

No.

10701-01

NOM

George Lopez

'82 NOV -2 11 48

mt

PAR MESSAGEUR

MEMOIRE D'ENTENTE
MEMORANDUM OF AGREEMENT

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 01 25
M.T.M.S.R.

entre/between

CORPORATION MARGO
141, Labrosse
Pointe-Claire, (Québec)
H9R 1A3

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES
GRAPHIC ARTS INTERNATIONAL UNION
LOCAL 555 - MONTREAL

8440, Boul. St-Laurent, Suite 301
Montréal, (Québec)
H2P 2M5

ARTICLE 1 - JURISDICTION

Tel que la modification du CPI.

ARTICLE 9 - ATELIER SYNDICAL

Tel que la modification du CPI.

ARTICLE 10 - PRÉCOMPTE

Tel que la modification du CPI.

ARTICLE 14 - MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT

Tel que Loi 126 - Article 82.

ARTICLE 25 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

L'Employeur paiera le coût complet des bottes de sécurité.

ARTICLE 27 - DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES

Tel que la modification du CPI,

ARTICLE 29 - EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSES

Aide général.

ARTICLE 36 - JOURS FÉRIÉS

36.04 Enlever la St-Jean-Baptiste

ARTICLE 40 - INSTITUT CANADIEN DES ARTS GRAPHIQUES

Contribution de \$2.00

ARTICLE 41 - RÉGIME DE RETRAITE

1er janvier 1983 - contributions augmentées à \$11.50 par semaine.

ARTICLE 42 - PROGRAMME DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ À LONG TERME

Tel que la modification du CPI.
Texte

ARTICLE 1 - JURISDICTION

As per CPI amendment

ARTICLE 9 - UNION SHOP

As per CPI amendment

ARTICLE 10 - CHECK-OFF

As per CPI amendment

ARTICLE 14 - LAY-OFF AND TERMINATION

As per Bill 126 - Article 82.

ARTICLE 25 - SANITATION AND SAFETY

The Employer will pay the full price of safety boots.

ARTICLE 27 - TECHNOLOGICAL DEVELOPMENTS

As per CPI amendment.

ARTICLE 29 - MINIMUM PRESS MANNING

Floor helper.

ARTICLE 36 - PLANT HOLIDAYS

36.04 Delete St-Jean-Baptiste Day.

ARTICLE 40 - CANADIAN GRAPHIC ARTS INSTITUTE

Should read \$2.00

ARTICLE 41 - GRAPHIC ARTS PENSION PLAN

January 1st, 1983 - contributions increased to \$11.50 per week.

ARTICLE 42 - EARLY RETIREMENT PROGRAMME

As per CPI amendment.
Text

ARTICLE 48 - PLAN DE BIEN-ÊTRE

Tel que négocié au CPI.
1/6/82 - \$68.64 par mois.
1/1/83 - \$82.28 par mois.

ARTICLE 49 - PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

Tel que négocié au CPI.
1/6/82 - \$4.40 par semaine.
1/1/83 - \$4.50 par semaine.

ARTICLE 50 - TAUX DE SALAIRES

Tel que négocié au CPI.
1/1/82 - 13% de tous les taux.
1/1/83 - 12% de tous les taux.

DURÉE DE LA CONVENTION

24 mois (1 jan. 82 - 31 déc. 83)

ARTICLE 48 - WELFARE PLAN

As per CPI negotiations.
1/6/82 - \$68.64 per month.
1/1/83 - \$82.28 per month.

ARTICLE 49 - S.U.B.

As per CPI negotiations.
1/6/82 - \$4.40 per week.
1/1/83 - \$4.50 per week.

ARTICLE 50 - WAGES AND RATES

As per CPI negotiations.
1/1/82 - 13% of all rates.
1/1/83 - 12% of all rates.

TERM OF AGREEMENT

24 months
Jan. 1. 82 to Dec. 31. 83

POUR LE COMITÉ

[Signature]

POUR LE SYNDICAT

[Signature]

Il est entendu qu'à l'exception des amendements aux Articles pré-cités
tous les textes et ententes de la Convention Collective 1980-1981 s'ap-
pliqueront dans leur entier et sans exception.

Signé ce 26^e jour de Octobre 1982

Entre: CORPORATION MARGO
141, Labrosse
Pointe-Claire, (Québec) H9R 1A3

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

POUR LA COMPAGNIE:

Michel Zougwill

POUR LE SYNDICAT:

Peter Desjardins

R06-06
2860(5)

10701-01
3 Sal.

CONVENTION COLLECTIVE MINISTÈRE DU TRAVAIL

ENTRE '80 SEP 17 14 51

MARGO CORPORATION
225, Benjamin-Hudon
Ville St-Laurent, Qué.
H4N 1J2

GESTION DES
DOCUMENTS

PAR MESSAGE

mg

ET LE

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES
LOCAL 555, MONTREAL
FTQ - CTC - CTM

8440, Boul. St-Laurent
Suite 301
Montréal, Qué.
H2P 2M5

TEL: 381-9131

DU: 1er Janvier, 1980

AU: 31 Décembre, 1981

PREAMBULE

Il est convenu par et entre: MARGO CORPORATION

255 Benjamin Hudon, Ville St-Laurent, Qué.

ci-après nommé la Compagnie, et le Syndicat International des Arts Graphiques, Local 555, Montréal, ci-après nommé le Syndicat, ce qui suit:-

Attendu que les parties contractantes sont dûment autorisées à conclure une Convention Collective régissant les conditions de travail dans l'Unité de Négociation de la Compagnie mentionnées ci-dessus, cette Convention Collective, ainsi que les ententes auxquelles elle réfère, expriment l'entente intégrale entre les parties en regard des heures, des salaires, de la procédure de grief et des autres conditions de travail.

1.04

Les conditions relatives à la proportion des Compagnons seront telles que stipulées à l'article 5 "QUOTA D'APPRENTIS" et s'appliqueront au département.

1.05

Lorsqu'un ou plusieurs personnes, individuellement ou en groupe, agissant à titre de contractant(s) sous contrat avec l'employeur régi par cette Convention, et officiellement reconnu par les articles, ces personnes sont considérées comme salariés visées par les dispositions de la présente Convention, de la même manière et au même degré que lesdits salariés.

ARTICLE 1 - JURIDICTION

- 1.01 Cette Convention concerne et régit l'emploi de toute personne employée dans la production de Lithographie (offset) et de tous les apprentis des métiers mentionnés ci-dessous.
- 1.02 La Compagnie consent dorénavant et pendant toute la durée de cette Convention, et durant la période de négociation pour son renouvellement, sa prolongation ou sa succession, à ne signer aucun contrat qui imposera la reconnaissance d'un autre Syndicat comme négociateur pour les employés. Dans l'éventualité d'un tel contrat ci-mentionné que la Compagnie signera à l'avenir, le Syndicat pourra, à sa discrétion abroger cette Convention ou demander la ré-ouverture de toute la Convention avec le droit de grève s'il n'y a pas d'entente entre les deux parties contractantes pour un nouveau contrat dans les dix (10) jours après l'avis écrit de telle abrogation ou de ré-ouverture.
- 1.03 Pour l'application de cette Convention, le département suivant sera considéré comme une branche distincte du métier:
Le Département des Presses
- 1.04 Les conditions relatives à la proportion des Compagnons seront telles que stipulées à l'Article 5 "QUOTA D'APPRENTIS" et s'appliqueront au département.
- 1.05 Lorsqu'une ou plusieurs personnes, individuellement ou en société, exécutent à titre de contractant(s) tout travail dans l'établissement régi par cette Convention, et ordinairement accompli par des salariés, ces personnes sont considérées comme salariés visées par les dispositions de la présente Convention, de la même manière et au même degré que lesdits salariés.

ARTICLE 2

EXCLUSIONS

2.01

Aux fins d'application de la présente Convention, les employés suivants ne sont pas visés par cette Convention: Les administrateurs et les commis de bureau, les vendeurs, les hommes d'entretien de l'immeuble, les conducteurs d'ascenseur, les nettoyeurs, les expéditeurs, les chauffeurs et les autres employés qui ne sont pas véritablement engagés dans les procédés de production tels que stipulés à l'Article 1, "JURIDICTION", paragraphes 1.01 et 1.03.

2.02

Le personnel de presse (press room) est le corps d'une équipe sur presse à plusieurs équipes (shifts) de deux heures (turns) qui est recrutée d'après le besoin et se compose dans le fonctionnement de la presse.

3.00

Le poste de presse lithographique est un poste unique de l'équipe sur presse qui a été créé, et auquel le personnel de presse (press room) et le personnel de presse pour secourir des commandes lithographiques dans le travail effectués sont les seuls employés.

3.01

Le poste de presse est un poste unique de l'équipe sur presse, c'est-à-dire par deux équipes (turns) de deux heures, pour le fonctionnement des presses dans le fonctionnement de la presse lithographique. Les autres employés de presse, les nettoyeurs, les chauffeurs, les hommes d'entretien de l'immeuble, les vendeurs, les commis de bureau, les administrateurs et les autres employés ne sont pas visés par cette Convention.

3.02

Le poste de presse est un poste unique de l'équipe sur presse, c'est-à-dire par deux équipes (turns) de deux heures, pour le fonctionnement des presses dans le fonctionnement de la presse lithographique. Les autres employés de presse, les nettoyeurs, les chauffeurs, les hommes d'entretien de l'immeuble, les vendeurs, les commis de bureau, les administrateurs et les autres employés ne sont pas visés par cette Convention.

3.03

Le poste de presse est un poste unique de l'équipe sur presse, c'est-à-dire par deux équipes (turns) de deux heures, pour le fonctionnement des presses dans le fonctionnement de la presse lithographique. Les autres employés de presse, les nettoyeurs, les chauffeurs, les hommes d'entretien de l'immeuble, les vendeurs, les commis de bureau, les administrateurs et les autres employés ne sont pas visés par cette Convention.

52

ARTICLE 3 - DEFINITIONS

- 3.01 Un COMPAGNON est celui qui a complété les années d'apprentissage requises pour la branche de métier pour laquelle il a été embauché.
- 3.02 Un APPRENTI est celui qui apprend son métier. Les années d'apprentissage sont stipulées à l'Article 5 "QUOTA D'APPRENTIS".
- 3.03 Un MARGEUR est celui qui marge manuellement les presses ou qui voit au fonctionnement du mécanisme du margeur des presses.
- 3.04 Un SURVEILLANT DE PRESSE (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.
- 3.05 Un AIDE SUR PRESSE LITHOGRAPHIQUE est un employé membre de l'équipe sur presse qui n'est ni pressier, ni margeur ou surveillant de presse (Press Tender) et ni un employé qualifié pour seconder des compagnons lithographiques dans un travail directement relié aux procédés lithographiques.
- 3.06 Un AIDE GENERAL 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 ne travaille pas sur une presse lithographique. Son travail consiste à aérer le papier, transporter les plates-formes etc...
- 3.07 Aucun employé ne sera autorisé à exécuter un travail qui entre dans le cadre des Arts Graphiques à moins qu'il ne soit contremaître, compagnon, margeur, apprenti, surveillant de presse, aide sur presse, conducteur de la machine à bronzer ou aide général.
- 3.08 Si, au cours de négociations, les parties s'entendaient sur de nouvelles classifications la définition de telles classifications serait ajoutée à cette section.

ARTICLE 4

REDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

4.01

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, l'Employeur 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 Employeur pourront être exclus de cette disposition, toutefois, s'ils sont retenus, ils seront sujets à ce partage du travail.

- 4.02 Pour chaque cinq compagnons supplémentaires employés régulièrement en cette qualité - 1 apprenti
- 4.03 Pour les ateliers de service (Trade Making Plants) le nombre maximum d'apprentis permis sera dans les départements, sera comme suit:
 - 1. Pour les trois premiers compagnons employés régulièrement en cette qualité - 1 apprenti
 - 2. Pour chaque quatre compagnons supplémentaires employés régulièrement en cette qualité - 1 apprenti
- 4.04 Pour un apprenti supplémentaire, voir l'article 16 "LIMITATIONS"
- 4.05 Tous les départements 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 l'Employeur, 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 Making).
- 4.06 Dans le service des presses, un apprenti doit travailler comme ouvrier ou conducteur de machine à multicopier, avant de se voir confier la responsabilité d'une presse. Son apprentissage ne commence que lorsqu'il assume la responsabilité d'une presse.
- 4.07 Dès qu'un apprenti assume la responsabilité d'une presse, son salaire sera augmenté de un neuvième (1/9) de la différence entre son salaire de ouvrier ou de conducteur de machine à multicopier et le salaire de compagnon pressier sur cette presse. Son salaire, durant ce période d'apprentissage comme pressier, sera augmenté à tout les six (6) mois et un neuvième (1/9) de la différence entre le salaire de compagnon pressier et celui de compagnon pressier sur le format de presse où il travaille.

