NOM 58 159 NO 06275-2

C.A.E. 2860 NO.CONV. 62752
AFFIL. 7 NB.EMPL. 14
EMP.COUV. 7 ET.GEOG. 64500 63
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M04452007
DATE ENR.850326

Ministère du travail
Service de l'Exploitation des systèmes
et de l'Aide aux clientèles
425, St-Amable, 2e étage
Québec, Qc
G1R 4Z1

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 1 0 2 9

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 062752

Objet	[ ] 1ière convention [x] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-4452-07
Date	Signature: 84-12-05	Réception: 84-12-11	**Durée** Du: 84-01-01	Au: 85-12-31	**Nombre de salariés régis par la convention collective** 14

Association	Employeur
[x] Déposant Synd. Intern. des Communications Graphiques, loc. 555 Montréal CTC FTQ CTM Att.: M. Gilbert Hétu 8440 boul St-Laurent, suite 301 Montréal, Qué H2P 2M5	[ ] Déposant Lithographie Montréal Ltée / Montreal Lithographing Ltd 2277 Aut. des Laurentides Chomedey (Laval) Qué H7S 2A3
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 2860 (5) Affiliation 9

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

Remarques

Convention collective déposée sous "Mémoire d'Entente"

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	85-01-11

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

003 (113)

RECHERCHE

4452-07 (30494-02)

MÉMOIRE D'ENTENTE

entre

LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département de l'Entretien et de l'Expédition)

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

PRÉAMBULE Accord - Tel que proposé

ARTICLE 3 - RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

Accord - Tel qu'à la Convention du C.P.I. 1984-85

ARTICLE 9 - PRÉCOMPTE

Accord - Tel qu'à la Convention du C.P.I. 1984-85

ARTICLE 14 - GRIEFS

Accord - Tel qu'à la Convention du C.P.I. 1984-85

ARTICLE 30 - CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL

Ajouter «enfant»

ARTICLE 31 - JOURS FÉRIÉS

Changer «congé mobile» pour «lundi de Pâques»

ARTICLE 32 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

Accord - 6% au 31 décembre 1985

ARTICLE 35 - VACANCES

Accord - Tel qu'à la Convention du C.P.I.
(17 ans de service - 5 semaines)

ARTICLE 37 - PLAN DE BIEN-ÊTRE

Accord - Tel qu'à la Convention du C.P.I. 1984-85
1er novembre 1984 - $ 93.91
1er janvier 1985 - $118.76

ARTICLE 38 - TAUX DE SALAIRES

Accord - 1er janvier 1984 - 4% 1er janvier 1985 - 6%
Voir page 45 ci-jointe

DURÉE DE LA CONVENTION Deux (2) ans.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé,

ce 5m jour de December 1984

POUR LA COMPAGNIE:
LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département de l'Entretien
et de l'Expédition)

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

ARTICLE 38 - TAUX DE SALAIRES

38.01 À compter du 1er janvier 1984, tous les taux seront augmentés de 4%, et de 6% à compter du 1er janvier 1985. Les salaires de base de tous les employés seront tels que prévus ci-après.

38.02 Les primes seront maintenues

38.03 Travail de nuit: Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit seront payés au taux de quinze pour cent (15%) de plus que le taux horaire réellement versé pour le travail de jour.

38.04 Les salaires tels que prévus dans les taux de salaires entreront en vigueur à compter de la première période de paie commençant ou suivant le 1er janvier 1984.

38.05 Pour les nouveaux employés engagés comme apprentis, le taux minimum d'embauche sera de 80% du taux horaire du salaire payé aux compagnon I et aux compagnons II dans la même classification et ils recevront les augmentations tous les six (6) mois, telles que prévues ci-après.

		1er janvier 1984		1er janvier 1985	
		Hor.	Hebdo.	Hor.	Hebdo.
ENTRETIEN (37 1/2 hres)	A	13.40	502.50	14.20	532.50
	B	12.00	450.00	12.72	477.00
	C	10.71	401.63	11.35	425.63
	D	8.42	315.75	8.93	334.88
EXPÉDITION & RÉCEPTION	A	12.29	460.88	13.03	488.63
(37 1/2 hres)	B	10.50	393.75	11.13	417.38
	C	9.15	343.13	9.~~74~~70	365.25
(35 hres)	D	7.45	260.75	7.90	276.50
CONTRÔLE DE QUALITÉ	A	11.38	398.30	12.06	422.10
(35 hres)	B	10.52	368.20	11.15	390.25
MAGASINIER	A	10.64	399.00	11.28	423.00
(37 1/2 hres)	B	9.27	347.63	9.83	368.63

