16015-02

RE: 99015-01

CONVENTION COLLECTIVE

1er janvier 1982 - 31 décembre 1983

PAR MESSAGER

Entre: IMPRIMERIE R.B.T. LIMITÉE
R.B.T. PRINTING LIMITED
3055 l'Assomption
Montréal (Québec)

et le: SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES
GRAPHIC ARTS INTERNATIONAL UNION
LOCAL 555 - MONTRÉAL
8440 Boul. St-Laurent, Suite 301
Montréal (Québec)

Les deux parties signataires à cette Convention, conviennent que toutes les conditions contenues dans la Convention de Lithographie R.B.T. pour les années 1982-1983 (négociée entre Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada (Council of Printing Industries) et le Syndicat International des Arts Graphiques), s'appliqueront entièrement au bénéfice de tous les employés couverts dans les catégories suivantes:

DÉPARTEMENT DES PRESSES	1er janvier 1982	1er janvier 1983
Impression au plomb	$12.34	$13.82
Magasinier - Papier	$10.50	$11.76
Magasinier - Plaque	$10.12	$11.33

Signé ce 30e jour de AOÛT 1982

POUR LA COMPAGNIE: POUR LE SYNDICAT:

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 1216
M.T.M.S.R.

15492-03
RE: 99015-01

'82 SEP -9 14 15

PAR MESSAGER

ORIGINAL

CONVENTION COLLECTIVE

du 1er janvier 1982 au 31 décembre 1983

entre: IMPRIMERIE MC GUIRE LTEE
2800 Françis Hughes
Vimont, Laval, Québec
H7S 2C1

et le: SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTREAL
8440 boul. St-Laurent, Suite 301
Montréal, Québec
H2P 2M5

Les deux parties signataires à cette Convention Collective conviennent que toutes les conditions contenues dans la Convention Collective de Métrographic Corporation du 1er janvier 1982 au 31 décembre 1983 (négociée entre le "Council of Printing Industries", Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada, et le Syndicat International des Arts Graphiques, Local 555, Montréal), s'appliquent entièrement au bénéfice de tous les employés couverts dans les catégories suivantes, chez Imprimerie Mc Guire Ltée:

Les augmentations de salaires sont rétroactives à partir du 1er janvier 1982.

	1er janvier 1982	10 mai 1982	1er janvier 1983	1er juin 1983
COMPAGNON PRESSIER				
6 unités - 6 plaques	$15.66		$17.54	
5 unités - 5 plaques	$15.66		$17.54	
MARGEUR SUR PRESSE A PAPIER CONTINU				
1ière année	$ 9.14	$ 9.34	$10.98	$11.20
2ième année	$ 9.42	$ 9.62	$11.26	$11.48
Par la suite	$11.58	$11.78	$13.42	$13.64
COGNEUR DE PAQUETS				
1er 6 mois	$ 7.31		$ 8.19	
Par la suite	$ 7.59		$ 8.50	

Signé de 21 jour de Juin 1982

POUR LA COMPAGNIE

Sam Lupo

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

P. Vincent Vice-Président

Vincent Angelini

Compagnies représentées par le Conseil Patronal de L'Imprimerie du Canada

---

BOXCRAFT LTD
4985 Rue Hickmore
Ville St-Laurent (Qué.)
H4T 1K9

Dossier: M-3263-03
Affaire: MD-080-06-76

Date d'accréditation - 7 juin 1974

Accréditation amendée le: 25 août 1976

Nombre d'employés - 12

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 12 6
M.S.R.

EMBALLAGES D.H. (LES)
Division des Industries Willyn Ltée
2835 Rue Duchesne
Ville St-Laurent (Qué.)
H4R 1J2

Dossier: M-6908-02
Affaire: MD-392-04-80

Date d'accréditation - 3 avril 1963

Accréditation amendée les: 2 novembre 1965, 30 octobre 1970, 1er mars 1973, 25 août 1976, et 17 juin 1980.

Nombre d'employés - 15

GRAFIX STUDIO (1973) LTEE
4625 Rue Clark
Montréal (Qué.)
H2T 2T3

Dossier: M-16003-01
Affaire: MD-028-07-76

Date d'accréditation - 3 avril 1975

Accréditation amendée le: 25 août 1976

Nombre d'employés - 21

GRAPHIQUE PHIPPS INC.,
7310 ouest, Rue St-Jacques
Montréal (Qué.)
H4B 1W1

Dossier: M-16609-01
Affaire: MD-030-05-78

Date d'accréditation - 18 avril 1973

Accréditation amendée les: 25 août 1976 et 26 juin 1978

Nombre d'employés - 13

IMPRIMERIE APEX INC.,
950 Rue Beaumont
Montréal (Qué.)
H2P 2M5

Dossier: M-3158-06
Affaire: MD-013-08-82

Date d'accréditation - 17 septembre 1973

Accréditation amendée les: 25 août 1976 et 27 août 1982

Nombre d'employés - 13

IMPRIMERIE CANADIENNE GAZETTE
Une Division de Imprimerie Southam Ltée
180, Rue Iberia
Candiac (Qué.)
J5R 4R2

Dossier: M-1244-02
M-1035-02
Affaire: MD-140-07-80
MD-056-09-80

Date d'accréditation - 27 avril 1948

Accréditation amendée les: 27 mars 1972, 12 juin 1973, 30 juillet 1976, 29 mars 1978, 17 juin 1980, 17 juillet 1980 et 12 septembre 1980.

Nombre d'employés - 40

IMPRIMERIE CANADIENNE GAZETTE
Une Division de Imprimerie Southam Ltée
180, Rue Iberia
Candiac (Qué.)
J5R 4R2

Dossier: M-1035-02
Affaire: MD-056-09-80

Date d'accréditation - 27 avril 1948

Accréditation amendée les: 3 août 1967, 12 juin 1973, 30 juillet 1976, 29 mars 1978, 17 juillet 1980 et 7 octobre 1980

Nombre d'employés - 100

IMPRIMERIE PLOW AND WATTERS CANADA LIMITEE
5400, Chemin St-François
Ville St-Laurent, (Qué.)
H4S 1P6

Dossier: M-3156-03
Affaire: MD-386-04-80

Date d'accréditation - 25 février 1953

Accréditation amendée les: 2 novembre 1965, 6 avril 1971, 1er mars 1973, 30 juillet 1976, 17 décembre 1976 et 17 juin 1980

Nombre d'employés - 41

IMPRIMERIE R.B.T. LIMITEE
3055, Boul. l'Assomption
Montréal (Qué.)
H1N 2H1

Dossier: M-16015-01
Affaire: MD-397-04-80

Date d'accréditation - 3 août 1967

Accréditation amendée les: 1er mars 1973, 20 mars 1975, 11 août 1976 et 8 juillet 1980.

Nombre d'employés - 25

IMPRIMERIE RONALDS LIMITEE
6300 Avenue du Parc
Montréal (Qué.) H2V 4H8

et

9000 Rue Blaise Pascal
Rivière des Prairies (Qué.) H1E 2S7

Dossier: M-1291-02
Affaire: MD-384-04-80

Date d'accréditation - 14 avril 1948

Accréditation amendée les: 9 mai 1969, 27 mars 1972, 12 juin 1973, 16 avril 1975, 30 juillet 1976, 16 février 1978, 25 mai 1978 et 17 juin 1980.

Nombre d'employés - 123

LITHOGRAPHIE MONTREAL LTEE
2277 Autoroute des Laurentides
Chomedey, Laval (Qué.)
H7S 1Z6

Dossier: M-4452-04
Affaire: MD-388-04-80

Date d'accréditation - 15 février 1972

Accréditation amendée les: 1er mars 1973, 25 avril 1976 et 17 juin 1980.

Nombre d'employés - 118

LITHO VIAU LTEE
2755 Viau
Montréal (Qué.)
H1V 3J4

Dossier: M-15450-01
Affaire: MD-001-07-76

Date d'accréditation - 25 février 1972

Accréditation amendée les: 1er mars 1973, 18 avril 1973 et 25 août 1976.

Nombre d'employés - 26

MECO LIMITEE
910 Rue Hermine
Montréal (Qué.)
H2Z 1N5

Dossier: M-3303-04
Affaire: MD-079-04-035

Date d'accréditation - 7 décembre 1961

Accréditation amendée les: 22 janvier 1973, 24 mai 1973, 30 juillet 1976, 29 juillet 1977 et 23 août 1979.

Nombre d'employés - 27

MECO LIMITEE
910 Rue Hermine
Montréal (Qué.)
H2Z 1N5

Dossier: M-3303-02
Affaire: MD-79-04-034

Date d'accréditation - 20 octobre 1954

Accréditation amendée les: 22 avril 1965, 24 mai 1973, 25 juin 1976 et 17 septembre 1979.

Nombre d'employés - 10

METRO GRAPHIQUE INC.,
2800, Francis Hughes
Vimont, Laval (Qué.)
H7L 3M4

Dossier: M-9376-03
Affaire: MD-395-04-80

Date d'accréditation - 22 novembre 1967

Accréditation amendée les: 1er mars 1973, 27 août 1975 et 14 juillet 1980.

Nombre d'employés - 31

METROPOLE LITHO INC.,
9001, Boulevard Parkway et
9031, Boulevard Parkway
Ville d'Anjou (Qué.)
H1J 1N4

Dossier: M-15518-01
Affaire: MD-052-06-77

Date d'accréditation - 9 mai 1972

Accréditation amendée les: 1er mars 1973, 11 août 1976 et 22 août 1977.

Nombre d'employés - 53

PIERRE DESMARAIS INC.,
6125, Côte de Liesse
Ville St-Laurent (Qué.)
H4T 1C8

Dossier: M-8084-07
Affaire: MD-119-06-76

Date d'accréditation - 22 février 1965

Accréditation amendée les: 27 mars 1972, 1er mars 1973 et 25 août 1976

Nombre d'employés - 47

PROLITH INC.,
1800, Rue Cunard
Chomedey, Laval (Qué.)
H7S 2B2

Dossier: M-15075-01
Affaire: MD-085-01-81

Date d'accréditation - 25 février 1971

Accréditation amendée les: 1er mars 1973, 25 août 1976 et 30 janvier 1981

Nombre d'employés - 42

SKILL LITHO INC.,
2800, Francis Hughes
Vimont, Laval (Qué.)
H7L 3M4

Dossier: M-13371-01
Affaire: MD-073-07-75

Date d'accréditation - 29 avril 1968

Accréditation amendée les: 1er mars 1973 et 27 août 1975

Nombre d'employés - 12

STANMONT INC.,
2700 est, Rue Rachel
Montréal (Qué.)
H2H 1S7

Dossier: M-4908-02
Affaire: MD-118-06-76

Date d'accréditation - 15 novembre 1967

Accréditation amendée les: 29 mars 1973 et 25 août 1976

Nombre d'employés - 30

STANMONT INC.,
2700 est, Rue Rachel
Montréal (Qué.)
H2H 1S7

Dossier: M-4908-01
Affaire: MD-033-05-76

Date d'accrécitation - 15 janvier 1962

Accréditation amendée les: 22 avril 1965, 5 février 1973 et 25 juin 1976

Nombre d'employés - 10

THERIEN FRERES (1960) LTEE
8125, Boulevard St-Laurent
Montréal (Qué.)
H2P 2M1

Dossier: M-2387-01
Affaire: MD-029-07-76

Date d'accréditation - 2 juin 1948

Accréditation amendée les: 9 mai 1967, 27 mars 1972, 1er mars 1973 et 11 août 1976

Nombre d'employés - 32

ORIGINAL

'82 OCT 19 1h 10

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

CONSEIL PATRONAL DE L'IMPRIMERIE DU CANADA
Ci-après appelé "Employeurs"

et

Local 211, Toronto; Local 517, London;
Local 542, Hamilton; Local 555, Montréal;
Local 588, Ottawa

du

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES
Ci-après appelé "Syndicat"

En vigueur du 1er janvier 1982 au 31 décembre 1983

TABLE DES MATIERES
CONVENTION MAITRESSE

ARTICLES	NUMEROS DES ARTICLES	PAGE
Accès aux ateliers	26	
Aucune discrimination	29	
Comités	19	
Congés payés pour deuil	17	
Convention collective antérieure	31	
Déductions pour retard au travail	5	
Définitions	2	
Délégués d'atelier et officiers du syndicat	27	
Développements technologiques	7	
Droits de la direction	20	
Durée de la convention	34	
Employés handicapés	30	
Hygiène et sécurité	10	
Jours de congé	3	
Label syndical	25	
Lignes de piquetage	23	
Ni grève, ni lock-out	24	
Nouvelles machines et nouveaux procédés	8	
Paie de présence	4	
Précompte (déductions à la source)	21	
Procédure de règlement des griefs	18	
Production illimitée	11	
Programme de formation de l'Institut Canadien des Arts Graphiques	15	
Programme supplémentaire de retraite et d'invalidité à long terme	13	
Reconnaissance	1	
Refus de travail	22	
Régime d'avantages sociaux des Arts Graphiques du Canada	33	
Régime de prestations supplémentaires de chômage	14	
Régime de retraite des Arts Graphiques du Canada	12	
Rétention du taux de salaire	6	
Service judiciaire	16	
Tableau d'affichage	28	
Travail à la pièce	9	
Validité	32	

ADDENDA "A"
Secteur de la Lithographie

Action de l'équipement et exécution du travail	3-A
Apprentis	10-A
Atelier syndical	2-A
Effectif minimum sur presse	12-A
Heures de travail	4-A
Juridiction	1-A

ARTICLES	NUMEROS DES ARTICLES	PAGE
Mise à pied et congédiement	11-A	
Paiement en argent	13-A	
Période de repas	7-A	
Rappel au travail	5-A	
Réduction de l'horaire de travail	6-A	
Salaires	14-A	
Temps supplémentaire	8-A	
Vacances	9-A	

ADDENDA "B"
Secteur de la Photogravure

Atelier syndical	2-B	
Juridiction	1-B	
Label syndical	3-B	
Mise à pied et congédiement	7-B	
Période de repas	5-B	
Réduction de l'horaire de travail	4-B	
Temps supplémentaire	6-B	

ADDENDA "C"
Secteur de la Photogravure
(Local 555 - Montréal)

Action de l'équipement et exécution du travail	1-C	
Apprentis	5-C	
Congés pour cause de maladie	6-C	
Heures de travail	2-C	
Paiement en argent	7-C	
Rappel au travail	3-C	
Salaires	8-C	
Vacances	4-C	

ADDENDA "D"
Secteur de la Photogravure
(Local 211, Toronto et Local 542, Hamilton)

Apprentis	4-D	
Heures de travail	1-D	
Paiement en argent	5-D	
Rappel au travail	2-D	
Salaires	6-D	
Vacances	3-D	

ANNEXE "A"		

Les Addenda "A", "B", "C", et "D" ci-joints font partie de cette convention collective et visent les différents secteurs qui forment l'unite de négociation comme suit:

Addenda "A"
Secteur de la Lithographie

Addenda "B"
Secteur de la Photogravure

Addenda "C"
Secteur de la Photogravure (Local 555, Montréal)

Addenda "D"
Secteur de la Photogravure (Local 211, Toronto et Local 542, Hamilton)

ATTENDU QUE les parties contractantes son dûment autorisées à conclure une convention collective régissant les conditions de travail de l'industrie des arts graphiques dans les provinces d'Ontario et de Québec.

ATTENDU QUE les parties ont pour objectif de fixer par cette convention, à leur satisfaction mutuelle, les salaires, les conditions de travail dans ladite industrie, et que toutes les conventions collectives de groupe existantes seront ou abrogées ou amendées de manière à être conformes à cette convention maîtresse, sauf comme ci-après stipulé.

Cette convention collective, ainsi que les convention 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: RECONNAISSANCE

1.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul agent négociateur pour tous les employés, tel qu'énoncé à l'article 1-"A" de l'addenda "A" et à l'article 1-"B" de l'addenda "B".

1.02 Aux fins d'application de la présente convention, les employés suivants ne sont pas visés par cette convention:

Les cadres, les commis de bureau, les vendeurs, les préposés à l'entretien des bâtisses, les conducteurs d'ascenseurs, les nettoyeurs, les expéditeurs, les chauffeurs et les autres employés qui ne sont pas véritablement engagés dans des procédés de production de lithographie ou de photogravure tel qu'énoncé à l'article 1-"A" de l'addenda "A" et à l'article 1 "B" de l'addenda "B".

ARTICLE 2: DEFINITIONS

2.01 Un "compagnon" est celui qui a complété les années d'apprentissage requises pour la branche de métier pour laquelle il a été embauché.

2.02 Un "apprenti" est celui qui apprend son métier. Les années d'apprentissage sont stipulées à l'article 10-"A" de l'addenda "A", à l'article 5-"C" de l'addenda "C" et à l'article 4-"D" de l'addenda "D" de cette convention. Un apprenti doit être engagé à plein temps dans le département où il fait son apprentissage.

2.03 Un "margeur" est celui qui marge manuellement les presses lithographiques ou qui voit au fonctionnement du mécanisme du margeur des presses lithographiques.

2.04 Un "pressier adjoint sur presse à papier continu" est un employé dont la tâche consiste à aider à titre de "pressier", au fonctionnement de la presse et qui voit au fonctionnement du mécanisme du margeur d'une presse à papier continu.

2.05 Un "press tender" est le membre d'une équipe sur presse à plusieurs couleurs (plus de deux couleurs) qui est requis d'aider le pressier et le margeur dans le fonctionnement de la presse.

2.06 Un "aide sur presse lithographique" est un employé membre d'une équipe sur presse qui n'est ni pressier, ni pressier adjoint sur presse à papier continu, ni margeur ou "press tender" et ni un employé qualifié, qui seconde des compagnons lithographes dans un travail directement relié aux procédés lithographiques.

2.07 Un "aide général" est un employé qui travaille principalement, c'est-à-dire pour plus de 50% du total de son temps, dans le département des presses mais qui ne travaille pas sur une presse lithographique. Son travail consiste à aérer le papier, transporter les plates-formes, etc.

2.08 Un "aide sur presse à épreuves" est un employé qui aide sur une presse à épreuves.

2.09 Aucun employé ne sera autorisé à exécuter un travail qui entre dans le cadre de cette convention à moins qu'il ne soit contremaître, compagnon, pressier adjoint sur presse à papier continu, margeur, apprenti, "press tender", aide sur presse, conducteur de la machine à bronzer, aide sur presse à épreuves ou aide général.

2.10 Si, au cours de négociations, les parties s'entendaient sur de nouvelles classifications, la définition de telles classifications sera ajoutée à cette section.

ARTICLE 3: JOURS DE CONGE

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

ONTARIO	QUEBEC
Jour de l'An	Jour de l'An
Vendredi Saint	Lendemain du Jour de l'An
Fête de la Reine Victoria	Vendredi Saint
Fête du Canada	Fête de la Reine Victoria
Congé Civique	St-Jean Baptiste
Fête du Travail	Fête du Canada
Fête de l'Action de Grâces	Fête du Travail
Noel	Fête de l'Action de Grâces
Lendemain de Noel	Noel
Deux (2) congés mobiles annuels	Lendemain de Noel
	Un (1) congé mobile annuel

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

POUR LE QUEBEC SEULEMENT

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

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

ou

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

ou

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

CONGE(S) MOBILE(S) ANNUEL(S)-(ONTARIO ET QUEBEC)

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

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

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

3.02 Lorsqu'un jour de congé tombe un samedi ou un dimanche, on substitue le vendredi précédant ou le lundi suivant comme jour de congé avec paie.