ARTICLE 5 - QUOTA D'APPRENTIS

- 5.01 Pour les ateliers à services multiples, le nombre maximum d'apprentis permis pour tous les départements sera comme suit:
1. Pour les trois premiers compagnons, employés régulièrement en cette qualité 1 apprenti
 2. Pour les dix premiers compagnons, employés régulièrement en cette qualité 2 apprentis
 3. Pour chaque cinq compagnons additionnels employés régulièrement en cette qualité 1 apprenti
- 5.02 Pour les ateliers de service (Trade Platemaking Plants) le nombre maximum d'apprentis permis pour tous les départements, sera comme suit:
1. Pour les trois premiers compagnons employés régulièrement en cette qualité 1 apprenti
 2. Pour chaque quatre compagnons additionnels employés régulièrement en cette qualité 1 apprenti
- 5.03 Pour un apprenti supplémentaire, voir l'Article 16 "COMITE CONJOINT".
- 5.04 Tous les départements 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 l'Employeur, 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).
- 5.05 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.
- 5.06 Dès qu'un apprenti assume 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 mois et un neuvième (1/9) de la différence entre le salaire qu'il recevait comme margeur et celui de compagnon pressier pour le format de presse où il travaille.

ARTICLE 5 - QUOTA D'APPRENTIS (Suite)

- 5.07 Le stage d'apprentissage sera comme suit:-
 PRESSES..... 4 ans
- 5.08 Avant l'apprentissage, les employés 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.
- 5.09 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.
- 5.10 Aucun apprenti n'aura le droit de travailler sans qu'un compagnon ou un contremaître soit présent dans le même département
- 5.11 Avant de mettre sous contrat de nouveaux apprentis pour des opérations pour lesquelles l'Institut Canadien des Arts Graphiques tient un programme de formation, les membres en recyclage auront la première chance pour occuper ces postes vacants.

ARTICLE 6

PRODUCTION ILLIMITEE

6.01

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

ARTICLE 7

ACCES AUX ATELIERS

7.01

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

L'Employeur de leur employeur de l'Employeur, de quelque façon que ce soit, parce qu'il est membre ou a été un membre du Syndicat de l'Association Patrons.

8.02

De favoriser l'embauche de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'industrie des Arts Graphiques.

8.03

Les parties à cette Convention conviennent de maintenir leur politique de ne pratiquer aucune discrimination à l'endroit de leur employés en raison de sa race, ses croyances, sa religion, sa couleur, son âge, son sexe ou son origine ethnique et de lui à tout aux conditions, qualifications de travail, leur de salaire, adhésion comme membre de l'Association de ceux comme employés.

ARTICLE 8

AUCUNE DISCRIMINATION

- 8.01 Les parties à cette Convention conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée à l'endroit de tout employé ou Employeur, de quelque façon que ce soit, parce qu'il est membre ou n'est pas membre du Syndicat ou d'une Association Patronale.
- 8.02 On favorisera l'embauchage de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'Industrie des Arts Graphiques.
- 8.03 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 9ATELIER SYNDICAL

- 9.01 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 doit, comme condition d'emploi, continuer d'être membre en règle pour la durée de cette Convention. Tout employé qui n'est pas membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de cette Convention devra, au cours des trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de cette Convention, adhérer au Syndicat et demeurer membre en règle pour la durée de cette Convention.
- 9.02 Chaque Employeur convient de s'adresser au bureau du Syndicat lorsqu'il a besoin d'employés. Si des employés non-syndiqués sont engagés pour des postes, tels que la classification dans le tableau des taux de salaires, et si, ils travaillent plus de trente (30) jours, ils doivent, dans les trente et un (31) jours du début de leur emploi, ou de la date d'entrée en vigueur de cette Convention, la dernière date aura priorité, faire une demande auprès du Syndicat pour en devenir membre. Si les employés n'adhèrent pas au Syndicat, l'Employeur devra les congédier. Si un employé, membre du Syndicat, ou un candidat pour le devenir, démissionne du Syndicat ou fait défaut de payer les montants exigés des membres du Syndicat, en vertu de l'Article 10, "PRECOMPTE", l'Employeur, dans les trente (30) jours qui suivent un avis écrit à l'Employeur que l'employé a été expulsé, congédiera cet employé. Si le Syndicat est incapable de fournir à l'Employeur le nombre de compagnons requis, l'Employeur pourra embaucher, d'autres endroits, les employés requis. Toutefois, le droit d'embaucher tels employés ne permettra pas à l'Employeur d'éviter le quota d'apprentis stipulé dans cette Convention.

ARTICLE 10 - PRECOMPTE

- 10.01 Sur réception d'une autorisation volontaire et révocable signée par tout employé, les Employeurs consentent à faire hebdomadairement le précompte (déduction à la source) d'une somme fixée par le Syndicat.
- 10.02 Une telle somme sera établie par une résolution du Syndicat et une copie conforme sera remise à l'Employeur intéressé.
- 10.03 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 de telle Convention.
- 10.04 La Compagnie remettra mensuellement au Syndicat Local intéressé les montants ainsi précomptés, mais pas plus tard que le quinzième (15e) jour du mois suivant.
- 10.05 La Compagnie tiendra par fidéicommiss tous les montants précomptés qui seront considérés comme les Fonds Fiduciaires qui appartiennent au S.I.A.G. Local 555, dès qu'ils sont déduits à la source.

ARTICLE 11

PERIODE DE REPAS

11.01

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 l'Employeur et les employés, à condition que ces périodes soient comprises dans les cinq (5) premières heures de toute équipe régulièrement établie. Il est entendu que les périodes de repas déjà établies seront, en tout temps, strictement observées, sauf en cas d'urgence. Dès qu'un cas d'urgence se termine, les employés doivent reprendre leur période régulière.

ARTICLE 12

NI GREVE - NI LOCK OUT

12.01

Il est entendu et convenu qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pendant la durée de cette Convention. La définition de grève ou de lock out est celle énoncée par le Droit du Travail Provincial.

ARTICLE 13

TRAVAIL SOUS SANCTION DE GREVE

13.01

Aucun employé ne sera requis d'exécuter du travail assigné à, ou provenant d'un atelier où il existe une grève légale du Syndicat International des Arts Graphiques.

ARTICLE 14 - MISE A PIED ET CONGEDIEMENT

- 14.01 Dans l'éventualité d'une mise à pied temporaire, l'Employeur donnera un préavis de vingt-quatre heures ou la paie. En cas de congédiement, l'Employeur donnera une semaine de préavis ou une semaine de paie, et sur demande, il fournira la ou les raisons de congédiement au Syndicat. Cette disposition ne s'appliquera pas dans les cas de congédiement pour cause.
- 14.02 L'employé congédié a le droit de soumettre un grief, sujet à la procédure des griefs, tel que stipulé ci-après.
- 14.03 Dans le cas d'une décision de congédier un délégué d'Atelier ou un officier du Local, l'Employeur avisera le Syndicat de cette décision cinq (5) jours ouvrables avant que le congédiement n'entre en vigueur afin de donner au Syndicat la chance d'en discuter avec l'Employeur.
- 14.04 Un délégué d'Atelier ou un officier du Local peut être congédié pour cause immédiatement, avec cinq (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 15, en commençant à la quatrième (4) étape.
- 14.05 Dans l'éventualité d'une mise à pied temporaire, un employé sera considéré comme employé de la Compagnie dans toutes les fins, sauf le paiement des salaires.
- 14.06 Un délégué d'Atelier et ses assistants, comme représentants du Syndicat, ne seront pas exposés à la discipline ou à la discrimination de l'Employeur, parce qu'ils accomplissent de telles fonctions, en ce qui concerne la Convention Collective.

ARTICLE 15 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 15.01 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 Local 555, Montréal, du Syndicat International des Arts Graphiques.
- 15.02 Un grief se définit comme étant un désaccord résultant de l'interprétation ou de l'application de cette Convention.
- 15.03 Il est convenu par les parties contractantes qu'il est à leur avantage mutuel de régler tout grief dans le plus bref délai possible.
- 15.04 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.
- 15.05 Les griefs seront réglés de la manière suivantes:
- 1) Entre l'employé plaignant et le contremaître de l'atelier: L'employé plaignant aura l'appui de son délégué d'atelier, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé dans les deux (2) jours ouvrables, il peut procéder à la deuxième étape.
 - 2) Entre l'employé, le délégué et le surintendant de l'atelier: Si on n'arrive pas à un règlement dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables, on pourra procéder à la troisième étape.
 - 3) Les documents relatifs à la question seront référés au Comité Conjoint qui opère conformément aux modalités et dispositions prévues à l'Article 16 "Comité Conjoint" de cette Convention. Ce Comité a le pouvoir de demander des preuves basées sur la déclaration écrite du délégué d'atelier ainsi que de tout officier de la Compagnie ou du Syndicat, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction mutuelle des parties dans les dix (10) jours en suivant les étapes de la procédure de règlement des griefs, le grief sera référé à un arbitre impartial qui sera choisi par le Comité Conjoint.
 - 4) Advenant que le Comité Conjoint ne puisse s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours de la date où il a été convenu par les deux parties de soumettre le grief à l'arbitrage, une demande sera adressée au Ministre du Travail de la Province de Québec, pour qu'il nomme d'office un arbitre impartial. La décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties.

ARTICLE 15 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)

15.05 4) Suite

Il est convenu que l'Arbitre impartial n'aura ni l'autorité ni la compétence d'amender les termes et les dispositions de la Convention, d'y substituer une disposition nouvelle ou de rendre une décision incompatible avec les termes et les dispositions de la Convention ou de traiter de toute affaire qui n'est pas un grief au sens donné dans cette Convention.

Les deux parties se partageront les frais de l'Arbitre impartial.

Il est entendu qu'une rétrogradation, une suspension, un renvoi ou toute autre mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief. Dans tel cas, l'arbitre peut, s'il le juge juste et équitable, annuler, modifier ou maintenir ces décisions et/ou ordonner le remboursement en totalité ou en partie de toutes pertes subies par l'employé.

15.06 Par l'entente écrite, les parties contractantes peuvent ajouter aux étapes de la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 15 - PROCEDURE DE GRIEF RELATIVE A LA PERCEPTION DES CONTRIBUTIONS

- 15.07 Nonobstant toute disposition contenue aux articles 15.01 jusqu'à 15.06 ci-dessus, l'Union peut, comme alternative aux articles 15.01 jusqu'à 15.06, utiliser les procédures prévues ci-après pour soumettre un grief et le porter jusqu'à l'arbitrage contre une compagnie qui manque à son obligation de faire parvenir ses contributions tel que prévu à l'article 41 Régime de retraite des Arts Graphiques du Canada; à l'article 49, Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage; à l'article 40, Programme de Formation de l'Institut Canadien des Arts Graphiques et à l'article 48, Régime d'avantages sociaux du Syndicat International des Arts Graphiques. Le Conseil des fiduciaires dont il est fait mention à l'article 41, Régime de Retraite des Arts Graphiques du Canada, peut également soumettre un grief contre une compagnie qui manque à son obligation de faire parvenir ses contributions conformément à l'article 41, Régime de Retraite des Arts Graphiques du Canada.
- 15.08 L'Union ou le Comité des fiduciaires peut soumettre à la Compagnie par courrier recommandé, un grief écrit demandant le paiement des contributions requises. Le grief sera réputé avoir été reçu par la Compagnie le troisième jour suivant sa mise à la poste. Il n'y a aucune limite de temps à l'intérieur de laquelle un tel grief doit être soumis.
- 15.09 Si la Compagnie ne remet pas les contributions requises dans les dix (10) jours de la mise à la poste du grief, la procédure de grief sera dès lors épuisée, et l'Union pourra en tout temps par la suite porter le grief à un Arbitrage final et obligatoire:
- A) En Ontario, en accord avec les provisions de l'article 37A de la Loi sur les Relations de Travail de l'Ontario.
 - B) Au Québec, les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre unique ou l'union peut demander au Ministre du Travail de nommer un arbitre unique selon les provisions de l'article 88 du Code du Travail du Québec.
- 15.10 L'arbitre aura pleins pouvoirs pour entendre tout grief soumis par le Comité des fiduciaires et sa décision sera finale et obligatoire pour les parties et le Comité des fiduciaires. Le Comité des fiduciaires pourra faire exécuter, au nom des parties, toute décision relative à un défaut conformément à l'article 41, Régime de Retraite des Arts Graphiques du Canada, et ce, en vertu de l'article 37(10) de la Loi sur les Relations du Travail de l'Ontario.

ARTICLE 15 - PROCEDURE DE GRIEF RELATIVE A LA PERCEPTION DES CONTRIBUTIONS
(suite)

15.11 La Compagnie qui est ou a été en défaut de payer les contributions requises tel que prévu à l'article 41, Régime de Retraite des Arts Graphiques du Canada; à l'article 49, Régime de prestations supplémentaires de chômage; à l'article 40, Programme de Formation de l'Institut Canadien des Arts Graphiques et à l'article 48, Régime d'Avantages Sociaux du Syndicat International des Arts Graphiques, est tenu et accepte de payer tous les frais légaux, de cour ou tous frais encourus par l'Union ou le Comité des fiduciaires, découlant d'un tel défaut de paiement, y inclus tous les frais d'arbitrage. La Compagnie devra payer, en plus des montants principaux, un intérêt calculé quotidiennement au taux d'intérêt de base courant sur toute les contributions qu'elle doit, à compter de la date du défaut de paiement.

Le taux d'intérêt de base sera le taux défini à la section 38 de la Loi de Justice de l'Ontario, en conformité de laquelle on devra faire preuve.

ARTICLE 16

COMITE CONJOINT

16.01

Un Comité Conjoint Patronal-Syndical de représentation égale sera formé pour interpréter et déterminer toutes les conditions de cette Convention Collective.