4452-07 (30494-02)

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

A. N° (30494-02)

06275-2

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 2 | 0 8 | 0 3 5

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-4452-07
Date	Signature: 82-07-08	Réception: 82-07-21	**Durée** Du: 82-01-01	Au: 83-12-31	**Nombre de salariés régis par la convention collective** 14

Association	Employeur
☒ Déposant Graphic Arts Int. Union loc. 555 Mtl - Synd. Int. des Arts Graphiques loc.555 Mtl CTC FTQ CTM Att: M. Pierre A. Du Moulin 8440 boul. St-Laurent, suite 301 Montréal, Qué. H2E 2M5	☐ Déposant Lithographie Montréal Ltée/ Montreal Lithographing Ltd 2277 Montée St-Aubin Chomedey, V. de Laval, Qué. H7S 1Z6

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs sur la route et de ceux déjà couverts par un autre certificat d'accréditation."

Région	06-06	**Activité**	2860 (5)	**Affiliation**	9

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

Remarques

- Convention collective déposée sous "Mémoire d'entente."

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette Daniel

Date: 82-08-03

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

003 (011)

RECHERCHE

4452-07 (30494-02)

MEMOIRE D'ENTENTE

MEMORANDUM OF AGREEMENT

entre/between

LITHOGRAPHIE MONTREAL LTEE.
(Département de l'Entretien et de l'Expédition)
(Maintenance and Shipping Department)

et le
and the

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES
LOCAL 555 - MONTREAL

Du: 1er janvier 1982
Au: 31 décembre 1983

ARTICLE 22 - HYGIENE ET SECURITE

22.05 L'employeur contribuera la somme de $45.00 pour l'achat de bottes ou de chaussures de sécurité.

ARTICLE 32 - PROGRAMME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE A LONG TERME

A compter du 1er janvier 1982, l'Employeur paiera 4% de contribution.

ARTICLE 35 - VACANCES PAYEES

Cinq (5) semaines après dix-neuf (19) ans de service.

ARTICLE 37 - BIEN-ETRE

A compter du 1er juillet 1982 - $68.64 par mois

A compter du 1er janvier, 1983 - $82.28 par mois

ARTICLE 38 - SALAIRES

1er janvier 1982 - Augmentation de 13% de tous les taux de salaires.

1er janvier 1983 - Augmentation de 12% de tous les taux de salaires.

ARTICLE 22 - SANITATION AND SAFETY

22.05 The Employer will contribute in the amount of $45.00 toward the purchase of safety footwear.

ARTICLE 32 - LONG TERM DISABILITY AND SUPPLEMENTAL RETIREMENT PROGRAMME

Effective January 1st, 1982, the Employer's contribution will be 4%

ARTICLE 35 - PAID VACATION

Five (5) weeks after nineteen (19) years of service.

ARTICLE 37 - WELFARE

As of July 1st, 1982 - $68.64 per month

As of January 1st, 1983- $82.28 per month

ARTICLE 38 - WAGES

January 1, 1982 - Increase of 13% on all salaries.

January 1, 1983 - Increase of 12% on all salaries.

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

Ce 8 jour de Juillet 1983.

ENTRE LITHOGRAPHIE MONTREAL LTEE.
(Département de l'Entretien et de l'Expédition)
(Maintenance and Shipping Department)

2277 Montée St-Aubin, Chomedey, Laval, Qué. H7S 1Z6

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	POUR LE SYNDICAT

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 7 0 1 0

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 06275-2

Objet	[ ] 1ière convention [x] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-4452-07

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-05-19	83-05-25		82-01-01	83-12-31		16

Association	Employeur
[x] Déposant Graphic Arts Intern. Union, loc. 555 Mtl. Synd. Intern. des Arts graphiques...CTC FTQ CTM Att.: M. Gilbert Hétu 8440 boul St-Laurent, suite 301 Montréal, Qué H2P 2M5	[ ] Déposant Lithographie Montréal Ltée Montreal Lithographing Ltd 2277 Montée St-Aubin Chomedey, V. de Laval H7S 1Z6

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs sur la route et de ceux déjà couverts par un autre certificat d'accréditation."