3.03 Un employé absent à cause d'accident ou de maladie ou dont l'absence est autorisée par sa compagnie, recevra la paie de congé, peu importe la rémunération additionnelle qu'il peut autrement recevoir; dans les autres cas, il doit travailler le jour ouvrable régulier qui précède immédiatement et le jour ouvrable régulier qui suit immédiatement le jour où le congé est observé.

Un employé mis à pied, a le droit de recevoir la paie de congé ou la différence entre ce montant et les prestations du Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage et/ou celles de la Commission d'Assurance Chômage, s'il est éligible à recevoir ces bénéfices.

3.04 Pendant la durée de la présente convention collective, les congés de la St-Jean Baptiste et du 1er juillet peuvent, dans tout atelier, être reportés au lundi ou au vendredi de la semaine où le congé tombe, s'il y a entente mutuelle entre la direction et la majorité des employés qui, dans cet atelier, sont visés par la présente convention.

3.05 Quant aux travailleurs de l'équipe de nuit, l'équipe dont le travail commence un jour de congé pour se prolonger le jour suivant, sera désignée comme l'équipe au cours de laquelle le jour de congé sera observé. Il est en outre convenu que les travailleurs de l'équipe de nuit recevront la prime rattachée à l'équipe de nuit comme partie de la paie du jour de congé.

3.06 Un jour de congé doit équivaloir au cinquième des heures de travail régulières hebdomadaires et être rémunéré au taux horaire régulier de l'employé. L'horaire de travail de la journée qui tient lieu de "vendredi abrégé" doit être prolongé d'une demi (½) heure pour chaque jour de congé observé au cours de cette semaine. Lorsqu'un jour de congé est observé un vendredi, la "vendredi abrégé" doit être reporté au dernier jour ouvrable de cette semaine.

3.07 Si un employé est mis à pied ou en vacances la journée où l'horaire est prolongé d'une demi-heure pour chaque congé observé au cours de la semaine, il aura droit à une paie de 7½ heures pour chacun de ces congés.

3.08 Lorsque suite à un vote surveillé par le Local, les employés d'une compagnie choisissent majoritairement d'observer les jours de congé tel que prévu ci-dessus, les articles 3.06 et 3.07 précédants ne s'appliquent pas. Dans ces cas, les employés recevront une paie de congé aux taux réguliers qu'ils auraient reçue pour cette journée de travail n'eut été de ce (ces) congé(s).

ARTICLE 4: PAIE DE PRESENCE

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

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

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

(a) La compagnie a fait tout effort raisonnable pour aviser l'employé que son travail régulier n'était pas disponible, soit par un appel téléphonique ou par un avis écrit expédié à sa dernière adresse connue.

(b) L'employé ne reçoit pas cet avis parce qu'il est absent de son domicile, à l'exception du temps normalement nécessaire à l'employé pour se rendre à son travail.

(c) L'employé ne reçoit pas cet avis en raison de circonstances hors du contrôle de la compagnie telles que: incendie, inondation, tempête ou panne d'électricité.

ARTICLE 5: DEDUCTIONS POUR RETARD AU TRAVAIL

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

ARTICLE 6: RETENTION DU TAUX DE SALAIRE

6.01 Chaque compagnon sera classé de façon permanente, conformément à l'échelle de salaire, dans la classification à laquelle il est embauché ou dans la classification à laquelle il a travaillé pendant au moins 60 jours consécutifs de calendrier. Une assignation de pas plus de 10 jours ouvrables pour remplacer temporairement un autre employé ne constituera pas une interruption des 60 jours consécutifs de calendrier.

6.02 Un compagnon transféré à une classification prévoyant un taux inférieur, recevra le taux de cette classification à compter du début de la première semaine complète de paie suivant son transfert.Toutefois, sa classification permanente ne sera pas inférioriséе pour une période de trente (30) jours de calendrier.

6.03 Lors d'une assignation temporaire à un poste prévoyant un taux de salaire supérieur, il recevra le salaire applicable à ce poste pour la durée de son assignation.

6.04 Si un employé demande volontairement d'être déplacé à un poste comportant un taux de salaire inférieur, la rétention du taux de salaire ne s'appliquera pas et la compagnie devra payer le taux prévu pour le poste auquel l'employé est transféré.

ARTICLE 7: DEVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

7.02 Pour que l'introduction de nouveaux équipements ou 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 des parties, afin d'étudier et d'aménager des programmes de recyclage et de réadaptation des employés à de nouvelles qualifications.

ARTICLE 8: NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCEDES

8.01 Soixante (60) jours avant d'installer de nouveaux types de machines ou d'équipement ou d'introduire de nouveaux procédés, la compagnie convient d'en aviser par écrit le bureau du vice-président international du syndicat, le bureau du gérant-général du C.P.I. et le bureau du président de la section locale du syndicat afin de permettre au comité conjoint permanent de se réunir pour considérer des arrangements relatifs à ces nouvelles opérations.

8.02 Le comité conjoint permanent auquel on se réfère se compose de quatre (4) membres nommés par le vice-président international du syndicat, ou son représentant, et de quatre (4) membres nommés par le gérant-général du C.P.I. ou son représentant.

8.03 Une assemblée de ce comité conjoint permanent ne peut être convoquée que par le vice-président international du syndicat ou son représentant, ou par le gérant-général du C.P.I. ou son représentant. La requête doit être adressée par courrier recommandé soit au bureau du vice-président international du syndicat, soit au bureau du C.P.I.

8.04 Cette demande d'assemblée devra mentionner les nouveaux types de machines, d'équipement ou de procédés que l'une ou l'autre partie désire examiner.

8.05 A la suite de l'installation de nouveaux types de machines, d'équipement ou de l'introduction de nouveaux procédés tombant sous la juridiction de cette convention, les conditions d'opération devront se conformer soit aux dispositions de cette convention soit à une échelle de salaires et des conditions de travail dont devra convenir le comité conjoint permanent nommé à cette fin.

8.06 A moins qu'une autre entente n'intervienne, cette assemblée doit avoir lieu dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de sa demande par courrier recommandé.

8.07 Les conditions d'opération de ces machines, équipements ou nouveaux procédés doivent être établies dans les trente (30) jours suivant leur mise en opération.

8.08 Quand de nouveaux salaires seront finalement adoptés, ils rétroagiront à la date du début de l'opération de ces machines, équipements ou nouveaux procédés.

8.09 Toute entente dont conviendra le comité conjoint permanent fera partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 9: TRAVAIL A LA PIECE

9.01 Aucun travail à la pièce ne sera fait dans un atelier.

ARTICLE 10: HYGIENE ET SECURITE

10.01 La compagnie verra à garder l'atelier propre, bien aéré et sanitaire. Pour ce faire, la compagnie fournira les commodités nécessaires de manière à favoriser l'observance de cette disposition et les employés coopéreront avec la compagnie à ce sujet.

10.02 Lorsque de nouveaux produits chimiques sont mis en usage dans un département ou dans un atelier, sans porter d'étiquette indiquant un mode d'emploi sûr, ces produits seront, sur demande, soumis au Conseil national des recherches ou à la Commission des accidents du travail pour approbation et directives quant à leur usage sûr. Les demandes pour de telles vérifications seront adressées au bureau du syndicat local ou au bureau du "C.P.I.".

10.03 La compagnie convient d'observer la législation provinciale applicable traitant de la sécurité et de la santé des employés. Une présumée violation de cet article sera soumise au comité local patronal-syndical, tel que prévu à l'article 19.

10.04 Chaque section locale, partie à cette convention, formera un comité conjoint d'hygiène et de sécurité.Ce comité sera composé de trois (3) représentants du S.I.A.G. et trois (3) représentants du C.P.I. Le comité analysera toute matière se rapportant à l'hygiène et à la sécurité que l'une ou l'autre des parties pourrait porter à son attention.

10.05 Dans les cas urgents, les assemblées devront être tenues dans les cinq (5) jours ouvrables de la requête; autrement, les assemblées auront lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties qui la formulera par écrit en y incluant un ordre du jour des sujets à discuter.

10.06 Pendant la durée de cette convention, les comités conjoints locaux d'hygiène et de sécurité se réuniront afin de développer avec plus de précision leurs termes de référence et leurs besoins budgétaires.

10.07 Tout employé du département de la préparation qui est tenu de porter des chaussures de sécurité et tout employé qui travaille au département des presses a droit de recevoir annuellement, sur présentation d'une preuve d'achat, un montant de $45.00 applicable à l'achat de telles chaussures de sécurité.

ARTICLE 11: PRODUCTION ILLIMITEE

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

ARTICLE 12: REGIME DE RETRAITE DES ARTS GRAPHIQUES DU CANADA

12.01 Il est convenu que le Régime de Retraite des Arts Graphiques du Canada 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 passée entre les employeurs, le syndicat et le Conseil des fiduciaires du Régime de Retraite, 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 le Régime de retraite.

12.02 (a) La contribution totale de la compagnie sera de $9.50 par semaine par employé.

(b) A compter du 1er janvier 1983, la contribution totale de la compagnie sera de $11.50 par semaine par employé.

12.03 Les nouveaux bénéfices entreront en vigueur aux dates appropriées déterminées par le Conseil des fiduciaires du régime de retraite des arts graphiques du Canada.

12.04 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 à l'article 12.02.

Si une compagnie ne s'acquitte pas de ces obligations, le Conseil des fiduciaires du Régime de retraite peut instituer un grief en vertu des Articles 18.10 à 18.14 de la Procédure de Règlement des Griefs.

12.05 Les dates effectives quant à la durée de l'entente du régime de retraite seront les mêmes que celles de cette convention collective.

ARTICLE 13: PROGRAMME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE A LONG TERME

13.01 La compagnie versera au Fonds supplémentaire de retraite et d'invalidité à long terme du S.I.A.G. (ci-après désigné "Fonds de retraite") une somme d'argent égale à cinq pour cent (5%) du salaire de base au taux de jour pour 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 verse 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 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 la compagnie mais exclut les gains en temps supplémentaire, les primes, les primes d'équipes ou toute période de conflit ouvrier alors 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 du syndicat international ou de tout syndicat local sous sa juridiction, 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.

13.02 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 mentionnée. 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.

13.03 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.

13.04 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.

ARTICLE 14: REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE

14.01 (a) A compter de la date de ratification de cette convention, la compagnie consent à contribuer $4.40 pour chaque semaine ou fraction de semaine travaillée, à l'égard de chaque employé régi par cette convention, au Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage convenu entre les parties à cette convention.

(b) A compter du 1er janvier 1983, la compagnie consent à contribuer $4.50 pour chaque semaine ou fraction de semaine travaillée à l'égard de chaque employé régi par cette convention, au Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage convenu entre les parties à cette convention.

14.02 Les employeurs conviennent être liés par le Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage, dont ils reconnaissent avoir reçu copie, établissant le Fonds Supplémentaire de Chômage précité, ainsi que par les amendements qui peuvent y être apportés de temps à autre; de plus, les employeurs conviennent être liés par les statuts et règlements, à l'exception du montant de la contribution sus-mentionné, que les fiduciaires peuvent adoptés de temps à autre. Les employeurs conviennent aussi que les fiduciaires de la partie patronale, nommés conformément aux termes du Contrat du Régime, lesquels peuvent être amendés de temps à autre, soient désignés sous l'appelation de fiduciaires de la partie patronale représentant les employeurs.

ARTICLE 15: PROGRAMME DE FORMATION DE L'INSTITUT CANADIEN DES ARTS GRAPHIQUES

15.01 Il est convenu que les compagnies verseront à l'Institut canadien des arts graphiques une somme hebdomadaire pour chaque employé de la lithographie et de la photogravure, en vue de maintenir un programme d'éducation et de formation. L'Institut canadien des arts graphiques sera dirigé par un conseil d'administration au sein duquel le "Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada" et le Syndicat international des arts graphiques jouieront d'une égale représentation. Le montant des contributions ajustables en plus ou en moins selon les exigences du programme de formation est de $2.00 (deux dollars) par semaine par employé de la lithographie et de la photogravure.

15.02 On exigera des apprentis des compagnies régies 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.

15.03 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.

ARTICLE 16: SERVICE JUDICIAIRE

16.01 La compagnie paiera à l'employé qui sera appelé à servir à titre de juré ou à titre de témoin de la Couronne, 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 ou de témoin de la Couronne. L'employé devra fournir une preuve qu'il a servi à titre de juré ou de témoin de la Couronne et de la somme d'argent reçue.

16.02 Lorsqu'un employé est exempté du devoir de juré ou de témoin de la Couronne pour une demi-journée ou plus, il doit retourner à l'atelier pour y compléter son équipe régulière.

16.03 On offrira à l'employé assigné à une équipe de nuit qui sera appelé à servir à titre de juré ou de témoin de la Couronne, la possibilité de travailler sur l'équipe de jour, pour la période au cours de laquelle il servira à ce titre, à condition que la compagnie en soit avisée dans les cinq jours ouvrables suivant la réception par l'employé de l'avis à cet effet.

ARTICLE 17: CONGES PAYES POUR DEUIL

17.01 On accordera à un employé régulier un permis d'absence avec paie d'une durée n'excédant pas cinq (5) jours, lors du décès de son conjoint.

Ces journées d'absence avec paie seront accordées dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent ou suivent le jour des funérailles, à moins d'entente contraire convenue entre la compagnie et l'employé.

17.02 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congé payé, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles, lors du décès d'un membre de sa famille immédiate, laquelle comprend la mère, le père, le fils, la fille, la soeur, le frère, la grand-mère, le grand-père, la belle-mère, le beau-père, le gendre, la bru, le conjoint de la mère, le conjoint du père, le demi-frère, la demi-soeur, le beau-frère et la belle-soeur.

Le ou les jours compris dans ce permis d'absence se situent entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement.

17.03 Toutefois, il est convenu qu'un employé ne recevra aucun jour d'absence additionnel ni aucune paie parce que le décès, les préparatifs ou l'assistance aux funérailles surviennent au cours d'un jour de congé, durant les vacances de l'employé ou durant un permis d'absence sans solde.

ARTICLE 18: PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

18.01 Au sens de cette convention, un grief se définit comme étant un désaccord résultant de l'interprétation ou de l'application de cette convention.

18.02 La procédure suivante pour instituer un grief peut être invoquée par un employé, par plusieurs employés qui souscrivent à un même grief, par une compagnie ou par l'une ou l'autre des parties signataires à cette convention collective. L'utilisation de cette procédure par une compagnie, par le "C.P.I." ou par le syndicat commencera à la troisième étape.

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

18.04 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui ont amené ledit grief se sont produites plus de trente (30) jours ouvrables précédant le dépôt ou la présentation du grief.

Aucun grief se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire ne sera reçu à moins d'avoir été présenté dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement des faits.

Tout grief se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire commencera à la deuxième étape de la procédure.

18.05 Les prérogatives de la direction son sauvegardées en vertu des dispositions de l'article 20 de la convention collective.

18.06 Les griefs seront réglés de la manière suivante:

PREMIERE ETAPE

Entre le ou les plaignants, accompagné(s) du délégué d'atelier et le surintendant de l'atelier.

Si on n'en arrive pas à un règlement dans les cinq (5) jours ouvrables, on pourra procéder à la deuxième étape.

DEUXIEME ETAPE

Entre le ou les plaignants accompagné(s) d'un représentant du syndicat local et le gérant de l'atelier avec dépôt des copies du grief.

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.

Il est convenu que toute décision prise à la première ou à la deuxième étape, sera prise sous toute réserve quant à l'interprétation de cette convention collective, à moins que le comité exécutif patronal-syndical n'approuve cette décision.

TROISIEME ETAPE

(a) Tout litige autre qu'un grief qui a trait à un congédiement ou à une mesure disciplinaire, sera traité comme suit:

Les documents relatifs à la question en litige seront référés au comité exécutif patronal-syndical agissant selon les termes de l'article 19 de la convention collective. Le comité sera autorisé à demander s'il le désire, que le plaignant, le délégué d'atelier, les fiduciaires du régime de retraite ainsi que tout membre ou officier de la compagnie ou du syndicat, lui soumettent une preuve sur la base de la soumission écrite du grief. Si le grief n'est pas réglé dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables à compter de la réunion légale du comité, on pourra procéder à la quatrième étape.

(b) Les griefs se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire seront traités comme suit:

Les documents relatifs à la question en litige seront alors référés au comité local patronal-syndical agissant selon les termes de l'article 19 de la convention collective. Le comité sera autorisé à demander, s'il le désire, que le plaignant, le délégué d'atelier ainsi que tout membre ou officier de la compagnie ou du syndicat lui soumette une preuve sur la base de la soumission écrite du grief. Si le grief n'est pas réglé dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables de la réunion légale du comité, on pourra procéder à la quatrième étape.

QUATRIEME ETAPE

Si après avoir franchi toutes les étapes précédentes, les parties ne peuvent en venir à une entente satisfaisante, le grief sera référé à un arbitre impartial qui sera choisi par les représentants des employeurs et du syndicat au comité exécutif patronal-syndical. Advenant que les employeurs et le syndicat ne peuvent s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours ouvrables de la date où il a été convenu de soumettre le grief à l'arbitrage, une demande sera adressée au ministre du travail de la province concernée pour qu'il nomme d'office un arbitre impartial et les parties conviennent d'accepter la nomination du ministre. La décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties.

L'arbitre impartial aura pleine autorité pour entendre tout grief qui lui sera soumis par les fiduciaires du régime de retraite selon l'article 12.04 et la décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties et les syndics du Régime de retraite. Toute telle décision pourra être mise au dossier par les fiduciaires du régime de retraite au nom des parties conformément à la section 37(10) de la Loi des relations de travail de l'Ontario.

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

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

18.09 Les délais prévus par la présente procédure peuvent être modifiés par entente des parties.

PROCEDURE DE GRIEF RELATIVE A LA PERCEPTION DES CONTRIBUTIONS

18.10 Nonobstant toute disposition contenue aux articles 18.01 jusqu'à 18.09 ci-dessus, l'Union peut, comme alternative aux articles 18.01 jusqu'à 18.09, 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 12, Régime de Retraite des Arts Graphiques du Canada; à l'article 14, Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage; à l'article 15, Programme de Formation de l'Institut Canadien des Arts Graphiques et à l'article 33, Régime d'Avantages Sociaux des Arts Graphiques du Canada. Les fiduciaires mentionnés à l'article 12, Régime de Retraite des Arts Graphiques du Canada, peuvent également soumettre un grief contre une compagnie qui manque à son obligation de faire parvenir ses contributions conformément à l'article 12, Régime de Retraite des Arts Graphiques du Canada.

18.11 L'Union ou les fiduciaires du Régime de retraite peuvent 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.

18.12 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.

18.13 L'arbitre aura pleins pouvoirs pour entendre tout grief soumis par les fiduciaires du Régime de retraite et sa décision sera finale et liera les parties, et les fiduciaires du Régime de retraite pourront faire exécuter, au nom des parties, toute décision relative à un défaut de paiement conformément à l'article 12, 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.