17.02

Lorsque l'employeur adopte de nouvelles machines, conformément aux dispositions, le travail de production sera telle nouvelle machine ou les nouveaux procédés combinés sans interruption. Dans le cas où l'employeur ne donne pas un tel avis, la nouvelle machine ou le nouveau procédé ne sera pas utilisé tant que l'employeur ne donne un avis contraire. Si un nouveau type est requis, il sera établi dans les trente (30) jours de l'affectation de l'employé à l'équipement ou au procédé et ce nouveau taux sera en vigueur à compter de la date de l'affectation.

ARTICLE 17

NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDES

17.01

Dans l'éventualité de l'installation de nouvelles machines ou de nouveaux procédés fondamentaux utilisés à la production dans les Arts Graphiques, dont les modèles n'ont pas été utilisés auparavant par tout Employeur sous la juridiction du Syndicat, il est entendu que l'opération de ces machines et de ces procédés restera avec les employés visés par cette Convention en suivant une échelle de salaires et un nombre d'assistants à la satisfaction du Comité Local Patronal-Syndical. L'Employeur s'engage à aviser le Syndicat, par écrit, immédiatement au moment de l'achat ou de la location d'une pièce d'équipement ou nouveau procédé et de lui donner un préavis raisonnable avant l'installation. A la demande du Syndicat il y aura une réunion du Comité Conjoint dans le plus bref délai.

17.02

Lorsque l'Employeur applique ce qui précède, conformément aux dispositions, le travail de production sur telle nouvelle machine ou tel nouveau procédé continuera sans ingérence. Dans le cas où l'Employeur ne donne pas un tel avis, la nouvelle machine ou le nouveau procédé ne sera pas utilisé avant que l'Employeur ne donne un préavis raisonnable. Si un nouveau taux est requis, il sera établi dans les trente (30) jours de l'affectation de l'employé à l'équipement ou au procédé et ce nouveau taux sera en vigueur à compter de la date de l'affectation.

ARTICLE 18

PAIEMENT EN ARGENT

18.01

Les salaires seront payés en argent ou par chèque négociable.

Le présent article a pour objectif d'assurer tout travailleur de l'industrie des Arts Graphiques en payant les salaires du Syndicat conformément aux conditions de travail du Syndicat. L'employeur conviendra de faire tous ses efforts pour éviter l'exportation des travaux provenant d'un atelier d'Arts Graphiques, tombant sous la juridiction du Syndicat, où il n'y a pas de contrat avec le Syndicat International des Arts Graphiques. À la demande du délégué d'atelier, la compagnie lui fournira la source du Travail d'Arts Graphiques qui est rattaché à l'atelier de l'extérieur, telle demande n'entraîne pas la production normale dans l'atelier.

ARTICLE 19 - ATELIERS DE SERVICE ET TRAVAIL A L'EXTERIEUR

19.01

Les parties conviennent que les dispositions négociées dans cette Convention ont pour objectif d'exécuter tout travail de l'Industrie des Arts Graphiques en payant les salaires du Syndicat conformément aux conditions de travail du Syndicat. L'Employeur convient de faire tous ses efforts pour éviter l'exécution des travaux provenant d'un atelier d'Arts Graphiques, tombant sous la juridiction du Syndicat, où il n'y a pas de contrat avec le Syndicat International des Arts Graphiques. A la demande du délégué d'atelier, la compagnie lui fournira la source du Travail d'Arts Graphiques qui entre à l'atelier de l'extérieur, telle demande n'empêchera pas la production normale dans l'atelier.

ARTICLE 20

TRAVAIL A LA PIECE ET BONI

20.01

Il est convenu par la Compagnie qu'aucun travail à la pièce ou rémunération sous forme de boni s'appliquera aux employés couverts par cette Convention.

Le département, sauf de l'équipement disponible à un atelier ne peut compléter le travail requis.

ARTICLE 21 - SOUS-CONTRAT

21.01

La Compagnie convient qu'un travail exécuté normalement par les employés du Syndicat ne sera pas donné en sous contrat pendant une mise à pied ou une réduction de l'horaire de travail du personnel régulier dans un département, sauf où l'équipement disponible d'un atelier ne peut compléter le travail requis.

Les dispositions de cette Convention ont été acceptées par les deux parties.

ARTICLE 22

VALIDITE

22.01

Dans le cas où toute clause de cette Convention, ou, si l'Employeur ou le Syndicat en conformité d'une clause quelconque de cette Convention, vient en conflit avec une loi, alors, dans ce cas, telle clause dans la limite du conflit, serait invalide et non exécutoire, et serait séparable des autres clauses de cette Convention qui ne seront pas affectées et lieront les deux parties.

2) d'une manière générale, de diriger l'entreprise industrielle dans laquelle la compagnie est engagée et, sans restriction, de la porter générale de ce qui précède, de déterminer le nombre de l'emplacement d'ateliers, les procédés de manufacture, les méthodes de fabrication, les échelles de production, les normes et aménagements de machines et outillage à être utilisés, les procédés de fabrication et de montage, la conception et la présentation (emballage et design) de ses produits, et le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits fabriqués.

ARTICLE 23

DROITS DE LA DIRECTION

23.01

Les employés reconnaissent que c'est la fonction exclusive de la Direction dans chaque atelier de:

- 1) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- 2) embaucher, congédier, classer, promouvoir, rétrograder ou imposer des sanctions disciplinaires aux employés, pourvu qu'une plainte de promotion ou de rétrogradation ou de déplacement discriminatoire, ou de congédiement ou sanction disciplinaire sans motif raisonnable puisse être l'objet d'un grief qui sera traité de la façon prévue.
- 3) 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 de l'emplacement d'ateliers, les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les genres et emplacements de machinerie et outillage à être utilisés, les procédés de fabrication et de montage, la conception et la présentation (engineering & design) de ses produits, et le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits fabriqués.

ARTICLE 24

ETIQUETTE SYNDICALE

24.01

L'Etiquette Syndicale est la propriété exclusive du Syndicat International des Arts Graphiques, et son utilisation n'est autorisée que sur directive et consentement exprès du Syndicat International des Arts Graphiques en exécution de et conformément à la Convention de base autorisant l'usage de l'étiquette Syndicale.

24.02

Lorsque de nouveaux produits techniques sont mis en œuvre dans un département ou dans un atelier sans avoir été mis à l'épreuve d'usage pour s'assurer qu'ils ne sont pas nuisibles à la santé des employés, une enquête sera menée, menée au Conseil National de Recherches ou à la Commission des Accidents du Travail pour l'approbation de ces produits ou dans l'atelier. L'approbation ou les directives du Conseil de Recherches ou de la Commission des Accidents du Travail seront respectées par les deux parties contractantes de cette Convention.

24.03

L'établissement peut être tenu, en tout temps, dans de bonnes conditions de propreté, d'aération et de salubrité. Le Comptable doit fournir les dispositifs sanitaires nécessaires qui contribueront à l'entretien de cette disposition et les employer devra coopérer à et à participer à cet égard.

Le Comptable consent à fournir un endroit convenable et satisfaisant pour servir de salle à manger pour les employés.

24.04

Tous les éléments de les équipements de sécurité sur les employés sont obligés de porter selon l'importance de l'état de sécurité, de la fabrication des accidents du Travail de la Commission, seront fournis par la Comptable.

24.05

Lorsque de nouveaux produits chimiques sont mis en œuvre dans un département ou dans un atelier sans avoir été mis à l'épreuve d'usage pour s'assurer qu'ils ne sont pas nuisibles à la santé des employés, une enquête sera menée, menée au Conseil National de Recherches ou à la Commission des Accidents du Travail pour l'approbation de ces produits ou dans l'atelier. L'approbation ou les directives du Conseil de Recherches ou de la Commission des Accidents du Travail seront respectées par les deux parties contractantes de cette Convention.

24.06

Le Comptable s'engage à fournir, sur preuve d'achat, le matériel approprié à l'usage des ateliers ou boîtes de sécurité, ainsi qu'à fournir aux employés qui sont tenus à ce porter.

ARTICLE 25 - HYGIENE ET SECURITE

- 25.01 a) Sécurité: La Compagnie continuera de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. Le Syndicat consent à collaborer de manière à favoriser l'application des règlements de sécurité et d'autres règlements de la Compagnie. Conformément aux règlements, selon les dispositions de la Loi des Accidents du Travail, un Comité Patronal Syndical de sécurité sera formé dans chaque atelier. Ce Comité sera responsable pour l'observance des normes de sécurité dans l'Atelier. Les fonctions de ce Comité comprendront sans restriction: l'inspection de la machinerie défectueuse avec l'autorité d'arrêter son fonctionnement si la santé ou la sécurité de son opérateur sont exposées au danger, de voir à la diminution du bruit et de surveiller les conditions dangereuses à la santé, etc...
- 25.02 Lorsque de l'équipement dangereux fonctionne, la présence d'au moins deux (2) personnes est exigée à proximité l'une de l'autre, et à portée de voix pour aider au secours et aux premiers soins en cas d'accident.
- 25.03 L'établissement doit être tenu, en tout temps, dans de bonnes conditions de propreté, d'aération et de salubrité. La Compagnie doit fournir les dispositifs sanitaires nécessaires qui contribueront à l'observance de cette disposition et les employés doivent coopérer avec la Compagnie à cet égard.
- La Compagnie consent à fournir un endroit convenable et sanitaire qui servira de salle à manger pour les employés:
- 25.04 Tous les vêtements ou les accessoires de sécurité que les employés sont obligés de porter selon l'ordonnance du Comité de Sécurité, de la Commission des Accidents du Travail de la Compagnie, seront fournis par la Compagnie.
- 25.05 Lorsque de nouveaux produits chimiques sont mis en usage dans un département ou dans un atelier sans avoir été mis à l'épreuve d'avance pour s'assurer qu'ils ne sont pas nuisibles à la santé des employés, ces produits seront, sur demande, soumis au Conseil National de Recherches ou à la Commission des Accidents du Travail pour l'approbation qu'ils ne sont pas nuisibles à la santé des employés dans le département ou dans l'atelier. L'approbation ou les directives du Conseil de Recherches ou de la Commission des Accidents du Travail seront acceptées par les deux parties contractantes de cette Convention.
- 25.06 La Compagnie s'engage à remettre, sur preuve d'achat, la somme équivalente à 50% du coût des souliers ou bottes de sécurité. Ceci s'applique aux employés qui sont tenus à en porter.

ARTICLE 26

DELEGUES D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT

- 26.01 Le Syndicat transmettra à chaque Employeur les noms des délégués dont un (1) sera le délégué en chef et les noms des officiers du Syndicat travaillant dans son atelier et avisera l'Employeur de tout changement qui surviendrait par la suite.
- 26.02 L'Employeur reconnaît le délégué d'Atelier en chef comme contact initial concernant les affaires officielles du Syndicat et il n'y aura aucune discrimination prise contre les délégués d'Atelier ou les officiers du Syndicat dans l'exécution de telles fonctions.
- 26.03 Les délégués d'Atelier seront regardés comme les représentants du Syndicat et ils ne seront pas sujets aux mesures disciplinaires de la Compagnie parce qu'ils accomplissent de telles fonctions comme représentants du Syndicat.
- Nonobstant toute stipulation contraire à la présente Convention, le délégué en chef aura l'ancienneté maximum dans sa classification ou dans son département, peut importe le temps de service continu dans sa classification ou dans son département, selon le cas, pourvu qu'il soit capable d'exécuter le travail disponible.
- 26.04 Les délégués d'Atelier auront droit de communiquer avec les employés qui finissent l'équipe précédente et avec ceux qui commencent l'équipe suivante, en dehors des heures de travail.
- 26.05 Un permis d'absence sera accordé à l'officier du Syndicat dûment autorisé, pour qu'il puisse participer à des activités syndicales. La demande pour telles absences autorisées sera présentée au chef de l'établissement au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- 26.06 Un employé aura le droit de demander la présence de son délégué d'atelier s'il est appelé devant la direction concernant une discussion de travail.

ARTICLE 27

DEVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES

27.01

Les parties reconnaissent que si les développements technologiques doivent contribuer à la croissance continue de l'industrie des Arts Graphiques, ils imposent aux Employeurs la responsabilité de rechercher et de promouvoir de nouveaux marchés et exigent la coopération des Employeurs et du Syndicat pour développer de nouvelles qualifications.

27.02

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 28

TABLEAU D'AFFICHAGE

28.01

L'Employeur fournira un tableau d'affichage 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 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 GENERAL ADEQUAT</u>
<u>PRESSES</u>					
1 Couleur					
Jusqu'à 30" incl.	1				
Plus de 30" à 54" incl.	1	1			
Plus de 54"	1	1		1	
2 Couleurs					
Jusqu'à 26" incl.	1				*
Plus de 26" à 40" incl.	1	1			
Plus de 40"	1	1		1	
3 Couleurs					
60"	1	1	1		
4 Couleurs					
Jusqu'à 40" incl.	2	1			*
Plus de 40" à 54" incl.	2	1			*
unités superposées					
Plus de 40" à 63" incl.	2	1	1		
Plus de 63"	2	1	1		*
5 Couleurs					
Jusqu'à 40" incl.	2	1		1	
Plus de 40" à 54" incl.	2	1	1		*
Plus de 54" à 63" incl.	2	1	1	1	*
78" Lithotronic	2	1	1	1	
6 Couleurs					
Jusqu'à 40" incl.	2	1	1		*
Plus de 40" à 63" incl.	2	1	1	1	
PRESSES à papier continu					
"Direct"	1	1			
		<u>PRESSIER OU APPRENTI PRESSIER</u>	<u>MARGEUR SUR PRESSE A PAPIER CONTINU</u>		<u>AIDE</u>
Presse Rotative à					
Formule d'Affaires		1			
"Perfecting"					
2 unités avec une plieuse		2	1		
4 unités avec une plieuse		2	1		1
4 unités avec deux plieuses		2	2		
5 unités avec deux plieuses		2	2		

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

ARTICLE 30

TRANSFERTS DES TAUX DE SALAIRES

30.01

Chaque employé sera classé dans sa classification telle que décrite dans la Convention Collective, c'est à dire, préposé à la fabrication des plaques, pelliculeur, etc... Aucune diminution ne sera faite au taux de salaire de la classification d'un employé qui peut, en tout temps, travailler à une classification ayant un taux inférieur. Si un employé travaille dans une classification dont le taux de salaire est plus élevé, il recevra le taux de la classification plus élevée.