Région	06-06	Activité	8260 (5)	Affiliation	9

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Manon Garneau /sg	83-07-18

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

003 (011)

RECHERCHE

Du: 1er janvier 1982

Au: 31 décembre 1983

4459-07
(30494-07)

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LITHOGRAPHIE MONTREAL LTEE
(Département de l'Entretien et de l'Expédition)

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES
LOCAL 555 - MONTREAL

Du: 1er janvier 1982
Au: 31 décembre 1983

TABLE DES MATIERES

Article	Titre	Page
	PREAMBULE	1
1	JURIDICTION	2
2	CLASSIFICATIONS	3
3	REDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL	4-5
4	APPRENTISSAGE	6
5	PRODUCTION ILLIMITEE	7
6	ACCES AUX ATELIERS	8
7	AUCUNE DISCRIMINATION	9
8	ATELIER SYNDICAL	10
9	PRECOMPTE	11
10	PERIODE DE REPAS	12
11	NI GREVE - NI LOCK-OUT	13
12	TRAVAIL SOUS SANCTION DE GREVE	14
13	CONGEDIEMENT	15
14	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	16-17A-17B
15	COMITE CONJOINT	18
16	PAIEMENT EN ARGENT	19
17	TRAVAIL A LA PIECE ET BONI	20
18	EMPLOYES HANDICAPES	21
19	VALIDITE	22
20	DROITS DE LA DIRECTION	23
21	ETIQUETTE SYNDICALE	24
22	HYGIENE ET SECURITE	25
23	DELEGUES D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT	26
24	TABLEAU D'AFFICHAGE	27
25	TRANSFERTS DES TAUX DE SALAIRES	28
26	ACTION DE L'EQUIPEMENT ET EXECUTION DU TRAVAIL	29
27	LIGNES DE PIQUETAGE	30
28	SERVICE JUDICIAIRE	31
29	PAIE DE PRESENCE	32
30	CONGES PAYES POUR DEUIL	33

31	JOURS FERIES	34-34A
32	PROGRAMME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE A LONG TERME	35-36
33	HEURES DE TRAVAIL	37
34	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	38-39
35	VACANCES PAYEES	40-41-42
36	Nul	
37	PLAN DE BIEN-ETRE	44
38	TAUX DE SALAIRES	45
39	SOUS-CONTRAT	46
40	DUREE DE LA CONVENTION	47
	LETTRE D'ENTENTE	
	SIGNATURES	

PREAMBULE

Il est convenu par et entre LITHOGRAPHIE MONTREAL LTEE (L'entretien)

2277, Montée St-Aubin, Chomedey, Laval P. 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 Négociations de la Compagnie mentionnée 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.

ARTICLE 1 - JURIDICTION

1.01 Cette Convention concerne et régit l'emploi de toute personne employée dans la production.

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, des départements de contrôle de la qualité, des receveurs, des expéditeurs, de l'entretien général (maintenance), des chauffeurs de camions, à l'exception des groupes déjà accrédités et des employés de bureau."

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, et à l'égard d'un autre atelier régi par cette Convention, 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, les départements suivants seront considérés comme des branches distinctes du métier:-

Groupe I	L'entretien (Electrique et mécanique de l'immeuble)
Groupe II	Expédition et Réception
Groupe III	Contrôle de la qualité
Groupe IV	Magasinier

ARTICLE 2 CLASSIFICATION

GROUPE I L'ENTRETIEN

A. Mécanique et électrique

Ceux qui sont assignés et capables d'exécuter entièrement les réparations dans un département sans surveillance immédiate.

B. Ceux qui sont qualifiés d'exécuter le travail au paragraphe A mais avec surveillance.

C. Ceux qui ne sont pas entièrement au courant des réparations etc...

D. Conducteurs de presses à balles, nettoyeurs, aides généraux.

GROUPE II EXPEDITION ET RECEPTION

A. Qui a une connaissance au degré le plus élevé des règlements de commerce, de marchandises et de la douane.

B. Chauffeurs de camions.

C. Chariot élévateur, porteurs, aides généraux.

D. Emballeurs.

GROUPE III CONTROLE DE LA QUALITE

A. Chef d'équipe

B. Les aides au contrôle de la qualité.

GROUPE IV A. Contrôle du papier

B. Contrôle des pellicules et des plaques.

ARTICLE 3 - REDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL

3.01 Dans le cas où l'habileté et la compétence sont égales, les mises à pied et les promotions seront faites, selon l'ancienneté. Toutefois, un employé qui a été requis d'accepter injustement une mise à pied, pourra soumettre un grief selon la procédure des griefs.

"Ancienneté" veut dire le temps de service continu avec l'Employeur.