18.14 La compagnie qui est ou a été en défaut de payer les contributions requises tel que prévu à l'article 12, Régime de Retraite des Arts Graphiques du Canada; à l'article 14, Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage; à l'article 15, Programme de Formation de l'Institut Canadien des Arts Graphiques et à l'article 33, Régime d'Avantages Sociaux des Arts Graphiques du Canada, est tenue et accepte de payer tous les frais légaux, de cour ou tous frais encourus par l'union ou les fiduciaires du Régime de retraite, 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 toutes 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 19: COMITES

COMITE LOCAL PATRONAL-SYNDICAL

19.01 Un comité local patronal-syndical d'au plus quatre (4) membres représentant chacune des parties sera formé pour traiter des questions qui lui seront référées en vertu de la partie (b) de la troisième étape de l'article 18, Procédure de règlement des griefs ou de toute autre question qui peut lui être référée tel que prévu à la convention.

19.02 Seul le président du syndicat local concerné ou son représentant ou le gérant général du "C.P.I." ou son représentant pourra demander une réunion du comité local patronal-syndical. Une demande de réunion sera envoyée par lettre recommandée au bureau du syndicat local ou au bureau du "C.P.I.".

19.03 Cette demande de réunion devra être accompagnée d'un mémoire complètement détaillé du sujet en litige et ce mémoire constituera l'ordre du jour de la réunion convoquée.

19.04 A moins d'entente au contraire entre les parties, cette réunion devra être tenue dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande de réunion par lettre recommandée.

COMITE EXECUTIF PATRONAL-SYNDICAL

19.05 Un comité exécutif patronal-syndical d'au moins quatre (4) membres représentant chacune des parties sera formé pour traiter des questions qui lui seront référées en vertu de la partie (a) de la troisième étape de l'article 18, procédure de règlement de griefs et pour déterminer des questions de politique industrielle générale affectant cette convention collective maîtresse et les signataires de cette convention.

19.06 Seul le vice-président international du syndicat ou son représentant ou le gérant général du "C.P.I." ou son représentant pourra demander une réunion du comité exécutif patronal-syndical. Une demande de réunion sera expédiée par lettre recommandée au bureau du vice-président international du syndicat ou au bureau du "C.P.I.".

19.07 Cette demande de réunion devra être accompagnée d'un mémoire complètement détaillé du sujet en litige et ce mémoire constituera l'ordre du jour de la réunion convoquée.

19.08 A moins d'entente au contraire entre les parties, cette réunion devra être tenue dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la demande de réunion par lettre recommandée.

ARTICLE 20: DROITS DE LA DIRECTION

20.01 D'un commun accord, les compagnies et les employés reconnaissent que les fonctions usuelles de la direction sont, par les présentes, conservées et retenues par les compagnies, et que, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, toutes les dispositions de cette convention n'ont d'autre but que d'énoncer et de clarifier les droits, devoirs, privilèges et prérogatives de chacune des parties contractantes ainsi que d'établir et de définir leurs responsabilités respectives.

20.02 Les employés reconnaissent que c'est la fonction exclusive de la direction de chaque atelier de:

(a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;

(b) embaucher, congédier, classer, promouvoir, rétrograder, imposer des sanctions disciplinaires aux employés pourvu qu'une plainte de promotion ou de rétrogradation discriminatoire ou de congédiement ou sanction disciplinaire sans motif raisonnable puisse être l'objet d'un grief qui sera traité de la façon ci-prévue;

(c) d'une manière générale, de diriger l'entreprise industrielle dans laquelle la compagnie est engagée et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de déterminer le nombre et l'emplacement des ateliers, les produits à manufacturer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les genres et emplacements de machineries et outillages à être utilisés, les procédés de fabrication et de montage, la conception et la présentation (engineering and design) de ses produits, et le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits fabriqués.

ARTICLE 21: PRECOMPTE

21.01 Sur réception d'une autorisation écrite et non révocable, la compagnie convient de déduire du salaire hebdomadaire de chaque employé un montant qui aura été déterminé par le syndicat. Chaque employé devra, comme condition d'emploi, signer une telle formule d'autorisation.

21.02 Tous les employés qui, à la date de signature de cette convention, avaient déjà signé une autorisation permettant à la compagnie de déduire du salaire hebdomadaire de l'employé un montant déterminé par le syndicat, doivent, comme condition d'emploi, consentir à ce que la compagnie continue à déduire de leur salaire hebdomadaire ce montant déterminé par le syndicat.

21.03 Le montant de cette déduction sera déterminé par une résolution du syndicat dont une copie conforme sera remise à la compagnie intéressée.

21.04 La compagnie remettra mensuellement au syndicat intéressé pas plus tard que le vingtième (20e) jour du mois suivant, les montants ainsi précomptés (déduits à la source).

21.05 Si la compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet article durant plus de trente (30) jours, elle sera tenue responsable de tous frais légaux, judiciaires et/ou autres, encourus pour recouvrement de créance, et elle s'engage à les acquitter. Le syndicat pourra prendre toutes les mesures jugées opportunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 22: REFUS DE TRAVAIL

22.01 La compagnie convient que les employés régis par cette convention peuvent refuser d'exécuter un travail sous le coup d'une grève, (struck work) provenant d'une compagnie dont les employés faisant partie du S.I.A.G., sont en lock-out ou sont engagés dans une grève légale sanctionnée par le S.I.A.G.

22.02 Ceci n'empêche pas l'exécution d'un travail transféré par un client.

22.03 Le syndicat local avisera la compagnie de son intention d'invoquer cette clause et dans tous les cas, tout travail en cours sera complété sans entrave.

22.04 Nonobstant toute autre disposition de cette convention, on ne demandera pas aux employés régis par cette convention de s'occuper de tout travail qui a été exécuté dans le cadre de cette convention et fait dans un atelier dont les employés membres du S.I.A.G. (sections locales 211, 517, 542, 555 et 588) sont engagés dans une grève légale sanctionnée par le S.I.A.G. Cette disposition ne s'appliquera pas à tout travail qui a été fait avant le début d'une grève légale dans un atelier sous le coup d'une grève.

ARTICLE 23: LIGNES DE PIQUETAGE

23.01 Nonobstant toute autre clause de la présente convention, l'abstention ou le refus d'un employé régi par cette convention de franchir une ligne de piquetage légale du S.I.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, dans le but de faire un travail tombant sous la juridiction du S.I.A.G., ne constituera pas une violation de cette convention. Les compagnies ne pourront ni congédier cet employé, ni lui imposer une mesure disciplinaire, ni autrement user de distinction injuste à son égard.

ARTICLE 24: NI GREVE, NI LOCK-OUT

24.01 Il est entendu et convenu qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pendant la durée de cette convention, les définitions de grève et de lock-out étant celles énoncées par les lois du travail dans la province en question.

ARTICLE 25: LABEL SYNDICAL

25.01 Le label syndical 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 du label syndical.

ARTICLE 26: ACCES AUX ATELIERS

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

ARTICLE 27: DELEGUES D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT

27.01 Les noms des officiers du syndicat et des délégués d'atelier travaillant dans son établissement devront être fournis à la compagnie. Il ne devra pas y avoir plus de trois (3) délégués, et l'un d'entre eux sera le délégué en chef. La compagnie devra être dûment avisée de tout changement.

27.02 La compagnie reconnaît le délégué d'atelier de l'équipe comme la personne avec qui elle doit d'abord entrer en contact pour toute affaire officielle du syndicat et elle ne fera pas de discrimination à l'égard des délégués d'atelier ou officiers du syndicat parce qu'ils accomplissent de telles fonctions.

27.03 Des permis d'absence seront accordés aux officiers du syndicat dûment autorisés, incluant les membres du comité de négociation, pour qu'ils puissent participer à des activités syndicales. Les demandes pour de tels permis d'absence ne seront pas refusés sans cause raisonnable.

ARTICLE 28: TABLEAU D'AFFICHAGE

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

ARTICLE 29: AUCUNE DISCRIMINATION

29.01 Les parties à cette convention conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée à l'endroit de tout employé ou compagnie, de quelque façon que ce soit, parce qu'il ou elle est membre ou pas du syndicat ou du "Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada", ou de toute compagnie membre de cette entente. L'on favorisera l'embauchage de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'industries des arts graphiques.

29.02 Les parties à cette convention conviennent de maintenir leur politique de ne pratiquer aucune discrimination à l'endroit de tout employé en raison de sa race, ses croyances, sa religion, sa couleur, son âge, son sexe ou son origine ethnique en ce qui a trait aux promotions, conditions de travail, taux de salaire, admission comme membre du syndicat ou choix comme apprenti.

ARTICLE 30: EMPLOYES HANDICAPES

30.01 Les employés ayant une condition physique 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 local patronal-syndical.

ARTICLE 31: CONVENTION COLLECTIVE ANTERIEURE

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

ARTICLE 32: VALIDITE

32.01 Si, pendant la durée de cette convention, l'on trouve qu'une clause quelconque vient en conflit avec une loi fédérale ou provinciale, ou avec ses amendements, cette clause continuera d'être en effet dans la limite permise par la loi applicable, avec l'entente que si, par la suite, cette clause ne s'avérait plus en conflit avec la loi, alors cette clause de la convention reprendra plein effet telle qu'incorporée originalement, comme si elle n'avait jamais été controversée ou en conflit.

32.02 Dans le cas où une clause quelconque de cette convention serait invalide eu égard à la loi, les autres clauses de la convention ne seront pas affectées.

ARTICLE 33: REGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES ARTS GRAPHIQUES DU CANADA

33.01 (a) A compter du premier mois suivant la date de ratification de cette convention, 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.

33.02 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.

MEDICARE

33.03 A compter du 1er janvier 1982, les compagnies de la Province d'Ontario remettront mensuellement $11.50 au nom de chaque employé célibataire et $23.00 au nom de chaque employé marié à l'"Ontario Health Insurance Plan", de même que la quote-part de l'employé à cette prime, laquelle sera précomptée.

33.04 Si la méthode de perception des primes couvrant le "Medicare" devait changer pendant la durée de cette convention collective, les parties se rencontreront immédiatement pour décider de l'utilisation de la contribution patronale prévue à la convention.

ARTICLE 34: DUREE DE LA CONVENTION

34.01 Cette Convention liera les parties et demeurera en vigueur du 1er janvier 1982 au 31 décembre 1983, et se renouvellera d'année en année par la suite, à moins que, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration, l'une des parties donne à l'autre un avis écrit de son intention d'en amender ou d'en annuler les dispositions.

34.02 Lorsqu'un avis d'amendement est donné, les dispositions de cette Convention sont maintenues en vigueur jusqu'à ce qu'une entente soit signée ou que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis, selon la situation qui se présente en premier, étant entendu que cette Convention sera dès lors expirée.

DATE A TORONTO CE 19e JOUR D'AVRIL 1982.

F. R. Smith
Gérant général

CONSEIL PATRONAL DE L'IMPRIMERIE
DU CANADA

Léonard R. Paquette
Vice-président international

SYNDICAT INTERNATIONAL
DES ARTS GRAPHIQUES

Alan Wheatcroft
Président
Local 211, Toronto

Normand Sarault
Président
Local 555, Montréal

J. Maurice Poulin
Président
Local 588, Ottawa

Clark W. Faulkner
Président
Local 542, Hamilton

Ronald Berman
Président
Local 517, London

Kenneth J. Brown
Président international

SYNDICAT INTERNATIONAL
DES ARTS GRAPHIQUES

ANNEXE "A"

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

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

ADDENDA "A"

EMPLOYES DU SECTEUR DE LA LITHOGRAPHIE

Les sujets suivants, en plus de ceux faisant partie de la convention collective maîtresse, s'adressent aux employés du secteur de la lithographie.

ARTICLE 1 "A": JURIDICTION

1.01-A La juridiction du syndicat couvre tous les travaux nécessaires à la production lithographique, qu'il s'agisse du service de la préparation ou du service des presses, et comprend tous les dispositifs électroniques ou de traitement de données, attachés à de l'équipement servant à la production lithographique ou en faisant partie.

1.02-A Chaque compagnie consent dorénavant et pendant toute la durée de cette convention, et durant la période de négociation pour son renouvellement ou son amendement, à ne signer un contrat avec aucun autre syndicat couvrant les opérations et les procédés décrits dans la présente convention pourvu que le Syndicat international des arts graphiques soit alors en possession d'un certificat d'accréditation concernant ledit travail.

1.03-A Pour l'application de cette convention, les départements suivants seront considérés comme des branches distinctes du métier:

(I) - Arts
(II) - Caméra
(III) - Plaques
(IV) - Presses

1.04-A Les conditions relatives à la proportion des compagnons et des apprentis seront telles que stipulées à l'article 10 "A" de l'addenda "A".

1.05-A Lorsqu'une ou plusieurs personnes, individuellement ou en société, exécutent à titre de contractant(s) tout travail régi par cette convention et ordinairement accompli par des salariés, ces personnes sont considérées comme salariées visées par les dispositions de la présente convention, de la même manière et au même degré que lesdits salariés.

1.06-A Il est convenu qu'aucun employé travaillant selon les conditions de la présente convention, n'exécutera de travail qui est de la juridiction prévue à l'addenda "B", à moins d'entente mutuelle conclue entre les parties.

ARTICLE 2 "A": ATELIER SYNDICAL

2.01-A Tout employé au sens de cette convention collective qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention, est un membre en règle du syndicat ou qui peut le devenir pendant sa durée doit, comme condition d'emploi, continuer d'être membre en payant les sommes requises des membres du syndicat selon l'article 21 (précompte).

2.02-A Chaque compagnie convient de s'adresser au bureau du syndicat lorsqu'elle aura besoin de compagnons, de margeurs, de "press tenders" ou d'aides sur presses.

2.03-A Chaque compagnie convient de vérifier avec le bureau du syndicat quant à la disponibilité d'apprentis avant de créer de nouveaux apprentis.

2.04-A Les nouveaux employés d'une compagnie, partie à cette convention, devront, au cours des trente (30) jours suivant leur emploi, faire une demande auprès du syndicat pour en devenir membres. Si leur candidature est acceptée, ils devront, comme condition d'emploi, demeurer membres du syndicat selon les paragraphes qui précèdent.

2.05-A Tout employé régi par les clauses 2.01-A et 2.04-A qui ne devient pas membre du syndicat devra être congédié par sa compagnie dix (10) jours après que cette dernière en aura été avisée par écrit par le local.

Sur demande, le local fournira par écrit à la compagnie la ou les raisons de la non-admission par le syndicat.

2.06-A Si un employé, membre du syndicat, a des arrérages dans le paiement des sommes requises des membres du syndicat, selon l'article 21 (précompte), la compagnie devra alors congédier un tel employé au cours des trente (30) jours après qu'elle aura été avisée par écrit de l'expulsion de cet employé du syndicat.

2.07-A Les conditions de l'article 2 "A" ne s'appliquent ni aux surintendants ni aux contremaîtres.

ARTICLE 3 "A": ACTION DE L'EQUIPEMENT ET EXECUTION DU TRAVAIL

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

ARTICLE 4 "A": HEURES DE TRAVAIL

4.01-A Les heures régulières de travail seront de trente-cinq (35) heures par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept (7) heures chacune, sauf dans les compagnies où une entente est intervenue entre la compagnie et une majorité des employés, suite à la tenue d'un vote sous la surveillance du local, autorisant la réduction des heures de travail chaque vendredi.

4.02-A 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.

4.03-A Les heures de travail des équipes de nuit sont réparties entre l'heure du départ et l'heure du début de l'équipe de jour.

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

4.05-A Une liste de tout le personnel, assignant chacun à une équipe particulière devra être affichée au plus tard le mercredi précédant la semaine de travail. Cet affichage ne devra pas empêcher la compagnie de changer un employé d'équipe afin de rencontrer des besoins de production imprévus.

ARTICLE 5"A": RAPPEL AU TRAVAIL

5.01-A Un employé qui sera rappelé au travail après avoir quitté l'atelier (du lundi au vendredi inclusivement) sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux supplémentaire applicable, à moins qu'il ne quitte plus tôt de son propre gré. On définit un "rappel" comme étant tout temps qui n'est pas en continuité avec les heures de travail établies pour chaque jour.

ARTICLE 6 "A": REDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

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

6.02-A Les employés comptant moins de six (6) mois de service avec la compagnie et qui seront exclus des dispositions de l'article 6.01-A, seront rappelés avant que des nouveaux employés soient embauchés comme remplaçants.

ARTICLE 7"A": PERIODES DE REPAS

7.01-A Une période de repas d'au moins trente (30) minutes et d'au plus soixante (60) minutes sera inscrite à l'horaire par entente mutuelle entre la compagnie et les employés pourvu que ces périodes soient comprises dans les cinq (5) premières heures de toute équipe régulière.

Toutefois, le jour où le vendredi abrégé est observé, suivant l'article 3.06, la période de cinq (5) heures mentionnée ci-dessus sera prolongée d'une demi-heure pour chaque jour de congé observé au cours de cette semaine.

ARTICLE 8 "A": TEMPS SUPPLEMENTAIRE

8.01-A 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.

8.02-A Toutes les fois que la chose sera possible, un avis de temps supplémentaire d'au moins vingt-quatre (24) heures sera donné aux employés.

8.03-A Le temps supplémentaire doit être établi à chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit dans chaque atelier, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.

8.04-A Si un employé est requis de travailler plus d'une équipe en moins de vingt-quatre (24) heures, il recevra le taux normal du temps supplémentaire pour le travail accompli en plus d'une équipe, sauf s'il s'agit d'un employé de l'équipe de nuit travaillant son quart régulier du vendredi abrégé. Le point de départ de toute période de vingt-quatre heures, sera réputé être le point de départ de son équipe régulière.

8.05-A Si un atelier fonctionne selon une réduction des heures de travail le vendredi, les taux du temps supplémentaire seront payés seulement après que chaque équipe aura travaillé trente-cinq (35) heures au cours de la même semaine. La réduction hebdomadaire des heures de travail peut être effectuée au cours de la dernière équipe de la semaine, de manière à ce que l'horaire de travail des trois (3) équipes avec heures réduites, puisse permettre le fonctionnement continu sans encourir de pénalité de temps supplémentaire. Si, toutefois, une semaine complète de travail n'est pas travaillée, le temps supplémentaire sera payé sur une base quotidienne.

8.06-A Tout temps travaillé chaque jour, soit avant ou après les heures régulières de début ou de fin de toute équipe, sera considéré comme temps supplémentaire, sauf dans le cas prévu à la clause 8.05-A 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.

8.07-A 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.

8.08-A La compagnie convient de payer un minimum d'une demi-équipe de salaire lorsqu'elle appelle au travail des employés le samedi ou le dimanche, à moins que l'employé ne quitte plus tôt de son propre gré.

8.09-A Tout travail exécuté les jours de congé sera rémunéré au taux de temps double, plus l'allocation de congé s'il y a lieu (voir article 3).

8.10-A La compagnie s'engage à payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'elle appelle au travail des employés un jour de congé à moins que l'employé ne quitte plus tôt de son propre gré.

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

8.12-A 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%).