30.02

Pour remplacer un employé qui est absent à cause de vacances, maladie ou congé autorisé, un employé peut travailler temporairement dans une classification dont le taux est plus élevé. Dès que l'employé absent reprendra ses fonctions, son remplaçant temporaire retournera à son poste original et reprendra le taux de salaire conforme au poste original. Ceci ne s'appliquera pas aux employés ayant moins d'un an de service avec la Compagnie.

ARTICLE 31

ACTION DE L'EQUIPEMENT ET EXECUTION DU TRAVAIL

31.01

Aucun employé ne peut actionner tout équipement mû par moteur sans la présence d'une autre personne dans le département ou à portée de voix.

... une fois de plus, les lois du S.I. ...
... l'occasion d'une autre loi du S.I. ...
... par les employés de l'atelier où se fait le montage, ...
... ne participent pas aux décisions de cette commission. Le ...
... l'entreprise ne considère pas un tel employé et ne prendra ...
... aucune mesure disciplinaire ou rétributive à son endroit.

ARTICLE 32

LIGNES DE PIQUETAGE

32.01

Nonobstant toute autre clause de la présente Convention Collective, l'abstention ou le refus d'un employé régi par cette Convention, de franchir une ligne de piquetage légale du S.I.A.G. établie à l'occasion d'une grève légale du S.I.A.G. par les employés de l'atelier où se fait le piquetage, ne constituera pas une violation de cette Convention. La Compagnie ne congédiera pas un tel employé et ne prendra aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire à son endroit.

32.02

Un employé qui a franchi une ligne de piquetage légale du S.I.A.G. établie à l'occasion d'une grève légale du S.I.A.G. par les employés de l'atelier où se fait le piquetage, ne constituera pas une violation de cette Convention. La Compagnie ne congédiera pas un tel employé et ne prendra aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire à son endroit.

ARTICLE 33

SERVICE JUDICIAIRE

- 33.01 L'Employeur paiera à l'employé qui sera appelé à servir à titre de juré, de témoin de la Couronne, ou de témoin assigné, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire à temps simple selon son équipe régulière multiplié par le nombre d'heures qu'il travaille normalement selon son équipe régulière et l'allocation qu'il recevra à titre de juré. L'employé devra fournir une preuve qu'il a servi à titre de juré et de la somme d'argent reçue.
- 33.02 Lorsqu'un employé est exempté du devoir de juré pour une demi (½) journée ou plus, il doit retourner à l'atelier pour y compléter son équipe régulière.

ARTICLE 34

PAIE DE PRESENCE

34.01 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.

34.02 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 l'atelier 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 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 de vent ou panne d'électricité.

34.03 Un employé rappelé au travail après avoir complété son équipe et qui quitte l'atelier, sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au double de son salaire horaire, à moins que c'est l'employé qui a fait l'erreur.

34.04 On définit un "RAPPEL" comme étant tout temps lorsqu'il n'y a pas de continuité des heures de travail quotidiennes établies.

ARTICLE 35 - CONGES POUR DEUIL

- 35.01 a) Un employé recevra cinq (5) jours de congé payés, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de son conjoint, filles ou fils.
- b) Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congés payés pour voir aux préparatifs, aux détails de succession et assister aux funérailles d'un membre de sa famille immédiate. La famille immédiate comprend: - la mère, le père, la soeur, le frère, la belle-mère, le beau-père, la bru, la grand-mère, le grand-père, le conjoint du père ou de la mère ou tout autre parent résidant avec l'employé.
- c) Un permis d'absence d'un jour de congé payé sera accordé à tout employé qui doit s'absenter de son travail pour assister aux funérailles ou pour voir aux détails de la succession lors du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur.
- 35.02 Pour assister aux funérailles à trois cents (300) milles ou plus de l'Ile de Montréal, l'employé aura droit à un jour de congé payé pourvu qu'il assiste aux funérailles.
- 35.03 Dans l'éventualité des congés pour deuil, le permis d'absence sera compris entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement.
- 35.04 Il est convenu toutefois, qu'un employé ne recevra aucune journée d'absence additionnelle ni aucune paie parce que le décès, les préparatifs et 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 36 - JOURS FERIES

- 36.01 Les jours fériés qui suivent seront observés et les employés seront payés à leur taux de salaire régulier pour toute perte de temps due à l'observance de ces jours fériés.
- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Le Jour de l'An | Le Jour de l'Action de Grâces |
| Le Jour de Noël | Le Vendredi Saint |
| Le Lendemain de Noël (Boxing day) | La Fête de la Reine Victoria |
| La Fête du Canada | Le Jour de la St-Jean Baptiste |
| La Fête du Travail | Un Jour de congé payé additionnel |
| Le lendemain du jour de l'An | |
- Lorsque Noël tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche, le lendemain de Noël (Boxing Day) 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 de Noël.
- Un congé annuel mobile payé sera accordé sur une base individuelle ou départementale à une date (ou dates) choisie(s) par l'Employeur avec le consentement mutuel de l'employé ou de la majorité des employés intéressés.
- 36.02 Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, on substitue le vendredi précédent ou le lundi suivant comme jour de congé avec paie.
- 36.03 Un employé absent à cause d'accident, de maladie, d'une mise à pied ou dont l'absence est autorisée par son Employeur, recevra la somme de vingt (20) dollars, 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 ledit congé.
- 36.04 Pendant la durée de la présente Convention, 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.

ARTICLE 36

JOURS FERIES (Suite)

- 36.05 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 de plus convenu que les travailleurs de l'équipe de nuit recevront la prime rattachée à l'équipe de nuit, tel que prévu à l'Article 44, "TEMPS SUPPLEMENTAIRE", clause 44.12, comme partie de la paie du jour de congé.
- 36.06 Le taux de salaire régulier veut dire le taux de salaire payé normalement à l'employé pour la semaine dans laquelle tombe le congé.
- 36.07 Si, au cours de négociations entre le Conseil Patronal de l'Imprimerie et le Syndicat International des Arts Graphiques, les parties s'entendaient sur un jour férié additionnel durant 1979, ce congé s'appliquerait automatiquement à cette Convention.

ARTICLE 37 - PAUSE CAFE

37.01 Les mêmes conditions seront maintenues.

Les mêmes conditions seront maintenues, sans accordé aux
employés à la fin de la semaine ni temps de l'équipe ré-
gulaire et cinq (5) heures à la fin de la semaine ni-
temps de l'équipe régulière.

ARTICLE 38 - TEMPS DE TOILETTE

38.01 Le temps de toilette, cinq (5) minutes, sera accordé aux employés à la fin de la première mi-temps de l'équipe régulière et cinq (5) minutes à la fin de la deuxième mi-temps de l'équipe régulière.

ARTICLE 39CONGE DE MATERNITE

Rayé.

Un fonds qui sera financé par les cotisations en fonds de secours des soins maternels pour chaque employé des Arts Graphiques, sera établi et de maintenir un programme d'éducation et de formation. Ce programme sera dirigé par le Conseil d'Administration et sera financé par le Conseil des Industries de l'Imprimerie du Canada et le Syndicat International des Arts Graphiques. Le montant des contributions ajoutées en plus ou en moins selon les exigences du programme de formation sera de \$1.50 (un dollar et cinquante cents) par semaine par employé des Arts Graphiques.

40.02

On exigera des apprentis des Employeurs régis par cette Convention qu'ils suivent les cours dispensés par l'Institut Canadien des Arts Graphiques, en accord avec les règles, les règlements et les exigences établis par le Conseil local d'Administration composé des employeurs et du Syndicat. Les heures de cours ne seront pas considérées comme des heures de travail.

40.03

Les versements à effectuer en vertu de cet article seront dus et payables le premier jour de chaque mois, pour le mois précédent, au bureau de l'Institut Canadien des Arts Graphiques à Toronto. La procédure de règlement des arriérés s'applique lorsque un employeur ne s'est pas acquitté pendant plus de soixante (60) jours.

ARTICLE 40 - PROGRAMME DE FORMATION DE L'INSTITUT CANADIEN DES ARTS GRAPHIQUES

Il est convenu que les Employeurs verseront à un fonds de fiducie une somme hebdomadaire pour chaque employé des Arts Graphiques, en vue d'établir et de maintenir un programme d'éducation et de formation. Ce programme sera dirigé par un Conseil d'Administration au sein duquel le Conseil des Industries de l'Imprimerie du Canada et le Syndicat International des Arts Graphiques jouiront d'une égale représentation. Le montant des contributions ajustables en plus ou en moins selon les exigences du programme de formation sera de \$1.50 (un dollar et cinquante sous) par semaine par employé des Arts Graphiques.

- 40.02 On exigera des apprentis des Employeurs régis par cette Convention qu'ils suivent les cours dispensés par l'Institut Canadien des Arts Graphiques, en accord avec les règles, les règlements et les exigences établis par le Conseil local d'Administration composé des employeurs et du Syndicat. Les heures de cours ne seront pas considérées comme des heures de travail.
- 40.03 Les versements à effectuer en vertu de cet Article, seront dûs et payables le premier jour de chaque mois, pour le mois précédent, aux bureaux de l'Institut Canadien des Arts Graphiques à Toronto. La procédure de règlement des griefs s'applique lorsqu'un Employeur ne rencontre pas ses engagements durant plus de soixante (60) jours.

ARTICLE 41REGIME DE RETRAITE

- 41.01 Il est convenu que le Régime de Retraite des Arts Graphiques et la Fiducie du Régime de Retraite des Arts Graphiques, tous deux définis à la Convention et déclaration de fiducie du Régime de Retraite des Arts Graphiques et passés entre les Employeurs, le Syndicat et le Conseil des Fiduciaires du Régime de Retraite, en date du 9 FEVRIER, 1976, entente qui est distincte et à part de cette Convention Collective, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité fédérale ou provinciale ayant juridiction sur ce Régime de Retraite.
- 41.02 A partir du 1er JANVIER, 1979, la contribution totale de la Compagnie sera de \$9.50 par semaine par employé.
- 41.03 Les nouveaux bénéficiaires entreront en vigueur aux dates appropriées déterminées par le Conseil des Fiduciaires du Régime de Retraite des Arts Graphiques du Canada.
- 41.04 Nonobstant toute autre disposition de cette Convention Collective et en plus des droits que les parties peuvent avoir en vertu de cette Convention Collective ou autrement, il est convenu que les fiduciaires du Régime de Retraite ont le pouvoir d'assurer le respect des termes du Régime de Retraite, de la Convention de fiducie du Régime de Retraite et des obligations d'une Compagnie de verser les contributions conformément au paragraphe 41.02.
- Si une compagnie ne s'acquitte pas de ces obligations, les fiduciaires du Régime de Retraite peuvent soumettre un grief selon l'Article 15, troisième étape de la procédure de règlement des griefs. Pour ce genre de grief, le paragraphe 15.04 ne s'applique pas.
- 41.05 La date effective quant à la durée de l'entente du Régime de Retraite sera la même que celle de cette Convention Collective.

ARTICLE 42

PROGRAMME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE A LONG TERME

42.01

A compter du 1er janvier 1978, la Compagnie versera au Fonds Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du S.I.A.G. (ci-après désigné "Fonds de Retraite"), une somme d'argent égale à quatre pour cent (4%) du salaire hebdomadaire brut, gagné par chaque employé régi par cette Convention. Ce Fonds de Retraite établi en vertu d'une Convention et déclaration de fiducie et administré par un conseil de fiduciaires composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but d'une part, de procurer des bénéfices de retraite d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés ou à leurs bénéficiaires, en faveur de qui la Compagnie versera des contributions, et, d'autre part, de financer les frais d'opération et d'administration dudit Fonds de Retraite. L'expression "salaire de base au taux de jour" utilisée ici signifie le salaire de base au taux de jour gagné d'un employé dans sa classification, incluant les permis d'absence pour cause de maladie et les mises à pied, tant que le nom de l'employé demeure inscrit sur la liste de paie de son Employeur mais exclut les gains en temps supplémentaire, les primes, les primes d'équipes ou toute période de conflit ouvrier que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation au Fonds de Retraite et la protection qui y est attachée pourront s'étendre aux employés de tout autre Employeur sous contrat avec le S.I.A.G., aux employés à plein temps et aux officiers de toute autre unité syndicale ou unité patronale-syndicale pourvu que la contribution soient faites au nom de tels employés ou officiers, enfin à toute autre personne régie en vertu de la Convention et déclaration de fiducie.