3.02 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), pour être éligible à l'ancienneté, un employé régulier devra avoir complété trois (3) mois de service continu chez le même Employeur après quoi, il sera classifié comme un employé régulier et son ancienneté comptera à partir de sa date d'embauche. Un employé perdra tous ses droits d'ancienneté, s'il quitte volontairement son emploi ou s'il est congédié pour cause. En plus, un employé comptant un (1) an de service continu perdra son ancienneté après une mise à pied de six (6) mois ou plus.

3.03 Selon les dispositions de l'Article 4, en cas de diminution de travail, et où il devient nécessaire de diminuer le personnel, cette diminution de personnel se fera en renvoyant d'abord la ou les personnes embauchées les dernières dans la catégorie de travail affectée. (Le réembauchage pour les employés régulier seulement sera fait sur la même base d'ancienneté).

3.04 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), les employés régulier, (ceux qui ont complété trois (3) mois de service continu), recevront une semaine de préavis ou une semaine de paie pour en tenir lieu, s'ils sont congédiés ou mis à pied pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables; dans un cas de mise à pied temporaire ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables, les employés recevront vingt-quatre (24) heures de préavis ou un jour ou une nuit de paie pour en tenir lieu. Ces conditions ne s'appliqueront pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause.

3.05 A la demande du Syndicat, le contremaître devra dans un délai de trois (3) jours ouvrables donner par écrit les raisons du congédiement de tout employé.

ARTICLE 3 - REDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL (Suite)

3.06 Dans le cas d'une consolidation, fusion, changement technologique ou élimination d'une opération, tous les employés comptant cinq (5) ans de service ou plus, couverts par cette Convention, qui perdront leur situation à cause d'une telle consolidation, fusion, d'un tel changement technologique ou d'une telle élimination d'opération, auront droit à deux (2) semaines de paie à leur taux régulier à titre d'indemnité de licenciement.

3.07 A habileté et compétence égales, l'ancienneté prévaudra quand les employés seront affectés à l'opération d'une nouvelle machine ou d'un nouveau procédé régi par cette Convention, installé dans l'atelier. Il est convenu que s'il ne peut être tenu compte de l'ancienneté dans le choix final, le Syndicat aura le droit d'examiner toutes les circonstances avec l'employeur.

3.08 Les employés réguliers capables d'exécuter le même genre de travail et dont l'habileté et l'efficacité sont égales, auront la préférence du choix des heures et des équipes de travail selon leur ancienneté, à condition qu'un tel arrangement ne nuise pas aux opérations de l'atelier, aux cédules de production ou aux conditions de travail.

3.09 Quand un congé d'absence est accordé à un employé par son Employeur, il est convenu que tout congé d'absence veut dire absence de l'emploi sans paie ou accumulation de crédit d'ancienneté. Toutefois, les crédits d'ancienneté acquis avant la date du congé d'absence seront maintenus.

ARTICLE 4 - APPRENTISSAGE

4.01 Les périodes d'apprentissage seront comme suit:-

L'ENTRETIEN

A - 3 ans (5 ans à la discrétion de la Compagnie)

B - 2 ans (5 ans à la discrétion de la Compagnie)

C - 2 ans

D - 2 ans avec discrétion

EXPEDITION ET RECEPTION

2 ans dans A et C

CONTROLE DE LA QUALITE

A et B - 2 ans dans chaque catégorie à la discrétion de la Compagnie

MAGASINIER

2 ans

Pour les nouveaux employés engagés comme apprentis, le salaire minimum d'embauche sera 80% du taux approprié pour un compagnon (un apprentissage de 2 ans) ou 70% du taux approprié pour un compagnon (un apprentissage de 3 ans) avec une augmentation de 5% à tous les six (6) mois.

ARTICLE 5 - PRODUCTION ILLIMITEE

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

ARTICLE 6 - ACCES AUX ATELIERS

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

ARTICLE 7 - AUCUNE DISCRIMINATION

7.01 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.

7.02 On favorisera l'embauchage de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'Industrie des Arts Graphiques.

7.03 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 8 - ATELIER SYNDICAL

8.01 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.

8.02 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 9 "Précompte", 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. Le droit d'embaucher tels autres employés, toutefois, ne permet pas à l'Employeur de négliger le quota d'apprentis prévu dans cette Convention.

Tout employé qui, antérieurement à la signature de cette Convention, n'était pas membre du Syndicat, ne sera pas obligé d'y adhérer.

ARTICLE 9 - PRECOMPTE

9.01 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.

