dans les ateliers à services multiples ou moins de sept (7) dans les ateliers de service (Trade Platemaking).
- 43.05 Dans le service des presses, un apprenti doit travailler comme margeur ou conducteur de machine à multocopier, avant de se voir confier la responsabilité d'une presse. Son apprentissage ne commence que lorsqu'il assume la responsabilité d'une presse.

ARTICLE 43 - APPRENTIS (Suite)

- 43.06 Dès qu'un apprenti assumera la responsabilité d'une presse, son salaire sera augmenté de un neuvième (1/9) de la différence entre son salaire de margeur ou de conducteur de machine à multocopier et le salaire de compagnon pressier sur cette presse. Son salaire, durant sa période d'apprentissage comme pressier, sera augmenté à tous les six (6) mois de un neuvième (1/9) de la différence entre le salaire qu'il recevait comme margeur ou conducteur de machine à multocopier et celui de compagnon pressier pour le format de presse où il travaille.
- 43.07 Les stages d'apprentissage sont comme suit:
- Département des presses..... 4 ans
- Département des arts..... 5 ans
- Département des caméras..... 5 ans
- Département des plaques..... 5 ans
- 43.08 L'échelle de salaire minimum pour les apprentis du service des arts, du service des caméras et du service des plaques sera fixée d'après un pourcentage des taux minimum de salaire pour les compagnons, comme suit:-
- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1er semestre: 55.9% | 6e semestre: 78.1% |
| 2e semestre: 60.4% | 7e semestre: 82.6% |
| 3e semestre: 64.8% | 8e semestre: 86.9% |
| 4e semestre: 69.2% | 9e semestre: 91.3% |
| 5e semestre: 73.7% | 10e semestre: 95.6% |
- 43.09 Avant l'apprentissage, les employés du service des arts, du service des caméras et du service des plaques, devront, sans modifier d'aucune façon le quota établi, faire un stage de probation de six (6) mois afin de fournir la preuve de leur aptitude au travail dans ces départements. Dans le cas où leur service serait maintenu, cette période de probation sera créditée au stage d'apprentissage et ils seront payés au taux du 2ième semestre tel qu'indiqué à l'article 10.08-A.
- 43.10 Aucun poste d'apprenti ne sera créé dans un service alors qu'un compagnon qualifié dans la même branche du métier et faisant partie du Local concerné est en chômage.

ARTICLE 43 - APPRENTIS (Suite)

43.11

Avant de mettre sous contrat de nouveaux apprentis pour des opérations pour lesquelles l'Institut des Arts Graphiques tient un programme de formation, les membres en recyclage auront la première chance pour occuper ces postes vacants, à 80% du taux, pour une période ne dépassant pas six mois. Après cette période, si l'employé est compétent, il recevra le taux de compagnon. Si un employé, embauché selon cette disposition démontre qu'il ne donne pas satisfaction, la Compagnie aura le droit d'employer un apprenti, sujet seulement aux dispositions des articles 43.01 et 43.02.

ARTICLE 44 - MISE A PIED ET CONGEDIEMENT

- 44.01 Dans le cas d'un congédiement, la compagnie donnera un préavis d'une semaine ou une semaine de salaire et devra, sur demande, fournir au Local la ou les raisons dudit congédiement. Cette disposition ne s'appliquera pas dans les cas de congédiement pour cause.
- 44.02 L'employé congédié a le droit de soumettre un grief, sujet à la procédure des griefs, tel que ci-après stipulé.
- 44.03 Si l'on décidait de congédier un délégué d'atelier ou un officier du Local, la Compagnie avisera le Local de sa décision cinq (5) jours ouvrables avant que ce congédiement ne prenne effet afin de donner au Local la chance d'en discuter avec la Compagnie. Cette disposition ne s'appliquera pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause tel que prévu en 44.04 (Voir à 27.01).
- 44.04 Un représentant d'atelier ou un officier du Local peut être congédié pour cause immédiatement, avec 5 jours de paye régulière au lieu d'un préavis. Dans un tel cas, les deux parties à cette Convention consentent à utiliser la procédure de règlement des griefs, article 18, en commençant au paragraphe (b) de la troisième étape.
- 44.05 Lorsque, à cause d'un manque de travail, on devra aviser les employés qu'il y aura mise à pied, la Compagnie signifiera cet avis aussi à l'avance que possible.

ARTICLE 45 - EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSES

	<u>PRESSIER OU APPRENTI PRESSIER</u>	<u>MARGEUR OU OPERATEUR MARGEUR</u>	<u>"PRESS TENDER"</u>	<u>AIDE SUR PRESSE</u>	<u>*AIDE ADEQUAT SUR PRESSE</u>	<u>*AIDE GENERAL ADEQUAT</u>
<u>PRESSES</u>						
<u>1 COULEUR</u>						
- Jusqu'à 788mm (30") incl.	1					
- Plus de 788mm à 1378mm (30" à 54") incl.	1	1				
- Plus de 1378mm (54")	1	1		1		
<u>2 COULEURS</u>						
± Jusqu'à 788mm (30") incl.	1					*
- Plus de 788mm à 1032mm (30" à 40") incl.	1	1				
- Plus de 1032mm (40")	1	1		1		
<u>3 COULEURS</u>						
± 1524mm (60")	1	1	1			
<u>4 COULEURS</u>						
- Jusqu'à 788mm (30") incl.	2				*	
- Plus de 788mm à 1032mm (30" à 40") incl.	2	1				*
- Plus de 1032mm à 1378mm (40" à 54") incl. unités superposées	2	1				*
- Plus de 1032mm à 1610mm (40" à 63") incl.	2	1	1			*
- Plus de 1610mm (63")	2	1	1			*
<u>5 COULEURS</u>						
- Jusqu'à 1032mm (40") incl.	2	1		1		
- Plus de 1032mm à 1378mm (40" à 54") incl.	2	1	1			*
- Plus de 1378mm à 1610mm (54" à 63") incl.	2	1	1	1		*
- 1990mm (78") Lithotronic	2	1	1	1		*
<u>6 COULEURS</u>						
- Jusqu'à 1032mm (40") incl.	2	1	1			
- Plus de 1032mm à 1610mm (40" à 63") incl.	2	1	1	1		*
Presse à papier continu "DIRECT"	1	1				

NOTES:

- (1) L'effectif mentionné ci-dessus ne s'applique pas aux presses utilisées exclusivement pour tirer des épreuves.

ARTICLE 45 - EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSES (Suite)

- (2) Là où il est fait mention de deux pressiers ou apprentis pressiers, l'un doit être compagnon pressier. Aucun apprenti pressier ne servira plus de trois (3) années d'apprentissage comme second pressier, sauf pour des compagnies dont le service des presses ne comprend que des presses à 4 couleurs et plus.
- (3) Plus le personnel adéquat pour une production efficace et économique.
- (4) Toutes les presses à une couleur, de plus de 54" et jusqu'à 63" inclusivement et les presses à deux couleurs de plus de 40" et jusqu'à 50" inclusivement, qui fonctionnent présentement avec un pressier et un margeur, peuvent continuer à fonctionner de la même façon.
- (5) Aucun deuxième margeur actuel ne sera remplacé sur sa presse par un "Press Tender" aussi longtemps qu'il ne laissera pas de son propre gré ou qu'il ne sera pas déplacé de façon définitive à une classification plus élevée.
- (6) Pour les presses à trois couleurs et plus, seuls les margeurs pleinement qualifiés seront désignés aux postes de margeurs.
- (7) Lorsqu'une presse d'une grandeur donnée aura été fixée de façon définitive pour fonctionner à une grandeur moindre, alors le nombre d'employés et les taux relatifs à cette grandeur moindre s'appliqueront.
- (8) Lorsqu'une presse à deux couleurs, de 660.4mm à 788mm (26" à 30") inclusivement fonctionnera sans l'aide d'un margeur, le pressier en charge de la presse recevra un montant additionnel de 50 cents l'heure, lequel sera ajouté à son salaire.
- (9) Lorsqu'une presse à quatre couleurs, de 660.4mm à 788mm (26" à 30") inclusivement fonctionnera sans l'aide d'un margeur, chacun des pressiers assignés à cette presse recevra un montant additionnel de 50 cents l'heure, lequel sera ajouté à son taux de salaire.
- (10) Si l'effectif qualifié spécifié n'est pas complètement disponible parce que certains ne se sont pas présentés au travail ou sont malades, la presse pourra fonctionner avec l'aide de tout employé qui peut être disponible ou jusqu'à ce que le Syndicat puisse fournir les employés qualifiés pour compléter l'effectif qualifié requis. Cependant, en aucun cas, une presse ne pourra fonctionner sans qu'il n'y ait un pressier en charge de la presse et sans que l'effectif ne soit complet. Lorsque de telles situations se produisent, la Compagnie convient d'en aviser le bureau du Local du Syndicat le plus tôt possible et de considérer de préférence le réembauchage d'un de ses employés en chômage.
- (11) Si à la suite d'une réduction dans l'effectif des presses, tel que prévu dans cette Convention, les employés qui deviennent superflus, conserveront leur emploi jusqu'à ce qu'ils quittent de leur propre gré, qu'ils soient congédiés pour cause ou qu'ils soient promus à un poste dont le taux est plus élevé.

ARTICLE 45 - EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSES (Suite)

- (12) Il est entendu que les presses à six couleurs, de 63" avec unités superposées, continueront à fonctionner conformément aux conditions convenues entre le Local 517, de London, et «Lawson and Jones Limited» et entre le Local 555, de Montréal et «Lithographie Montréal Ltée» pour la durée de cette Convention Collective. Si un Employeur, autre que ceux nommés ici, installait une telle pièce d'équipement, les salaires et les conditions de travail seront sujets aux dispositions de l'article 8, Nouvelles machines et nouveaux procédés.
- (13) Classification jusqu'à 26" inclusivement - Le Syndicat accepte que pour cette classification, l'effectif minimum qualifié et les taux de salaire sont établis d'après l'article intitulé "Nouvel équipement", lorsque cet équipement est acheté.
- (14) Si la conversion en mesures métriques amenait une réduction de l'effectif minimum sur presse, tel ajustement ne pourra se faire que par attrition.
- (15) Si l'effectif qualifié spécifié n'est pas complètement disponible parce que certains ne se sont pas présentés au travail ou sont malades, la presse pourra fonctionner avec l'aide de tout employé qui peut être disponible ou jusqu'à ce que le Syndicat puisse fournir les employés qualifiés requis. Cependant, en aucun cas, une presse ne pourra fonctionner sans qu'il y ait un pressier en charge de la presse et sans que l'effectif ne soit complet. Lorsque de telles situations se produisent, la Compagnie convient d'en aviser le bureau local du Syndicat le plus tôt possible et de considérer de préférence le réembauchage d'un de ses employés en chômage.

ARTICLE 46 - PAIEMENT EN ARGENT

46.01 Les salaires seront payés en argent ou par chèque négociable.

ARTICLE 47 - SALAIRES

- 47.01 Les salaires de base de tous les employés visés par cette Convention seront tels que prévus ci-après.
- 47.02 Les primes seront maintenues lors de l'établissement des nouveaux taux.
- 47.03 Les taux de base pour les presses munies d'un équipement pour bronzer qui est utilisé, seront majorés de cinq pour cent (5%) dans le cas du pressier, du margeur et de l'aide.
- 47.04 Travail de nuit: Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit seront payés au taux de quinze pour cent (15%) de plus que le taux horaire réellement versé pour le travail de jour.
- 47.05 Les augmentations des taux de salaire, telles que spécifiées, entreront en vigueur le 1er janvier 1984 et le 1er janvier 1985.
- 47.06 La différence dans les taux de salaire pour les ateliers de service doit être maintenue telle qu'établie en 1969.
- 47.07 Les taux de salaires pour les apprentis seront ceux prévus à l'Article 43 - APPRENTIS. Toutefois, aucun apprenti-pressier ne commencera son apprentissage à un taux inférieur à celui qui est prévu pour un margeur de première année sur une presse allant jusqu'à 40" inclusivement.
- 47.08 Les taux établis pour le sélectionneur des couleurs (Scanner) sont de .60¢ l'heure au dessus du taux de base d'un opérateur de caméra-couleur, lorsque le sélecteur fonctionne.
- 47.09 Les «Flyboys», les emballeurs et les cogneurs de papier recevront le taux d'un aide sur presse, lorsqu'ils seront assignés pour seconder l'équipe de la presse, dans le fonctionnement de la presse.
- 47.10 Un employé qui fait son apprentissage en travaillant à titre de 2ième pressier sur une presse à papier continu, ne recevra pas moins que le taux prévu pour un pressier adjoint sur presse à papier continu.