42.02

Tous les versements au Fonds de Retraite seront confiés à la garde de Montreal Trust Company, Toronto, ou de toute autre institution bancaire canadienne désignée par les fiduciaires et jugée acceptable par le Ministère du Revenu National, à l'effet de préserver l'enregistrement de ce programme, et seront payables par chèque ou autre effet négociable au Fonds Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du S.I.A.G. et transmis mensuellement aux bureaux de la Compagnie de fiducie ou de l'institution bancaire canadienne ci-haut mentionnées. En même temps que ses versements, la Compagnie transmettra aux fiduciaires tous rapports que ceux-ci jugeront nécessaires à la saine gestion de la fiducie et au paiement des bénéfices. Tous les versements exigibles de la Compagnie en vertu du présent article deviendront dus et payable dans les vingt (20) jours qui suivent la période de paie du mois pour lequel ces paiements sont exigibles.

ARTICLE 42 - PROGRAMME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE A LONG TERME (suite)

- 42.03 Si la Compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet Article, durant plus de soixante (60) jours, elle sera tenue responsable de tous les 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.
- 42.04 Sous réserve de ce qui est énoncé à l'Annexe "A" de cette Convention, la Compagnie se déclare liée par la Convention et déclaration de fiducie établissant le Fonds de Retraite, et dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, ainsi que par les amendements qui pourraient y être apportés de temps à autre. Elle se déclare également liée par tous statuts, règlements et projets autres que ceux ayant trait aux contributions monétaires déterminées plus haut, qui pourraient être adoptés de temps à autre par les fiduciaires. La Compagnie convient en outre que les premiers fiduciaires désignés par l'Employeur, ainsi que ceux qui leur succéderont, en vertu de la Convention et déclaration de fiducie, y compris les amendements qui pourraient lui être apportés, soient désignés sous l'appellation de fiduciaires agissant au nom de l'Employeur.
- 42.05 A compter du 1er juillet 1981, les employeurs paieront le montant requis selon l'article 42.01 ci-dessus, sera majoré à 5%.

ARTICLE 43 - HEURES DE TRAVAIL

- 43.01 Les heures régulières de travail seront de trente-cinq (35) par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept heures (7) chacune, sauf dans les Compagnies où une entente est intervenue entre l'Employeur et une majorité des employés, suite à la tenue d'un vote sous la surveillance du Local et de la Direction, autorisant la réduction des heures le vendredi.
- 43.02 Les heures de travail de l'équipe du jour sont réparties entre 7.00 a.m. et 5.30 p.m. les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis et l'heure de début pour l'équipe régulière de jour restera inchangée durant toute la semaine.
- 43.03 Les heures de travail des équipes de nuit sont réparties entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée de l'équipe de jour.
- 43.04 Lorsque plusieurs équipes sont au travail, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute équipe additionnelle sera considérée comme équipe de nuit.
- 43.05 Dans le cas où un employé se présente en retard au travail, seul le temps perdu par l'employé peut lui être déduit.
- 43.06 La Compagnie doit afficher les heures normales de travail ce qui comprend l'heure normale du début et l'heure normale du départ pour chaque département, sur l'horloge de pointage ou sur le tableau d'affichage, en tout temps.

ARTICLE 44 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 44.01 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.
- 44.02 Lorsque c'est possible, un préavis d'au moins vingt quatre (24) heures sera donné aux employés demandés à travailler en temps supplémentaire.
- 44.03 Le temps supplémentaire doit être établi à chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.
- 44.04 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. Le point de départ de toute période de vingt quatre (24) heures en particulier sera censé être le point de départ de l'équipe normale de l'employé.
- 44.05 Si un atelier fonctionne selon une réduction des heures de travail le vendredi, les taux de 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 n'est pas travaillée le temps supplémentaire sera payé sur une base quotidienne.
- 44.06 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 les cas prévus à la clause 44.05 "Temps supplémentaire", 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 44 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (Suite)

- 44.07 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.
- 44.08 Les Employeurs conviennent de payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'ils appellent au travail un employé les samedis ou les dimanches, à moins qu'il quitte plus tôt de son propre gré.
- 44.09 Tout travail exécuté les jours fériés sera rémunéré au taux de temps double, plus l'allocation de congé s'il y a lieu. (Voir Article 36 "Jours Fériés").
- 44.10 Les Employeurs s'engagent à payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'ils appellent au travail un employé un jour férié, à moins que l'employé ne quitte plus tôt de son propre gré.
- 44.11 Les employés réguliers d'un atelier ne travailleront pas en temps supplémentaire dans un autre atelier.
- 44.12 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 pour cent (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%).
- 44.13 Les conditions actuelles seront maintenues.
- 44.14 Aucun employé ne sera requis à travailler en temps supplémentaire pendant une mise à pied des employés d'une même classification dans l'atelier.

ARTICLE 45 - VACANCES PAYEES

- 45.01 Chaque employé régi par cette Convention, recevra deux (2) semaines complètes de vacances, entre le 1er Mai et le 30 Septembre de chaque année (en respectant toutefois ce qui est prévu à la clause 45.05, avec deux (2) pleines semaines de paie selon son salaire hebdomadaire alors en vigueur pourvu qu'il ait complété une (1) année dans le métier.
- 45.02 Chaque compagnon (incluant un margeur qui a complété deux années complètes comme margeur) qui aura complété deux années complètes de service avec sa Compagnie, bénéficiera d'une troisième semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- Dès lors que l'employé aura satisfait à l'obligation précitée, il continuera de bénéficier, par la suite, de cette troisième semaine de vacances, même si sa classification venait à changer, c'est à dire, de margeur à apprenti.
- 45.03 Tout employé qui aura complété trois années complètes de service continu avec sa compagnie, bénéficiera d'une troisième semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- 45.04 Tout employé qui, au 30 Juin 1978, aura complété huit (8) années de service continu dans l'industrie dont six (6) années au service de la Compagnie, bénéficiera d'une quatrième semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur. Aux fins de cet article, le terme "industrie" signifie toutes les personnes qui s'occupent des procédés de production dans l'industrie de l'imprimerie.
- Tout employé qui, au 30 Juin 1978, aura complété quinze années complètes continues avec sa compagnie, bénéficiera d'une cinquième semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- 45.05 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question à 45.02, 45.03, 45.04 ci-dessus, se prendront à une date déterminée par l'Employeur qui en informera l'employé deux semaines à l'avance. Trois ou quatre semaines de vacances d'un employé peuvent être prises consécutivement si l'employé en fait la demande et si cette demande est approuvée par son Employeur et le délégué d'atelier.

ARTICLE 45 - VACANCES PAYEES (Suite)

- 45.06 En outre de ce qui précède, la paie de vacances d'un employé devra inclure la prime de son équipe, 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.
- 45.07 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.
- 45.08 Tout nouvel employé d'un atelier 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.
- 45.09 Dans le calcul de la paie de vacances, on tiendra compte des absences autorisées pour maladie, partage de travail et autres causes justifiées.
- 45.10 Dans la mesure du possible, les Employeurs verront à ce que les vacances des employés soient prises préférentiellement durant les deux ou trois semaines qui précèdent le premier lundi du mois d'Août.
- 45.11 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 Employeur de façon à assurer la bonne marche de son atelier.
- 45.12 Si un jour de congé tombe un jour ouvrable, tel que mentionné à l'Article 36 "Jours fériés", et survient durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances avec paie, à être prise à la discrétion de la Direction.
- 45.13 Une période de vacances accordée à l'employé durant l'année civile doit être prise durant cette même année civile et ne peut pas être accumulée d'une année civile à une autre.
- 45.14 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.

ARTICLE 45 - VACANCES PAYEES (Suite)

- 45.15 Le calendrier des vacances doit être affiché au tableau de l'Atelier au plus tard le 1er Avril de chaque année civile.
- 45.16 Les crédits de vacances tels que mentionnés à l'Article 45 section 45.14 ci-dessus devront être gagnés de la façon suivante:-
- 3 semaines de vacances - Une journée et demi ($1\frac{1}{2}$) pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par la section 45.09 ci-dessus.
 - 4 semaines de vacances - Deux (2) journées pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par la section 45.09 ci-dessus.
 - 5 semaines de vacances - Deux journées et demie ($2\frac{1}{2}$) pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par la section 45.09 ci-dessus.
- 45.17 Le "Salaire Hebdomadaire en vigueur" dont il est question précédemment veut dire le taux hebdomadaire gagné à la période des vacances.
- 45.18 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 de l'employé, à moins d'entente au contraire entre l'employé et la Direction.

ARTICLE 46 - CONGES POUR CAUSE DE MALADIE

- 46.01 Après deux (2) années complètes consécutives de travail avec la même Compagnie, chaque employé aura droit annuellement à une (1) journée de congé payé pour maladie, et sur demande devra fournir un certificat médical. (Aucune accumulation)
- 46.02 De la même manière, après dix (10) années de service continu avec la Compagnie, il aura droit jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congé payés pour maladie, et sur demande, devra fournir un certificat médical.

ARTICLE 47 - INDEMNITE DE CESSATION D'EMPLOI

47.01 Dans l'éventualité de la cessation d'emploi dû au congédiement de l'employé sans cause juste, un employé, après cinq (5) années de service avec la Compagnie, sera payé une (1) semaine de salaire pour chaque deux (2) années de service avec la Compagnie.

ARTICLE 48 - PLAN DE BIEN-ETRE

- 48.01 La Compagnie remettra mensuellement \$46.74 au nom de chaque employé, à l'administrateur ou à l'institution financière nommés par le Comité des Fiduciaires, somme qui couvrira la totalité de la prime au Plan de Bien-Etre des Arts Graphiques du Canada.
- 48.02 Pour compenser cette augmentation de prime, 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.
- 48.03 A compter du 1er mars 1981, la contribution des employeurs sera portée de \$46.74 à \$50.00 par mois à l'article 10.01.

ARTICLE 49 - REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRE DE CHOMAGE

49.01 La compagnie convient de verser au Régime de prestations supplémentaires de chômage, établi par les parties aux présentes, une contribution de \$3.00, par semaine (ou fraction de semaine) travaillée, au nom de chaque employé régi par cette convention.

49.02 Les Employeurs conviennent être liés par le Régime de prestations supplémentaires de chômage lequel forme l'annexe "B" de cette convention, et tel que modifié de temps à autre, de même qu'aux règles et règlements du Régime susceptibles d'être adoptés de temps à autre par les fiduciaires, sauf en ce qui touche le montant de la contribution ci-haut prévue. De plus, l'employeur convient que les employeurs nommés à titre de fiduciaires, tel que prévu par le Contrat du Régime et tel que modifié de temps à autre, soient reconnus comme des fiduciaires patronaux agissant en leurs noms.

50.05 Pour les apprentis-ouvriers, voir Quota d'Apprentis, les mêmes conditions seront 7/8 de la différence.

50.07 A compter du 1er Janvier 1980, tous les salaires seront augmentés de 3.5%. A compter du 1er Janvier 1981, il y aura une augmentation générale de salaires de 10% pour tous les employés.

Article 50 - TAUX DE SALAIRES

- 50.01 Les salaires de base de tous les employés des Arts Graphiques seront tels que prévus ci-après:
- 50.02 Les primes seront maintenues.
- 50.03 Travail de Nuit:- Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit seront payés au taux de quinze pourcent (15%) de plus que le taux horaire réellement versé pour le travail de jour.
- 50.04 Les augmentations de salaires telles que prévues dans les taux de salaires entreront en vigueur à compter de la première période complète de paie commençant ou suivant le 1er janvier 1976.
- 50.05 Dans tous les départements, sauf le département des presses, telle augmentation sera 1/10 de la différence dans le taux établi du compagnon et le taux d'embauche.
- 50.06 Pour les apprentis-pressiers, voir Quota d'Apprentis, les augmentations seront 1/9 de la différence.
- 50.07 A compter du 1er Janvier 1980, tous les salaires seront augmentés de 9.5%. A compter du 1er Janvier 1981, il y aura une augmentation générale de salaires de 10% pour tous les employés.

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>Augmentation 9.5%</u> <u>1er Janvier 1980</u>	<u>Augmentation 10%</u> <u>1er Janvier 1981</u>
<u>Département des Presses</u>		
Machine à multocopier jusqu'à 18"		
1 ^{ère} année	8.76	9.64
Par la suite	9.33	10.26
Plus .20¢ l'heure lorsqu'on opère une tête à 2 couleurs.		
<u>Compagnons Pressiers</u>		
<u>Presse à 1 couleur</u>		
De 18" jusqu'à 20" incl.	9.60	10.56
De 20" jusqu'à 25" incl.	10.13	11.14
De 26" jusqu'à 40" incl.	11.60	12.76
<u>Presse à 2 couleurs</u>		
Plus de 25" jusqu'à 40" incl.	12.39	13.63
<u>Presse à 4 couleurs</u>		
Plus de 40" jusqu'à 54" incl.	15.37	16.91
<u>Compagnon 2^{ème} pressier</u>		
<u>Presse à 4 couleurs</u>		
Plus de 40" jusqu'à 54" incl.	13.37	14.71
<u>Margeur de 1^{ère} et 2^{ème} année</u>		
Jusqu'à 40"	1 ^{ère} année 8.51	9.36
	2 ^{ème} année 8.88	9.77
Plus de 40" jusqu'à 54" incl.	1 ^{ère} année 8.62	9.48
	2 ^{ème} année 9.04	9.94
Plus de 54" jusqu'à 63" incl.	1 ^{ère} année 9.21	10.13
	2 ^{ème} année	
<u>Margeurs et opérateurs de margeurs</u>		
<u>Presses à 2 couleurs</u>		
Jusqu'à 40" incl.	9.71	10.68
Plus de 40" jusqu'à 54" incl.	10.00	11.00
Plus de 54" jusqu'à 63" incl.	10.31	11.34
Plus de 63"	10.62	11.68
<u>Presses à 4 couleurs</u>		
Plus de 40" jusqu'à 54" incl.	10.59	11.65
(unités superposées)	10.91	12.00
Plus de 54" jusqu'à 63" incl.	11.41	12.55

DUREE DE LA CONVENTION

La présente Convention entrera en vigueur le 1er Janvier 1980 pour se terminer le 31 Décembre 1981.