9.02 Une telle somme sera établie par une résolution du Syndicat et une copie conforme sera remise à l'Employeur interessé.

9.03 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.

9.04 La Compagnie remettra mensuellement au Syndicat Local intéressé les montants ainsi précomptés, mais pas plus tard que le vingt-cinquième jour du mois suivant.

9.05 Si l'Employeur fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet Article, durant plus de trente (30) jours, il sera tenu responsable de tous frais légaux, judiciaires et/ou autres, encourus pour recouvrement de créance, et il s'engage à les acquitter. Le Syndicat pourra prendre toute les mesures jugées opportunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de cette Convention.

ARTICLE 10 - PERIODE DE REPAS

10.01 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 11 - NI GREVE - NI LOCK-OUT

11.01 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 12 - TRAVAIL SOUS SANCTION DE GREVE

12.01 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 13 - CONGEDIEMENT

13.01 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.

13.02 L'employé congédié à le droit de soumettre un grief, sujet à la procédure des griefs, tel que stipulé ci-après.

13.03 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.

13.04 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 telle fonctions, en ce qui concerne la Convention Collective.

13.05 A cause d'un manque de travail, la Compagnie doit aviser les employés aussitôt que possible , qu'il y aura mise à pied.

ARTICLE 14 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

14.01 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.

14.02 Un grief se définit comme étant un désaccord résultant de l'interprétation ou de l'application de cette Convention.

14.03 Il est convenu par les parties contractantes qu'il est à leur avantage mutuel de régler tout grief dans le plus bref délai possible.

14.04 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.

14.05 Les griefs seront réglés de la manière suivante:

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'en 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 15 "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 14 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)

5) 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.

6) 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 décidions et/ou ordonner le remboursement en totalité ou en partie de toutes pertes subies par l'employé.

14.06 Les conditions de travail et les autres conditions qui prévalaient antérieurement à la question en litige seront maintenues jusqu'à ce qu'une décision soit rendue.

14.07 Nonobstant toute disposition contenue aux articles 14.01 jusqu'à 14.07 ci-dessus, l'Union peut, comme alternative aux articles 14.01 jusqu'à 14.07, 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 37, Régime d'avantages sociaux du Syndicat International des Arts Graphiques.

14.08 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.

14.09 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.

ARTICLE 14 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)

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.

14.10 La compagnie qui est ou a été en défaut de payer les contributions requises tel que prévu à l'article 37, 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 15 - COMITE CONJOINT

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

ARTICLE 16 - PAIEMENT EN ARGENT

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

ARTICLE 17 - TRAVAIL A LA PIECE ET BONI

17.01 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.

ARTICLE 18 - EMPLOYES HANDICAPES

18.01 Les employés ayant une condition physique inférieure à la normale peuvent être autorisés à travailler à des taux inférieurs à ceux établis dans la Convention. Les conditions spéciales auxquelles ces employés peuvent travailler seront fixées par le Comité Conjoint avant d'entrer en vigueur.

ARTICLE 19 - VALIDITE

19.01 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.

ARTICLE 20 - DROITS DE LA DIRECTION

20.01 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 et l'emplacement des ateliers, les produits à manufacturer, 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 21 - ETIQUETTE SYNDICALE

21.01 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.

ARTICLE 22 - HYGIENE ET SECURITE

22.01 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. Un représentant de ce département sera membre de ce Comité.

22.02 Lorsque de l'équipement hasardeux 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.

22.03 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.

22.04 Un employé qui subit un accident au travail, sera payé pour toutes les heures perdues pour recevoir un traitement médical le jour de l'accident. Toutefois, il est convenu que si l'employé devenait éligible à une compensation de la Commission des Accidents du Travail, l'Employeur ne sera pas tenu de payer pour le temps perdu par l'employé.

22.05 La Compagnie fournira au département d'entretien:

Trois (3) survêtements de travail tous les deux (2) ans, une (1) paire de bottes de sécurité chaque année, et une (1) paire de souliers de sécurite chaque année, pour chaque employé dans le département de l'expédition et de la réception.

Après six (6) mois d'emploi, la clause ci-dessus entrera en vigueur.

Survêtement de travail (coverall)	- Approximativement $20.00
Bottes de sécurité	- Approximativement $45.00
Souliers de sécurite	- Approximativement $45.00

ARTICLE 23 DELEGUES D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT

23.01 Le Syndicat transmettra à chaque Employeur les noms des délégués (pas plus de 3) dont un (1) sera le dégégué 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.