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>1 janvier 1984</u>		<u>1 janvier 1985</u>	
	<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>	<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>
<u>DÉPARTEMENT DE LA PRÉPARATION</u>				
-Artistes (Reproducteurs seulement) Commercial Général, Lettreurs et Graveurs-----	\$16.35	\$572.25	\$17.49	\$612.15
-Cartographes-----	\$16.35	\$572.25	\$17.49	\$612.15
<u>DÉPARTEMENT DE LA CAMÉRA</u>				
-Préposé à la caméra (noir et blanc)-----	\$16.35	\$572.25	\$17.49	\$612.15
-Préposé à la caméra (sélection des couleurs)-----	\$16.80	\$588.00	\$17.98	\$629.30
<u>DÉPARTEMENT DES PLAQUES</u>				
-Tireurs d'épreuves-----	\$16.35	\$572.25	\$17.49	\$612.15
-Préposés à la fabrication des plaques (photo- composographe), «Step and Repeat», Chassis pneumatique, préposés au contact des négatifs, au projecteur et au transfert-----	\$16.35	\$572.25	\$17.49	\$612.15
-Monteur de pellicules, préposés au gabarit, opaqueurs et pelliculeurs-----	\$16.35	\$572.25	\$17.49	\$612.15
<u>DÉPARTEMENT DES PRESSES</u>				
-Machine à multocopier jusqu'à 458mm (18") lière année-----	\$11.70	\$409.50	\$12.52	\$439.20
par la suite-----	\$12.41	\$434.35	\$13.28	\$464.80
Plus .20¢ l'heure lorsqu'on opère avec une tête à deux couleurs.				
<u>COMPAGNONS PRESSIERS</u>				
<u>PRESSE À 1 COULEUR</u>				
-Plus de 508mm jusqu'à 1032mm incl. (20" à 40")-----	\$14.91	\$521.85	\$15.95	\$558.25
<u>PRESSES À 2 COULEURS</u>				
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" à 40")-----	\$16.62	\$581.70	\$17.78	\$622.30
<u>PRESSES À 4 COULEURS</u>				
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" à 40")-----	\$17.76	\$621.60	\$19.00	\$665.00

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>1 janvier 1984</u>		<u>1 janvier 1985</u>	
	<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>	<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>
<u>COMPAGNONS 2e PRESSIERS</u>				
<u>PRESSES A 4 COULEURS</u>				
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" à 40")-----	\$16.80	\$588.00	\$17.98	\$629.30
<u>MARGEURS DE lière et 2ième ANNÉE</u>				
-Jusqu'à 1032mm (40") - lière année-----	\$11.15	\$390.25	\$11.93	\$417.55
2ième année-----	\$11.62	\$406.70	\$12.43	\$435.05
<u>MARGEURS ET OPÉRATEURS DE MARGEURS</u>				
<u>PRESSES A 1 COULEUR</u>				
-Jusqu'à 1032mm incl. (40")-----	\$12.31	\$430.85	\$13.17	\$460.95
<u>PRESSES A 2 COULEURS</u>				
-Jusqu'à 1032mm incl. (40")-----	\$12.61	\$441.35	\$13.49	\$472.15
<u>PRESSES A 4 COULEURS</u>				
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" à 40")-----	\$13.25	\$463.75	\$14.18	\$496.30
<u>AIDES SUR PRESSES</u>				
lière année - 1 - 6 mois-----	\$ 8.98	\$341.30	\$ 9.61	\$336.35
2 - 6 mois-----	\$ 9.73	\$340.55	\$10.41	\$364.35
2ième année-----	\$10.03	\$351.05	\$10.73	\$375.55
par la suite-----	\$10.35	\$362.25	\$11.07	\$387.45
<u>AIDES GÉNÉRAUX</u>				
1er semestre-----	\$ 7.78	\$272.30	\$ 8.32	\$291.20
par la suite-----	\$ 8.08	\$282.80	\$ 8.65	\$302.75

Note: Si la conversion en mesures métriques amenait un changement de classification entraînant une réduction des taux, tel ajustement ne pourra se faire que par attrition.

ANNEXE «A»

Si par l'effet d'une législation provinciale ou fédérale, les contributions versées au Fonds Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du S.I.C.G. devenaient non-déductibles aux fins de l'impôt sur les sociétés, les compagnies signataires de cette Convention discontinueront alors leurs dites contributions, et ce, dès la mise en vigueur de telle législation. Rétroactivement à la date d'interruption précitée, les mêmes contributions reprendront, mais pour fournir une autre protection qu'auront déterminée les autorités compétentes du S.I.C.G., et dont le coût serait admis comme déductible aux fins de l'impôt pour les compagnies visées.

Si une ou plusieurs provinces légifèrent dans le sens exposé ci-dessus, sans toutefois que la loi de l'impôt au niveau fédéral en soit affectée, alors seules les compagnies qui font affaire dans la province concernée cessent les contributions à l'égard seulement des employés qui y résident et y travaillent. Dans telle éventualité, la manière de procéder par la suite sera celle décrite à la deuxième phrase du paragraphe précédent.

ANNEXE «B»

CONTRAT DE REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE

Tel qu'il est entendu à la Convention Collective.

Entre: LE CONSEIL PATRONAL DE L'IMPRIMERIE DU CANADA
Ci-après dénommé «EMPLOYEURS MEMBRES PARTICIPANTS»
d'une part,


Et: LES SECTIONS LOCALES NOS: 211-Toronto, 555-Montréal, 588-Ottawa,
542-Hamilton, 517-London, du SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES.
Ci-après dénommé «LE SYNDICAT»
d'autre part.

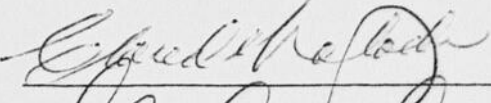
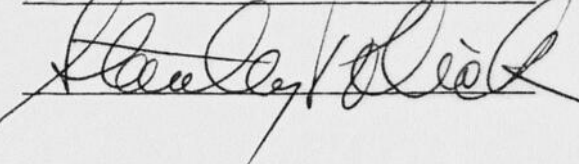
LETTRE D'ENTENTE

Il est entendu que les conditions de vacances pour les employés ayant seize (16) ans de service et plus avec l'Employeur et qui reçoivent actuellement cinq (5) semaines de vacances payées, seront maintenues.

LITHOGRAPHIE DICKSON LIMITEE
DICKSON LITHOGRAPHING LIMITED

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555



Signé ce 6eme jour de mai 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties présentes ont apposé leurs signatures et sceaux,

IN WITNESS WHEREOF, we have hereunto set our hands and seals,

ce jour de ce 6 mai 1984
this day of

LITHOGRAPHIC DICKSON LTÉE
DICKSON LITHOGRAPHING LIMITED

Phil

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL
GRAPHIC COMMUNICATIONS INTERNA-
TIONAL UNION - LOCAL 555 MONTREAL

Claude P. P.
Stanley Black

RECOMMANDÉ PAR:
RECOMMENDED BY:

APPROUVÉ PAR:
APPROVED BY:

Léonard R. Paquette
International Vice-President
Graphic Communications Interna-
tional Union

Kenneth J. Brown
International President
Graphic Communications International
Union

Date: _____

Date: _____



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

3527-9
8 5 0 6 0 3 0

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

03527-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-7182-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-05-06	85-05-29		84-01-01	85-12-31	9	

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

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/dg	85-06-06

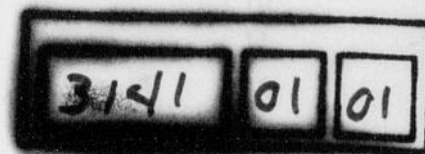
Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

7182.03

CONVENTION COLLECTIVE

entre

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



et le

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

SECTION LITHO

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

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
	PRÉAMBULE	2
1	EXCLUSIONS	3
2	DÉFINITIONS	4
3	JOURS DE CONGÉ	5-6
4	PAIE DE PRÉSENCE	7
5	DÉDUCTIONS POUR RETARD AU TRAVAIL	8
6	TRANSFERT DES TAUX DE SALAIRES	9
7	DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES	10
8	NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS	11
9	TRAVAIL À LA PIÈCE	12
10	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	13
11	PRODUCTION ILLIMITÉE	14
12	RÉGIME DE RETRAITE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	15-15.A
13	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.	16-17
14	RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE	18-18.A
15	INSTITUT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	19
16	SERVICE JUDICIAIRE	20
17	CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL	21
18	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	22-23-24-25-26
19	COMITÉ CONJOINT	27
20	DROITS DE LA DIRECTION	28
21	PRÉCOMPTE	29
22	CLAUDE DE REFUS DE TRAVAIL	30
23	LIGNE DE PIQUETAGE	31
24	NI GRÈVE, NI LOCK-OUT	32
25	LABEL SYNDICAL	33
26	ACCÈS À L'ATELIER	34
27	DÉLÉGUÉS D'ATELIERS ET OFFICIERS DU SYNDICAT	35
28	TABEAU D'AFFICHAGE	36
29	AUCUNE DISCRIMINATION	37
30	EMPLOYÉS HANDICAPÉS	38

31	CONVENTION COLLECTIVE ANTÉRIEURE	39
32	VALIDITÉ	40
33	DURÉE DE LA CONVENTION	41
34	JURIDICTION	42
35	ATELIER SYNDICAL	43
36	ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL	44
37	HEURES DE TRAVAIL	45
38	RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL	46
39	PÉRIODE DE REPAS	47
40	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	48-49
41	VACANCES	50-51-52
42	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	53-54
43	APPRENTIS	55-56-57
44	MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT	58
45	EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSES	59-60-61
46	PAIEMENT EN ARGENT	62
47	SALAIRES	63-64-65
	ANNEXE «A»	
	ANNEXE «B»	
	LETTRE D'ENTENTE	
	PAGE DE SIGNATURE	

PRÉAMBULE

Par les présentes, il est entendu par et entre:-

LITHOGRAPHIE DICKSON LIMITÉE, 1010 Chemin du Golf, Ile des Soeurs

Verdun (Québec) H3E 1H4

ci-après appelé «l'EMPLOYEUR», et le SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555, MONTRÉAL, (SICG) ci-après appelé «LE SYNDICAT», et tel que stipulé ci-après:

Attendu que les parties contractantes sont dûment autorisées à rédiger une Convention Collective laquelle établira les termes et conditions de travail dans l'unité de négociation de l'Employeur ci-haut mentionné.

Cette Convention Collective, ainsi que les ententes auxquelles elle réfère, exprime la complète entente des parties en regard des heures, salaires, procédure de grief, et autres conditions d'emploi.

ARTICLE 1 - EXCLUSIONS

1.01 Aux fins d'application de la présente Convention, les employés suivants ne sont pas visés par cette Convention:-

Les cadres, les commis de bureau, les vendeurs, les préposés à l'entretien des bâtisses, les conducteurs d'ascenseurs, les nettoyeurs, les expéditeurs, les chauffeurs et les autres employés qui ne sont pas véritablement engagés dans des procédés de production de Lithographie tels qu'énoncés à l'Article 34 «JURIDICTION».