In accord avec la Convention Collective actuellement en vigueur, les parties sont d'accord à ce que tous changements apportés à la Convention Collective entre le Council of Printing Industries of Canada comme Employeur et les Locaux 17-E, 355, 342 et 507 du Syndicat International des Arts Graphiques, comme Syndicat, qui affecteront les articles 36, 38, 41, 42, 48 et 49 de la présente Convention, s'appliqueront aux bénéficiaires des employés de:

HYRKO CORPORATION

Signé ce 20^e mars 1980 par M. [Signature]

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES - LOCAL 507 - MONTREAL

[Signature]

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

En accord avec la Convention Collective présentement en vigueur, les parties sont d'accord à ce que tous changements négociés à la Convention Collective entre le Council of Printing Industries of Canada comme Employeur et les Locaux 12-L, 555, 542 et 547 du Syndicat International des Arts Graphiques, comme Syndicat, qui affecteront les articles 36, 40, 41, 42, 48 et 49 de la présente Convention, s'appliqueront aux bénéfices des employés de:

MARGO CORPORATION

Signé ce 20^e jour de Mai 1980

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
ARTS GRAPHIQUES - LOCAL 555 - MONTREAL

Mel Zangwill

P. Desjardins U.P.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

Mel Zangwill

P. Desjardins

EN FOI DE QUOI les parties présentes ont apposé leurs signature et sceau des officiers et représentants appropriés.

Ce 20^eème jour de Mai 1980

ENTRE MARGO CORPORATION

225, Benjamin-Hudon

Ville St-Laurent, Qué. H4N 1J2

ET LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES
GRAPHIC ARTS INTERNATIONAL UNION
LOCAL 555, MONTREAL
8440, BOULEVARD ST-LAURENT SUITE 301
MONTREAL, P.Q. H2P 2M5

POUR LA COMPAGNIE

Mel Zangwill

POUR LE SYNDICAT

P. D. Dubouche U.P.

ANNEXE "B"

CONTRAT DE REGIME DE PRESTATIONS
SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE

Ce contrat, rédigé de nouveau, représente une consolidation du contrat original passé le 1er janvier 1972 et des amendements subséquents apportés jusqu'au 31 décembre 1977.

CONTRAT PASSE le 1er jour de janvier 1972.

ENTRE:

LE CONSEIL PATRONAL DE L'IMPRIMERIE DU
CANADA, ci-après dénommé "EMPLOYEURS
MEMBRES PARTICIPANTS"

D'une part

- ET -

LES SECTIONS LOCALES Nos 12-L, TORONTO;
555, MONTREAL; 588, OTTAWA; 542, HAMIL-
TON; 517, LONDON, du SYNDICAT INTERNA-
TIONAL DES ARTS GRAPHIQUES (autrefois
le SYNDICAT INTERNATIONAL DES LITHOGRA-
PHES ET PHOTOGRAVEURS), ci-après dénom-
mé le "SYNDICAT",

D'autre part

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

ARTICLE 1 - OBJECTIF DU REGIME

Le régime a pour objectif d'accroître la sécurité des employés couverts en leur offrant certaines prestations dans le cas où ils perdraient leur emploi respectif auprès de l'un ou l'autre des employeurs participants. Dans la mesure où elles s'appliquent aux cas de licenciement, lesdites prestations serviront de supplément à toute prestation d'assurance-chômage normalement versée à un employé licencié et ne serviront pas à remplacer cette prestation ni à faire double emploi avec celle-ci, sauf dispositions spéciales prévues par ce régime.

ARTICLE 11 - DEFINITIONS

Dans le présent contrat:

1. L'expression "Employeurs membres participants" signifie les entreprises membres du Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada.
2. "Employeurs non membres participants" signifie les entreprises:
 - (i) qui ne sont pas membres du Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada;
 - (ii) qui ont signé une entente collective avec le Syndicat; et
 - (iii) qui ont été désignées par le Comité exécutif des P.S.C. comme participants au Régime.
3. "Employeurs participants" signifie les Employeurs membres participants et les Employeurs non membres participants.
4. "Syndicat" signifie les sections locales 12-L, Toronto; 555, Montréal; 588, Ottawa; 542, Hamilton; 517, London, du Syndicat international des arts graphiques (autrefois le Syndicat international des lithographes et des photograpeurs) et les autres sections locales dudit Syndicat, désignées par le Comité exécutif des P.S.C.
5. "Régime" signifie le présent Régime de prestations supplémentaires de chômage;
6. Contrat de "Convention collective" signifie une convention qui lie, à la date particulière, les Employeurs participants et le Syndicat;
7. "Employés" signifie les lithographes et photograpeurs payés à l'heure et employés des Employeurs participants, et ce terme désigne également les autres classifications d'employés auxquelles s'appliquent les contrats existants au 1er janvier 1972 et conclus avec le Syndicat;
8. "Fonds de fiducie" ou "Fonds" signifie le Fonds de fiducie établie en vertu de l'Article IV du Régime;
9. "Fiduciaire" signifie le Fiduciaire du Fonds de fiducie;
10. "Unité de crédit de licenciement" signifie l'unité créditée à l'employé, selon les stipulations de l'Article VI.

11. "Système D'assurance-Chômage" signifie la Loi sur l'Assurance-Chômage du Canada et les règlements concernant ladite loi;
12. "Prestation de licenciement" signifie la prestation payable en vertu du Régime, à la suite du licenciement de l'employé;
13. "Comité exécutif P.S.C." signifie le Comité établie suite au présent contrat.

Les références aux "hommes" s'appliquent également aux femmes, à moins que le contexte n'impose une interprétation différente. Les mots au singulier peuvent être interprétés pour s'appliquer au pluriel et comprendre le pluriel, et les mots au pluriel peuvent être interprétés pour s'appliquer au singulier et comprendre le singulier. Les références à un article ou à des articles s'appliqueront à un article ou à des articles du Régime.

ARTICLE 111 - PARTICIPATION DES EMPLOYEURS

Etant donné que le Régime doit s'appliquer à toute l'industrie, les employeurs admissibles comprennent les entreprises membres du Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada et les entreprises non membres. Dans le reste du présent texte, les entreprises membres dudit Conseil seront désignées sous le nom de: Employeurs non membres.

Bien entendu, les conditions d'admission d'un Employeur non membre sont dictées par les clauses et conditions du régime et les autres stipulations qui pourront être établies par le Comité exécutif P.S.C.

Dans le reste de ce texte, lorsqu'on se servira du terme "Employeurs participants" sans préciser s'il s'agit des Employeurs membres ou des Employeurs non membres, ce terme est censé s'appliquer à la fois aux Employeurs membres, et aux Employeurs non membres.

ARTICLE IV - FIDUCIE ET FIDUCIAIRE

Le comité exécutif P.S.C. est tenu d'établir un compte de Fiducie auprès d'une seule société canadienne de fiducie qui sera désignée comme Fiduciaire par ledit comité. La contribution de chaque Employeur participant devra être versée audit Fonds de fiducie dont les actifs devront être tenus en garde et investis conformément au contrat de fiducie conclu entre le comité exécutif P.S.C. et le fiduciaire; ledit contrat devra comporter des clauses déterminées par le Comité et conformes aux stipulations du Régime. Les actifs du Fonds de fiducie devront être investis en espèces ou dans des titres qui seront jugés favorables par le Comité exécutif P.S.C. Les prestations ne pourront être prélevées qu'à même le Fonds de fiducie et le versement de ces prestations devra être effectué par un représentant du Fiduciaire nommé par celui-ci à cet effet. Le remboursement de tout montant de prestation versée en trop sera fait entre les mains du représentant du Fiduciaire, nommé à cet effet par celui-ci. Ledit représentant du Fiduciaire peut être une personne ou des personnes employé(e)s par l'Employeur ou tout Employeur individuel. Aucune fraction du principal ni du revenu du Fonds de fiducie ne pourra servir, ni être affecté à un objectif autre que les objectifs prévus par le Régime.

ARTICLE V - FINANCEMENT

1. Contributions des Employeurs

A compter de la première période intégrale de paie, le ou après le 1er janvier 1977, chaque Employeur membre participant est tenu de verser un montant égal à \$3.00 par semaine ou fraction de semaine de travail de chacun de ses Employés. Ces contributions devront être versées chaque mois à titre d'arrérages au Fonds de fiducie jusqu'à ce que soit atteinte la consolidation maximum du Fonds pour les Employeurs membres participants pour tout trimestre civil au cours duquel le solde du Fonds, au début dudit trimestre civil, dépasse la consolidation maximum du Fonds pour les Employeurs participants.

A compter de telle date, chaque Employeur non membre participant versera un montant égal à \$3.00 par semaine ou fraction de semaine de travail de chacun de ses employés. Ces contributions devront être versées chaque mois, à titre d'arrérages, au Fonds de fiducie et continueront à être versées pendant 8 mois civils à partir de la date d'entrée en vigueur pour chaque Employeur non membre participant, telle que déterminée par le Comité exécutif P.S.C. A la fin de ladite période de 8 mois, chaque Employeur non membre participant devra verser un montant égale à \$3.00 par semaine ou fraction de semaine de travail de chacun de ses Employés. Ces dernières contributions devront être versées chaque mois, à titre d'arrérages, au Fonds de fiducie jusqu'à ce que soit atteinte la consolidation maximum du fonds pour les Employeurs participants. Alors que les Employeurs non membres participants sont tenus de contribuer pendant 8 mois civils, aucune contribution ne sera exigée desdits Employeurs non membres participants après les 8 mois en question si, au commencement de tout trimestre civil après le 1er janvier 1972, le solde du Fonds dépasse, au début de ce trimestre civil, la consolidation maximum du Fonds pour les Employeurs participants.

Si un Employeur participant s'abstient pendant plus de soixante (60) jours de faire les versements stipulés dans le présent article, ledit Employeur participant est passible du paiement et s'oblige au paiement de tous les frais de justice ou autres assumés pour le recouvrement des fonds, et le Comité exécutif P.S.C. se réserve le droit de recourir à toutes poursuites qu'il juge appropriées, nonobstant toute autre disposition prévue dans ce Régime.

2. Consolidation maximum

Bien qu'il soit convenu qu'un seul Fonds sera établi pour les Employeurs membres et non membres, il reste clairement entendu que le Comité exécutif P.S.C. est tenu d'affecter, sur une base comptable, les actifs du Fonds aux Employeurs membres participants et aux Employeurs non membres participants et ce, en application de méthodes jugées équitables en l'occurrence. Une telle affectation devra être faite compte tenu de la contribution apportée par les Employeurs membres et non membres participants ainsi que des prestations versées aux Employés des Employeurs membres et non membres participants.

Dans le cas des Employeurs participants, la consolidation maximum sera égale au produit de \$100.00 par le nombre total des Employés au service des Employeurs en question et se trouvant au travail le 3ème lundi du mois précédent.

ARTICLE VI - UNITES DE CREDIT DE LICENCIEMENT

1. Accumulation des Unités de crédit de licenciement

Les unités de crédit de licenciement n'ont pas de valeur monétaire et ne servent qu'à déterminer la durée des prestations de licenciement.

Sous les réserves qui suivent, l'Employé admissible bénéficiera d'une unité de crédit de licenciement pour chaque période de travail de 70 heures au service d'un Employeur participant (y compris les vacances et les fêtes légales):

- (a) En aucune circonstance l'Employé ne pourra avoir à son crédit plus de 51 unités de crédit de licenciement;
- (b) Aucun Employé (qui n'aura pas précédemment accumulé des unités de crédit de licenciement) ne bénéficiera d'unités de crédit de licenciement jusqu'au premier jour où il aura travaillé pour un Employeur ou des Employeurs participants pendant un minimum de 26 semaines et qu'il sera à cette date au service actif d'un Employeur participant, mais dès le premier jour où il remplit les deux conditions précédentes, il commencera à accumuler des unités de crédit de licenciement basées sur le nombre de ses heures régulières de travail après le 1er janvier 1972 dans le cas d'un Employeur membre participant et, dans le cas d'un Employeur non membre participant, sur le nombre de ses heures régulières de travail après la date d'entrée en vigueur déterminée par le Comité exécutif P.S.C.

Nonobstant ce qui précède, aucun Employé d'un Employeur membre participant n'aura droit aux prestations prévues dans ce Régime avant le 1er septembre 1972 et aucun Employé (qui n'aura pas précédemment accumulé des unités de crédit de licenciement) d'un Employeur non membre participant n'aura droit aux prestations prévues dans ce Régime tant que 8 mois ne se seront pas écoulés depuis la date d'entrée en vigueur de la participation de l'Employeur non membre participant, date qui sera déterminée par le Comité exécutif P.S.C. L'Employé d'un Employeur non membre participant (qui aura précédemment accumulé des unités de crédit de licenciement) aura droit aux prestations prévues dans ce Régime à partir de la date déterminée par le Comité exécutif P.S.C. en conformité des termes et conditions stipulés dans le Régime.