23.02 L'Employeur reconnait 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.

23.03 Les délégués d'atelier seront considérés 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.

23.04 Des permis d'absence seront accordés aux officiers du Syndicat dûment autorisés, incluant les membres du Comité de Négociations, pour qu'ils puissent participer à des activités syndicales. La demande pour de telles absences autorisées ne sera pas déraisonnablement refusée.

23.05 Lorsque la direction convoque un employé pour discuter de la discipline, l'employé a droit à la présence de son délégué d'atelier.

ARTICLE 24 - TABLEAU D'AFFICHAGE

24.01 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 25 - TRANSFERTS DES TAUX DE SALAIRES

25.01 Chaque employé sera classé dans sa classification telle que décrite dans la Convention Collective, c'est à dire classification A, B, C, etc. Si un employé travaille dans une classification dont le taux de salaire est plus élevé, il recevra le taux de cette classification. Tel changement de taux pourrait entrer en vigueur après cinq (5) jours.

25.02 Un employé peut travailler temporairement dans une classification plus élevée pour remplacer un autre employé qui est absent à cause de vacances, maladie ou congé autorisé. Dès que l'employé absent reprendra ses fonctions, son remplaçant temporaire reprendra son poste original au taux original.

ARTICLE 26 - ACTION DE L'EQUIPEMENT ET EXECUTION DU TRAVAIL

26.01 Aucun employé ne peut actionner tout équipement mû par moteur sans la présence d'une autre personne dans le département.

ARTICLE 27 - LIGNES DE PIQUETAGE

27.01 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 des Arts Graphiques 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 égard.

ARTICLE 28 - SERVICE JUDICIAIRE

28.01 La Compagnie paiera à l'employé qui sera appelé à servir à titre de juré ou à comparaître comme témoin de la Couronne ou 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.

28.02 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 29 PAIE DE PRESENCE

29.01 Un employé, victime d'un accident de travail et oui, de ce fait, est incapable de compléter sa journée de travail, sera payé pour les heures non écoulées de son équipe.

29.02 Un employé qui se présente à son travail selon son équipe régulière, sera rémunéré à son taux de base normal pour tou es les heures prévues 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 les heures de 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.

29.03 Un employé rappelé qu 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.

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

ARTICLE 30 - CONGES PAYES POUR DEUIL

30.01 Un employé recevra cinq (5) jours de congé payés, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de son conjoint.

30.02 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congé 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 fille, le fils, la mère, le père, la soeur, le frère, la belle-mère, le beau-père, la bru, le gendre, la grand-mère, le grand-père, le conjoint du père ou de la mère ou tout autre parent résidant avec l'employé.

ARTICLE 31 - JOURS FERIES

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

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

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

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

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

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.

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

31.02 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.

31.03 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 paie du congé, peu importe la rémunération additionnelle qu'il peut autrement recevoir; dans les autres cas, il doit travailler le jour ouvrable régulier qui précède immédiatement et le jour ouvrable régulier qui suit immédiatement ledit congé.

ARTICLE 31 - JOURS FERIES (Suite)

31.04 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.

31.05 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 34 "Temps Supplémentaire", clause 34.12, comme partie de la paie du jour de congé.

31.06 Le taux de salaire régulier veut dire le taux de salaire payé normalement à l'employé pour la semaine dans laquelle tombe le congé.

ARTICLE 32 - PROGRAMME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE A LONG TERME

32.01 A compter du 1er Janvier 1977, 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 trois pour cent (3%) 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 les contributions soient faites au nom de tels employés ou officiers, enfin à toute autre personne régie en vertu de la Convention et déclaration de fiducie.

32.02 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 dûs et payables dans les vingt (20) jours qui suivent la période de paie du mois pour lequel ces paiements sont exigibles.

ARTICLE 32 - PROGRAMME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE A LONG TERME (Suite)

32.03 Si la Compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet Article, durant plus de soixante jours (60), 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.

32.04 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.

Le pourcentage de versements au Programme supplémentaire de retraite sera tel qu'indiqué ci-dessous:

1% le premier Janvier 1975
2% le premier Janvier 1976
3% le premier Janvier 1977

32.05 A compter du 31 décembre 1981, les Employeurs paieront 4% au lieu de 3%.

ARTICLE 33 - HEURES DE TRAVAIL

33.01 Les heures régulières de travail seront de trente-sept heures et demi (37½) par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept heures et demi (7½) chacune, sauf dans les Compagnies où une entente est intervenue entre la Compagnie et une majorité des employés, suite à la tenue d'un vote sous surveillance du Syndicat, autorisant la réduction des heures chaque vendredi . Pour le département de Laboratoire, les heures seront de trente-cinq (35) par semaines, divisées en équipe régulières de sept (7) heures chacune.