ARTICLE 2 - DEFINITIONS

- 2.01 Un «Compagnon» est celui qui a complété les années d'apprentissage requises pour la branche de métier pour laquelle il a été embauché.
- 2.02 Un «Apprenti» est celui qui apprend son métier. Les années d'apprentissage sont stipulées à l'Article 43 «APPRENTIS», de cette Convention. Un apprenti doit être engagé à plein temps dans le département où il fait son apprentissage.
- 2.03 Un «Margeur» est celui qui marge manuellement les Presses Lithographiques ou qui voit au fonctionnement du mécanisme du margeur des Presses Lithographiques.
- 2.04 Un «Adjoint (assistant) sur presse à papier continu» est un employé qui s'occupe à aider, à titre de pressier, au fonctionnement de la presse et qui voit au fonctionnement du mécanisme du margeur d'une presse à papier continu.
- 2.05 Un «Press Tender» est le membre d'une équipe sur presse à plusieurs couleurs (plus de deux couleurs), qui est requis d'aider le pressier et le margeur dans le fonctionnement de la presse.
- 2.06 Un «Aide sur Presse Lithographique» est un employé membre d'une équipe sur presse qui n'est ni pressier, ni adjoint (assistant) sur presse à papier continu, ni margeur ou «Press Tender», et ni un employé qualifié pour seconder des compagnons lithographes dans un travail directement relié aux procédés lithographiques.
- 2.07 Un «Aide Général» est un employé qui travaille principalement, c'est-à-dire pour plus de 50% du total de son temps, dans le département des presses mais qui ne travaille pas sur une presse lithographique. Son travail consiste à aérer le papier, transporter les plates-formes, etc...
- 2.08 Un «Aide sur presse à épreuves» est un employé qui aide sur une presse à épreuves.
- 2.09 Aucun employé ne sera autorisé à exécuter un travail qui entre dans le cadre de cette Convention à moins qu'il ne soit contremaître, compagnon, adjoint (assistant) sur presse à papier continu, margeur, apprenti, «Press Tender», aide sur presse, conducteur de la machine à bronzer, aide sur presse à épreuves ou aide général.
- 2.10 Si, au cours de négociations, les parties s'entendaient sur de nouvelles classifications, la définition de telles classifications serait ajoutée à cette section.

ARTICLE 3 - JOURS DE CONGE

3.01 Les jours de congé qui suivent seront observés par les ateliers et les employés seront payés à leur taux de salaire régulier pour toute perte de temps due à leur observance.

Le Jour de l'An	La Fête du Canada
Le Lendemain du Jour de l'An	La Fête du Travail
Le Vendredi Saint	La Fête de l'Action de Grâces
La Fête de la Reine Victoria	Le Jour de Noël
La St-Jean-Baptiste	Le Lendemain de Noël
	Un (1) congé mobile annuel

Lorsque Noël tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche, le Lendemain de Noël pourra, à la discrétion de la direction, être observé le jour ouvrable régulier qui, selon l'horaire de travail, précède ou suit immédiatement le jour où le congé de Noël est observé.

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

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

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

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

CONGE(S) MOBILE(S) ANNUEL(S)

Le(s) congé(s) mobile(s) annuel(s) ci-haut mentionné(s) sera (seront) observé(s) par l'atelier à une date choisie par entente mutuelle entre l'Employeur et la majorité des employés concernés.

L'obligation quant à l'observance et/ou le paiement du (des) congé(s) mobile(s) incombe à la Compagnie où travaille l'employé le jour de son anniversaire de naissance.

Advenant la proclamation d'un nouveau congé statutaire, un congé mobile sera observé à cette date.

ARTICLE 3 - JOURS DE CONGE (Suite)

- 3.02 Lorsqu'un jour de congé tombe un samedi ou un dimanche, on substitue le vendredi précédant ou le lundi suivant comme jour de congé avec paie.
- 3.03 Un employé absent à cause d'accident ou de maladie, ou dont l'absence est autorisée par sa compagnie, recevra la paie de congé, peu importe la rémunération additionnelle qu'il peut autrement recevoir; dans les autres cas, il doit travailler le jour ouvrable régulier qui précède immédiatement et le jour ouvrable régulier qui suit immédiatement le jour où le congé est observé.
- Un employé mis à pied, a le droit de recevoir la paie de congé ou la différence entre ce montant et les prestations du Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage et/ou celles de la Commission d'Assurance Chômage, s'il est éligible à recevoir ces bénéfices.
- 3.04 Pendant la durée de la présente Convention Collective, les congés de la St-Jean-Baptiste et du 1er Juillet peuvent, dans tout atelier, être reportés au lundi ou au vendredi de la semaine où le congé tombe, s'il y a entente mutuelle entre la direction et la majorité des employés qui, dans cet atelier, sont visés par la présente Convention.
- 3.05 Quant aux travailleurs de l'équipe de nuit, l'équipe dont le travail commence un jour de congé pour se prolonger le jour suivant, sera désignée comme l'équipe au cours de laquelle le jour de congé sera observé. Il est en outre convenu que les travailleurs de l'équipe de nuit recevront la prime rattachée à l'équipe de nuit comme partie de la paie du jour de congé.
- 3.06 Advenant que le Jour du Patrimoine soit proclamé un jour autre que le troisième lundi de février, ce congé sera alors observé le jour de la fête du Patrimoine tel que proclamé.
- 3.07 Un jour de congé doit équivaloir au cinquième des heures de travail régulières hebdomadaires et être rémunéré au taux horaire régulier de l'employé. L'horaire de travail de la journée qui tient lieu de «Vendredi abrégé» doit être prolongé d'une demi (1/2) heure pour chaque jour de congé observé au cours de cette semaine. Lorsqu'un jour de congé est observé un vendredi, le «Vendredi abrégé» doit être reporté au dernier jour ouvrable de cette semaine.
- 3.08 Si un employé est mis à pied ou en vacances la journée où l'horaire est prolongé d'une demi-heure pour chaque congé observé au cours de la semaine, il aura droit à une paie de 7 1/2 heures pour chacun de ces congés.
- 3.09 Lorsque suite à un vote surveillé par le Local, les employés d'une compagnie choisissent majoritairement d'observer les jours de congé tel que prévus ci-dessus, les articles 3.07 et 3.08 précédents ne s'appliquent pas. Dans ces cas, les employés recevront une paie de congé aux taux réguliers qu'ils auraient reçus pour cette journée de travail n'eut été de ce (ces) congé(s).

ARTICLE 4 - PAIE DE PRESENCE

- 4.01 Un employé, victime d'un accident de travail et qui, de ce fait, est incapable de compléter sa journée de travail, sera payé pour les heures non écoulées de son équipe.
- 4.02 Un employé qui se présente à son travail selon son équipe régulière, sera rémunéré à son taux de base normal pour toutes les heures prévues pour l'équipe pour laquelle il s'est présenté et l'on s'attend à ce qu'il exécute toutes autres tâches disponibles dans son département pour tout le temps pour lequel il est ainsi payé. Si, à sa demande, il en est excusé, alors il ne sera payé que pour le temps de sa présence au travail.

La clause ci-dessus ne s'appliquera pas si:-

- a) La Compagnie a fait tout effort raisonnable pour aviser l'employé que son travail régulier n'était pas disponible, soit par un appel téléphonique ou par un avis écrit expédié à sa dernière adresse connue.
- b) L'employé ne reçoit pas cet avis parce qu'il est absent de son domicile, à l'exception du temps normalement nécessaire à l'employé pour se rendre à son travail.
- c) L'employé ne reçoit pas cet avis en raison de circonstances hors du contrôle de la Compagnie telles que: incendie, inondation, tempête ou panne d'électricité.

ARTICLE 5 - DEDUCTIONS POUR RETARD AU TRAVAIL

- 5.01 Dans les cas où l'employé arrive en retard à son travail, seul le temps effectivement perdu par cet employé peut lui être déduit.

ARTICLE 6 - TRANSFERT DES TAUX DE SALAIRES

6.01 Les employés travaillant dans plus d'une classe de travail en tout temps au cours de toute journée de travail, seront payés selon le taux propre à chaque classe pour la période travaillée à chaque classe. Cependant, aucune réduction ne sera faite du salaire régulier de tout employé, s'il lui arrive de travailler en tout temps, au cours de toute journée, à une classe ayant un taux inférieur.

ARTICLE 7 - DEVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 7.01 Les parties reconnaissent que si les développements technologiques doivent contribuer à la croissance continue de l'industrie des Arts Graphiques, ils imposent aux Compagnies la responsabilité de rechercher et de promouvoir de nouveaux marchés et exigent la coopération des Compagnies et du Syndicat pour développer de nouvelles qualifications.
- 7.02 Pour que l'introduction de nouveaux types d'équipement et de nouveaux procédés se fasse de manière ordonnée, et dans les conditions les plus avantageuses, les parties conviennent de se réunir, à la demande de l'une ou l'autre partie, afin d'étudier et d'aménager des programmes de recyclage ou de réadaptation des employés à ces nouvelles qualifications.

ARTICLE 8 - NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDES

- 8.01 Dans l'éventualité de l'installation ou de l'achat de nouveaux types de machines, d'équipement ou de nouveaux procédés tombant sous la juridiction de cette Convention, la Compagnie convient d'utiliser ces machines ou ces procédés suivant les dispositions de cette Convention ou suivant une échelle de salaires et des conditions de travail dont convient un Comité Conjoint de six membres, chaque partie choisissant et nommant trois membres.
- 8.02 Soixante (60) jours avant l'installation d'un nouveau type de machines, d'équipement ou de procédés, la Compagnie s'engage à en aviser le Syndicat par écrit. Durant cette période, le Comité Conjoint se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties pour considérer les arrangements relatifs à ces nouvelles opérations.
- 8.03 Les conditions d'utilisation des nouvelles machines ou procédés seront établies dans les 30 jours suivant leur mise en opération.
- 8.04 Quand de nouveaux salaires seront finalement adoptés, ils rétroagiront à la date d'utilisation du nouvel équipement ou des nouveaux procédés.

ARTICLE 10 - HYGIENE ET SECURITE

- 10.01 La Compagnie verra à garder l'atelier propre, bien aéré et sanitaire. Pour ce faire, la Compagnie fournira les commodités nécessaires de manière à favoriser l'observance de cette disposition et les employés coopéreront avec la Compagnie à ce sujet.
- 10.02 Lorsque de nouveaux produits chimiques sont mis en usage dans un département ou dans un atelier, sans porter d'étiquette indiquant un mode d'emploi sûr, ces produits seront, sur demande, soumis au Conseil National des Recherches ou à la Commission des Accidents du Travail pour approbation et directives quant à leur usage sûr. Les demandes pour de telles vérifications seront adressées au bureau du Syndicat local ou au bureau du C.P.I..
- 10.03 La Compagnie convient d'observer la législation provinciale applicable traitant de la sécurité et de la santé des employés. Une présumée violation de cet article sera soumise au Comité local Patronal Syndical, tel que prévu à l'article 19.

ARTICLE 11 - PRODUCTION ILLIMITEE

11.01

Les parties conviennent qu'aucune limitation arbitraire ne sera faite quant aux efforts productifs d'un individu ou d'un groupe de travailleurs.