ARTICLE 9 "A": VACANCES

9.01-A Chaque employé régi par cette convention, qui n'a pas complété un (1) an de service dans l'industrie, recevra 1/26 de journée de vacances pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 9.11-A ci-dessous et aura droit à une paie de vacances équivalente au plus avantageux de 4% du salaire brut gagné durant la période servant au calcul de ses vacances, ou, de son salaire hebdomadaire courant au pro-rata du nombre de jours de vacances auxquels il a droit.

9.02-A Chaque employé régi par cette convention, qui a complété un (1) an au service de l'industrie, recevra deux (2) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalente au plus avantageux de 4% du salaire brut gagné durant l'année servant au calcul de ses vacances, ou, de deux (2) semaines complètes de son salaire hebdomadaire courant.

9.03-A Tout nouvel employé d'une compagnie aura droit à des crédits de vacances calculés au pro rata du temps travaillé à compter de sa date d'embauche au 30 juin suivant.

9.04-A Chaque compagnon, (incluant tout opérateur de machine à multicopier, "tender" et margeur qui a complété deux (2) années dans l'un quelconque de ces postes), qui a complété une (1) année au service de sa compagnie, recevra trois (3) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalente à trois (3) semaines complètes de son salaire hebdomadaire courant. 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, i.e. de "tender" à apprenti margeur, de margeur à apprenti pressier, etc.

9.05-A Chaque employé qui a complété trois (3) années au service de sa compagnie recevra trois (3) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalente à trois (3) semaines complètes de son salaire hebdomadaire courant.

9.06-A Chaque employé qui a complété six (6) années au service de sa compagnie recevra quatre (4) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalente à quatre (4) semaines complètes de son salaire hebdomadaire courant.

9.07-A Chaque employé qui aura complété dix-sept (17) années au service de sa compagnie au 30 juin 1982, recevra cinq (5) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalente à cinq (5) semaines complètes de son salaire hebdomadaire courant.

9.08-A Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question à 9.04-A, 9.05-A, 9.06-A et 9.07-A se prendront à une date déterminée par la compagnie qui en informera l'employé deux semaines à l'avance. Trois, quatre ou cinq semaines de vacances d'un employé peuvent être prises consécutivement si l'employé en fait la demande et si cette demande est approuvée par la compagnie et par le délégué d'atelier.

9.09-A En outre de ce qui précède, la paie de vacances d'un employé devra inclure la prime d'équipe de nuit, s'il y a lieu, mais sans tenir compte du temps supplémentaire, et sera calculée proportionnellement aux périodes de travail avec l'équipe de nuit, à la condition toutefois d'avoir complété huit (8) semaines ou plus de travail de nuit durant la période de qualification.

9.10-A 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.

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

9.12-A Chaque employé qui a complété un (1) an dans l'industrie, recevra deux (2) semaines complètes de vacances entre le 22 mai et le 23 septembre (sauf tel que prévu à l'article 9.08-A).

9.13-A Dans la mesure du possible, les compagnies verront à ce que les vacances des employés soient prises préférablement durant les deux ou trois semaines qui précèdent le premier lundi du mois d'août. Si de tels arrangements ne sont pas pratiques dans certains cas particuliers, alors les vacances seront, autant que possible, accordées pour la période qui convient le mieux aux employés, mais le choix final de la période des vacances est strictement réservé à chaque compagnie de façon à assurer la bonne marche de l'atelier, sujet toutefois, aux dispositions de l'article 9.12-A.

9.14-A Si un jour de congé, tel que mentionné à l'article 3, section 3.01, 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 compagnie.

9.15-A Une période de vacances accordée à l'employé durant l'année civile doit être prise durant cette même année civile et ne peut être accumulée d'une année civile à une autre.

9.16-A Lors d'une cessation de service, pour quelle que raison que ce soit, l'employé recevra, au moment de son départ, tous ses crédits de vacances avec paie qu'il aura accumulés. Ceci s'appliquera également dans le cas du décès d'un employé, alors que ce montant sera remis à son bénéficiaire (légataire) ou, en l'absence d'un bénéficiaire, à ses héritiers légaux. Par crédits de vacances accumulés, on entend les vacances avec paie gagnées au cours de l'année précédente et qui n'ont pas été prises de même que les vacances avec paie gagnées et accumulées au cours de l'année où se produit la cessation de service.

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

9.18-A Les crédits de vacances tels que mentionnés à la section 9.03-A et à la section 9.16-A ci-dessus devront être gagnés de la façon suivante:-

2 semaines de vacances - 1/26 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 9.11-A ci-dessus.

3 semaines de vacances - 1/17 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 9.11-A ci-dessus.

4 semaines de vacances - 1/13 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 9.11-A ci-dessus.

5 semaines de vacances - 1/10 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 9.11-A ci-dessus.

9.19-A Le "salaire hebdomadaire courant" dont il est question précédemment, est le taux hebdomadaire pour la majeure partie du temps travaillé durant la période de qualification.

9.20-A Les jours de vacances doivent être consécutifs, à compter du vendredi à la fin de l'équipe régulière de l'employé jusqu'au lundi avant le début de l'équipe régulière de l'employé, à moins d'entente au contraire entre l'employé et la compagnie.

9.21-A Dans l'éventualité d'une cessation ou suspension des opérations, tous les crédits de vacances qui auront été gagnés seront considérés comme du salaire gagné et seront payés sans délai.

ARTICLE 10 "A": APPRENTIS

10.01-A Pour les ateliers à services multiples (Combination Plants), le nombre maximum d'apprentis permis pour tous les départements sera comme suit:

1. Pour les 3 premiers compagnons employés régulièrement en cette qualité - 1 apprenti

2. Pour les 10 premiers compagnons employés régulièrement en cette qualité - 2 apprentis

3. Pour chaque 5 compagnons additionnels employés régulièrement en cette qualité - 1 apprenti

10.02-A Pour les ateliers de service, (Trade Platemaking Plants) le nombre maximum d'apprentis permis pour tous les departements, sera comme suit:-

1. Pour les 3 premiers compagnons employés régulièrement en cette qualité - 1 apprenti

2. Pour chaque 4 compagnons additionnels employés régulièrement en cette qualité - 1 apprenti

10.03-A Il est entendu que les comités patronaux-syndicaux locaux seront autorisés à étudier et à décider si la demande d'une compagnie pour obtenir un apprenti supplémentaire peut être satisfaite si ladite compagnie est incapable d'obtenir un pressier pour une presse inutilisée; le comité fixera les conditions d'emploi de cet apprenti supplémentaire, le crédit qui lui sera alloué pour ses services comme tel, le salaire qui lui sera payé, et le salaire qui sera payé à tout apprenti régulier qui agirait temporairement comme compagnon.

10.04-A Tous les services peuvent être fusionnés, mais le quota des apprentis ci-haut stipulé doit être observé. Au cas où il y aurait un poste d'apprenti vacant dans un service qui ne serait pas comblé, ledit poste vacant peut être occupé dans tout autre service au gré de la compagnie, pourvu qu'on ne compte pas plus de deux (2) apprentis dans tout service comptant moins de dix (10) compagnons dans les ateliers à services multiples ou moins de sept (7) dans les ateliers de service (Trade Platemaking).

10.05-A Dans le service des presses, un apprenti doit travailler comme margeur 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.

10.06-A 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 multicopier et le salaire de compagnon pressier sur cette presse. Son salaire, durant sa période d'apprentissage comme pressier, sera augmenté à tous les six (6) mois de un neuvième (1/9) de la différence entre le salaire qu'il recevait comme margeur ou conducteur de machine à multicopier et celui de compagnon pressier pour le format de presse où il travaille.

10.07-A Les stages d'apprentissage sont comme suit:-

Département des presses	-	4 ans
Département des arts	-	5 ans
Département des caméras	-	5 ans
Département des plaques	-	5 ans

10.08-A Au moment ou il deviendra, apprenti pressier, des crédits d'apprentissage seront accordés à un employé qui aura servi à titre de pressier-adjoint sur presse à papier continu, comme suit:

TEMPS SERVI A TITRE DE PRESSIER-ADJOINT SUR PRESSE A PAPIER CONTINU	CREDITS D'APPRENTISSAGE
après 12 mois	12 mois
après 18 mois	18 mois
après 24 mois	24 mois (ce qui constitue le maximum)

L'accumulation de ces crédits prend effet à compter du 1er janvier 1978.

10.09-A Dès qu'un pressier-adjoint sur presse à papier continu devient apprenti pressier et à chaque intervalle de six mois compris dans la période d'apprentissage qu'il lui reste à servir, il est éligible à des augmentations égales de son taux de salaire. Ces augmentations de salaire son basées sur la différence entre le taux de salaire qu'il recevait à titre de pressier-adjoint sur presse à papier continu et le taux du compagnon prévu pour cette presse.

10.10-A L'échelle de salaire minimum pour les apprentis du service des arts, du service des caméras et du service des plaques sera fixée d'après un pourcentage des taux minimaux de salaire pour les compagnons, comme suit:-

1er semestre - 55.9%	6e semestre - 78.1%
2e semestre - 60.4%	7e semestre - 82.6%
3e semestre - 64.8%	8e semestre - 86.9%
4e semestre - 69.2%	9e semestre - 91.3%
5e semestre - 73.7%	10e semestre - 95.6%

10.11-A Avant l'apprentissage, les employés du service des arts, du service des caméras et du service des plaques, devront, sans modifier d'aucune façon le quota établi, faire un stage de probation de six (6) mois afin de fournir la preuve de leur aptitude au travail dans ces départements. Dans le cas où leur service serait maintenu, cette période de probation sera créditée au stage d'apprentissage et ils seront payés au taux du 2ième semestre tel qu'indiqué à l'article 10.10-A.

10.12-A 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.

10.13-A Avant de mettre sous contrat de nouveaux apprentis pour des opérations pour lesquelles l'Institut des arts graphiques tient un programme de formation, les membres en recyclage auront la première chance pour occuper ces postes vacants, à 80% du taux, pour une période ne dépassant pas six mois. Après cette période, si l'employé est compétent, il recevra le taux de compagnon. Si un employé, embauché selon cette dispotition démontre qu'il ne donne pas satisfaction, la compagnie aura le droit d'employer un apprenti, sujet seulement aux dispositions des articles 10.01-A et 10.02-A.

10.14-A Un comité paritaire des deux parties à cette Convention devra se rencontrer pendant le terme de cette Convention pour examiner et si possible recommander des normes permettant aux apprentis des départements de la préparation de recevoir de l'entraînement dans des branches de la préparation autres que celle dans laquelle ils sont apprentis.

ARTICLE 11-"A": MISE A PIED ET CONGEDIEMENT

11.01-A Dans le cas d'un congédiement, la compagnie donnera un avis d'une semaine ou une semaine de salaire et devra, sur demande, fournir au local la ou les raisons dudit congédiement. Cette disposition ne s'appliquera pas dans les cas de congédiement pour cause.

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

11.03-A Si l'on décidait de congédier un délégué d'atelier ou un officier du local, la compagnie avisera le local de sa décision cinq (5) jours ouvrables avant que ce congédiement ne prenne effet afin de donner au local la chance d'en discuter avec la compagnie. Cette disposition ne s'appliquera pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause tel que prévu en 11.04-A (voir à 27.01).

11.04-A Un délégué d'atelier ou un officier du local peut être congédié pour cause immédiatement, avec 5 jours de paye régulière au lieu d'un avis. Dans un tel cas, les deux parties à cette convention consentent à utiliser la procédure de règlement des griefs, article 18, en commençant au paragraphe (b) de la troisième étape.

11.05-A Lorsque, à cause d'un manque de travail, on devra aviser les employés qu'il y aura mise à pied, la compagnie signifiera cet avis aussi à l'avance que possible.

11.06-A A l'occasion d'une mise à pied, un employé sera considéré, à tous égards, comme étant un employé de la compagnie, sauf qu'il ne recevra pas de salaire et aucune contribution ne sera versée en son nom au Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage. Dans le cas d'une cessation d'emploi, toutes les contributions requises en vertu de la convention continueront d'être versées en son nom pour chaque semaine de salaire qui lui sera payée.

ARTICLE 12 "A": EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSE

SSE	PRESSIER OU APPRENTI PRESSIER	MARGEUR OU OPERATEUR MARGEUR	"PRESS TENDER"	AIDE SUR PRESSE	*AIDE ADEQUAT SUR PRESSE	*AIDE GENERAL ADEQUAT
1 COULEUR						
-Jusqu'à 788mm (30") incl.	1					
-Plus de 788mm à 1378mm (30" à 54") incl.	1	1				
-Plus de 1378mm (54")	1	1		1		
2 COULEURS						
-Jusqu'à 788mm (30") incl.	1					*
-Plus de 788mm à 1032mm (30" à 40") incl.	1	1				
-Plus de 1032mm (40")	1	1		1		
3 COULEURS						
1524mm (60")	1	1	1			
4 COULEURS						
-Jusqu'à 788mm (30") incl.	2				*	
-Plus de 788mm à 1032mm (30" à 40") incl. avec C.P.C.	2					*
-Plus de 788mm à 1032mm (30" à 40") incl.	2	1				*
-Plus de 1032mm à 1378mm (40" à 54") incl. unités superposées	2	1				*
-Plus de 1032mm à 1610mm (40" à 63") incl.	2	1	1			*
-Plus de 1610mm (63")	2	1	1			*
5 COULEURS						
-Jusqu'a 1032mm (40") incl.	2	1		1		
-Plus de 788mm à 1032mm (30" à 40") incl. avec C.P.C.	2	1				
-Plus de 1032mm à 1378mm (40" à 54") incl.	2	1	1			*
-Plus de 1378mm à 1610mm (54" à 63") incl.	2	1	1	1		*
-1990mm (78") Lithotronique	2	1	1	1		
6 COULEURS						
-Jusqu'à 1032mm (40") incl.	2	1	1			
-Plus de 1032mm à 1378mm (40" à 54") incl. unités superposées	2	1	1			*
-Plus de 1032mm à 1610mm (40" à 63") incl.	2	1	1	1		*
Presse à papier continu IRECT"	1	1				

NOTES:-

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

2. Là où il est fait mention de deux pressiers ou apprentis pressiers, l'un doit être compagnon pressier. Aucun apprenti pressier ne servira plus de trois (3) années d'apprentissage comme second pressier, sauf pour des compagnies dont le service des presses ne comprend que des presses à 4 couleurs et plus.

3. *Plus le personnel adéquat pour une production efficace et économique.

4. Toutes les presses à une couleur, de plus de 54" et jusqu'à 63" inclusivement et les presses à deux couleurs de plus de 40" et jusqu'à 50" inclusivement, qui fonctionnent présentement avec un pressier et un margeur, peuvent continuer à fonctionner de la même façon.

5. Aucun deuxième margeur actuel ne sera remplacé sur sa presse par un "Press Tender" aussi longtemps qu'il ne laissera pas de son propre gré ou qu'il ne sera pas déplacé de façon définitive à une classification plus élevée.

6. Pour les presses à trois couleurs et plus, seuls les margeurs pleinement qualifiés seront désignés aux postes de margeurs.

7. Lorsqu'une presse d'une grandeur donnée aura été fixée de façon définitive pour fonctionner à une grandeur moindre, alors le nombre d'employés et les taux relatifs à cette grandeur moindre s'appliqueront.

8. Lorsqu'une presse à deux couleurs, de 660.4mm à 788mm (26" à 30") inclusivement fonctionnera sans l'aide d'un margeur, le pressier en charge de la presse recevra un montant additionnel de 50 cents l'heure, lequel sera ajouté à son taux de salaire.

9. Lorsqu'une presse à quatre couleurs, de 660.4mm à 788mm (26" à 30") inclusivement fonctionnera sans l'aide d'un margeur, chacun des pressiers assignés à cette presse recevra un montant additionnel de 50 cents l'heure, lequel sera ajouté à son taux de salaire.

10. Si l'effectif qualifié spécifié n'est pas complètement disponible parce que certains ne se sont pas présentés au travail ou sont malades, la presse pourra fonctionner avec l'aide de tout employé qui peut être disponible ou jusqu'à ce que le syndicat puisse fournir les employés qualifiés pour compléter l'effectif qualifié requis. Cependant, en aucun cas, une presse ne pourra fonctionner sans qu'il n'y ait un pressier en charge de la presse et sans que l'effectif ne soit complet. Lorsque de telles situations se produisent, la compagnie convient d'en aviser le bureau local du syndicat le plus tôt possible et de considérer de préférence le réembauchage d'un de ses employés en chômage.

Toutefois, il est convenu que si le cas précité se produisait un samedi, un dimanche où un jour de congé, l'exigence d'en aviser le bureau local comme prévue ci-dessus ne s'appliquera pas.

Les employés devenant superflus à la suite d'une réduction dans l'effectif des presses, tel que prévu dans cette Convention, conserveront leur emploi à moins qu'ils ne quittent de leur propre gré, qu'ils ne soient congédiés pour cause ou qu'ils ne soient promus à un poste dont le taux est plus élevé.

12. Il est entendu que les presses à six couleurs, de 63" avec unités superposées, continueront à fonctionner conformément aux conditions convenues entre le local 517, de London, et "Lawson and Jones Limited" et entre le local 555, de Montréal et "Montréal Lithographing Limited" pour la durée de cette convention collective. Si un employeur, autre que ceux nommés ici, installait une telle pièce d'équipement, les salaires et les conditions de travail seront sujets aux dispositions de l'article 8, nouvelles machines et nouveaux procédés.

13. Classification jusqu'à 26" inclusivement - Le syndicat accepte que pour cette classification l'effectif minimum qualifié et les taux de salaire soient établis d'après l'article intitulé "Nouvel équipement", lorsque cet équipement est acheté.

14. Si la conversion en mesures métriques amenait une réduction de l'effectif minimum sur presse, tel ajustement ne pourra se faire que par attrition.

15. Un comité paritaire des deux parties à cette convention devra se rencontrer pendant le terme de cette convention dans le but de revoir les besoins de l'article 12-A.