33.02 Les heures de travail de l'équipe de jour sont réparties entre 7.00 A.M. et 5.30 P.M. les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis et l'heure de début pour l'équipe régulière de jour restera inchangée durant toute la semaine, sauf pour les gardiens et les nettoyeurs.

33.03 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.

33.04 Lorsque plusieurs équipes sont au travail, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute(s) équipe(s) additionnelle(s) sera (seront) considérée(s) comme équipe(s) de nuit.

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

33.06 Une liste de tout le personnel affecté à chaque équipe particulière doit être affichée le vendredi de la semaine précédente.

ARTICLE 34 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

34.01 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 meploy.s 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.

34.02 Lorsque c'est possible, un préavis d'au moins vingt quatre (24) heures sera donné aux employés demandés à travailler en temps supplémentaires.

34.03 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 réqulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.

34.04 Si um 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.

34.05 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.

34.06 Tout temps travaillé chaqrejour, soit avant ou après les heures régulières de début ou de fin de toute équipe, sera considéré comme temps supplémentaire, sauf dans le cas prévu à la clause 34.05 "Temps supplémentaire", et sera payé au taux de temps et demi pour le temps supplémentaire travaillé chaque jour du lundi au vendredi.

34.07 Tout travail exécuté les vendredis sur l'équipe de nuit, pour ceux qui travaillent sur l'équipe courte de quatre (4) jours, les samedis ou dimanches sera rémunéré au taux de temps double incluant la prime d'équipe régulière.

34.08 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.

ARTICLE 34 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (Suite)

34.09 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 31 "Jours Fériés").

34.10 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.

34.11 Les employés réguliers d'un atelier ne travailleront pas en temps supplémentaire dans un autre atelier.

34.12 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 pour cent (15%).

34.13 Lorsqu'un employé aura complété son quart, le 3ième quart du vendredi, 12.01 étant terminé samedi 8.00 A.M. tout temps supplémentaire sera payé à taux double.

ARTICLE 35 - VACANCES PAYEES

35.01 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 au paragraphe 35.05) avec deux (2) pleines semaines de paie selon son salaire hebdomadaire alors en vigueur pourvu qu'il ait complété une (1) année avec la Compagnie.

35.02 Tous les employés couverts par cette Convention ayant deux (2) années consécutives de service avec l'Employeur au 30 juin recevront trois (3) semaines de vacances payées à leurs taux de salaire régulier.

35.03 a) Tout employé qui, au 30 juin de l'année courante, à complété six (6) années de service avec la Compagnie, bénéficiera d'une quatrième semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.

b) Tout employé qui, au 30 juin de l'année courante, a complété dix-neuf (19) années de service avec la Compagnie, bénéficiera d'une cinquième semaine de vacances avec le plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.

35.04 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question aux paragraphes 35.02 et 35.03 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.

35.05 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.

35.06 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.

35.07 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.

ARTICLE 35 - VACANCES PAYEES (Suite)

35.08 Dans le calcul de la paie de vacances, on tiendra compte des absences autorisées pour maladie, partage de travail et autres causes justifiées.

35.09 Dans la mesure du possible, les Employeurs verront à ce que les vacances des employés soient prises préférablement durant les deux ou trois semaines qui précèdent le premier lundi du mois d'Août.

35.10 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.

35.11 Si un jour de congé tombe un jour ouvrable, tel que mentionné à l'Article 31 "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.

35.12 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.

35.13 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.

35.14 Le calendrier des vacances doit être affiché au tableau de l'atelier au plus tard le 1er avril de chaque année civile.

35.15 Les crédits de vacances tels que mentionnés à l'Article 35 section 35.07 et 35.13 ci-dessus devront être gagnés de la façon suivante:

2 semaines de vacances - Une journée (1) pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par l'Article 35, section 35.08.

3 semaines de vacances - Une journée et demis (1½) pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par l'Article 35, section 35.08.

ARTICLE 35 - VACANCES PAYEES (suite)

35.15 suite

4 semaines de vacances - Deux (2) journées pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par l'Article 35, section 35.08

35.16 Le "Salaire Hebdomadaire en vigueur " dont il est question précédemment veut dire le taux hebdomadaire gagné à la période des vacances.