ARTICLE 12 - RÉGIME DE RETRAITE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

12.01

La Compagnie versera à la Caisse fiduciaire de retraite des Communications Graphiques du Canada, ci-après appelée «Caisse de Retraite», \$11.50 par semaine pour le compte de chaque employé couvert par cette convention. Cette Caisse de Retraite, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de Fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but de procurer des prestations de retraite, d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la Compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse de Retraite. La Compagnie versera ces cotisations tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur sa liste de paie, à l'exclusion de toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de Retraite et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une Convention Collective avec le SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

12.02

Toutes les cotisations à la Caisse de Retraite seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les Fiduciaires et reconnue par le Ministère du Revenu du Canada, à l'effet de préserver l'enregistrement de ce Régime. Ces cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à la Caisse fiduciaire de retraite des Communications Graphiques du Canada et transmises mensuellement à l'administrateur nommé par les Fiduciaires, pour être déposées à la compagnie de fiducie ou à l'institution bancaire canadienne mentionnée ci-dessus. En même temps que le versement des cotisations, la Compagnie fera parvenir tous rapports que les Fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la Fiducie et aux paiements des prestations. Tous les versements requis de la Compagnie en vertu de cette Convention, seront dûs et payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations sont exigibles.

ARTICLE 12 - RÉGIME DE RETRAITE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

(Suite)

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

ARTICLE 13 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

13.01 À compter du 1er janvier 1984, la Compagnie versera à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., ci-après appelée «Caisse de Retraite», une cotisation égale à cinq pour cent (5%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse de Retraite établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de Fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but de procurer des prestations de retraite et d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme «salaire de base au taux de jour» employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les absences pour cause de maladie et de mises à pied, tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la Compagnie, mais excluant la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de Retraite et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une Convention Collective avec le SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

À compter du 1er janvier 1985, la contribution de la Compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à six pour cent (6%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention.

13.02 Toutes les cotisations à la Caisse de Retraite seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les Fiduciaires et reconnue par le Ministère du Revenu du Canada, à l'effet de préserver l'enregistrement du Régime. Les cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et transmises mensuellement au bureau de la compagnie de fiducie ou de l'institution bancaire canadienne mentionnée ci-dessus. En même temps que le versement des cotisations, la Compagnie fera parvenir tous rapports que les Fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la Fiducie et aux paiements des prestations. Tous les versements requis de la Compagnie, en vertu de cette Convention, seront dus et payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations seront exigibles.

ARTICLE 13 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

(suite)

13.03 \ La Compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse de Retraite susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. La Compagnie convient, en outre, que les premiers Fiduciaires, et ceux qui leurs succéderont, nommés par les employeurs conformément à la Convention et Déclaration de fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les Fiduciaires qui représentent les employeurs.

13.04 Il est convenu que le Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG, tels que définis dans la Convention et Déclaration de Fiducie du SICG passée entre le SICG et les Fiduciaires, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du Syndicat International des Communications Graphiques.

Les nouveaux avantages du Régime prendront effet aux dates qui seront déterminées par le Conseil des Fiduciaires de la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du Syndicat International des Communications Graphiques.

ARTICLE 14 - RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

14.01

À compter du 1er déc. 1984, la Compagnie versera à la Caisse fiduciaire de prestations supplémentaires de chômage des Communications Graphiques du Canada, ci-après appelée «Caisse de Chômage», une cotisation égale à deux et demi pour cent (2 1/2%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse de Chômage, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de Fiducie et gérée par un Conseil de Fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but de procurer des prestations de chômage aux employés pour le compte de qui la Compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme «salaire de base au taux de jour» employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les vacances, les congés payés et/ou les absences autorisées, mais excluant les semaines complètes de mise à pied et les absences pour cause de maladie ou de blessure indemnisable, la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de Chômage et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre Employeur lié par une Convention Collective avec le SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

Pour la période entre le 1er janvier 1984 et le 1er déc. 1984, la Compagnie versera, pour le compte de chaque employé couvert par cette Convention, quatre dollars et cinquante cents (\$4.50) par semaine.

14.02

Toutes les cotisations à la Caisse de Chômage seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les Fiduciaires. Ces cotisations seront payables par chèques ou autre effet négociable à la Caisse fiduciaire de prestations supplémentaires de chômage des Communications Graphiques du Canada et transmise mensuellement à l'administrateur nommé par les Fiduciaires, pour être déposées à la compagnie de fiducie ou à l'institution bancaire canadienne mentionnée ci-dessus. En même temps que le versement des cotisations, la Compagnie fera parvenir tous rapports que les Fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la Fiducie et aux paiements des prestations. Tous les versements requis de la compagnie en vertu de cette Convention seront dûs et payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations seront exigibles.

ARTICLE 14 - RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE (Suite)

- 14.03 La Compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de Fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse de Chômage susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. La Compagnie convient, en outre, que les premiers Fiduciaires, et ceux qui leur succéderont, nommés par les Employeurs conformément à la Convention et Déclaration de Fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les Fiduciaires qui représentent les Employeurs.
- 14.04 Il est convenu que le Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage et la Caisse Fiduciaire de Prestations Supplémentaires de chômage des Communications Graphiques du Canada, tels que définis dans la Convention et Déclaration de Fiducie entre le Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada, le Syndicat International des Communications Graphiques et les Fiduciaires, laquelle est indépendante de cette Convention Collective, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage.

ARTICLE 15 - INSTITUT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

- 15.01 Il est convenu que la Compagnie versera à l'Institut des Communications Graphiques du Canada, ci-après appelé «Institut», une cotisation hebdomadaire à l'égard de chaque employé de la Lithographie et de la Photogravure, aux fins de maintenir un programme d'éducation et de formation. L'Institut des Communications Graphiques du Canada sera administré par un Conseil de Directeurs, composé d'un nombre égal de représentants venant du Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada et du Syndicat International des Communications Graphiques. Le montant de la cotisation, lequel peut être majoré ou réduit selon les besoins du programme de formation, est de deux dollars (\$2.00) par semaine par employé de la Lithographie et de la Photogravure.
- a) À compter du 1er décembre 1984, la cotisation de la Compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à \$2.50 (deux dollars et cinquante cents) par semaine par employé de la Lithographie et de la Photogravure.
- b) À compter du 1er janvier 1985, la cotisation de la Compagnie tel que prévu ici, sera augmentée à \$3.00 (trois dollars) par semaine par employé de la Lithographie et de la Photogravure.
- 15.02 Les apprentis des Compagnies visées par cette Convention seront tenus de suivre les cours dispensés par l'Institut, conformément aux règles, règlements et conditions établis par le Conseil d'administration local des Employeurs et du Syndicat. Ces heures de présence aux cours ne seront pas considérées comme étant des heures de travail.
- 15.03 Toutes les cotisations à l'Institut seront confiées à une Compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par le Conseil des Directeurs. Ces cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à l'Institut des Communications Graphiques du Canada et transmises conformément aux indications des directeurs. En même temps que le versement des cotisations, la Compagnie fera parvenir tous rapports que le Conseil des Directeurs jugera nécessaires à la saine gestion de l'Institut. Tous les versements requis de la Compagnie pour un mois donné, en vertu de cette Convention, seront dus et payables le premier jour du mois suivant.

ARTICLE 16 - SERVICE JUDICIAIRE

16.01 La Compagnie fera tous les efforts pour prouver que l'absence de l'employé pourrait causer des mises à pied et nuire aux fonctions normales des affaires à cause de son petit atelier, et si nécessaire, la Compagnie pourrait permettre des heures flexibles pour l'employé en service de Jury.

ARTICLE 17 - CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL

- 17.01 On accordera à un employé régulier un permis d'absence avec paie d'une durée n'exédant pas cinq (5) jours, lors du décès de son fils ou de sa fille.
- Ces journées d'absence avec paie seront accordées dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent ou suivent le jour des funérailles, à moins d'entente contraire convenue entre la Compagnie et l'employé.
- 17.02 Un employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congé payés, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles lors du décès de son conjoint.
- 17.03 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de deux (2) jours de congé payés, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles, lors du décès d'un membre de sa famille immédiate, laquelle comprend la mère ou le père.
- 17.04 Un permis d'absence d'un (1) jour de congé payé, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement, sera accordé à tout employé régulier pour lui permettre d'assister aux funérailles de la soeur ou du frère.
- Le ou les jours compris dans ce permis d'absence se situent entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement.
- 17.05 Toutefois, il est convenu qu'un employé ne recevra aucun jour d'absence additionnel ni aucune paie parce que le décès, les préparatifs ou l'assistance aux funérailles surviennent au cours d'un jour de congé, durant les vacances de l'employé ou durant un permis d'absence sans solde.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 18.01 La procédure suivante pour instituer un grief peut être invoquée par un employé, par plusieurs employés qui souscrivent à un même grief, par l'Employeur et par le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal.
- 18.02 Un grief se définit comme étant un désaccord résultant de l'interprétation ou de l'application de cette Convention.
- 18.03 Il est convenu par les parties contractantes qu'il est à leur avantage mutuel de régler un grief dans le plus bref délai possible.
- 18.04 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui ont amené ledit grief se sont produites plus de trente (30) jours ouvrables précédant le dépôt ou la présentation du grief.
- 18.05 Les griefs seront réglés de la manière suivante:
- 1) Première étape:
Entre le ou les employés, accompagné(s) du délégué d'atelier s'il(s) le désire(nt) et le surintendant de l'atelier. Si on n'arrive pas à un règlement dans les deux (2) jours ouvrables, on pourra procéder à la deuxième étape.
 - 2) Deuxième étape:
Entre l'employé, le représentant d'atelier et le surintendant de la firme. Si le grief n'est pas réglé en dedans de cinq (5) jours ouvrables, on peut alors passer à la troisième étape.
 - 3) Troisième étape:
Les documents concernant le point en litige seront soumis au Comité Conjoint qui procédera selon les provisions de l'Article 19 de cette Convention. Dans sa tentative de résoudre le conflit, ce Comité aura le pouvoir d'exiger un rapport écrit du représentant d'atelier, d'un officier de la Compagnie ou de la section locale du Syndicat.

Si après dix (10) jours ouvrables la présente étape de la procédure de griefs n'apporte pas de conclusion mutuellement satisfaisante, le tout sera référé à l'arbitre unique choisi par le Comité Conjoint.
 - 4) Si le Comité Conjoint ne peut s'entendre sur le choix d'un arbitre au cours des huit (8) jours suivant la décision des deux parties de référer le grief à l'arbitrage, une requête sera immédiatement adressés au Ministre du Travail de la Province de Québec afin qu'il en désigne un. La décision de l'arbitre sera finale et sans recours pour les deux parties.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

18.05 4) (suite)

Les deux parties consentent à ce que l'arbitre n'ait pas l'autorité ou la juridiction nécessaire pour altérer les termes de cette Convention ou pour substituer toute nouvelle provision ou pour prendre des décisions incompatibles avec les termes et provisions de cette entente, en encore pour s'occuper de choses qui ne font pas l'objet du grief tel que défini par cette Convention.

Chacune des parties partagera conjointement les dépenses encourues par la nomination de l'arbitre.

Il est entendu qu'une rétrogradation, une suspension, un congédiement ou toute autre mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief. Dans de telles circonstances, l'arbitre peut s'il le juge juste et équitable, annuler, modifier ou respecter de telles décisions ou ordonner le paiement en entier ou en partie de toute perte subie par l'employé.

18.06 Les conditions existant avant la date d'entrée en vigueur de la ou des décisions patronales qui a ou qui ont donné naissance au grief sont maintenues aussi longtemps qu'une décision arbitrale n'aura pas été rendue.

18.07 Les parties peuvent, en vertu d'un accord écrit, déroger à la procédure prévue au présent Article.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS18.08 PROCÉDURE PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 18.01 à 18.07 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 12: Régime de Retraite des Communications Graphiques du Canada; Article 13: Programme Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG; Article 14: Régime de prestations Supplémentaires de Chômage; Article 15: Institut des Communications Graphiques du Canada et Article 42: Régime d'Avantages Sociaux des Communications Graphiques du Canada, peut être référé à l'arbitrage par le Syndicat, les Employeurs ou les fiduciaires, avec l'alternative d'avoir recours aux procédures exposées dans cette section plutôt qu'à celles énoncées aux sections 18.01 à 18.07.
- 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.