	1er PRESSIER	2e PRESSIER	3e PRESSIER	PRESSIER ADJOINT SUR PRESSE A PAPIER CONTINU	MARGEUR SUR PRESSE A PAPIER CONTINU
PRESSES A PAPIER CONTINU "PERFECTING IN-LINE" DE 661mm (26")					
4 unités -8 plaques avec 1 plieuse et jusqu'à 2 appareils pour rouleaux	1	1			1
5 unités - 10 plaques avec 1 plieuse et jusqu'à 2 appareils pour rouleaux	1	1		1	
PRESSES A PAPIER CONTINU "PERFECTING IN-LINE" JUSQU'A 966mm (38") INCLUSIVEMENT					
4 unités - 8 plaques - jusqu'à 2 plieuses en marche	1	1		1	1
5 unités - 10 plaques - jusqu'à 2 plieuses en marche	1	1		1	1
6 unités - 12 plaques - jusqu'à 2 plieuses en marche	1	1	1		2

	1er PRESSIER	2e PRESSIER	3e PRESSIER	PRESSIER ADJOINT SUR PRESSE A PAPIER CONTINU	MARGEUR SUR PRESSE A PAPIER CONTINU
7 unités - 14 plaques - jusqu'à 2 plieuses en marche	1	1	1		2
8 unités - 16 plaques - jusqu'à 2 plieuses en marche	1	1	1		2
PRESSES A PAPIER CONTINU "PERFECTING IN-LINE" JUSQU'A 38" INCLUSIVEMENT AVEC COUPE A 45" - JUSQU'A 2 PLIEUSES EN MARCHE					
4 unités - 8 plaques jusqu'à 2 plieuses en marche	1	1		1	1
5 unités - 10 plaques jusqu'à 2 plieuses en marche	1	1		1	1
966mm (38") C.I.C. PRESSE A PAPIER CONTINU - SATELLITES JUMELES - 8 PLAQUES	1	1		1	1

NOTES:-

1. Si l'effectif qualifié spécifié n'est pas complètement disponible parce que certains ne se sont pas présentés au travail ou sont malades, la presse pourra fonctionner avec l'aide de tout employé qui peut être disponible ou jusqu'à ce que le syndicat puisse fournir les employés qualifiés pour compléter l'effectif qualifié requis. Cependant, en aucun cas une presse ne pourra fonctionner sans qu'il y ait un pressier en charge de la presse et sans que l'effectif ne soit complet. Lorsque de telles situations se produisent, la compagnie convient d'en aviser le bureau local du syndicat le plus tôt possible et de considérer de préférence le réembauchage d'un de ses employés en chômage. Toutefois, il est convenu que si le cas précité se produisait un samedi, un dimanche ou un jour de congé, l'exigence d'en aviser le bureau local comme prévue ci-dessus ne s'appliquera pas.

2. Si la conversion en mesures métriques amenait une réduction de l'effectif minimum sur presse, tel ajustement ne pourra se faire que par attrition.

3. Un comité paritaire des deux parties à cette convention devra se rencontrer pendant le terme de cette convention dans le but de revoir les besoins de l'article 12-A.

ARTICLE 13 "A": PAIEMENT EN ARGENT

3.01-A Les salaires seront payés en argent ou par chèque négociable.

ARTICLE 14 "A": SALAIRES

14.01-A Les salaires de base de tous les employés visés par cet addenda seront tels que prévus ci-après.

14.02-A Les primes seront maintenues lors de l'établissement des nouveaux taux.

14.03-A Les taux de base pour les presses munies d'un équipement pour bronzer qui est utilisé, seront majorés de cinq pour cent (5%) dans le cas du pressier, du margeur et de l'aide.

14.04-A Travail de nuit:- tous les employés travaillant sur les équipes de nuit seront payés au taux de 15% de plus que le taux horaire réellement versé pour le travail de jour.

14.05-A Les augmentations des taux de salaire, telles que spécifiées, entreront en vigueur le 1er janvier 1982 et le 1er janvier 1983.

14.06-A La différence dans les taux de salaire pour les ateliers de service doit être maintenue telle qu'établie en 1969.

14.07-A Les taux de salaire pour les apprentis seront ceux prévus à l'article 10 "A" - Apprentis. Toutefois, aucun apprenti-pressier ne commencera son apprentissage à un taux inférieur à celui qui est prévu pour un margeur de première année sur une presse allant jusqu'à 40" inclusivement.

14.08--A Les "flyboys", les emballeurs et les cogneurs de papier recevront le taux d'un aide sur presse, lorsqu'ils seront assignés pour seconder l'équipe de la presse, dans le fonctionnement de la presse.

14.09-A Un employé qui fait son apprentissage en travaillant à titre de 2ième pressier sur une presse à papier continue ne recevra pas moins que le taux prévu pour un pressier adjoint sur presse à papier continu.

ATELIERS DE SERVICE

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982 Hor.	Hebdo.	1 JANVIER 1983 Hor.	Hebdo.
DEPARTEMENT DE LA PREPARATION				
-Artistes (Reproducteurs seulement) Commercial Général Lettreurs et Graveurs	$15.43	$540.05	$17.27	$604.45
-Cartographes	15.43	540.05	17.27	604.45
-Affiches (Crayon)	15.76	551.60	17.65	617.75
-Procédé (retoucheurs des couleurs)	16.28	569.80	18.23	638.05
DEPARTMENT DE LA CAMERA				
-Préposés à la caméra (noir et blanc)	15.43	540.05	17.27	604.45
-Préposés à la caméra (sélection des couleurs)	15.84	554.40	17.73	620.55
DEPARTMENT DES PLAQUES				
-Tireurs d'épreuves	15.43	540.05	17.27	604.45
-Préposés à la fabrication des plaques (photo-composographe), "Step and Repeat", Chassis pneumatique, préposés au contact des négatifs, au projecteur et au transfert	15.43	540.05	17.27	604.45
-Monteurs de pellicules, préposés au gabarit, opaqueurs et pelliculeurs	15.43	540.05	17.27	604.45
-Opérateurs de grainoir utilisant une machine à double plaque ou deux machines à plaque simple	13.08	457.80	14.64	512.40
-Opérateurs de grainoir utilisant une machine à triple plaque ou deux machines à plaque double	13.94	487.90	15.61	546.35
-Aides sur presse à épreuves (Lorsqu'employés à cette tâche) - 1ère année	7.46	261.10	8.36	292.60
- Par la suite	8.34	291.90	9.34	326.90
DEPARTMENT PREPARATOIRE AUX PRESSES				
-Opérateurs "Opti-Copy"	15.66	548.10	17.54	613.90
-Techniciens-Préparation électronique ("Scanner, Planner/Formator, Image Assembly")	16.52	578.20	18.50	647.50

ATELIERS AUTRES QUE CEUX DE SERVICE

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982 Hor.	1 JANVIER 1982 Hebdo.	1 JANVIER 1983 Hor.	1 JANVIER 1983 Hebdo.
DEPARTEMENT DE LA PREPARATION				
-Artistes (Reproducteurs seulement) Commercial Général, Lettreurs et Graveurs	$15.36	$537.60	$17.20	$602.00
Cartographes	15.36	537.60	17.20	602.00
Affiches (Crayon)	15.71	549.85	17.60	616.00
Procédé (Retoucheur des couleurs)	16.23	568.05	18.18	636.30
DEPARTEMENT DE LA CAMERA				
-Préposés à la caméra (noir et blanc)	15.36	537.60	17.20	602.00
-Préposés à la caméra (sélection de couleurs)	15.79	552.65	17.68	618.80
DEPARTEMENT DES PLAQUES				
-Tireurs d'épreuves	15.36	537.60	17.20	602.00
-Préposés à la fabrication des plaques (photo-composographe), "Step and Repeat", chassis pneumatique, préposés au contact des négatifs, au projecteur et au transfert	15.36	537.60	17.20	602.00
-Monteurs de pellicules, préposés au gabarit, opaqueurs et pelliculeurs	15.36	537.60	17.20	602.00
-Opérateurs de grainoir utilisant une machine à double plaque ou deux machines à plaque simple	13.03	456.05	14.59	510.65
-Opérateurs de grainoir utilisant une machine à triple plaque ou deux machines à plaque double	13.88	485.80	15.55	544.25
-Aides sur presse à épreuves (lorsqu'employés à cette tâche) - 1ère année	7.46	261.10	8.36	292.60
- Par la suite	8.34	291.90	9.34	326.90
DEPARTEMENT PREPARATOIRE AUX PRESSES				
-Opérateurs "Opti-Copy")	15.58	545.30	17.45	610.75
-Techniciens-Préparation électronique ("Scanner, Planner/Formator, Image Assembly")	16.46	576.10	18.44	645.40

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982 Hor.	Hebdo.	1 JANVIER 1983 Hor.	Hebdo.
DEPARTEMENT DES PRESSES				
-Machines à multicopier jusqu'à 458mm (18")				
lère année	$11.01	385.35	12.33	431.55
par la suite	11.66	408.10	13.06	457.10
Plus 20¢ l'heure lorsqu'on opère avec une tête à deux couleurs.				
COMPAGNONS PRESSIERS				
PRESSE A 1 COULEUR				
-320mm x 461mm (12 5/8 x 18 1/8) avec "Imprint"	13.42	469.70	15.03	526.05
-Jusqu'à 508mm (20") inc. (incluant machine à multicopier de plus de 458mm (18")	12.97	453.95	14.53	508.55
-Plus de 508mm jusqu'à 1032mm incl. (20" à 40")	14.02	490.70	15.70	549.50
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40" à 54")	15.11	528.85	16.92	592.20
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" to 63")	15.63	547.05	17.51	612.85
-Plus de 1610mm (63")	16.27	569.45	18.22	637.70
PRESSES A 2 COULEURS				
-Jusqu'à 674mm (26") incl	14.90	521.50	16.69	584.15
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" à 40")	15.62	546.70	17.49	612.15
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40" à 54")	16.10	563.50	18.03	631.05
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" à 63")	16.42	574.70	18.39	643.65
-Plus de 1610mm (63")	17.00	595.00	19.04	666.40
PRESSES A 3 COULEURS				
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" to 63")	17.19	601.65	19.25	673.75
PRESSES A 4 COULEURS				
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" to 40")	16.68	583.80	18.68	653.80
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" to 40") (avec C.P.C.)	17.81	623.35	19.95	698.25
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40" à 54") (unités superposées)	16.94	592.90	18.97	663.95
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" à 63")	17.19	601.65	19.25	673.75
-Plus de 1610mm (63")	17.90	626.50	20.05	701.75
PRESSES A 5 COULEURS				
-Plus de 508mm jusqu'à 1032mm incl. (20" à 40")	16.93	592.55	18.96	663.60
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" à 40") (avec C.P.C.)	18.06	632.10	20.23	708.05
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40" à 54")	17.31	605.85	19.39	678.65
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" à 63")	17.72	620.20	19.85	694.75
-1990mm (78") Lithotronique	18.25	638.75	20.44	715.40
PRESSES A 6 COULEURS				
-Plus de 508mm jusqu'à 1032mm incl. (20" to 40")	17.23	603.05	19.30	675.50
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40" to 54") (unités superposées)	17.66	618.10	19.78	692.30
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" à 63")	17.94	627.90	20.09	703.15
-"DIRECT ROTARY"	14.33	501.55	16.05	561.75

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982 Hor.	Hebdo.	1 JANVIER 1983 Hor.	Hebdo.
COMPAGNONS 2e PRESSIER				
PRESSES A 4 COULEURS				
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" to 40").....	15.79	552.65	17.68	618.80
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" to 40") (avec C.P.C.).....	16.92	592.20	18.95	663.25
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40" to 54").....	16.03	561.05	17.95	628.25
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" to 63").....	16.27	569.45	18.22	637.70
-Plus de 1610mm (63").....	17.02	595.70	19.06	667.10
PRESSES A 5 COULEURS				
-Jusqu'à 1032mm incl. (40").....	16.01	560.35	17.93	627.55
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" à 40") (avec C.P.C.).....	17.14	599.90	19.20	672.00
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40" à 54").....	16.31	570.85	18.27	639.45
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" to 63").....	16.63	582.05	18.63	652.05
-1990mm (78") Lithotronique.....	17.14	599.90	19.20	672.00
PRESSES A 6 COULEURS				
-Jusqu'à 1032mm incl. (40").....	16.31	570.85	18.27	639.45
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40" à 54") (unités superposées).....	16.68	583.80	18.68	653.80
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" to 63").....	16.88	590.80	18.91	661.85
MARGEURS DE 1ère et 2ième ANNEE				
-Jusqu'à 1032mm (40") - 1ère année.....	10.48	366.80	11.74	410.90
- 2e année.....	10.92	382.20	12.23	428.05
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40" à 54") -1ère année...	10.61	371.35	11.88	415.80
-2e année...	11.11	388.85	12.44	435.40
Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" à 63") -1ère année..	10.70	374.50	11.98	419.30
-2e année..	11.30	395.50	12.66	443.10
-Plus de 1610mm incl. (63") -1ère année..	10.86	380.10	12.16	425.60
-2e année..	11.47	401.45	12.85	449.75
MARGEURS ET OPERATEURS DE MARGEURS				
PRESSES A 1 COULEUR				
-Jusqu'à 1032mm incl. (40").....	11.57	404.95	12.96	453.60
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40" to 54").....	11.88	415.80	13.31	465.85
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" to 63").....	12.29	430.15	13.76	481.60
-Plus de 1610mm (63").....	12.55	439.25	14.06	492.10
PRESSES A 2 COULEURS				
-Jusqu'à 1032mm incl. (40").....	11.85	414.75	13.27	464.45
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40" to 54").....	12.19	426.65	13.65	477.75
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" to 63").....	12.55	439.25	14.06	492.10
-Plus de 1610mm (63").....	12.89	451.15	14.44	505.40

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982 Hor.	Hebdo.	1 JANVIER 1983 Hor.	Hebdo.
PRESSES A 3 COULEURS				
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" à 63").....	$13.21	$462.35	$14.80	$518.00
PRESSES A 4 COULEURS				
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" à 40").....	12.45	435.75	13.94	487.90
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40" à 54") (unités superposées).....	12.85	449.75	14.39	503.65
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" à 63").....	13.21	462.35	14.80	518.00
-Plus de 1610mm (63").....	13.80	483.00	15.46	541.10
PRESSES A 5 COULEURS				
-Jusqu'à 1032mm incl. (40").....	12.85	449.75	14.39	503.65
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" à 40") (avec C.P.C.).....	13.70	479.50	15.34	536.90
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40" à 54").....	13.21	462.35	14.80	518.00
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" à 63").....	13.65	477.75	15.29	535.15
-1990mm (78") Lithotronique.....	14.03	491.05	15.71	549.85
PRESSES A 6 COULEURS				
-Jusqu'à 1032mm incl. (40").....	13.45	470.75	15.06	527.10
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40" à 54") (unités superposées).....	13.76	481.60	15.41	539.35
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" to 63").....	13.89	486.15	15.56	544.60
2e MARGEURS				
PRESSES A 4 COULEURS				
-Jusqu'à mais n'incluant pas 1270mm X 1753mm (50" X 69").....	12.42	434.70	13.91	486.85
-1270mm X 1753mm (50" X 69").....	12.70	444.50	14.22	497.70
-Plus de 1270mm X 1753mm (50" X 69").....	12.92	452.20	14.47	506.45
PRESSES A 5 COULEURS				
-Jusqu'à 1093mm X 1499mm (43" X 59").....	12.60	441.00	14.11	493.85
-1093mm X 1524mm (43" X 60").....	12.69	444.15	14.21	497.35
PRESSES A 6 COULEURS				
-635mm X 966mm (25" X 38").....	12.31	430.85	13.79	482.65
-1093mm X 1610mm (43" X 63").....	12.75	446.25	14.28	499.80
PRESS TENDER.....	11.18	391.30	12.52	438.20
CONDUCTEURS DE MACHINE A BRONZER.....	9.72	340.20	10.89	381.15

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982 Hor.	1 JANVIER 1982 Hebdo.	1 JANVIER 1983 Hor.	1 JANVIER 1983 Hebdo.
AIDES SUR PRESSES				
-1ère année - 1er semestre	$8.44	$295.40	$ 9.45	$330.75
- 2e semestre	9.14	319.90	10.24	358.40
-2e année	9.42	329.70	10.55	369.25
-Par la suite	9.72	340.20	10.89	381.15
AIDES GENERAUX				
-1er semestre	7.31	255.85	8.19	286.65
-Par la suite	7.59	265.65	8.50	297.50
TAUX DIVERS				
Taux spéciaux pour Pressiers travaillant déjà sur ces presses au 1er janvier 1968:-				
-Presses à 1 couleur jusqu'à 508mm (20")	13.94	487.90	15.61	546.35
-Presses à 1 couleur de plus de 915mm jusqu'à 1032mm (36" à 40")	14.89	521.15	16.68	583.80
-Presses à 2 couleurs de plus de 915mm jusqu'à 1032mm (36" à 40")	15.63	547.05	17.51	612.85
Taux spéciaux pour margeurs travaillant déjà sur ces presses au 1er janvier 1968:-				
-Presses à 1 couleur de plus de 915mm jusqu'à 1032mm (36" à 40")	11.68	408.80	13.08	457.80
-Presses à 2 couleurs de plus de 915mm jusqu'à 1032mm (36" à 40")	12.08	422.80	13.53	473.55
-Presses à 1 couleur de 1245mm jusqu'à 1378mm (49" à 54")	12.08	422.80	13.53	473.55
-Presses à 2 couleurs de 1245mm jusqu'à 1378mm (49" à 54")	12.29	430.15	13.76	481.60
PRESSES A PAPIER CONTINU "PERFECTING IN-LINE" JUSQU'A 966mm (38") INCLUSIVEMENT JUSQU'A 2 PLIEUSES EN MARCHE				
COMPAGNONS 1er PRESSIER				
-4 unités - 8 plaques	17.11	598.85	19.16	670.60
-5 unités - 10 plaques	17.36	607.60	19.44	680.40
-6 unités - 12 plaques	17.59	615.65	19.70	689.50
-7 unités - 14 plaques	17.81	623.35	19.95	698.25
-8 unités - 16 plaques	18.06	632.10	20.23	708.05
COMPAGNONS 2e PRESSIER				
-4 unités - 8 plaques	15.79	552.65	17.68	618.80
-5 unités - 10 plaques	16.03	561.05	17.95	628.25
-6 unités - 12 plaques	16.28	569.80	18.23	638.05
-7 unités - 14 plaques	16.50	577.50	18.48	646.80
-8 unités - 16 plaques	16.75	586.25	18.76	656.60

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982		1 JANVIER 1983	
	Hor.	Hebdo.	or.	Hebdo.
COMPAGNONS 3e PRESSIER				
-6 unités - 12 plaques	$14.59	$510.65	$16.34	$571.90
-7 unités - 14 plaques	15.06	527.10	16.87	590.45
-8 unités - 16 plaques	15.31	535.85	17.15	600.25
PRESSIERS ADJOINTS SUR PRESSES A PAPIER CONTINU				
-4 unités - 8 plaques	12.97	453.95	14.53	508.55
-5 unités - 10 plaques	13.45	470.75	15.06	527.10
PRESSES A PAPIER CONTINU "PERFECTING IN-LINE 661mm (26"), 1 PLIEUSE JUSQU'A 2 APPAREILS POUR ROULEAUX				
COMPAGNONS 1er PRESSIER				
-4 unités - 8 plaques	16.31	570.85	18.27	639.45
-5 unités - 10 plaques	16.53	578.55	18.51	647.85
COMPAGNONS 2e PRESSIER				
-4 unités - 8 plaques	15.09	528.15	16.90	591.50
-5 unités - 10 plaques	15.33	536.55	17.17	600.95
PRESSIERS ADJOINTS				
-5 unités - 10 plaques	12.66	443.10	14.18	496.30
PRESSES A PAPIER CONTINU "PERFECTING IN-LINE" JUSQU'A 38" INC. AVEC COUPE A 45" JUSQU'A 2 PLIEUSES EN MARCHE				
COMPAGNONS 1er PRESSIER				
-4 unités - 8 plaques	18.03	631.05	20.19	706.65
-5 unités - 10 plaques	18.53	648.55	20.75	726.25
COMPAGNONS 2e PRESSIER				
-4 unités - 8 plaques	16.48	576.80	18.46	646.10
-5 unités - 10 plaques	16.97	593.95	19.01	665.35
PRESSIERS ADJOINTS				
-4 unités - 8 plaques	12.97	453.95	14.53	508.55
-5 unités - 10 plaques	13.47	471.45	15.09	528.15

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982 Hor.	Hebdo.	1 JANVIER 1983 Hor.	Hebdo.
PRESSES A PAPIER CONTINU C.I.C. 966mm (38") SATELLITES JUMELES 8 PLAQUES				
-Compagnon 1er pressier	$18.03	$631.05	$20.19	$706.65
-Compagnon 2e pressier	16.48	576.80	18.46	646.10
-Pressier adjoint sur presse à papier continu	12.97	453.95	14.53	508.55
-Margeur sur presse à papier continu	12.18	426.30	13.64	477.40
PRESSES A PAPIER CONTINU 2 UNITES (DUPLICATOR) JUSQU'A 381mm (15") INCL.				
-Compagnon Pressier	14.02	490.70	15.70	549.50
MARGEURS ET OPERATEURS DE MARGEURS SUR PRESSES A PAPIER CONTINU				
-1ère année	10.60	371.00	11.87	415.45
-2e année	11.13	389.55	12.47	436.45
-Par la suite	12.18	426.30	13.64	477.40
AIDES GENERAUX				
-1er semestre	7.31	255.85	8.19	286.65
-Par la suite	7.59	265.65	8.50	297.50

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

ADDENDA "B"

EMPLOYES DU SECTEUR
DE LA PHOTOGRAVURE

Les sujets suivants, en plus de ceux faisant partie de la convention collective maîtresse, s'adressent aux employés du secteur de la photogravure.