35.17 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 36 - CONGES POUR CAUSE DE MALADIE

Rayé

ARTICLE 37 - PLAN DE BIEN-ETRE

37.01 a) A compter du 1er juin 1982, la Compagnie convient de remettre $68.64 par mois par employé à l'Administrateur ou à l'institution financière reconnue par le Conseil conjoint des fiduciaires, telle somme représentant les primes totales du Régime d'Avantages Sociaux des Arts Graphiques du Canada.

b) A compter du 1er janvier 1983, la Compagnie convient de remettre $82.28 par mois par employé à l'Administrateur ou à l'institution financière reconnue par le Conseil conjoint des fiduciaires, telle somme représentant les primes totales du Régime d'Avantages Sociaux des Arts Graphiques du Canada.

37.02 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.

ARTICLE 38 - TAUX DE SALAIRES

38.01 A compter du 1er janvier 1982, tous les taux seront augmentés de 13%, et de 12% à compter du 1er janvier 1983. Les salaires de base de tous les employés seront tels que prévus ci-après.

38.02 Les primes seront maintenues.

38.03 Travail de nuit: Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit seront payés au taux de quinze pour cent (15%) de plus que le taux horaire réellement versé pour le travail de jour.

38.04 Les salaires tels que prévus dans les taux de salaires entreront en vigueur à compter de la première période de paie commençant ou suivant le 1er janvier 1982.

38.05 Pour les nouveaux employés engagés comme apprentis, le taux minimum d'embauche sera 80% du taux horaire du salaire payé aux compagnons I et aux compagnons II dans la même classification et ils recevront les augmentations à tous les six (6) mois, telles que prévues ci-après.

		1982		1983	
		Hor.	Hebdo.	Hor.	Hebdo.
ENTRETIEN (37 1/2 hres)	A	$11.50	$431.25	$12.88	$483.00
	B	$10.31	$387.00	$11.54	$433.50
	C	$ 9.20	$345.38	$10.30	$387.00
	D	$ 7.24	$271.50	$ 8.10	$304.13
EXPEDITION & RECEPTION	A	$10.56	$396.38	$11.82	$444.00
(37 1/2 hres)	B	$ 9.02	$338.63	$10.10	$379.13
	C	$ 7.86	$294.75	$ 8.80	$330.00
(35 hres)	D	$ 6.40	$224.35	$ 7.16	$251.30
CONTROLE DE QUALITE	A	$ 9.77	$341.95	$10.94	$382.90
(35 hres)	B	$ 9.04	$316.40	$10.12	$354.20
MAGASINIER	A	$ 9.14	$342.75	$10.~~24~~ 23	$384.00
(37 1/2 hres)	B	$ 7.~~97~~ 96	$298.88	$ 8.~~93~~ 91	$334.88

ARTICLE 39 - SOUS-CONTRAT

39.01 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.

ARTICLE 40 - DUREE DE LA CONVENTION

40.01 La présente Convention Collective entrera en vigueur le 1er janvier 1982 pour se terminer le 31 décembre 1983.

LETTRE D'ENTENTE

Entre: Le Syndicat International des Arts Graphiques
Local 555, Montréal, Qué.

Et: MONTREAL LITHOGRAPHING Ltd.,
2277, Montée St-Aubin, Chomedey, Laval, P.Q.

Les parties contractantes, signataires de cette Convention, reconnaissent que les tâches particulières qui appartiennent à l'Entretien et les fonctions connexes dans la Compagnie, obligeront par l'entente mutuelle, le personnel à travailler le samedi et le dimanche, et il est convenu que les deux jours seront intégrés dans leur semaine de trente-sept heures et demi (37½).

Toutefois, ces deux jours normalement non-ouvrables seront remplacés par deux jours de congé pendant la même semaine.

En considération des employés de cette équipe spéciale, leur salaire régulier sera majoré de quinze pour cent (15%) pour la semaine dont ils travaillent samedi et dimanche.

Durant la fin de semaine (samedi et dimanche) les fonctions à exécuter seront les tâches faciles telles que:

l'huilage, le graissage, l'entretien de l'air climatisé et se rendre utile.

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

Ce 19e jour de Mai 1983

Entre: LITHOGRAPHIE MONTREAL LTEE (Entretien et Expédition)
2277 Autoroute des Laurentides
Chomedey, Laval (Québec) H7S 1Z6

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

POUR LA COMPAGNIE:	POUR LE SYNDICAT:
Paul Lemay	Michel Lemaire
	P. Andre Joyal