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

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

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

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

- e) (iv) 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'il jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette Convention.

ARTICLE 19 - COMITE CONJOINT

19.01 Un Comité Conjoint d'égal représentation employé-employeur sera formé pour interpréter et déterminer toutes les conditions de cette Convention.

ARTICLE 20 - DROITS DE LA DIRECTION

- 20.01 D'un commun accord, les Compagnies et les employés reconnaissent que les fonctions usuelles de direction sont, par les présentes, conservées et retenues par les Compagnies, et que, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, toutes les dispositions de cette Convention n'ont d'autre but que d'énoncer et de clarifier les droits, devoirs, privilèges et prérogatives de chacune des parties contractantes ainsi que d'établir et de définir leurs responsabilités respectives.
- 20.02 Les employés reconnaissent que c'est la fonction exclusive de la direction de chaque atelier de:
- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité,
 - b) embaucher, congédier, classer, promouvoir, rétrograder, imposer des sanctions disciplinaires aux employés pourvu qu'une plainte de promotion ou de rétrogradation discriminatoire ou de congédiement ou sanction disciplinaire sans motif raisonnable puisse être l'objet d'un grief qui sera traité de la façon ci-prévue:
 - c) d'une manière générale, de diriger l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie est engagée et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de déterminer le nombre et l'emplacement des ateliers, les produits à manufacturer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les genres et emplacements de machineries et outillages à être utilisés, les procédés de fabrication et de montage, la conception et la présentation (engineering and design) de ses produits, et le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits fabriqués.

ARTICLE 21 - PRECOMPTE

- 21.01 Sur réception d'une autorisation volontaire et révocable signée par tout employé, les compagnies consentent à faire hebdomadairement le précompte (déduction à la source) d'une somme fixée par le Syndicat.
- 21.02 Une telle somme sera établie par une résolution du Syndicat et une copie conforme sera remise à la Compagnie intéressée.
- 21.03 Cette autorisation sera révocable seulement lorsque la Compagnie aura été avisée par écrit entre le soixantième (60e) et le trentième (30e) jour précédant la date finale de toute Convention et ne prendra effet qu'à l'expiration d'une telle Convention.
- 21.04 La Compagnie remettra mensuellement au Syndicat intéressé pas plus tard que le vingtième (20e) jour du mois suivant, les montants ainsi précomptés (déduits à la source).
- 21.05 Si la Compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet Article durant plus de trente (30) jours, elle sera tenue responsable de tous frais légaux, judiciaires et/ou autres, encourus pour recouvrement de créance, et elle s'engage à les acquitter. Le Syndicat pourra prendre toutes les mesures jugées opportunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de cette Convention.

ARTICLE 22 - CLAUSE DE REFUS DE TRAVAIL

- 22.01 La Compagnie convient que les employés régis par cette Convention peuvent refuser d'exécuter un travail sous le coup d'une grève (struck work), provenant d'une Compagnie dont les employés faisant partie du S.I.C.G., seront en lock-out ou sont engagés dans une grève légale sanctionnée par le S.I.C.G.
- 22.02 Ceci n'empêche pas l'exécution d'un travail transféré par un client.
- 22.03 Le Syndicat local avisera la Compagnie de son intention d'invoquer cette clause et dans tous les cas, tout travail en cours sera complété sans entrave.
- 22.04 Nonobstant toute autre disposition de cette Convention, on ne demandera pas aux employés régis par cette Convention de s'occuper de tout travail qui a été exécuté dans le cadre de cette Convention, et fait dans un atelier dont les employés membres du S.I.C.G. (Local 555) sont engagés dans une grève légale sanctionnée par le S.I.C.G. Cette disposition ne s'appliquera pas à tout travail qui a été fait avant le début d'une grève légale dans un atelier sous le coup d'une grève.

ARTICLE 23 - LIGNE DE PIQUETAGE

23.01 Nonobstant toute autre clause de la présente Convention, l'abstention ou le refus d'un employé régi par cette Convention, de franchir une ligne de piquetage légale du S.I.C.G. établie à l'occasion d'une grève légale du S.I.C.G. par les employés de l'atelier où se fait le piquetage, dans le but de faire un travail tombant sous la juridiction du S.I.C.G., ne constituera par une violation de cette Convention. Les Compagnies ne pourront ni congédier cet employé, ni lui imposer une mesure disciplinaire, ni autrement user de distinction injuste à son égard.

ARTICLE 24 - NI GREVE, NI LOCK-OUT

24.01 Il est entendu et convenu qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pendant la durée de cette Convention, les définitions de grève et de lock-out étant celles énoncées par les Lois du Travail de la province.

ARTICLE 25 - LABEL SYNDICAL

25.01 Le Label Syndical est la propriété exclusive du Syndicat International des Communications Graphiques, et son utilisation n'est autorisée que sur directives et consentement exprès du Syndicat International des Communications Graphiques en exécution de et conformément à la Convention de base autorisant l'usage du Label Syndical.

ARTICLE 26 - ACCES A L'ATELIER

26.01 Les représentants officiels du Syndicat auront accès à l'atelier de la Compagnie sur permission de la Compagnie.

ARTICLE 27 - DELEGUES D'ATELIERS ET OFFICIERS DU SYNDICAT

- 27.01 Le Syndicat transmettra à la Compagnie les noms des délégués d'atelier (pas plus de 3), dont un sera le délégué en chef, et les noms des officiers du Syndicat travaillant dans son atelier, et l'avisera de tout changement qui surviendrait par la suite.
- 27.02 La Compagnie reconnaît le délégué d'atelier de toute équipe, comme la personne avec qui elle doit d'abord entrer en contact pour toute affaire officielle du Syndicat et elle ne fera pas de discrimination à l'égard des délégués d'atelier ou officiers du Syndicat parce qu'ils accomplissent de telles fonctions.
- 27.03 Des permis d'absence seront accordés aux officiers du Syndicat dûment autorisés, incluant les membres du Comité de Négociations pour qu'ils puissent participer à des activités syndicales. Les demandes pour de tels permis d'absence ne seront pas refusés sans cause raisonnable.

ARTICLE 28 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 28.01 La Compagnie fournira un tableau d'affichage (babillard) lequel sera installé à un endroit mutuellement acceptable pour y afficher des avis officiels du Syndicat. Ces avis ne devront pas être contraires au bon ordre ou à la discipline.

ARTICLE 29 - AUCUNE DISCRIMINATION

- 29.01 Les parties à cette Convention conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée à l'endroit de tout employé ou Compagnie, de quelque façon que ce soit, parce qu'il ou elle est membre ou pas du Syndicat ou du "Councill of Printing Industries of Canada" ou de toute Compagnie membre de cette entente. L'on favorisera l'embauchage de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'industrie des Arts Graphiques.
- 29.02 Les parties à cette Convention conviennent de maintenir leur politique de ne pratiquer aucune discrimination à l'endroit de tout employé en raison de sa race, ses croyances, sa religion, sa couleur, son âge, son sexe ou son origine ethnique en ce qui a trait aux promotions, conditions de travail, taux de salaire, admission comme membre du Syndicat ou choix comme apprenti.

ARTICLE 30 - EMPLOYES HANDICAPES

30.01 Les employés ayant une condition physique inférieurs à la normale peuvent être autorisés à travailler à des taux inférieurs à ceux établis dans la Convention. Les conditions spéciales auxquelles ces employés peuvent travailler seront fixées par le Comité local Patronal-Syndical.

ARTICLE 31 - CONVENTION COLLECTIVE ANTERIEURE

31.01 Tous les avantages prévus à une Convention Collective négociée antérieurement entre une compagnie nouvellement signataire de cette Convention et de celle de 1976, et de toutes Conventions subséquentes, et une section local du SICG signataire de cette Convention et de celle de 1976, et de toutes Conventions subséquentes, qui s'avèrent plus favorables que ceux prévus aux termes de la présente Convention seront maintenus en ce qui a trait à cette compagnie signataire, jusqu'à l'expiration de la présente Convention Collective.

ARTICLE 32 - VALIDITE

- 32.01 Si, pendant la durée de cette Convention, l'on trouve qu'une clause quelconque vient en conflit avec une loi fédérale ou provinciale, ou avec ses amendements, cette clause continue d'être en effet dans la limite permise par la loi applicable, avec l'entente qui, si par la suite, cette clause ne s'avérait plus en conflit avec la loi, alors cette clause de la Convention reprendra plein effet telle qu'incorporée originalement, comme si elle n'avait jamais été controversée ou en conflit.
- 32.02 Dans le cas où une clause quelconque de cette Convention serait invalide en égard à la loi, les autres clauses de la Convention ne seront pas affectées.

ARTICLE 33 - DURÉE DE LA CONVENTION

33.01 La présente Convention entrera en vigueur le 1er janvier 1984 pour se terminer le 31 décembre 1985.

ARTICLE 34 - JURIDICTION

- 34.01 Cette Convention concerne et régit l'emploi de toute personne employée dans la production de lithographie par procédés lithographiques, planographiques, photolithographiques ou de gélatine, que ce soit par méthode directe ou par offset, dans les ateliers de service, dans un établissement privé, industriel, commercial, de photogravure, de finance, d'assurance ou tout autre, et que telles opérations constituent le commerce principal ou soient secondaires à quelque autre entreprise commerciale.
- 34.02 Les Employeurs reconnaissent le Syndicat International des Communications Graphiques comme seul et unique agent négociateur pour tous les employés lithographes, tels que définis dans le paragraphe 34.01, ci-dessus, sous réserve des exclusions stipulées à l'article 1 de cette Convention.
- 34.03 Chaque Compagnie consent dorénavant et pendant toute la durée de cette Convention, et durant la période de négociations pour son renouvellement ou son amendement, à ne signer un contrat avec aucun autre Syndicat couvrant les opérations et les procédés décrits dans la présente Convention, pourvu que le Syndicat International des Communications Graphiques soit alors en possession d'un certificat d'accréditation concernant ledit travail.
- 34.04 Pour l'application de cette Convention, les départements suivants seront considérés comme des branches distinctes du métier:
- I - Arts
 - II - Caméras
 - III - Plaques
 - IV - Presses
- 34.05 Les conditions relatives à la proportion des compagnons et des apprentis seront telles que stipulées à l'Article 44 de cette Convention.
- 34.06 Lorsqu'une ou plusieurs personnes, individuellement ou en société, exécutent à titre de contractant(s) tout travail régi par cette Convention et ordinairement accompli par des salariés, ces personnes sont considérées comme salariées visées par les dispositions de la présente Convention, de la même manière et au même degré que lesdits salariés.
- 34.07 Il est convenu qu'aucun employé travaillant selon les conditions de la présente Convention, n'exécutera de travail qui est de la juridiction prévue à l'addenda "B", à moins d'entente mutuelle conclue entre les parties.

ARTICLE 35 - ATELIER SYNDICAL

- 35.01 Tout employé au sens de cette Convention Collective, qui, à la date d'entrée en vigueur de la Convention, est un membre en règle du Syndicat ou qui peut le devenir pendant sa durée doit, comme condition d'emploi, continuer d'être membre en payant les sommes requises des membres du Syndicat selon l'Article 21 "Précomptes".
- 35.02 La Compagnie convient de s'adresser au bureau du Syndicat local lorsqu'elle aura besoin de compagnons.
- 35.03 La Compagnie convient de vérifier avec le bureau local quant à la disponibilité d'apprentis, de margeurs et de «Press tenders» avant de créer de nouveaux apprentis, margeurs ou «Press tenders».
- 35.04 Les nouveaux employés d'une Compagnie, partie à cette Convention, devront, au cours des trente (30) jours suivant leur emploi, faire une demande auprès du Syndicat pour en devenir membres. Si leur candidature est acceptée, il devront, comme condition d'emploi, demeurer membres du Syndicat selon les paragraphes qui précèdent.
- 35.05 Tout employé régi par les clauses 35.01 et 35.02 qui ne devient pas membre du Syndicat devra être congédié, par sa Compagnie, dix (10) jours après que cette dernière en aura été avisée par écrit par le local. Sur demande, le local fournira par écrit à la Compagnie la ou les raisons de la non admission par le Syndicat.
- 35.06 Si un employé, membre du Syndicat, a des arrérages dans le paiement des sommes requises des membres du Syndicat, selon l'Article 21 "Précompte", la Compagnie devra alors congédier un tel employé au cours des trente (30) jours après qu'elle aura été avisée par écrit de l'expulsion de cet employé du Syndicat.
- 35.07 Les conditions de l'Article 35 ne s'appliquent ni aux surintendants ni aux contremaîtres.