2. Pertes d'unités de crédit de licenciement

- (a) Perte due à de fausses représentations

L'Employé perd toutes ses unités de crédit de licenciement si, dans n'importe quelle circonstance, il dénature un fait quelconque relatif à une demande de prestation présentée par lui en vertu du Régime.

(b) Perte causée par l'abandon volontaire d'un emploi

L'Employé qui abandonne volontairement son emploi cesse d'accumuler des unités de crédit de licenciement et n'aura pas le droit de recevoir les prestations de licenciement prévues par ce Régime pour cessation d'emploi. Les unités de crédit de licenciement qu'il aura accumulées jusqu'à la date de cessation seront transférables pendant 52 semaines consécutives à partir de la date de cessation de son emploi auprès d'un Employeur participant et il aura le droit de recevoir les prestations de licenciement prévues à l'article VII pour tout licenciement subséquent qui se produit au cours de ladite période de 52 semaines. Si à la fin de cette période, l'Employé en question ne reçoit pas de prestations prévues par le présent Régime et qu'il n'est pas employé par un Employeur participant, toutes ses unités de crédit de licenciement seront annulées.

(c) Perte à cause de cessation d'emploi

Un Employé dont l'emploi expire cessera d'accumuler des unités de crédit de licenciement jusqu'à ce qu'il soit à nouveau à l'emploi d'un Employeur participant. Si, pendant la période où il n'est pas à l'emploi d'un Employeur participant, tel employé est licencié par un Employeur non participant de l'industrie des arts graphiques, il aura droit à recevoir les prestations de licenciement prévues à l'Article VII jusqu'à concurrence de ses unités de crédit de licenciement non utilisées, à condition que la date de sa réclamation vienne dans les deux (2) ans suivant la dernière date de cessation d'emploi auprès d'un Employeur participant.

Un Employé perd une unité de crédit de licenciement pour chaque semaine de prestation de licenciement qui lui aura été payée.

ARTICLE VII - ADMISSIBILITE AUX PRESTATIONS

1. Généralités

Aucune prestation ne sera versée à l'Employé à moins que celui-ci n'ait soumis une demande écrite réglementaire, conforme aux procédures stipulées par le Comité exécutif P.S.C. et qu'il réponde aux conditions d'admissibilité.

Si un Employé est rappelé au travail par son Employeur participant pour remplir ses fonctions normales et refuse de retourner au travail dans les 3 jours ouvrables suivant la réception de l'avis, cet Employé perd son droit aux prestations.

2. Prestations de licenciement

Un employé membre de l'unité de négociation, qui est licencié de son emploi, aura le droit de percevoir des prestations de licenciement si son licenciement est intervenu à la date d'entrée en vigueur ou à une date ultérieure, et si cet Employé remplit les conditions suivantes relatives à chaque semaine de licenciement pour laquelle il réclame des prestations de licenciement:

- (a) Son licenciement ne doit résulter d'aucune des circonstances suivantes:
 - (i) Grève, lockout légal, grève du zèle, arrêt de travail ou piquetage, que les circonstances ci-dessus soient dues ou non à une initiative concertée des Employés ou d'autres personnes et qu'elles se produisent dans une entreprise ou des entreprises dirigées par un Employeur participant quelconque ou à la suite d'un litige quelconque impliquant les Employés.
 - (ii) Guerre ou acte hostile d'une puissance étrangère.
 - (iii) Sabotage ou insurrection ou toute faute attribuable à l'employé requérant.
- (b) Il a à son crédit un minimum d'une unité de crédit de licenciement.
- (c) Il s'est inscrit à un bureau de main-d'oeuvre fonctionnant en conformité du système d'assurance-chômage et il s'est conformé aux exigences concernant la déclaration.
- (d) Il a droit de recevoir des prestations prévues par le Système d'assurance-chômage sauf dans les cas éventuels précisés ci-dessous.
- (e) Il ne recevait ni ne réclamait aucune prestation de maladie ou d'autre invalidité ni aucune prestation de retraite payée ou financée par un Employeur participant (sauf toute prestation de retraite payable en vertu du Régime de pensions du Canada, du Régime de rentes du Québec et de la Pension de Vieillesse).
- (f) Il n'a reçu aucune prestation de chômage découlant ou en vertu d'un contrat d'un régime ou d'une convention quelconque et il n'était admissible à aucune prestation de ce genre en vertu d'un contrat d'un régime ou d'une convention quelconque.
- (g) Il n'était pas en congé payé.
- (h) Il ne faisait pas son service militaire.

Nonobstant ce qui précède, une prestation de licenciement lui sera payée pour sa deuxième semaine de licenciement, selon la définition donnée par la Loi sur l'assurance-chômage, sauf que

- (a) tout employé requérant qui n'a pas atteint l'âge de 65 ans devra prouver qu'il a le droit de percevoir une prestation du Système d'assurance-chômage pour ledit licenciement, ou
- (b) tout employé requérant qui a atteint l'âge de 65 ans devra prouver:
 - (i) qu'il n'a pas atteint l'âge normal de la retraite en vertu des stipulations du Régime de retraite des arts graphiques du Canada, ou
 - (ii) ayant atteint l'âge normal de la retraite en vertu dudit Régime, qu'il avait choisi une retraite différée.

Dans le cas (a) ci-dessus, les prestations de licenciement se poursuivront, jusqu'à concurrence des unités de crédit de licenciement non utilisées, au-delà de la période pour laquelle les prestations d'assurance-chômage seront payables, moyennant toutefois une preuve satisfaisante au Comité exécutif P.S.C. par l'employé requérant, qu'il était auparavant admissible à des prestations du Système d'assurance-chômage pour ledit licenciement.

Dans le cas (b) ci-dessus, les prestations de licenciement se poursuivront jusqu'à concurrence des unités de crédit de licenciement non utilisées au-delà de la deuxième semaine ci-haut mentionnée, pourvu que l'employé requérant continue de prouver à la satisfaction du Comité exécutif P.S.C. qu'il répond aux conditions de (i) et (ii) ci-dessus.

3. Renvoi pour motif valable

Nonobstant l'alinéa 2 de l'Article VII, un Employé requérant qui a été renvoyé pour un motif valable par son Employeur n'aura droit à aucune prestation de licenciement prévue par le présent Guide pour une semaine quelconque, à moins que ledit Employé ait droit à ou qu'il ait reçu une prestation prévue par le Système d'Assurance-chômage pour ladite semaine.

4. Demandes litigieuses de prestations

Au cas où la demande de prestations d'Assurance-chômage ferait l'objet d'un litige, le Fiduciaire versera à un compte séparé les prestations payables à l'Employé requérant concerné et, en attendant le règlement du litige en question, il ne tiendra pas compte desdites sommes lors de la détermination de la position du Fonds de fiducie.

5. Recouvrement de paiements excessifs

Au cas où le Comité exécutif P.S.C. jugerait que des prestations quelconques versées en vertu du Régime n'auraient pas dû être versées ou auraient dû représenter un montant moins élevé, un avis écrit sera adressé au récipiendaire et celui-ci sera tenu de rembourser au Fiduciaire le montant qu'il aura perçu en trop. Le Comité exécutif P.S.C. est habilité à intenter toutes poursuites et à prendre toutes procédures qu'il juge appropriées pour obtenir le remboursement au Fonds du paiement excessif.

ARTICLE VIII - MONTANT DES PRESTATIONS DE LICENCIEMENT

1. Prestation de licenciement de base

Pour chaque semaine complète de licenciement pour laquelle un Employé admissible aura réclamé une prestation de licenciement, la prestation de licenciement qui lui est payable sera la moindre des deux sommes suivantes:

- (a) \$125,00, à partir du 1er janvier 1980 ou,
- (b) 75% de ses revenus hebdomadaires réguliers, à l'exclusion de toutes les primes et déduction faite de la prestation qu'il aura perçue ou qui lui sera versée pour ladite semaine en vertu du Système d'assurance-chômage, et également déduction faite de toutes les autres prestations qu'il aura droit de recevoir en vertu du Système d'assurance-chômage, et enfin déduction faite de tout revenu provenant d'un emploi.

De plus, le Fiduciaire est tenu de déduire de toute prestation payable tout montant devant être retenu en vertu d'une loi ou de règlements quelconques pour le paiement des impôts fédéraux, provinciaux ou municipaux.

2. Prestations réduites de licenciement

Le montant des prestations de licenciement payables sera déterminé par la position du Fonds de fiducie correspondant à la semaine pour laquelle ladite prestation est versée et en conformité du tableau 1 ci-dessous:

TAPE 21A

TABLEAU 1

Position du Fonds de fiducie applicable lorsqu'une prestation de licenciement est payable	Pourcentage de la prestation ordinaire de licenciement à être payée pour chaque semaine de prestation de licenciement
20% ou davantage	100%
15% mais moins de 20%	75%
10% mais moins de 15%	50%
5% mais moins de 10%	25%
Moins de 5%	Aucune prestation de licenciement

ARTICLE IX - DUREE DES PRESTATIONS DE LICENCIEMENT

1. Position du Fonds de fiducie

À la fin de chaque trimestre civil, la position du Fonds de fiducie sera déterminée en divisant la valeur réalisable en espèces des actifs du Fonds de fiducie, attestée par le Fiduciaire, majorée de toutes contributions non arriérées de plus de 90 jours, par la consolidation maximum du Fonds pour les Employeurs participants pour ledit trimestre civil. Le calcul en question devra être fait au chiffre rond du pourcentage le plus rapproché.

Nonobstant ce qui précède, si la position du Fonds de fiducie tombe en dessous de 20% pour un mois quelconque, cette position devra être calculée de mois en mois, jusqu'à ce qu'elle dépasse encore une fois 20%.

Aucun ajustement ne sera apporté à la position du Fonds de fiducie pour tenir compte d'une erreur découverte ultérieurement et portant sur le calcul, sous réserve que toute erreur, une fois découverte, devra être corrigée lors du calcul réglementaire suivant de la position du Fonds de fiducie.

2. Nombre de semaines de licenciement

Le nombre de semaines pendant lesquelles un Employé requérant admissible aura droit à recevoir des prestations de licenciement sera déterminé par le nombre des unités de crédits de licenciement dudit employé.

ARTICLE X - CONDITIONS RELATIVES A L'APPLICATION ET A LA CONTINUATION DU RÉGIME

1. Demande d'agrément

L'administrateur présentera dans les plus brefs délais une demande d'approbation du Régime au ministère du Revenu national et à la Commission d'assurance-chômage. Toutes les contributions versées en attendant les agréments mentionnés ci-dessous seront conservées en fiducie par le Fiduciaire au crédit du Régime.

Au cas où, après avoir été obtenu, un agrément quelconque décrit ci-dessus serait révoqué ou modifié de telle sorte qu'il ne soit plus satisfaisant, le Comité exécutif P.S.C. est tenu de recommander les modifications nécessaires à apporter au Régime afin d'obtenir ou de retenir l'agrément en question.

2. Effet des retenues

Au cas où, à n'importe quelle date, les Employeurs participants seraient appelés à retenir un montant quelconque sur une contribution quelconque du Fonds de fiducie et ce, en application de toute loi ou disposition fédérale, provinciale ou municipale, les Employeurs participants auront, à titre individuel ou à titre collectif, le droit de déduire ledit montant sur la contribution en question et de ne verser au Fonds que le solde et ce, sous réserve de l'approbation du Comité exécutif P.S.C.

ARTICLE XI - QUESTIONS ADMINISTRATIVES

1. Demande de prestations

En vue de s'acquitter de sa responsabilité en matière de détermination initiale, le Comité exécutif P.S.C. établira des règles, règlements et procédures raisonnables quant aux dates et lieux où les personnes désirant faire reconnaître leur admissibilité et/ou demander une prestation, devront se présenter pour se conformer aux conditions d'admissibilité établies par le Régime et celles qui régissent la forme, le contenu et la justification de leur demande de prestations.

Dans la mesure du possible, lesdites procédures exigeront que le requérant sollicite une prestation de licenciement prévue par le Régime pour toute semaine de licenciement pendant la même semaine, au moment où et après qu'il aura été en droit de recevoir sa prestation d'assurance-chômage pour ladite semaine de licenciement.

On pourra exiger d'un Employé requérant de produire le chèque ou le talon du chèque de sa prestation d'assurance-chômage correspondant à la semaine pour laquelle il a fait une demande de prestation payable pour un licenciement quelconque en vertu des dispositions du Régime ou, le cas échéant, le premier chèque ou talon de chèque de prestation payée en vertu des dispositions du Système d'assurance-chômage pour ledit licenciement.

Une prestation d'assurance-chômage sera censée avoir été reçue par le requérant à la date portée sur le chèque correspondant.

De plus, quiconque sollicite une prestation de licenciement en vertu des dispositions du Régime pourra être appelé, premièrement, à déclarer par écrit et sous serment s'il a reçu ou s'il est en droit de recevoir l'une ou l'autre des prestations figurant aux alinéas (e), (f), (g) et (h) du paragraphe 2 de l'article VII; deuxièmement, à présenter toute autre preuve supplémentaire jugée nécessaire par le Comité exécutif P.S.C. pour permettre à ce dernier de déterminer si ledit requérant est admissible à recevoir ladite prestation de licenciement en vertu du Régime et, dans l'affirmative, le montant de ladite prestation.