ARTICLE 1 "B": JURIDICTION

1.01-B Les termes de cette convention visent tous les employés (incluant les surintendants et les contremaîtres) exécutant n'importe lequel des travaux suivants.

1.02-B La juridiction du syndicat couvre tous les travaux nécessaires à la production en photogravure, "offset" et gravure, qu'il s'agisse du service de la préparation ou du service des presses, et elle comprend tous les dispositifs électroniques ou de traitement des données attachés à l'équipement servant à la production en photogravure, "offset" et gravure.

1.03-B Tout matériel à être reproduit pour fins d'imprimerie servira de copie pour la caméra et sera traité et complété selon les opérations présentes et futures, par les employés visés par cette convention.

1.04-B La juridiction du S.I.A.G. sur le procédé de la photogravure, tel que défini à l'article 1.02-B, inclut la photographie autre que le travail de studio, la manipulation et le traitement de tout négatif et positif de caractères photo-composés sur film ou autre copie pour fins de reproduction: la sélection ("scanning") des couleurs, le pelliculage, exposition et développement des plaques, la gravure ("etching), le finissage, la gravure ("engraving"), l'application des teintes, le guillochage, le montage sur bloc et le montage sur tout matériel, le tirage d'épreuves, la fabrication des plaques lithographiques offset, la retouche sur pellicules ("dot etching"), l'opération de machines photocomposographes, la préparation des masques pour la séparation des couleurs et pour toutes autres fins, incluant l'élimination sur plaques ou sur pellicules négatives, la retouche, incluant l'opacité des pellicules positives et négatives; l'intercalation et l'agencement de tous genres incluant l'assemblage traditionnel et le montage et le positionnement nécessaires et requis pour compléter le procédé de la photogravure, le marquage des épreuves et papiers indiquant les couleurs et les autres corrections à être faites sur les plaques jusqu'à la soumission des épreuves, toute correction et retouche des plaques, l'opération d'appareils et de machines électroniques servant à la fabrication des plaques; l'exposition; le développement et la fabrication des pellicules auto-positives ou des pellicules et des plaques du même genre utilisées dans le procédé de la photogravure, tel que défini, la fabrication des épreuves en couleurs sur acétate, la fabrication des imprimés en bleu, argent, ozalide et des négatifs servant à faire des vélox.

1.05-B La fabrication photographique des pellicules négatives ou positives, à partir d'une copie composée de caractères, de lettrage à la main ou de matériel illustratif et décoratif par procédé photographique, aussi bien que le pelliculage et l'impression de ces pellicules négatives et positives, sont des opérations reconnues comme partie du procédé de la photogravure tel que défini. Lorsque des pellicules négatives ou positives doivent être combinées avec le produit du photocompositeur ("photo-typesetter") ou autres appareils semblables (lequel produit sera accepté comme copie seulement) selon la méthode traditionnelle de pelliculage, leur pelliculage sera fait par les employés régis par cette convention collective.

1.06-B La juridiction du syndicat telle que reconnue jusqu'ici par les parties à cette convention sera conservée. Rien dans cette convention ne sera interprété comme ajoutant ou comme retranchant de la juridiction, telle qu'historiquement ou présentement pratiquée dans les opérations de la compagnie. La compagnie, par les présentes, consent à se joindre au syndicat dans toutes procédures légales nécessaires dans les cas où la juridiction du syndicat ci-haut décrite serait attaquée par tout autre syndicat et supportera les prétentions du syndicat en ce qui concerne la nature de sa juridiction.

1.07-B La juridiction du S.I.A.G. s'étend aussi à la manipulation et à la préparation des produits émanant du photocompositeur ("photo-typsetter") ou de tout autre appareil semblable. Advenant que la compagnie installerait de l'équipement ou adopterait des procédés de travail pour être utilisés en substitution ou en évolution du travail présentement fait par les photograveurs, la compagnie accepte de reconnaître la juridiction du S.I.A.G. sur ces nouvelles machines ou procédés.

1.08-B Les branches reconnues et visées par cette convention sont les suivantes:

Photographie
Pelliculage et impression
Gravure, demi-ton chromiste ("fine etching")
Gravure ("line etching")
Guillochage et montage sur bloc
Finissage
Tirage d'épreuves

1.09-B Il est convenu qu'aucun employé travaillant selon les conditions de la présente convention, n'exécutera de travail qui est sous la juridiction prévue à l'addenda "A" à moins d'entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE 2 "B": ATELIER SYNDICAL

2.01-B Sauf pour ce qui est prévu ci-après, aucun travail compris dans la juridiction du Syndicat international des arts graphiques, tel que décrit dans cette convention, ne devra être exécuté par des personnes autres que des membres en règle du syndicat. Cette disposition vise également les surintendants et les contremaîtres.

2.02-B La compagnie convient d'informer le syndicat de tout poste vacant et de recruter les employés visés par cette convention par l'entremise du syndicat. Le syndicat convient de fournir les employés compétents nécessaires lorsque disponibles.

2.03-B Si le syndicat était dans l'impossibilité de fournir des employés compétents dans un délai de dix (10) jours après qu'une demande formelle et confirmée par écrit ait été faite au bureau du syndicat, la compagnie aura le droit de recruter les employés compétents et nécessaires d'autres sources, pourvu que ces dits employés soient payés au moins le taux minimum de salaire et selon toutes les autres conditions que cette convention prévoit pour les compagnons. De plus, ces dits employés devront dans les trente jours, faire une demande pour devenir membres du syndicat. Si un candidat ne pouvait se qualifier pour devenir membre du syndicat selon les lois du Syndicat international des arts graphiques, il ne pourra demeurer au service de la compagnie que jusqu'à ce que le syndicat puisse fournir la main-d'oeuvre requise conformément à cette convention. Si la condition des affaires nécessitait une réduction de la main-d'oeuvre, le ou les hommes sous permis seront les premiers à être mis à pied.

2.04-B A moins d'entente au contraire mutuellement convenue entre les parties, seules les personnes possédant cinq ans d'expérience pratique dans une ou plus des branches de la photogravure ou procédés connexes seront considérées ou classées compagnons.

ARTICLE 3 "B": LABEL SYNDICAL

3.01-B Toutes les gravures reproduites exclusivement par des membres du syndicat porteront le label du S.I.A.G. Ceci s'appliquera également aux négatifs et aux positifs qui doivent être transmis à d'autres établissements pour y être complétés. Aucun frais additionnel ne sera exigé du client pour estamper, graver ou graver à l'eau forte le label sur les gravures, les négatifs ou les positifs.

ARTICLE 4 "B": REDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

4.01-B Si les conditions justifiaient une réduction des heures de travail, la compagnie déterminera le nombre d'heures de travail, pourvu que telle réduction soit égale à chaque jour de la semaine et affecte toute la main-d'oeuvre. Tout changement à l'horaire de travail devra être précédé d'un préavis qui sera affiché durant cinq (5) jours ouvrables complets, avant qu'un tel changement ne prenne effet. Le retour aux heures normales de travail s'effectuera le plus tôt possible.

4.02-B Les heures de travail ne seront jamais réduites à moins de six (6) heures par jour ou trente (30) heures par semaine pour l'équipe de jour; à moins de cinq heures et demie (5½) par jour ou vingt-sept heures et demie (27½) par semaine pour l'équipe de nuit et à moins de cinq (5) heures par jour ou vingt-cinq (25) heures par semaine pour la deuxième équipe de nuit. L'horaire des heures de travail ne sera pas changé plus d'une fois par semaine.

4.03-B Lorsqu'il y aura réduction de l'horaire de travail, ces heures de travail ainsi réduites constitueront l'horaire régulier et tout travail exécuté en sus de ces heures deviendra du temps supplémentaire rémunéré au taux de temps supplémentaire. Les taux horaires réguliers s'appliqueront.

4.04-B Un employé ne recevra pas moins que la paie d'une équipe régulière (conformément à l'article 3 de la convention maîtresse, 4 "C" de l'addenda "C" et 3 "D" de l'addenda "D") pour les congés et/ou les jours de vacances qui surviendraient en un temps où un horaire réduit des heures de travail est en vigueur.

ARTICLE 5 "B": PERIODE DE REPAS

5.01-B L'horaire des heures de travail du jour et de nuit sera consécutif et uniforme pour tous les employés sur ces équipes, sauf pour la période du repas tel que prévu ci-après. Les vendredis soir et les soirs précédant un jour de congé, les heures régulières se prolongeront jusqu'à l'heure habituelle de départ.

5.02-B Une période régulière et uniforme de pas moins d'une demi-heure ni de plus d'une heure sera accordée pour le repas à chaque équipe et sera prévue à l'horaire, entre la fin de la troisième et la fin de la cinquième heure de travail. En aucun cas, cette période ne sera considérée comme du temps appartenant à l'employeur. Toutefois, le jour où le vendredi abrégé est observé, suivant l'article 3.06, la periode de cinq (5) heures mentionnée ci-dessus sera prolongée d'une demi-heure pour chaque jour de congé observé au cours de cette semaine.

ARTICLE 6 "B": TEMPS SUPPLEMENTAIRE

6.01-B Le temps supplémentaire consistera en tout travail exécuté soit avant soit après l'horaire quotidien établi des heures régulières de travail et sera rémunéré au taux de temps et demi pour les trois (3) premières heures d'un tel travail sur une base quotidienne et de temps double par la suite. Le temps supplémentaire sera calculé après avoir complété le nombre d'heures qui constitue une journée ou une nuit régulière de travail.

Pour tout travail exécuté un samedi ou un dimanche, un employé sera rémunéré au double de son taux horaire sauf lorsque l'horaire des heures régulières d'une équipe de nuit comprend du travail le samedi, auquel cas ce travail sera rémunéré au taux régulier de l'équipe de nuit, et aura une garantie de travail pour au moins une demi-équipe, chaque jour.

Pour tout travail exécuté un jour de congé, tel que prévu à l'article 3, Jour de congé, un employé sera rémunéré au double de son taux horaire plus la paie complète régulière d'un jour de congé (sauf lorsque l'horaire des heures régulières d'un équipe de nuit comprend du travail le jour du congé auquel cas ce travail sera rémunéré au taux régulier de l'équipe de nuit), et aura une garantie de travail pour au moins une demi-équipe.

6.02-B Il ne sera pas permis à un compagnon de travailler plus de dix (10) heures en temps supplémentaire au cours d'une même semaine, si des employés compétents en chômage sont disponibles. L'intention de cette section n'est pas d'empêcher un employé de compléter son travail. Chaque cas sera pris en considération.

6.03-B A la demande de l'une ou l'autre des parties, un rapport détaillé de tout le temps supplémentaire travaillé dans toutes les compagnies sera déposé chaque semaine par chaque compagnie auprès du gérant du "Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada" de même qu'auprès du secrétaire du syndicat local. Ce rapport détaillé devra donner les noms de tous les employés, membres du syndicat, et vis-à-vis chaque nom, le total des heures travaillées en temps supplémentaire au cours de la dernière semaine de paie. Si requise, cette information devra être également disponible aux membres du comité exécutif patronal-syndical, prévu dans cette convention.

ARTICLE 7 "B": MISE A PIED ET CONGEDIEMENT

7.01-B Un employé devra donner un préavis d'une semaine avant de quitter son emploi et la compagnie devra également donner un préavis d'une semaine avant de congédier un employé. Si la compagnie décidait de congédier un employé sans lui donner de préavis d'une semaine, elle convient de verser à cet employé une semaine de salaire pour tenir lieu de préavis. Après un emploi de quatre (4) semaines ou plus, l'on doit observer cette disposition. En cas de congédiement d'un employé, la compagnie devra, sur demande, donner la raison du congédiement.

7.02-B Si une compagnie décidait de congédier un délégué d'atelier ou un officier du local, elle avisera le local de cette décision cinq (5) jours ouvrables avant que le congédiement ne prenne effet. Un délégué d'atelier ou un officier du local peut être congédié pour cause immédiatement avec cinq (5) jours de paie régulière au lieu d'un avis.

ADDENDA "C"

EMPLOYES DU SECTEUR DE LA PHOTOGRAVURE
(LOCAL 555 - MONTREAL)

Les sujets suivants, en plus de ceux faisant partie de la convention collective maîtresse, s'adressent aux employés du secteur de la photogravure (local 555 - Montréal).

ARTICLE 1 "C": ACTION DE L'EQUIPEMENT ET EXECUTION DU TRAVAIL

1.01-C Un employé n'actionne jamais une pièce d'équipement s'il est seul et sans la présence d'une autre personne dans le département ou à portée de voix.

ARTICLE 2 "C": HEURES DE TRAVAIL

2.01-C Les heures de travail seront réparties également sur cinq (5) jour consécutifs du lundi au vendredi inclusivement. Ces heures devront être uniformes pour chaque jour de la semaine et elles constitueront une semaine de travail comme suit:-

Equipe du jour (1ère équipe)	-	35 heures
Equipe du soir (2e équipe)	-	32½ heures
Equipe de nuit (3e équipe)	-	30 heures

2.02-C Les heures de chaque équipe seront établies à l'intérieur des périodes indiquées ci-dessous et l'heure de début de chaque équipe sera uniforme dans tout l'atelier, pour tous les employés visés par cette convention.

Equipe du jour (1ère équipe)	Entre:-	8:00 a.m. et 5:00 p.m.
Equipe du soir (2e équipe)	Entre:-	4:00 p.m. et 12:00 minuit
Equipe de nuit (3e équipe)	Entre:-	11:00 p.m. et 8:00 a.m.

2.03-C Les horaires des heures de travail du jour et de nuit seront consécutifs et uniformes pour tous les employés travaillant sur ces équipes, sauf pour la période du repas tel que prévu ci-après. Les vendredis soir et les soirs précédant un jour de congé, les heures régulières se prolongeront jusqu'à l'heure habituelle de départ.

2.04-C Compte tenu des salaires et des heures de travail prévus dans cette convention, les employés devront être prêts pour le travail dès le temps du début. Ils s'occuperont de leur tâche avec diligence et de manière efficace afin que, par un productivité accrue, le coût de production se maintienne dans les limites raisonnables. Changer ses vêtements et se laver ne seront pas considérés comme faisant partie du service rendu par l'employé.

2.05-C Il est convenu que la réduction des heures de travail le vendredi de chaque semaine pourra se faire dans les compagnies où une entente est intervenue entre la compagnie et une majorité des employés suite à la tenue d'un vote sous la surveillance du local. Dans ce cas, les conditions qui régissent les lithographes en matière de rémunération du temps supplémentaire et prévues aux sections 8.04-A et 8.05-A de l'article 8 "A", Temps supplémentaire, s'appliqueront.

ARTICLE 3 "C": RAPPEL AU TRAVAIL

3.01-C Un employé qui sera rappelé au travail après avoir quitté l'atelier (du lundi au vendredi inclusivement) sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au double de son salaire horaire.

On définit un "rappel" comme étant tout temps qui n'est pas en continuité avec les heures de travail établies pour chaque jour.

ARTICLE 4 "C": VACANCES

4.01-C La compagnie accordera aux compagnons et aux apprentis, des vacances annuelles payées aux conditions suivantes:-

4.02-C Toutes vacances payées prises au cours d'une année civile (1er janvier au 31 décembre) sont dues suivant le travail effectué au cours de l'année civile précédente.

4.03-C Le calendrier des vacances sera préparé pour convenir à la compagnie et à l'employé et devra être complété au plus tard le 31 mai de chaque année. Les jours de vacances seront consécutifs à partir du vendredi, après les heures régulières de travail, à moins d'entente au contraire entre la compagnie, l'employé et le syndicat.

4.04-C Les compagnons qui auront été employés à ce titre par une compagnie durant toute l'année précédente, auront droit à trois (3) semaines de vacances payées par ladite compagnie au cours de l'année civile suivante.

4.05-C Tous les autres compagnons auront droit à 1/26 de jour de vacances pour chaque jour travaillé au cours de l'année civile précédente, et recevront une paie de vacances équivalente au plus avantageux de 4% du salaire brut gagné durant la période servant au calcul de leurs vacances, ou, de leur salaire hebdomadaire courant au pro-rata du nombre de jours de vacances auxquels ils ont droit.

4.06-C Les apprentis qui ont été au service de leur compagnie au cours de toute l'année précédente, recevront deux (2) semaines de vacances au cours de l'année civile suivante, et auront droit à une paie de vacances équivalente au plus avantageux de 4% du salaire brut gagné durant la période servant au calcul de leurs vacances, ou, de leur salaire hebdomadaire courant pour le nombre de jours de vacances auxquels ils ont droit.

4.07-C Tous les autres apprentis auront droit à 1/26 de jour de vacances pour chaque jour travaillé au cours de l'année civile précédente, et recevront une paie de vacances équivalente au plus avantageux de 4% du salaire brut gagné durant la période servant au calcul de leurs vacances, ou, de leur salaire hebdomadaire courant au pro-rata du nombre de jours de vacances auxquels ils ont droit.

4.08-C Tout apprenti qui devient compagnon avant le 31 décembre de toute année, recevra trois (3) semaines de vacances payées l'année suivante.

4.09-C Chaque employé qui, pendant l'année civile en cours, aura complété six (6) années consécutives au service de sa compagnie aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées au cours de la prochaine année civile.

4.10-C Chaque employé qui, pendant l'année civile 1981, a complété dix-huit (18) années consécutives au service de sa compagnie a droit à cinq (5) semaines de vacances payées au cours de la prochaine année civile.

Chaque employé qui, pendant l'année civile 1982, aura complété dix-sept (17) années consécutives au service de sa compagnie aura droit à cinq (5) semaines de vacances payées au cours de la prochaine année civile.

4.11-C Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances seront prises pour convenir à la compagnie, à condition qu'un préavis d'une semaine soit donné à l'employé. La période du préavis dont il est question peut être modifiée par entente mutuelle entre l'employé et la compagnie.