ARTICLE 36 - ACTION DE L'EQUIPEMENT ET EXECUTION DU TRAVAIL

36.01 Un employé seul ne peut jamais actionner une presse sans la présence d'une autre personne dans le département ou à portée de voix.

ARTICLE 37 - HEURES DE TRAVAIL

- 37.01 Les heures régulières de travail seront de trente-cinq (35) heures par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept (7) heures chacune, sauf dans les Compagnies où une entente est intervenue entre la Compagnie et une majorité des employés, suite à la tenue d'un vote sous la surveillance du Local, autorisant la réduction des heures de travail le vendredi.
- 37.02 Les heures de travail de l'équipe de jour sont réparties entre 7.00 A.M. et 5.30 P.M. les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis.
- 37.03 Les heures de travail des équipes de nuit sont réparties entre l'heure du départ et l'heure de début de l'équipe de jour.
- 37.04 Lorsque plusieurs équipes sont au travail, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute(s) équipe ou équipes additionnelle(s) sera (seront) considérée(s) comme équipe(s) de nuit.

ARTICLE 38 - REDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

- 38.01 Dans le cas d'un manque temporaire de travail dû à une diminution des affaires dans tout atelier ou dans n'importe lequel de ses départements, la Compagnie pourra, en autant que le fonctionnement efficace et ordonné de l'atelier le permettra, répartir le travail disponible aussi également que cela est pratique parmi les employés d'une même classification. Les employés comptant moins de six (6) mois de service avec leur Compagnie pourront être exclus de cette disposition, toutefois, s'ils sont retenus, ils seront sujets à ce partage du travail.
- 38.02 Les employés comptant moins de six (6) mois de service avec la Compagnie et qui seront exclus des dispositions de l'Article 38.01 seront rappelés avant que de nouveaux employés soient embauchés comme remplaçants.

ARTICLE 39 - PERIODE DE REPAS

39.01 Une période de repas d'au moins trente (30) minutes et d'au plus soixante (60) minutes sera inscrite à l'horaire selon l'entente mutuelle entre la Compagnie et les employés, à condition que ces périodes soient comprises dans les cinq (5) premières heures de toute équipe instituée de manière régulière.

ARTICLE 40 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 40.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients nécessiteront du temps supplémentaire pour le travail de production, et, par la présente, consentent à travailler par entente mutuelle le temps supplémentaire tel que requis pour rencontrer ces demandes. Les employés consentent, pour la durée de cette Convention, à n'imposer aucune interdiction de temps supplémentaire et les Employeurs consentent à ne prendre aucune mesure punitive contre un employé qui refuserait de travailler en temps supplémentaire.
- 40.02 Toutes les fois que la chose sera possible, un avis de temps supplémentaire d'au moins vingt-quatre (24) heures sera donné aux employés.
- 40.03 Le temps supplémentaire doit être établi à chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit dans chaque atelier, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.
- 40.04 Si un employé est requis de travailler plus d'une équipe en moins de vingt-quatre (24) heures, il recevra le taux normal du temps supplémentaire pour le travail accompli en plus d'une équipe, sauf s'il s'agit d'un employé de l'équipe de nuit travaillant son quart régulier du vendredi abrégé. Le point de départ de toute période de vingt-quatre (24) heures, sera réputé être le point de départ de son équipe régulière.
- 40.05 Si un atelier fonctionne selon une réduction des heures de travail le vendredi, les taux du temps supplémentaire seront payés seulement après que chaque équipe aura travaillé trente-cinq (35) heures au cours de la même semaine. La réduction hebdomadaire des heures de travail peut être effectuée au cours de la dernière équipe de la semaine, de manière à ce que l'horaire de travail des trois (3) équipes avec heures réduites, puisse permettre le fonctionnement continu sans encourir de pénalité de temps supplémentaire. Si, toutefois, une semaine complète de travail n'est pas travaillée, le temps supplémentaire sera payé sur une base quotidienne. Les équipes du vendredi ne seront pas régies par les dispositions de la section 40.04 de l'Article 40.
- 40.06 Tout temps travaillé chaque jour, soit avant ou après les heures régulières de début ou de fin de toute équipe, sera considéré comme temps supplémentaire, sauf dans le cas prévu à la clause 40.05 et sera payé au taux de temps et demi pour les trois premières heures de temps supplémentaire travaillées chaque jour et au taux de temps double par la suite.

ARTICLE 40 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (Suite)

- 40.07 Tout travail exécuté les samedis et les dimanches sera rémunéré au taux de temps double, sauf lorsque les heures des équipes de nuit selon l'horaire régulier, comprennent le travail du samedi, lesquelles seront payées au taux régulier de l'équipe de nuit.
- 40.08 La Compagnie convient de payer un minimum d'une demi-équipe de salaire lorsqu'elle appelle au travail des employés le samedi ou le dimanche, à moins que l'employé ne quitte plus tôt de son propre gré.
- 40.09 Tout travail exécuté les jours de congé sera rémunéré au taux de temps double, plus l'allocation de congé s'il y a lieu (Voir Article 3).
- 40.10 La Compagnie s'engage à payer un minimum d'une demi équipe lorsqu'elle appelle au travail des employés un jour de congé à moins que l'employé ne quitte plus tôt de son propre gré.
- 40.11 Les employés régulier d'un atelier ne travailleront pas en temps supplémentaire dans un autre atelier.
- 40.12 Le temps supplémentaire pour les employés de toute équipe sera calculé d'après les salaires horaires qui leur sont versés sur l'équipe où ils travaillent actuellement. Par exemple: les employés de l'équipe de nuit recevront un salaire de quinze pourcent (15%) plus élevé que celui versé aux employés de l'équipe de jour, et le taux de temps supplémentaire pour l'équipe de nuit sera calculé sur le taux majoré de quinze pourcent (15%).

ARTICLE 41 - VACANCES

- 41.01 Chaque employé régi par cette Convention, qui n'a pas complété un (1) an de service dans l'industrie, recevra 1/26 de journée de vacances pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 41.10 ci-dessous et aura droit à une paie de vacances équivalant au plus avantageux de 4% du salaire brut gagné durant la période servant au calcul de ses vacances, ou de son salaire hebdomadaire en vigueur au pro-rata du nombre de jours de vacances auxquels il a droit.
- 41.02 Chaque employé régi par cette Convention, qui a complété un (1) an au service de l'industrie, recevra deux (2) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalant au plus avantageux de 4% du salaire brut gagné durant l'année servant au calcul de ses vacances, ou, de deux (2) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.
- 41.03 Tout employé qui aura complété trois (3) années complètes de service avec la Compagnie bénéficiera d'une troisième semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- 41.04 Chaque employé qui a complété six (6) années au service de sa compagnie, recevra quatre (4) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalente à quatre (4) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.
- 41.05 Chaque employé qui aura complété vingt deux (22) années au service de sa compagnie au 30 juin 1980, recevra cinq (5) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalente à cinq (5) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.
- 41.06 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question à 41.02, 41.03, 41.04 et 41.05 se prendront à une date déterminée par la Compagnie qui en informera l'employé deux (2) semaines à l'avance. Trois, quatre ou cinq semaines de vacances d'un employé peuvent être prises consécutivement si l'employé en fait la demande et si cette demande est approuvée par la Compagnie et par le délégué d'atelier.

ARTICLE 41 - VACANCES (Suite)

- 41.07 En outre de ce qui précède, la paie de vacances d'un employé devra inclure la prime d'équipe de nuit, s'il y a lieu, mais sans tenir compte du temps supplémentaire, et sera calculée proportionnellement aux périodes de travail avec l'équipe de nuit, à la condition toutefois d'avoir complété huit (8) semaines ou plus de travail de nuit durant la période de qualification.
- 41.08 La durée de service d'un employé se détermine au 30 juin de chaque année, et les crédits de vacances sont calculés d'après le temps de service de l'employé durant la période de douze (12) mois commençant le 1er juillet de chaque année et se terminant le 30 juin de l'année suivante.
- 41.09 Tout nouvel employé d'une compagnie aura droit à des crédits de vacances calculés au pro rata du temps travaillé à compter de sa date d'embauche au 30 juin suivant.
- 41.10 Dans le calcul de la paie de vacances, on tiendra compte des absences autorisées pour maladie, partage de travail et autres causes justifiées.
- 41.11 Dans la mesure du possible, les Compagnies verront à ce que les vacances des employés soient prises préférablement durant les deux ou trois semaines qui précèdent le premier lundi du mois d'août.
- 41.12 Si de tels arrangements ne sont pas pratiques dans certains cas particuliers, alors les vacances seront, autant que possible, accordées pour la période qui convient le mieux aux employés, mais le choix final de la période des vacances est strictement réservé à chaque Compagnie de façon à assurer la bonne marche de son atelier.
- 41.13 Si un jour de congé tombe un jour ouvrable, tel que mentionné à l'article 3, section 3.01, et survient durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances avec paie, à être prises à la discrétion de la Compagnie.
- 41.14 Une période de vacances accordée à l'employé durant l'année civile doit être prise durant cette même année civile et ne peut être accumulée d'une année civile à une autre.
- 41.15 Si l'emploi d'un employé prend fin, on lui paiera alors les crédits de vacances qu'il s'est acquis entre le 1er juillet et la date de sa cessation d'emploi.
- 41.16 Le calendrier des vacances doit être affiché au tableau de l'atelier au plus tard le 1er avril de chaque année civile.

ARTICLE 41 - VACANCES (Suite)

- 41.17 Les crédits de vacances tels que mentionnés à la section 41.09 et à la section 41.15, ci-dessus, devront être gagnés de la façon suivante:
- 2 semaines de vacances - 1/26 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 41.10 ci-dessus.
 - 3 semaines de vacances - 1/17 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 41.10 ci-dessus.
 - 4 semaines de vacances - 1/13 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 41.10 ci-dessus.
 - 5 semaines de vacances - 1/10 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 41.10 ci-dessus.
- 41.18 Le «Salaire hebdomadaire en vigueur» dont il est question précédemment, est le taux hebdomadaire pour la majeure partie du temps travaillé durant la période de qualification.
- 41.19 Les jours de vacances doivent être consécutifs, à compter du vendredi à la fin de l'équipe régulière de l'employé jusqu'au lundi avant le début de l'équipe régulière de l'employé, à moins d'entente au contraire entre l'employé et la Compagnie.
- 41.20 Dans l'éventualité d'une cessation ou suspension des opérations, tous les crédits de vacances qui auront été gagnés seront considérés comme étant du salaire gagné et seront payés sans délai.

ARTICLE 42 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

42.01

A compter du 1er janvier 1984, la compagnie versera à la Caisse fiduciaire d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, ci-après appelée «Caisse d'avantages sociaux», \$82.28 par mois pour le compte de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse d'avantages sociaux, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat, a pour but de procurer une assurance-vie, des indemnités pour invalidité temporaire, des dédommagements pour les frais médicaux et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. La compagnie versera ces cotisations tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la compagnie, à l'exclusion de toute période d'un conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse d'avantages sociaux et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une convention collective avec le SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

- a) A compter du 1er déc. 1984, la cotisation de la compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à quatre-vingt-treize dollars et quatre-vingt-onze cents (\$93.91) par mois par employé couvert par cette Convention.
- b) A compter du 1er janvier 1985, la cotisation de la compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à cent dix-huit dollars et soixante-seize cents (\$118.76) par mois par employé couvert par cette Convention.