2. Détermination de l'admissibilité aux prestations de licenciement

Lorsqu'une personne soumet une demande de prestation de licenciement en vertu du Régime et qu'elle fournit au Comité exécutif P.S.C. les preuves et les renseignements exigés d'elle, ledit comité s'occupera dans les plus brefs délais:

- (a) De déterminer si cette personne est admissible et si elle est déterminée à être une personne admissible;
- (b) De déterminer le nombre d'unités de licenciement non périmées que cette personne tient à son crédit;
- (c) De déterminer si une prestation de licenciement doit être versée à cette personne admissible et, dans l'affirmative, le montant de cette prestation.

Si le Comité exécutif P.S.C. détermine qu'une prestation de licenciement doit être payée à une personne admissible pour une semaine pour laquelle la demande de prestation a été présentée, il fait parvenir sans tarder au Fiduciaire un avis écrit mentionnant le nom de ladite personne et le montant de ladite prestation. Sur réception de cet avis, le Fiduciaire est tenu de verser à même le Fonds ladite prestation à cette personne et ce, dans un délai raisonnable. Si, après qu'une personne a reçu une ou plusieurs prestations de licenciement versées en vertu du Régime, le Comité découvre que cette ou ces prestations n'auraient pas dû être versées ou qu'elles auraient dû représenter des sommes moins élevées (à la suite de déchéances ultérieures du droit à la prestation ou d'autres circonstances), ledit Comité adressera un avis écrit à la personne en question et celle-ci sera tenue de rembourser au Fiduciaire le montant qu'elle aura perçu en trop.

Si elle s'abstient de rembourser sans tarder ledit montant, le Comité exécutif P.S.C. est tenu de prendre les dispositions voulues afin que le montant versé en trop soit remboursé au Fonds approprié en le déduisant des prestations futures de licenciement ou de cessation d'emploi normalement payables à la dite personne, ou bien en demandant à l'employeur participant de faire une déduction sur la compensation payable à cette personne par l'Employeur participant concerné ou encore en prenant les deux dispositions mentionnées ci-dessus.

Si le Comité exécutif P.S.C. juge qu'une personne n'est pas admissible à la prestation de licenciement correspondant à la semaine pour laquelle la demande de ladite prestation a été soumise, il est tenu d'en aviser sans tarder et par écrit la personne intéressée.

NOTES:

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

3. Pouvoirs et mandat du Comité P.S.C.

Le Comité exécutif P.S.C. dispose des pouvoirs et du mandat qui lui sont nécessaires et appropriés dans l'exécution des responsabilités établies en vertu du présent article, y compris et ce, sans limitation, les responsabilités suivantes:

- (a) Obtention auprès des employés, des Employeurs participants, des personnes présentant des demandes de prestation, des personnes admissibles, du Fiduciaire et d'autres personnes, des renseignements qu'il juge indispensables à l'exécution des fonctions qui lui sont attribuées en vertu des dispositions du Régime;
- (b) Poursuite d'enquêtes sur l'exactitude et la validité des renseignements fournis par quiconque soumet une demande de prestation de licenciement;
- (c) Déterminations appropriées de l'admissibilité aux prestations;
- (d) Détermination de la consolidation maximum et de la position du Fonds de fiducie de la manière et à la date prescrites par le Régime, ce qui inclut la collecte des chiffres nécessaires à établir ladite détermination;
- (e) Etablissement des procédures appropriées concernant les avis à être adressés en vertu des dispositions du Régime;
- (f) Etablissement et maintien des registres nécessaires;
- (g) Préparation et diffusion des renseignements explicatifs sur le Régime;
- (h) Préparation de calculs en chiffres ronds, emploi des moyennes et des pondérations ainsi que d'autres méthodes et procédures courantes de comptabilité qu'il juge nécessaires et appropriées;

- (i) Recours aux services d'une firme canadienne d'administrateurs professionnels chargée d'exécuter certains services administratifs définis;
- (j) Détermination de la date d'entrée en vigueur pour chacun des Employeurs non membres participants.

En vertu des dispositions du Régime, la détermination de l'admissibilité de toute personne ayant présenté une demande de prestation de licenciement et le paiement de ladite prestation seront faits et administrés en conformité et en vertu des stipulations dudit Régime.

4. Dépenses du Fiduciaire et des administrateurs professionnels

Le coût des dépenses assumées par le Fiduciaire et/ou par tout autre administrateur professionnel sera imputé au Fonds.

5. Le Comité exécutif P.S.C.

Le Comité exécutif P.S.C. se composera de dix (10) membres ayant droit de vote et de deux (2) présidents sans droit de vote; un président et cinq (5) membres votants seront nommés par les Employeurs membres participants et représenteront ces derniers; et un président et cinq (5) membres votants seront nommés par le Syndicat et représenteront ce dernier. Le quorum dudit Comité se composera de six (6) personnes présentes, sous réserve que chacune des parties aux présentes soit représentée par au moins trois (3) des personnes présentes. A toute réunion dudit Comité, les décisions seront prises à un vote majoritaire, restant entendu que le nombre total des personnes y assistant et représentant l'une ou l'autre des parties aux présentes aura droit de déposer cinq (5) votes, chaque membre individuel déposant la même fraction des cinq (5) votes accordés à son groupe.

Au cas où un membre serait absent lors d'une réunion du Comité exécutif P.S.C., un substitut pourra le remplacer et lorsque ce substitut sera présent, il pourra exercer les fonctions du membre absent. A toute époque, les Employeurs membres participants ou le Syndicat pourront démettre un membre ou le substitut qu'ils auront nommé et désigner pour le remplacer un autre membre ou son substitut afin de combler toute vacance parmi les membres ou substituts nommés par eux.

En vue d'expédier les affaires qui ressortent de sa responsabilité; le Comité exécutif P.S.C. se réunira aux dates sur lesquelles ses membres pourront s'entendre, mais en aucun cas le nombre des réunions ne pourra être inférieur à quatre par an.

En plus des responsabilités énumérées dans le présent Régime les responsabilités du Comité exécutif P.S.C. consisteront à exécuter les fonctions suivantes uniquement dans la mesure où elles s'appliquent au Régime:

- (a) Application des règles et procédures que devront suivre les employés dans la présentation de leurs demandes de prestations de licenciement et dans la production et la justification des preuves

nécessaires à établir leurs unités de crédits de licenciement et d'autres données appropriées conformément aux règles d'admissibilité aux prestations en vertu des dispositions du Régime;

- (b) Recherche des faits et détermination des droits de tout Employé réclamant des prestations de licenciement et, en cas de rejet d'une preuve, d'un fait ou d'un calcul quelconque, offrir à tout Employé requérant ou aux Employeurs participants le droit de se faire entendre;
- (c) Le Comité exécutif P.S.C. est tenu de fournir toutes les données jugées nécessaires par un Employeur participant pour permettre le versement à l'Employé des prestations conformes aux dispositions du Régime;
- (d) Préparation et diffusion des renseignements explicatifs sur les dispositions du Régime.

En cas de désaccord au sein du Comité exécutif P.S.C., le litige sera soumis à une tierce partie impartiale choisie parmi les Employeurs membres participants et les représentants du Syndicat. La décision rendue par cette tierce partie impartiale sera exécutoire par les deux parties.

La tierce partie impartiale n'aura ni le pouvoir ni le mandat de modifier les termes de la convention ou du Régime, d'y substituer de nouvelles dispositions du contrat ou du Régime.

Les dépenses assumées par le Comité exécutif du Régime des P.S.C. seront imputées au Fonds et elles seront limitées aux frais de voyage par avion ou en train à partir du domicile et en classe économique et aux indemnités raisonnables pour couvrir les frais de logement et de repas.

6. Rapport trimestriel

Au plus tard deux mois après la fin de chaque trimestre civil, le Comité exécutif P.S.C. est tenu de rédiger et de présenter un rapport trimestriel, lequel devra faire ressortir:

- (a) Le montant des contributions versées au Fonds pendant le trimestre en précisant le nombre de semaines de travail pour lesquelles les contributions ont été versées;
- (b) Le montant des prestations versées à même le Fonds de fiducie pendant le trimestre en précisant le nombre des Employés qui ont bénéficié de ces prestations;
- (c) Les actifs du Fonds et la position du Fonds de fiducie à la fin du Trimestre.

Les rapports en question devront être soumis aux parties du Régime.

ARTICLE X11 - DISPOSITIONS DIVERSES

1. Responsabilité

Les dispositions financières du Régime définissent l'obligation totale de chaque Employeur participant à l'égard du financement du Régime et de l'offre de prestation et au cas où le Fonds serait insuffisant pour acquitter les prestations qui seraient normalement payables en vertu des dispositions du Régime, un Employé admissible ne devra s'adresser ni aux Employeurs participants, ni à aucun Employeur participant individuel, au Syndicat, au Comité Exécutif P.S.C., ni au Fiduciaire pour obtenir ou se voir accorder une prestation ou un paiement qui dépasserait les dispositions prévues par le Régime. Ni les Employeurs participants, ni le Syndicat ne seront tenus de combler ou d'aider à combler aucune dépréciation ou perte provoquée par la dépréciation de la valeur des titres détenus par le Fonds et aucun Employé admissible ne pourra exiger des Employeurs participants, ni d'un employeur participant individuel, du Syndicat, du Comité Exécutif P.S.C. ni du Fiduciaire de combler ou d'aider à combler ladite dépréciation ou perte.

Les Employeurs participants ainsi que tout employeur participant individuel, le Syndicat, le Comité Exécutif P.S.C., et le Fiduciaire auront le droit collectif et individuel de se fier à l'exactitude de tout renseignement qui leur sera fourni par un représentant autorisé de n'importe lequel des autres intéressés et aucun d'entre eux ne sera tenu responsable d'aucune action ni d'aucune absence d'action de la part de n'importe lequel des autres, restant bien entendu que rien de ce qui précède n'est censé dégager la responsabilité de ces personnes à l'égard de sa propre fraude ou mauvaise foi.

2. Droits et responsabilités

Ni les droits au travail des Employés, ni le droit d'un Employeur participant à discipliner ou à renvoyer un Employé ne sont élargis ou limités en application des dispositions prévues au présent Régime.

3. Aucun intérêt acquis

Nul ne peut avoir un droit, un titre ou un intérêt quelconque dans les éléments de l'actif du Fonds de fiducie ou dans la contribution correspondante des Employeurs participants, à l'exception de ce qui peut lui revenir conformément aux dispositions spéciales relatives aux prestations et prévues par le Régime.

4. Personne ayant droit aux prestations

Les prestations ne pourront être payées qu'à la personne qui y a droit et, en aucun cas, à son bénéficiaire ou à une autre personne.

5. Non aliénation des prestations

Aucune prestation ne pourra être soumise de quelque façon que ce soit à aucune sorte d'aliénation, vente, transfert, cession, nantissement, opposition, arrêt en mains tierces, saisie ou servitude et toute tentative

dans ce sens sera nulle et non avenue. Dans l'éventualité où le Comité Exécutif P.S.C. découvrirait qu'une tentative de ce genre a été entreprise à propos d'une prestations quelconque, ledit Comité aura toute latitude d'ordonner au Fiduciaire de disposer du montant de la prestation en faveur de la personne intéressée ou en faveur de son conjoint, ses parents, ses enfants ou autres membres de sa famille ou personnes à charge, et la décision à ce sujet est laissée à l'entière discrétion du Comité Exécutif P.S.C. En outre, après que ladite disposition aura été complétée, ledit Comité sera dégagé de toute responsabilité concernant la prestation en question.

6. Statut de la personne bénéficiant des prestations

En aucun cas, les contributions versées par l'Employeur participant, ni une prestation quelconque versée en vertu des dispositions du présent régime ne pourront être considérées comme faisant partie des salaires versés aux Employés.

ARTICLE XIII - DUREE DU CONTRAT

Le présent contrat entrera en vigueur le 1er janvier 1972 et restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1973. Par la suite, il sera reporté d'une année à l'autre, à moins d'un préavis écrit donné par l'une des soixante (60) jours avant le 31 décembre 1972 ou avant tout anniversaire suivant de la date d'entrée en vigueur du Régime. Ledit préavis écrit devra préciser tous les amendements et/ou modifications désirés.

Pendant la durée de validité du présent contrat, ni les Employeurs participants ni le Syndicat ne pourront exiger aucun changement, addition ou suppression d'aucun passage du Régime ou du présent contrat et pendant ladite période, aucune demande de changement, d'addition quelconque du Régime ou du présent contrat ne pourra constituer un objectif, ni une raison ou un motif valable d'aucune action ni d'aucune absence d'action y compris, et ce, sans limitation, tout cas de grève, ralentissement ou arrêt de travail, lockout, piquetage, menace de piquetage ou autre manifestation de puissance économique par le Syndicat, les Employeurs participants ou tout Employeur participant individuel.

Nonobstant toutes autres dispositions incluses dans le présent contrat ou Régime, les Employeurs membres participants peuvent, pendant la durée du présent contrat et avec le consentement du Syndicat, apporter au Régime des révisions qui ne soient pas incompatibles avec les objectifs, la structure, les dispositions fondamentales dudit Régime, et qui pourront s'imposer en vue de l'obtention ou de la conservation de tout agrément prévu à l'Article X du Régime. Toute révision de ce genre devra respecter d'aussi près que possible l'esprit et la lettre du présent Régime.