4.12-C Tous les employés doivent prendre leurs vacances payées au cours de l'année où elles deviennent dûes, à moins d'entente au contraire entre la compagnie, l'employé et le syndicat.

4.13-C Si une fête statutaire survient au cours d'une période de vacances d'un employé, on accordera à l'employé ainsi affecté une journée additionnelle de vacances payée.

4.14-C Lors d'une cessation de service, pour quelle que raison que ce soit, l'employé recevra, au moment de son départ, tous ses crédits de vacances avec paie qu'il aura accumulés. Ceci s'appliquera également dans le cas du décès d'un employé, alors que ce montant sera remis à son bénéficiaire (légataire) ou, en l'absence d'un bénéficiaire, à ses héritiers légaux. Par crédits de vacances accumulés, on entend les vacances avec paie gagnées au cours de l'année précédente et qui n'ont pas été prises de même que les vacances avec paie gagnées et accumulées au cours de l'année où se produit la cessation de service.

4.15-C Dans l'éventualité d'une cessation ou suspension des opérations, tous les crédits de vacances qui auront été gagnés seront considérés comme étant du salaire gagné et seront payés sans délai.

ARTICLE 5 "C": APPRENTIS

5.01-C On pourra employer des apprentis et les mettre en apprentissage par entente mutuelle et selon la procédure et la réglementation suivantes:-

5.02-C Les apprentis, après avoir passé un examen médical mutuellement acceptable, seront mis en apprentissage du consentement des deux parties à cette convention et seront régis par les conditions ci-décrites. La durée de l'apprentissage ne sera pas moins de cinq (5) ans.

5.03-C Le nombre permis d'apprentis sera basé sur le nombre de compagnons employés régulièrement et à plein temps pendant une période de pas mois de trois (3) mois, dans la proportion d'un (1) apprenti pour chaque huit (8) compagnons.

5.04-C Des apprentis ne seront pas employés dans une branche où un compagnon n'est pas employé. Les apprentis pourront travailler sur une équipe de nuit par consentement mutuel. Si un compagnon est disponible, les apprentis ne travailleront pas en temps supplémentaire, sauf au cours de la dernière année d'apprentissage. Le choix de nouveaux apprentis sera fait par la compagnie. Un apprenti déjà mis en apprentissage et qui chôme, sera le premier à être placé à moins d'entente au contraire avec le syndicat. La compagnie et le syndicat conviendront mutuellement des conditions d'emploi des apprentis en chômage mais, en aucun cas, l'emploi des apprentis en chômage, ne pourra modifier la proportion établie.

5.05-C Si, suite à une réduction de la main-d'oeuvre, le nombre d'apprentis employés dépasse la proportion prévue par cette convention, le ou les derniers apprentis mis en apprentissage seront mis à pied pour se conformer à la proportion déjà établie, à l'exception des cas où l'excédent des apprentis est dû au fait que le syndicat ne peut fournir ou que la compagnie ne peut trouver le nombre requis de compagnons.

5.06-C Aucun compagnon ne sera mis à pied dans une branche quelconque si un apprenti demeure dans cette branche du métier.

5.07-C Le salaire hebdomadaire minimum pour les apprentis pour l'horaire régulier hebdomadaire de travail prévu dans cette convention, sera basé sur un pourcentage du taux de salaire minimum des compagnons comme suit:--

1er semestre - 55.9%	6e semestre - 78.1%
2e semestre - 60.4%	7e semestre - 82.6%
3e semestre - 64.8%	8e semestre - 86.9%
4e semestre - 69.2%	9e semestre - 91.3%
5e semestre - 73.7%	10e semestre - 95.6%

5.08-C Après entente mutuelle entre le syndicat et la compagnie, un compagnon qui est en chômage pourra devenir apprenti dans une branche du métier autre que celle pour laquelle il est déjà qualifié. Dans un tel cas, il ne sera pas requis de travailler à son ancienne branche avant que son apprentissage ne soit terminé. La compagnie et le syndicat conviendront mutuellement des conditions d'emploi pour tout compagnon ainsi placé.

5.09-C Lorsqu'il sera possible et pratique de le faire, un nouvel apprenti devra, pendant sa période normale de cinq (5) années d'apprentissage, faire six (6) mois d'apprentissage dans chacune de deux différentes branches du métier existant dans l'entreprise et autres que celle à laquelle il se destine. Il est de plus convenu que la compagnie a seule le droit de décider quand cet apprentissage complémentaire sera fait.

5.10-C Avant de mettre sous contrat de nouveaux apprentis pour des opérations pour lesquelles l'Institut des arts graphiques tient un programme de formation, le membre en recyclage aura la première chance pour occuper ces postes vacants, à 80% du taux, pour une période ne dépassant pas six mois. Après cette période, si l'employé est compétent, il recevra le taux de compagnon. Si un employé, embauché selon cette disposition, démontre qu'il ne donne pas satisfaction, la compagnie aura le droit d'employer un apprenti, sujet seulement aux dispositions des articles 5.01-C et 5.02-C.

ARTICLE 6 "C": CONGES POUR CAUSE DE MALADIE

6.01-C Après deux (2) années complètes consécutives de travail avec la même compagnie, chaque employé aura droit annuellement à une (1) journée de congé payée pour maladie, et sur demande devra fournir un certificat médical.

6.02-C De la même manière, pour chaque deux (2) années successives complètes jusqu'à dix (10) années de service, il aura droit jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congé payés pour maladie, ceci constituant le maximum pour chaque année civile.

6.03--C Les bénéfices ci-dessus ne prennent effet qu'à compter de la deuxième journée consécutive d'absence pour cause de maladie.

6.04-C La compagnie se réserve le droit d'envoyer en tout temps, à ses frais, un médecin compétent pour examiner l'employé..

ARTICLE 7 "C": PAIEMENT EN ARGENT

7.01-C Tous les salaires seront payés en entier et à chaque semaine en argent ou par chèque négociable, au plus tard dans l'avant-midi du vendredi. Si le jour de la paie coincide avec un jour de congé, les salaires seront remis la veille.

ARTICLE 8 "C": SALAIRES

8.01-C A compter du 1er janvier 1982, tous les compagnons recevront une augmentation de $1.80 l'heure ou le taux minimum de salaire indiqué à la section 8.02-C, selon le plus élevé de ces deux montants.

8.02-C Le taux minimum de salaire hebdomadaire pour les compagnons de l'équipe du jour et pour ceux de l'équipe de nuit sera de:-

Equipe du jour (1ère équipe) - $15.65 1'heure - $547.75
35 heures par semaine

Equipe du soir (2e équipe) - $17.32 1'heure - $562.75
32½ heures par semaine

Equipe du nuit (3e équipe) - $18.93 1'heure - $567.75
30 heures par semaine

8.03-C A compter du 1er janvier 1983, tous les compagnons recevront une augmentation de $1.88 l'heure ou le taux minimum de salaire indiqué à la section 8.04-C, selon le plus élevé de ces deux montants.

8.04-C Le taux minimum de salaire hebdomadaire pour les compagnons de l'équipe du jour et pour ceux de l'équipe de nuit sera de:-

Equipe du jour (1ère équipe) - $17.53 1'heure - $613.55
35 heures par semaine

Equipe du soir (2e équipe) - $19.34 1'heure - $628.55
32½ heures par semaine

Equipe du nuit (3e équipe) - $21.12 1'heure - $633.55
30 heures par semaine

8.05-C Les employés de la première équipe de nuit recevront $15.00 de plus que le taux du salaire hebdomadaire prévu pour l'équipe du jour.

8.06-C Les employés de la deuxième équipe de nuit recevront $20.00 de plus que le taux du salaire hebdomadaire prévu pour l'équipe du jour.

ADDENDA "D"

EMPLOYES DU SECTEUR DE LA PHOTOGRAVURE
(LOCAL 211-TORONTO ET LOCAL 542-HAMILTON)

Les sujets suivants, en plus de ceux faisant partie de la convention collective maîtresse, s'adressent aux employés du secteur de la photogravure (local 211-Toronto et local 542-Hamilton).

3.02-D Un apprenti comptant moins de trois (3) années, au service de sa compagnie au 1er mai de l'année en cours, aura droit à un crédit de un vingt-troisième (1/23) de jour de vacances pour chaque jour où il a été à l'emploi de sa compagnie. Toutefois, ses crédits de vacances ne totaliseront pas plus de deux (2) semaines de vacances au cours de toute année. Il aura droit à une paie de vacances équivalente au plus avantageux de 4% de son salaire brut gagné durant la période servant au calcul de ses vacances, ou, de son salaire hebdomadaire courant au pro-rata du nombre de jours de vacances auquels il a droit.

3.03-D Un apprenti comptant trois (3) années ou plus au service de sa compagnie au 1er mai de l'année en cours, aura droit à un crédit d'un quinzième (1/15) de jour de vacances payées pour chaque jour où il a été à l'emploi de sa compagnie. Toutefois, ses crédits de vacances ne totaliseront pas plus de trois (3) semaines de vacances payées au cours de toute année.

3.04-D Les jours de congé avec paie seront considérés comme jours de service pour fins de calcul des crédits de vacances. Les jours de vacances ou les jours d'absence pour cause de maladie seront considérés comme jour de service pour fins de calcul des crédits de vacances.

3.05-D Si un jour de congé survenait pendant les vacances d'un employé, celui-ci aura le droit et prendra une journée additionnelle de vacances payées en un temps mutuellement convenu.

3.06-D Les crédits de vacances seront payés en se basant sur le taux de salaire courant de l'employé. Les crédits de vacances s'accumuleront à compter du 1er mai de l'année précédente jusqu'au 30 avril de l'année en cours.

3.07-D Chaque employé qui, au 1er mai de l'année en cours, aura complété six (6) années au service de sa compagnie, recevra une quatrième semaine de vacances avec une semaine complète de paie à son taux hebdomadaire courant.

3.08-D Chaque employé qui, au 1er mai de l'année en cours, aura complété dix-sept (17) années au service de sa compagnie, recevra une cinquième semaine de vacances avec une semaine complète de paie à son taux hebdomadaire courant.

3.09-D Lors d'une cessation de service, pour quelle que raison que ce soit, l'employé recevra, au moment de son départ, tous ses crédits de vacances avec paie qu'il aura accumulés. Ceci s'appliquera également dans le cas du décès d'un employé, alors que ce montant sera remis à son bénéficiaire (légataire) ou en l'absence d'un bénéficiaire, à ses héritiers légaux. Par crédits de vacances accumulés on entend les vacances avec paie gagnées au cours de l'année précédente et qui n'ont pas été prises de même que les vacances avec paie gagnées et accumulées au cours de l'année où se produit la cessation de service.

3.10-D La Compagnie fixera les périodes de vacances pourvu qu'elle fasse le calendrier des vacances avant le 1er mars de chaque année. Du 1er juin au 30 septembre, deux semaines consécutives et ininterrompues de vacances seront accordées à moins qu'il n'en soit entendu autrement entre la compagnie et l'employé concerné. La troisième semaine de vacances sera prise en journées consécutives et ininterrompues entre le 1er avril et le 30 novembre à moins qu'il n'en soit entendu autrement entre la compagnie et l'employé concerné. La quatrième semaine de vacances sera prise en journées consécutives et ininterrompues entre le 1er janvier et le 31 décembre, en un temps qui convient à la compagnie. La cinquième semaine de vacances sera prise en journées consécutives et ininterrompues entre le 1er janvier et le 31 décembre, en un temps qui convient à la compagnie. Il est convenu qu'un employé sera prévenu au moins une semaine à l'avance de la date à laquelle ses troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances lui seront accordées.

ARTICLE 4 "D": APPRENTIS

4.01-D On pourra employer des apprentis ou les mettre en apprentissage par entente mutuelle et selon la procédure et la réglementation suivantes:-

4.02-D Les apprentis, après avoir passé un examen médical mutuellement acceptable, seront mis en apprentissage du consentement des deux parties à cette convention et seront régis par les conditions ci-décrites. La durée de l'apprentissage ne sera pas moins de cinq (5) ans.

4.03-D Le nombre permis d'apprentis sera basé sur le nombre de compagnons employés régulièrement et à plein temps pendant une période d'au moins trois (3) mois, dans la proportion d'un (1) apprenti pour chaque huit (8) compagnons.

4.04-D Des apprentis ne seront pas employés dans une branche où un compagnon n'est pas employé. Les apprentis pourront travailler sur une équipe de nuit par consentement mutuel. Si un compagnon est disponible, les apprentis ne travailleront pas en temps supplémentaire, sauf au cours de la dernière année d'apprentissage. Le choix de nouveaux apprentis sera fait par la compagnie. Un apprenti déjà mis en apprentissage et qui chôme, sera le premier à être placé à moins d'entente au contraire avec le syndicat. La compagnie et le syndicat conviendront mutuellement des conditions d'emploi des apprentis en chômage mais, en aucun cas, l'emploi des apprentis en chômage ne pourra modifier la proportion établie.

4.05-D Si, suite à une réduction de la main-d'oeuvre, le nombre d'apprentis employés dépasse la proportion prévue par cette convention, le ou les derniers apprentis mis en apprentissage seront mis à pied pour se conformer à la proportion déjà établie, à l'exception des cas où l'excédent des apprentis est dû au fait que le syndicat ne peut fournir ou que la compagnie ne peut trouver le nombre requis de compagnons.

4.06-D Le salaire hebdomadaire minimum pour les apprentis pour l'horaire régulier hebdomadaire de travail prévu dans cette convention, sera basé sur un pourcentage du taux de salaire minimum des compagnons comme suit:-

1er semestre	55.9%	6e semestre	78.1%
2e semestre	60.4%	7e semestre	82.6%
3e semestre	64.8%	8e semestre	86.9%
4e semestre	69.2%	9e semestre	91.3%
5e semestre	73.7%	10e semestre	95.6%

4.07-D Après entente mutuelle entre le syndicat et la compagnie, un compagnon qui est en chômage pourra devenir apprenti dans une branche du métier autre que celle pour laquelle il est déjà qualifié. Dans un tel cas, il ne sera pas requis de travailler à son ancienne branche avant que son apprentissage ne soit terminé. La compagnie et le syndicat conviendront mutuellement des conditions d'emploi pour tout compagnon ainsi placé.

4.08-D Lorsqu'il sera possible et pratique de le faire, un nouvel apprenti devra, pendant sa période normale de cinq (5) années d'apprentissage, faire six (6) mois d'apprentissage dans chacune de deux différentes branches du métier existant dans l'entreprise et autres que celle à laquelle il se destine. Il est de plus convenu que la compagnie a seule le droit de décider quand cet apprentissage complémentaire sera fait.

4.09-D Avant de mettre sous contrat de nouveaux apprentis pour des opérations pour lesquelles l'Institut des arts graphiques tient un programme de formation, les membre en recyclage aura la première chance pour occuper ces postes vacants, à 80% du taux, pour une période ne dépassant pas six mois. Après cette période, si l'employé est compétent, il recevra le taux de compagnon. Si un employé, embauché selon cette disposition, démontre qu'il ne donne pas satisfaction, la compagnie aura le droit d'employer un apprenti, sujet seulement aux dispositions des articles 4.01-D et 4.02-D.

ARTICLE 5 "D": PAIEMENT EN ARGENT

5.01-D Tous les salaires seront payés en entier à chaque semaine à jour désigné. Si le jour de paie coincide avec un jour de congé, les salaires seront remis la journée précédente.

ARTICLE 6 "D": SALAIRES

6.01-D Le taux minimum du salaire hebdomadaire de compagnon sera:-

A compter du 1er janvier 1982:-

Equipe de jour (1ère équipe) - $550.55
Equipe du soir (2e équipe) - $616.62

A compter du 1er janvier 1982, tous les compagnons de l'équipe du jour qui reçoivent plus que le taux minimum du salaire hebdomadaire, recevront une augmentation de $63.34 par semaine et tous les compagnons de l'equipe du soir, $70.94 par semaine.

A compter du 1er janvier 1983:-

Equipe de jour (1ère équipe) - $616.62
Equipe du soir (2e équipe) - $690.61

A compter du 1er janvier 1983, tous les compagnons de l'équipe du jour qui reçoivent plus que le taux minimum du salaire hebdomadaire, recevront une augmentation de $66.07 par semaine et tous les compagnons de l'équipe du soir, $73.99 par semaine.

6.02-D Il est convenu que si on établissait une troisième équipe durant la durée de la convention, les conditions pour cette troisième équipe seront négociées à ce moment-là.

EN FOI DE QUOI, les parties ont convenu du présent contrat signé et scellé par leur officiers et représentants respectifs

ce 19e jour de AVRIL , 1982.

CONSEIL PATRONAL DE L'IMPRIMERIE DU CANADA

au nom des compagnies mentionnées ci-dessous.

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES

Sections Locales: 211, Toronto; 517, London; 542, Hamilton; 555, Montreal; 588, Ottawa.