ARTICLE 42 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA
(Suite)

- 42.02 Toutes les cotisations à la Caisse d'avantages sociaux seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les fiduciaires. Ces cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à l'administrateur nommé par les fiduciaires, pour être déposées à la compagnie de fiducie ou à l'institution bancaire canadienne mentionnée ci-dessus. En même temps que le versement des cotisations, la compagnie fera parvenir tous rapports que les fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la fiducie et aux paiements des avantages prévus par le Régime. Tous les versements requis de la compagnie, en vertu de cette Convention, seront dûs et payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations seront exigibles.
- 42.03 La compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse d'avantages sociaux susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les fiduciaires de temps à autre. La compagnie convient, en outre, que les premiers fiduciaires, et ceux qui leur succéderont, nommés par les employeurs conformément à la Convention et Déclaration de fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les fiduciaires qui représentent les employeurs.
- 42.04 Le Syndicat accepte que la compagnie retienne toute ristourne découlant de l'enregistrement du régime d'indemnisation pour perte de salaire auprès de la Commission d'assurance-chômage.
- 42.05 Il est convenu que le Régime d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada et la Caisse fiduciaires d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, tels que définis dans la Convention et Déclaration de fiducie entre le Conseil patronal de l'imprimerie du Canada, le Syndicat International des Communications Graphiques et les fiduciaires, laquelle est indépendante de cette Convention Collective, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada.
- 42.06 Si la méthode de perception des primes couvrant le «Médicare» devait changer pendant la durée de cette Convention Collective, les parties se rencontreront immédiatement pour décider de l'utilisation de la contribution patronale prévue à la convention.

ARTICLE 43 - APPRENTIS

- 43.01 Pour les ateliers à services multiples (combinaison plants), le nombre maximum d'apprentis permis pour tous les départements sera comme suit:-
- 1 - Pour les 3 premiers compagnons employés régulièrement en cette qualité..... 1 apprenti
 - 2 - Pour les 10 premiers compagnons employés régulièrement en cette qualité..... 2 apprentis
 - 3 - Pour chaque 5 compagnons additionnels employés régulièrement en cette qualité. 1 apprenti
- 43.02 Pour les ateliers de service, (Trade Platemaking Plants) le nombre maximum d'apprentis permis pour tous les départements, sera comme suit:-
- 1 - Pour les 3 premiers compagnons employés régulièrement en cette qualité..... 1 apprenti
 - 2 - Pour chaque 4 compagnons additionnels employés régulièrement en cette qualité. 1 apprenti
- 43.03 Il est entendu que les comités patronaux-syndicaux locaux seront autorisés à étudier et décider si la demande d'une Compagnie pour obtenir un apprenti supplémentaire peut être satisfaite, si ladite Compagnie est incapable d'obtenir un pressier pour une presse inutilisée; le comité fixera les conditions d'emploi de cet apprenti supplémentaire, le crédit qui lui sera alloué pour ses services comme tel, le salaire qui lui sera payé, et le salaire qui sera payé à tout apprenti régulier qui agirait temporairement comme compagnon.
- 43.04 Tous les services peuvent être fusionnés, mais le quota des apprentis ci-haut stipulé doit être observé. Au cas où il y aurait un poste d'apprenti vacant dans un service qui ne serait pas comblé, ledit poste vacant peut être occupé dans tout autre service au gré de la Compagnie, pourvu qu'on ne compte pas plus de deux (2) apprentis dans tout service comptant moins de dix (10) compagnons dans les ateliers à services multiples ou moins de sept (7) dans les ateliers de service (Trade Platemaking).
- 43.05 Dans le service des presses, un apprenti doit travailler comme margeur ou conducteur de machine à multocopier, avant de se voir confier la responsabilité d'une presse. Son apprentissage ne commence que lorsqu'il assume la responsabilité d'une presse.

ARTICLE 43 - APPRENTIS (Suite)

- 43.06 Dès qu'un apprenti assumera la responsabilité d'une presse, son salaire sera augmenté de un neuvième (1/9) de la différence entre son salaire de margeur ou de conducteur de machine à multocopier et le salaire de compagnon pressier sur cette presse. Son salaire, durant sa période d'apprentissage comme pressier, sera augmenté à tous les six (6) mois de un neuvième (1/9) de la différence entre le salaire qu'il recevait comme margeur ou conducteur de machine à multocopier et celui de compagnon pressier pour le format de presse où il travaille.
- 43.07 Les stages d'apprentissage sont comme suit:
- Département des presses..... 4 ans
- Département des arts..... 5 ans
- Département des caméras..... 5 ans
- Département des plaques..... 5 ans
- 43.08 L'échelle de salaire minimum pour les apprentis du service des arts, du service des caméras et du service des plaques sera fixée d'après un pourcentage des taux minimum de salaire pour les compagnons, comme suit:-
- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1er semestre: 55.9% | 6e semestre: 78.1% |
| 2e semestre: 60.4% | 7e semestre: 82.6% |
| 3e semestre: 64.8% | 8e semestre: 86.9% |
| 4e semestre: 69.2% | 9e semestre: 91.3% |
| 5e semestre: 73.7% | 10e semestre: 95.6% |
- 43.09 Avant l'apprentissage, les employés du service des arts, du service des caméras et du service des plaques, devront, sans modifier d'aucune façon le quota établi, faire un stage de probation de six (6) mois afin de fournir la preuve de leur aptitude au travail dans ces départements. Dans le cas où leur service serait maintenu, cette période de probation sera créditée au stage d'apprentissage et ils seront payés au taux du 2ième semestre tel qu'indiqué à l'article 10.08-A.
- 43.10 Aucun poste d'apprenti ne sera créé dans un service alors qu'un compagnon qualifié dans la même branche du métier et faisant partie du Local concerné est en chômage.

ARTICLE 43 - APPRENTIS (Suite)

- 43.11 Avant de mettre sous contrat de nouveaux apprentis pour des opérations pour lesquelles l'Institut des Arts Graphiques tient un programme de formation, les membres en recyclage auront la première chance pour occuper ces postes vacants, à 80% du taux, pour une période ne dépassant pas six mois. Après cette période, si l'employé est compétent, il recevra le taux de compagnon. Si un employé, embauché selon cette disposition démontre qu'il ne donne pas satisfaction, la Compagnie aura le droit d'employer un apprenti, sujet seulement aux dispositions des articles 43.01 et 43.02.

ARTICLE 44 - MISE A PIED ET CONGEDIEMENT

- 44.01 Dans le cas d'un congédiement, la compagnie donnera un préavis d'une semaine ou une semaine de salaire et devra, sur demande, fournir au Local la ou les raisons dudit congédiement. Cette disposition ne s'appliquera pas dans les cas de congédiement pour cause.
- 44.02 L'employé congédié a le droit de soumettre un grief, sujet à la procédure des griefs, tel que ci-après stipulé.
- 44.03 Si l'on décidait de congédier un délégué d'atelier ou un officier du Local, la Compagnie avisera le Local de sa décision cinq (5) jours ouvrables avant que ce congédiement ne prenne effet afin de donner au Local la chance d'en discuter avec la Compagnie. Cette disposition ne s'appliquera pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause tel que prévu en 44.04 (Voir à 27.01).
- 44.04 Un représentant d'atelier ou un officier du Local peut être congédié pour cause immédiatement, avec 5 jours de paye régulière au lieu d'un préavis. Dans un tel cas, les deux parties à cette Convention consentent à utiliser la procédure de règlement des griefs, article 18, en commençant au paragraphe (b) de la troisième étape.
- 44.05 Lorsque, à cause d'un manque de travail, on devra aviser les employés qu'il y aura mise à pied, la Compagnie signifiera cet avis aussi à l'avance que possible.

ARTICLE 45 - EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSES

<u>PRESSES</u>	<u>PRESSIER OU APPRENTI PRESSIER</u>	<u>MARGEUR OU OPERATEUR MARGEUR</u>	<u>"PRESS TENDER"</u>	<u>AIDE SUR PRESSE</u>	<u>*AIDE ADEQUAT SUR PRESSE</u>	<u>*AIDE GENERAL ADEQUAT</u>
<u>1 COULEUR</u>						
- Jusqu'à 788mm (30") incl.	1					
- Plus de 788mm à 1378mm (30" à 54") incl.	1	1				
- Plus de 1378mm (54")	1	1		1		
<u>2 COULEURS</u>						
± Jusqu'à 788mm (30") incl.	1					*
- Plus de 788mm à 1032mm (30" à 40") incl.	1	1				
- Plus de 1032mm (40")	1	1		1		
<u>3 COULEURS</u>						
± 1524mm (60")	1	1	1			
<u>4 COULEURS</u>						
- Jusqu'à 788mm (30") incl.	2				*	
- Plus de 788mm à 1032mm (30" à 40") incl.	2	1				*
- Plus de 1032mm à 1378mm (40" à 54") incl. unités superposées	2	1				*
- Plus de 1032mm à 1610mm (40" à 63") incl.	2	1	1			*
- Plus de 1610mm (63")	2	1	1			*
<u>5 COULEURS</u>						
- Jusqu'à 1032mm (40") incl.	2	1		1		
- Plus de 1032mm à 1378mm (40" à 54") incl.	2	1	1			*
- Plus de 1378mm à 1610mm (54" à 63") incl.	2	1	1	1		*
- 1990mm (78") Lithotronic	2	1	1	1		*
<u>6 COULEURS</u>						
- Jusqu'à 1032mm (40") incl.	2	1	1			
- Plus de 1032mm à 1610mm (40" à 63") incl.	2	1	1	1		*
Presse à papier continu "DIRECT"	1	1				

NOTES:

- (1) L'effectif mentionné ci-dessus ne s'applique pas aux presses utilisées exclusivement pour tirer des épreuves.

ARTICLE 45 - EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSES (Suite)

- (2) Là où il est fait mention de deux pressiers ou apprentis pressiers, l'un doit être compagnon pressier. Aucun apprenti pressier ne servira plus de trois (3) années d'apprentissage comme second pressier, sauf pour des compagnies dont le service des presses ne comprend que des presses à 4 couleurs et plus.
- (3) Plus le personnel adéquat pour une production efficace et économique.
- (4) Toutes les presses à une couleur, de plus de 54" et jusqu'à 63" inclusivement et les presses à deux couleurs de plus de 40" et jusqu'à 50" inclusivement, qui fonctionnent présentement avec un pressier et un margeur, peuvent continuer à fonctionner de la même façon.
- (5) Aucun deuxième margeur actuel ne sera remplacé sur sa presse par un "Press Tender" aussi longtemps qu'il ne laissera pas de son propre gré ou qu'il ne sera pas déplacé de façon définitive à une classification plus élevée.
- (6) Pour les presses à trois couleurs et plus, seuls les margeurs pleinement qualifiés seront désignés aux postes de margeurs.
- (7) Lorsqu'une presse d'une grandeur donnée aura été fixée de façon définitive pour fonctionner à une grandeur moindre, alors le nombre d'employés et les taux relatifs à cette grandeur moindre s'appliqueront.
- (8) Lorsqu'une presse à deux couleurs, de 660.4mm à 788mm (26" à 30") inclusivement fonctionnera sans l'aide d'un margeur, le pressier en charge de la presse recevra un montant additionnel de 50 cents l'heure, lequel sera ajouté à son salaire.
- (9) Lorsqu'une presse à quatre couleurs, de 660.4mm à 788mm (26" à 30") inclusivement fonctionnera sans l'aide d'un margeur, chacun des pressiers assignés à cette presse recevra un montant additionnel de 50 cents l'heure, lequel sera ajouté à son taux de salaire.
- (10) Si l'effectif qualifié spécifié n'est pas complètement disponible parce que certains ne se sont pas présentés au travail ou sont malades, la presse pourra fonctionner avec l'aide de tout employé qui peut être disponible ou jusqu'à ce que le Syndicat puisse fournir les employés qualifiés pour compléter l'effectif qualifié requis. Cependant, en aucun cas, une presse ne pourra fonctionner sans qu'il n'y ait un pressier en charge de la presse et sans que l'effectif ne soit complet. Lorsque de telles situations se produisent, la Compagnie convient d'en aviser le bureau du Local du Syndicat le plus tôt possible et de considérer de préférence le réembauchage d'un de ses employés en chômage.
- (11) Si à la suite d'une réduction dans l'effectif des presses, tel que prévu dans cette Convention, les employés qui deviennent superflus, conserveront leur emploi jusqu'à ce qu'ils quittent de leur propre gré, qu'ils soient congédiés pour cause ou qu'ils soient promus à un poste dont le taux est plus élevé.

ARTICLE 45 - EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSES (Suite)

- (12) Il est entendu que les presses à six couleurs, de 63" avec unités superposées, continueront à fonctionner conformément aux conditions convenues entre le Local 517, de London, et «Lawson and Jones Limited» et entre le Local 555, de Montréal et «Lithographie Montréal Ltée» pour la durée de cette Convention Collective. Si un Employeur, autre que ceux nommés ici, installait une telle pièce d'équipement, les salaires et les conditions de travail seront sujets aux dispositions de l'article 8, Nouvelles machines et nouveaux procédés.
- (13) Classification jusqu'à 26" inclusivement - Le Syndicat accepte que pour cette classification, l'effectif minimum qualifié et les taux de salaire sont établis d'après l'article intitulé "Nouvel équipement", lorsque cet équipement est acheté.
- (14) Si la conversion en mesures métriques amenait une réduction de l'effectif minimum sur presse, tel ajustement ne pourra se faire que par attrition.
- (15) Si l'effectif qualifié spécifié n'est pas complètement disponible parce que certains ne se sont pas présentés au travail ou sont malades, la presse pourra fonctionner avec l'aide de tout employé qui peut être disponible ou jusqu'à ce que le Syndicat puisse fournir les employés qualifiés requis. Cependant, en aucun cas, une presse ne pourra fonctionner sans qu'il y ait un pressier en charge de la presse et sans que l'effectif ne soit complet. Lorsque de telles situations se produisent, la Compagnie convient d'en aviser le bureau local du Syndicat le plus tôt possible et de considérer de préférence le réembauchage d'un de ses employés en chômage.

ARTICLE 46 - PAIEMENT EN ARGENT

46.01 Les salaires seront payés en argent ou par chèque négociable.

ARTICLE 47 - SALAIRES

- 47.01 Les salaires de base de tous les employés visés par cette Convention seront tels que prévus ci-après.
- 47.02 Les primes seront maintenues lors de l'établissement des nouveaux taux.
- 47.03 Les taux de base pour les presses munies d'un équipement pour bronzer qui est utilisé, seront majorés de cinq pour cent (5%) dans le cas du pressier, du margeur et de l'aide.
- 47.04 Travail de nuit: Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit seront payés au taux de quinze pour cent (15%) de plus que le taux horaire réellement versé pour le travail de jour.
- 47.05 Les augmentations des taux de salaire, telles que spécifiées, entreront en vigueur le 1er janvier 1984 et le 1er janvier 1985.
- 47.06 La différence dans les taux de salaire pour les ateliers de service doit être maintenue telle qu'établie en 1969.
- 47.07 Les taux de salaires pour les apprentis seront ceux prévus à l'Article 43 - APPRENTIS. Toutefois, aucun apprenti-pressier ne commencera son apprentissage à un taux inférieur à celui qui est prévu pour un margeur de première année sur une presse allant jusqu'à 40" inclusivement.
- 47.08 Les taux établis pour le sélectionneur des couleurs (Scanner) sont de .60¢ l'heure au dessus du taux de base d'un opérateur de caméra-couleur, lorsque le sélecteur fonctionne.
- 47.09 Les «Flyboys», les emballeurs et les cogneurs de papier recevront le taux d'un aide sur presse, lorsqu'ils seront assignés pour seconder l'équipe de la presse, dans le fonctionnement de la presse.
- 47.10 Un employé qui fait son apprentissage en travaillant à titre de 2ième pressier sur une presse à papier continu, ne recevra pas moins que le taux prévu pour un pressier adjoint sur presse à papier continu.

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>1 janvier 1984</u>		<u>1 janvier 1985</u>	
	<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>	<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>
<u>DÉPARTEMENT DE LA PRÉPARATION</u>				
-Artistes (Reproducteurs seulement) Commercial Général, Lettreurs et Graveurs-----	\$16.35	\$572.25	\$17.49	\$612.15
-Cartographes-----	\$16.35	\$572.25	\$17.49	\$612.15
<u>DÉPARTEMENT DE LA CAMÉRA</u>				
-Préposé à la caméra (noir et blanc)-----	\$16.35	\$572.25	\$17.49	\$612.15
-Préposé à la caméra (sélection des couleurs)-----	\$16.80	\$588.00	\$17.98	\$629.30
<u>DÉPARTEMENT DES PLAQUES</u>				
-Tireurs d'épreuves-----	\$16.35	\$572.25	\$17.49	\$612.15
-Préposés à la fabrication des plaques (photo- composographe), «Step and Repeat», Chassis pneumatique, préposés au contact des négatifs, au projecteur et au transfert-----	\$16.35	\$572.25	\$17.49	\$612.15
-Monteur de pellicules, préposés au gabarit, opaqueurs et pelliculeurs-----	\$16.35	\$572.25	\$17.49	\$612.15
<u>DÉPARTEMENT DES PRESSES</u>				
-Machine à multocopier jusqu'à 458mm (18") lière année-----	\$11.70	\$409.50	\$12.52	\$439.20
par la suite-----	\$12.41	\$434.35	\$13.28	\$464.80
Plus .20¢ l'heure lorsqu'on opère avec une tête à deux couleurs.				
<u>COMPAGNONS PRESSIERS</u>				
<u>PRESSE À 1 COULEUR</u>				
-Plus de 508mm jusqu'à 1032mm incl. (20" à 40")-----	\$14.91	\$521.85	\$15.95	\$558.25
<u>PRESSES À 2 COULEURS</u>				
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" à 40")-----	\$16.62	\$581.70	\$17.78	\$622.30
<u>PRESSES À 4 COULEURS</u>				
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" à 40")-----	\$17.76	\$621.60	\$19.00	\$665.00

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>1 janvier 1984</u>		<u>1 janvier 1985</u>	
	<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>	<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>
<u>COMPAGNONS 2e PRESSIERS</u>				
<u>PRESSES A 4 COULEURS</u>				
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" à 40")-----	\$16.80	\$588.00	\$17.98	\$629.30
<u>MARGEURS DE lière et 2ième ANNÉE</u>				
-Jusqu'à 1032mm (40") - lière année-----	\$11.15	\$390.25	\$11.93	\$417.55
2ième année-----	\$11.62	\$406.70	\$12.43	\$435.05
<u>MARGEURS ET OPÉRATEURS DE MARGEURS</u>				
<u>PRESSES A 1 COULEUR</u>				
-Jusqu'à 1032mm incl. (40")-----	\$12.31	\$430.85	\$13.17	\$460.95
<u>PRESSES A 2 COULEURS</u>				
-Jusqu'à 1032mm incl. (40")-----	\$12.61	\$441.35	\$13.49	\$472.15
<u>PRESSES A 4 COULEURS</u>				
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" à 40")-----	\$13.25	\$463.75	\$14.18	\$496.30
<u>AIDES SUR PRESSES</u>				
lière année - 1 - 6 mois-----	\$ 8.98	\$341.30	\$ 9.61	\$336.35
2 - 6 mois-----	\$ 9.73	\$340.55	\$10.41	\$364.35
2ième année-----	\$10.03	\$351.05	\$10.73	\$375.55
par la suite-----	\$10.35	\$362.25	\$11.07	\$387.45
<u>AIDES GÉNÉRAUX</u>				
1er semestre-----	\$ 7.78	\$272.30	\$ 8.32	\$291.20
par la suite-----	\$ 8.08	\$282.80	\$ 8.65	\$302.75

Note: Si la conversion en mesures métriques amenait un changement de classification entraînant une réduction des taux, tel ajustement ne pourra se faire que par attrition.

ANNEXE «A»

Si par l'effet d'une législation provinciale ou fédérale, les contributions versées au Fonds Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du S.I.C.G. devenaient non-déductibles aux fins de l'impôt sur les sociétés, les compagnies signataires de cette Convention discontinueront alors leurs dites contributions, et ce, dès la mise en vigueur de telle législation. Rétroactivement à la date d'interruption précitée, les mêmes contributions reprendront, mais pour fournir une autre protection qu'auront déterminée les autorités compétentes du S.I.C.G., et dont le coût serait admis comme déductible aux fins de l'impôt pour les compagnies visées.

Si une ou plusieurs provinces légifèrent dans le sens exposé ci-dessus, sans toutefois que la loi de l'impôt au niveau fédéral en soit affectée, alors seules les compagnies qui font affaire dans la province concernée cessent les contributions à l'égard seulement des employés qui y résident et y travaillent. Dans telle éventualité, la manière de procéder par la suite sera celle décrite à la deuxième phrase du paragraphe précédent.

ANNEXE «B»

CONTRAT DE REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE

Tel qu'il est entendu à la Convention Collective.

Entre: LE CONSEIL PATRONAL DE L'IMPRIMERIE DU CANADA
Ci-après dénommé «EMPLOYEURS MEMBRES PARTICIPANTS»
d'une part,


Et: LES SECTIONS LOCALES NOS: 211-Toronto, 555-Montréal, 588-Ottawa,
542-Hamilton, 517-London, du SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES.
Ci-après dénommé «LE SYNDICAT»
d'autre part.

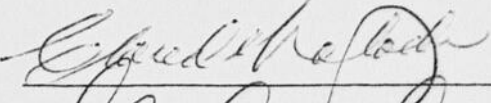
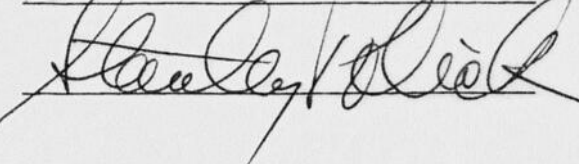
LETTRE D'ENTENTE

Il est entendu que les conditions de vacances pour les employés ayant seize (16) ans de service et plus avec l'Employeur et qui reçoivent actuellement cinq (5) semaines de vacances payées, seront maintenues.

LITHOGRAPHIE DICKSON LIMITEE
DICKSON LITHOGRAPHING LIMITED

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555



Signé ce 6eme jour de mai 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties présentes ont apposé leurs signatures et sceaux,

IN WITNESS WHEREOF, we have hereunto set our hands and seals,

ce jour de ce 6 mai 1984
this day of

LITHOGRAPHIC DICKSON LTÉE
DICKSON LITHOGRAPHING LIMITED

Phil

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL
GRAPHIC COMMUNICATIONS INTERNA-
TIONAL UNION - LOCAL 555 MONTREAL

Claude P. P.
Stanley Black

RECOMMANDÉ PAR:
RECOMMENDED BY:

APPROUVÉ PAR:
APPROVED BY:

Léonard R. Paquette
International Vice-President
Graphic Communications Interna-
tional Union

Kenneth J. Brown
International President
Graphic Communications International
Union

Date: _____

Date: _____