APPROUVE PAR: _____
Président
Syndicat International des Arts Graphiques

DATE: _____

Les compagnies suivantes sont considérées comme parties à la convention collective maîtresse:-

SECTIONS LOCALES	
211	Acme Graphics Limited
"	The Alger Press
"	Arthurs Jones Lithographing Limited
"	Ashton-Potter Limited
"	Atwell Fleming Printing Company Limited
"	Batten Graphics
"	Bomac Batten Limited (Toronto)
"	Bryant Press Limited
"	Clarke Lithographing Limited
"	Commercial Graphics Limited
"	Cook Printing Limited
"	DRG Packaging, A Division of DRG Limited
"	Danforth Marketing Services
"	Gaylord Lithographing Limited
"	Graphic Litho Plate Inc.
"	H & S Reliance Limited
"	Herold & Garbe, A Division of Bomac Batten Limited
"	Lawson Graphics, A Division of Lawson Paper Converters Limited
"	McLaren, Morris & Todd Limited
"	Norfield Hart Limited
"	Norgraphics (Canada) Limited
"	Offset Print & Litho Limited
"	Phipps Reproductions Company Limited (Toronto)
"	Prolith Incorporated
"	Regal Greetings & Gifts Limited
"	Rous, Mann & Brigdens Limited
"	Southam Murray
"	Summerbell Printing & Litho Limited
"	West Toronto Printing House Limited
517	Commercial Printing Company
"	Curtis Company Limited
"	H. J. Jones-Sons Limited
"	Lawson & Jones Limited
"	Wright Lithographing Company
542	Commercial Graphics Limited
"	Howell Packaging, A Division of Dover Industries Ltd.
"	S E Graphics Ltd.
"	Superior Engravers Limited
555	Apex Press (1970) Ltée
"	Boxcraft Ltd.
"	Emballages D.-H. (Division des Industries Willyn Ltée)
"	Grafix Studio (1973) Ltée
"	Graphique Phipps Inc.
"	Imprimerie Canadienne Gazette, A Division of Southam Printing Ltd.
"	Imprimerie R.B.T. Limitée
"	Imprimerie Ronalds Limitée

Imprimerie Plow & Watters Canada Limitée
" Lithographie Montréal Ltée
" Meco Limitée
" Metro Graphique Inc.
" Metropole Litho Inc.
" Pierre Des Marais Inc.
" Prolith Incorporated
" Skill Litho Incorporated
" Stanmont Incorporated
" Thérien Frères (1960) Ltée
" Viau Litho Ltd., Litho Viau Ltée

Convention Collective

ENTRE

CONSEIL PATRONAL DE L'IMPRIMERIE DU CANADA

Ci-après appelé "Employeurs"

et

Local 211, Toronto; Local 517 London;
Local 542, Hamilton; Local 555, Montréal
Local 588, Ottawa

du

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES

Ci-après appelé "Syndicat"

En vigueur du 1er janvier 1982 au 31 décembre 1983

TABLE DES MATIERES
CONVENTION MAITRESSE

Articles	*Numéros des articles*	*Page*
Accès aux ateliers	26	22
Aucune discrimination	29	23
Comités	19	19
Congés payés pour deuil	17	15
Convention collective antérieure	31	24
Déductions pour retard au travail	5	8
Définitions	2	4
Délégués d'atelier et officiers du syndicat	27	23
Développements technologiques	7	9
Droits de la direction	20	20
Durée de la convention	34	25
Employés handicapés	30	23
Hygiène et sécurité	10	10
Jours de congé	3	5
Label syndical	25	22
Lignes de piquetage	23	22
Ni grève, ni lock-out	24	22
Nouvelles machines et nouveaux procédés	8	9
Paie de présence	4	8
Précompte (déductions à la source)	21	21
Procédure de règlement des griefs	18	16
Production illimitée	11	11
Programme de formation de l'Institut Canadien des Arts Graphiques	15	14
Programme supplémentaire de retraite et d'invalidité à long terme	13	12
Reconnaissance	1	4
Refus de travail	22	21
Régime d'avantages sociaux des Arts Graphiques du Canada	33	24
Régime de prestations supplémentaires de chômage	14	13
Régime de retraite des Arts Graphiques du Canada	12	11
Rétention du taux de salaire	6	8
Service judiciaire	16	15
Tableau d'affichage	28	23
Travail à la pièce	9	10
Validité	32	24

ADDENDA "A"
Secteur de la Lithographie

Articles	*Numéros des articles*	*Page*
Action de l'équipement et exécution du travail	3-A	29
Apprentis	10-A	35
Atelier syndical	2-A	29
Effectif minimum sur presse	12-A	39
Heures de travail	4-A	29
Juridiction	1-A	28
Mise à pied et congédiement	11-A	38
Paiement en argent	13-A	46
Période de repas	7-A	30
Rappel au travail	5-A	30
Réduction de l'horaire de travail	6-A	30
Salaires	14-A	46
Temps supplémentaire	8-A	31
Vacances	9-A	32

ADDENDA "B"
Secteur de la Photogravure

Atelier syndical	2-B	67
Juridiction	1-B	65
Label syndical	3-B	67
Mise à pied et congédiement	7-B	69
Période de repas	5-B	68
Réduction de l'horaire de travail	4-B	67
Temps supplémentaire	6-B	68

ADDENDA "C"
Secteur de la Photogravure
(Local 555 — Montréal)

Action de l'équipement et exécution du travail	1-C	71
Apprentis	5-C	74
Congés pour cause de maladie	6-C	75
Heures de travail	2-C	71
Paiement en argent	7-C	76
Rappel au travail	3-C	72
Salaires	8-C	76
Vacances	4-C	72

ADDENDA "D"
Secteur de la Photogravure
(Local 211, Toronto et Local 542, Hamilton)

Apprentis	4-D	80
Heures de travail	1-D	78
Paiement en argent	5-D	82
Rappel au travail	2-D	79
Salaires	6-D	82
Vacances	3-D	79

ANNEXE "A" 27

Les Addenda "A", "B", "C", et "D" ci-joints font partie de cette convention collective et visent les différents secteurs qui forment l'unité de négociation comme suit:

Addenda "A"
Secteur de la Lithographie

Addenda "B"
Secteur de la Photogravure

Addenda "C"
Secteur de la Photogravure (Local 555, Montréal)

Addenda "D"
Secteur de la Photogravure (Local 211, Toronto et Local 542, Hamilton)

ATTENDU QUE les parties contractantes son dûment autorisées à conclure une convention collective régissant les conditions de travail de l'industrie des arts graphiques dans les provinces d'Ontario et de Québec.

ATTENDU QUE les parties ont pour objectif de fixer par cette convention, à leur satisfaction mutuelle, les salaires, les conditions de travail dans ladite industrie, et que toutes les conventions collectives de groupe existantes seront ou abrogées ou amendées de manière à être conformes à cette convention maîtresse, sauf comme ci-après stipulé.

Cette convention collective, ainsi que les convention 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: RECONNAISSANCE
1.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul agent négociateur pour tous les employés, tel qu'énoncé à l'article 1-"A" de l'addenda "A" et à l'article 1-"B" de l'addenda "B".

1.02 Aux fins d'application de la présente convention, les employés suivants ne sont pas visés par cette convention:

Les cadres, les commis de bureau, les vendeurs, les préposés à l'entretien des bâtisses, les conducteurs d'ascenseurs, les nettoyeurs, les expéditeurs, les chauffeurs et les autres employés qui ne sont pas véritablement engagés dans des procédés de production de lithographie ou de photogravure tel qu'énoncé à l'article 1-"A" de l'addenda "A" et à l'article l "B" de l'addenda "B".

ARTICLE 2: DEFINITIONS
2.01 Un "compagnon" est celui qui a complété les années d'apprentissage requises pour la branche de métier pour laquelle il a été embauché.

2.02 Un "apprenti" est celui qui apprend son métier. Les

années d'apprentissage sont stipulées à l'article 10-"A" de l'addenda "A", à l'article 5-"C" de l'addenda "C" et à l'article 4-"D" de l'addenda "D" de cette convention. Un apprenti doit être engagé à plein temps dans le département où il fait son apprentissage.

2.03 Un "margeur" est celui qui marge manuellement les presses lithographiques ou qui voit au fonctionnement du mécanisme du margeur des presses lithographiques.

2.04 Un "pressier adjoint sur presse à papier continu" est un employé dont la tâche consiste à aider à titre de "pressier", au fonctionnement de la presse et qui voit au fonctionnement du mécanisme du margeur d'une presse à papier continu.

2.05 Un "press tender" est le membre d'une équipe sur presse à plusieurs couleurs (plus de deux couleurs) qui est requis d'aider le pressier et le margeur dans le fonctionnement de la presse.

2.06 Un "aide sur presse lithographique" est un employé membre d'une équipe sur presse qui n'est ni pressier, ni pressier adjoint sur presse à papier continu, ni margeur ou "press tender" et ni un employé qualifié, qui seconde des compagnons lithographes dans un travail directement relié aux procédés lithographiques.

2.07 Un "aide général" est un employé qui travaille principalement, c'est-à-dire pour plus de 50% du total de son temps, dans le département des presses mais qui ne travaille pas sur une presse lithographique. Son travail consiste à aérer le papier, transporter les plates-formes, etc.

2.08 Un "aide sur presse à épreuves" est un employé qui aide sur une presse à épreuves.

2.09 Aucun employé ne sera autorisé à exécuter un travail qui entre dans le cadre de cette convention à moins qu'il ne soit contremaître, compagnon, pressier adjoint sur presse à papier continu, margeur, apprenti, "press tender", aide sur presse, conducteur de la machine à bronzer, aide sur presse à épreuves ou aide général.

2.10 Si, au cours de négociations, les parties s'entendaient sur de nouvelles classifications, la définition de telles classifications sera ajoutée à cette section.

ARTICLE 3: JOURS DE CONGE

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

ONTARIO	QUEBEC
Jour de l'An	Jour de l'An
Vendredi Saint	Lendemain du Jour de l'An
Fête de la Reine Victoria	Vendredi Saint
Fête du Canada	Fête de la Reine Victoria
Congé Civique	St-Jean Baptiste
Fête du Travail	Fête du Canada
Fête de l'Action de Grâces	Fête du Travail
Noel	Fête de l'Action de Grâces
Lendemain de Noel	Noel
Deux (2) congés mobiles annuels	Lendemain de Noel
	Un (1) congé mobile annuel

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

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

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

ou

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

ou

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

CONGE(S) MOBILE(S) ANNUEL(S)-(ONTARIO ET QUEBEC)
Le(s) congé(s) mobile(s) annuel(s) ci-haut mentionné(s) sera (seront) observé(s) par l'atelier à une date choisie par entente mutuelle entre l'employeur et la majorité des employés concernés.

L'obligation quant à l'observance et/ou le paiement du

(des) congé(s) mobile(s) incombe à la compagnie où travaille l'employé le jour de son anniversaire de naissance.

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

3.02 Lorsqu'un jour de congé tombe un samedi ou un dimanche, on substitue le vendredi précédant ou le lundi suivant comme jour de congé avec paie.

3.03 Un employé absent à cause d'accident ou de maladie ou dont l'absence est autorisée par sa compagnie, recevra la paie de congé, peu importe la rémunération additionnelle qu'il peut autrement recevoir; dans les autres cas, il doit travailler le jour ouvrable régulier qui précède immédiatement et le jour ouvrable régulier qui suit immédiatement le jour où le congé est observé.

Un employé mis à pied, a le droit de recevoir la paie de congé ou la différence entre ce montant et les prestations du Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage et/ou celles de la Commission d'Assurance Chômage, s'il est éligible à recevoir ces bénéfices.

3.04 Pendant la durée de la présente convention collective, les congés de la St-Jean Baptiste et du 1er juillet peuvent, dans tout atelier, être reportés au lundi ou au vendredi de la semaine où le congé tombe, s'il y a entente mutuelle entre la direction et la majorité des employés qui, dans cet atelier, sont visés par la présente convention.

3.05 Quant aux travailleurs de l'équipe de nuit, l'équipe dont le travail commence un jour de congé pour se prolonger le jour suivant, sera désignée comme l'équipe au cours de laquelle le jour de congé sera observé. Il est en outre convenu que les travailleurs de l'équipe de nuit recevront la prime rattachée à l'équipe de nuit comme partie de la paie du jour de congé.

3.06 Un jour de congé doit équivaloir au cinquième des heures de travail régulières hebdomadaires et être rémunéré au taux horaire régulier de l'employé. L'horaire de travail de la journée qui tient lieu de "vendredi abrégé" doit être prolongé d'une demi (½) heure pour chaque jour de congé observé au cours de cette semaine. Lorsqu'un jour de congé est observé un vendredi, la "vendredi abrégé" doit être reporté au dernier jour ouvrable de cette semaine.

3.07 Si un employé est mis à pied ou en vacances la journée où l'horaire est prolongé d'une demi-heure pour chaque congé observé au cours de la semaine, il aura droit à une paie de 7½ heures pour chacun de ces congés.

3.08 Lorsque suite à un vote surveillé par le Local, les

employés d'une compagnie choisissent majoritairement d'observer les jours de congé tel que prévu ci-dessus, les articles 3.06 et 3.07 précédants ne s'appliquent pas. Dans ces cas, les employés recevront une paie de congé aux taux réguliers qu'ils auraient reçue pour cette journée de travail n'eut été de ce (ces) congé(s).

ARTICLE 4: PAIE DE PRESENCE

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

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

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

(a) La compagnie a fait tout effort raisonnable pour aviser l'employé que son travail régulier n'était pas disponible, soit par un appel téléphonique ou par un avis écrit expédié à sa dernière adresse connue.

(b) L'employé ne reçoit pas cet avis parce qu'il est absent de son domicile, à l'exception du temps normalement nécessaire à l'employé pour se rendre à son travail.

(c) L'employé ne reçoit pas cet avis en raison de circonstances hors du contrôle de la compagnie telles que: incendie, inondation, tempête ou panne d'électricité.

ARTICLE 5: DEDUCTIONS POUR RETARD AU TRAVAIL

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

ARTICLE 6: RETENTION DU TAUX DE SALAIRE

6.01 Chaque compagnon sera classé de façon permanente, conformément à l'échelle de salaire, dans la classification à laquelle il est embauché ou dans la classification à laquelle il a travaillé pendant au moins 60 jours consécutifs de calendrier. Une assignation de pas plus de 10 jours ouvrables pour remplacer temporairement un autre employé ne constituera pas une interruption des 60 jours consécutifs de calendrier.

6.02 Un compagnon transféré à une classification prévoyant un taux inférieur, recevra le taux de cette classification à compter du début de la première semaine complète de paie suivant son transfert. Toutefois, sa classification permanente ne sera pas inférioriséе pour une période de trente (30) jours de calendrier.

6.03 Lors d'une assignation temporaire à un poste prévoyant un taux de salaire supérieur, il recevra le salaire applicable à ce poste pour la durée de son assignation.

6.04 Si un employé demande volontairement d'être déplacé à un poste comportant un taux de salaire inférieur, la rétention du taux de salaire ne s'appliquera pas et la compagnie devra payer le taux prévu pour le poste auquel l'employé est transféré.

ARTICLE 7: DEVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

7.02 Pour que l'introduction de nouveaux équipements ou 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 des parties, afin d'étudier et d'aménager des programmes de recyclage et de réadaptation des employés à de nouvelles qualifications.

ARTICLE 8: NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCEDES

8.01 Soixante (60) jours avant d'installer de nouveaux types de machines ou d'équipement ou d'introduire de nouveaux procédés, la compagnie convient d'en aviser par écrit le bureau du vice-président international du syndicat, le bureau du gérant-général du C.P.I. et le bureau du président de la section locale du syndicat afin de permettre au comité conjoint permanent de se réunir pour considérer des arrangements relatifs à ces nouvelles opérations.

8.02 Le comité conjoint permanent auquel on se réfère se compose de quatre (4) membres nommés par le vice-président international du syndicat, ou son représentant, et de quatre (4) membres nommés par le gérant-général du C.P.I. ou son représentant.

8.03 Une assemblée de ce comité conjoint permanent ne peut être convoquée que par le vice-président international

du syndicat ou son représentant, ou par le gérant-général du C.P.I. ou son représentant. La requête doit être adressée par courrier recommandé soit au bureau du vice-président international du syndicat, soit au bureau du C.P.I.

8.04 Cette demande d'assemblée devra mentionner les nouveaux types de machines, d'équipement ou de procédés que l'une ou l'autre partie désire examiner.

8.05 A la suite de l'installation de nouveaux types de machines, d'équipement ou de l'introduction de nouveaux procédés tombant sous la juridiction de cette convention, les conditions d'opération devront se conformer soit aux dispositions de cette convention soit à une échelle de salaires et des conditions de travail dont devra convenir le comité conjoint permanent nommé à cette fin.

8.06 A moins qu'une autre entente n'intervienne, cette assemblée doit avoir lieu dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de sa demande par courrier recommandé.

8.07 Les conditions d'opération de ces machines, équipements ou nouveaux procédés doivent être établies dans les trente (30) jours suivant leur mise en opération.

8.08 Quand de nouveaux salaires seront finalement adoptés, ils rétroagiront à la date du début de l'opération de ces machines, équipements ou nouveaux procédés.

8.09 Toute entente dont conviendra le comité conjoint permanent fera partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE 9: TRAVAIL A LA PIECE
9.01 Aucun travail à la pièce ne sera fait dans un atelier.

ARTICLE 10: HYGIENE ET SECURITE
10.01 La compagnie verra à garder l'atelier propre, bien aéré et sanitaire. Pour ce faire, la compagnie fournira les commodités nécessaires de manière à favoriser l'observance de cette disposition et les employés coopéreront avec la compagnie à ce sujet.

10.02 Lorsque de nouveaux produits chimiques sont mis en usage dans un département ou dans un atelier, sans porter d'étiquette indiquant un mode d'emploi sûr, ces produits seront, sur demande, soumis au Conseil national des recherches ou à la Commission des accidents du travail pour approbation et directives quant à leur usage sûr. Les demandes pour de telles vérifications seront adressées au bureau du syndicat local ou au bureau du "C.P.I.".

10.03 La compagnie convient d'observer la législation provinciale applicable traitant de la sécurité et de la santé des employés. Une présumée violation de cet article sera soumise au comité local patronal-syndical, tel que prévu à l'article 19.

10.04 Chaque section locale, partie à cette convention, formera un comité conjoint d'hygiène et de sécurité.Ce comité sera composé de trois (3) représentants du S.I.A.G. et trois (3) représentants du C.P.I. Le comité analysera toute matière se rapportant à l'hygiène et à la sécurité que l'une ou l'autre des parties pourrait porter à son attention.

10.05 Dans les cas urgents, les assemblées devront être tenues dans les cinq (5) jours ouvrables de la requête; autrement, les assemblées auront lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties qui la formulera par écrit en y incluant un ordre du jour des sujets à discuter.

10.06 Pendant la durée de cette convention, les comités conjoints locaux d'hygiène et de sécurité se réuniront afin de développer avec plus de précision leurs termes de référence et leurs besoins budgétaires.

10.07 Tout employé du département de la préparation qui est tenu de porter des chaussures de sécurité et tout employé qui travaille au département des presses a droit de recevoir annuellement, sur présentation d'une preuve d'achat, un montant de $45.00 applicable à l'achat de telles chaussures de sécurité.

ARTICLE 11: PRODUCTION ILLIMITEE

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

ARTICLE 12: REGIME DE RETRAITE DES ARTS GRAPHIQUES DU CANADA

12.01 Il est convenu que le Régime de Retraite des Arts Graphiques du Canada 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 passée entre les employeurs, le syndicat et le Conseil des fiduciaires du Régime de Retraite, 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 le Régime de retraite.

12.02 (a) La contribution totale de la compagnie sera de $9.50 par semaine par employé.

(b) A compter du 1er janvier 1983, la contribution totale de la compagnie sera de $11.50 par semaine par employé.

12.03 Les nouveaux bénéfices entreront en vigueur aux dates appropriées déterminées par le Conseil des fiduciaires du régime de retraite des arts graphiques du Canada.

12.04 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 à l'article 12.02.

Si une compagnie ne s'acquitte pas de ces obligations, le Conseil des fiduciaires du Régime de retraite peut instituer un grief en vertu des Articles 18.10 à 18.14 de la Procédure de Règlement des Griefs.

12.05 Les dates effectives quant à la durée de l'entente du régime de retraite seront les mêmes que celles de cette convention collective.

ARTICLE 13: PROGRAMME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE A LONG TERME

13.01 La compagnie versera au Fonds supplémentaire de retraite et d'invalidité à long terme du S.I.A.G. (ci-après désigné "Fonds de retraite") une somme d'argent égale à cinq pour cent (5%) du salaire de base au taux de jour pour 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 verse 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 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 la compagnie mais exclut les gains en temps supplémentaire, les primes, les primes d'équipes ou toute période de conflit ouvrier alors 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 du syndicat international ou de tout syndicat local sous sa juridiction, 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.

13.02 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 mentionnée. 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.

13.03 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.

13.04 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.

ARTICLE 14: REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE

14.01 (a) A compter de la date de ratification de cette convention, la compagnie consent à contribuer $4.40 pour chaque semaine ou fraction de semaine travaillée, à l'égard de chaque employé régi par cette convention, au Régime

de Prestations Supplémentaires de Chômage convenu entre les parties à cette convention.

(b) A compter du 1er janvier 1983, la compagnie consent à contribuer $4.50 pour chaque semaine ou fraction de semaine travaillée à l'égard de chaque employé régi par cette convention, au Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage convenu entre les parties à cette convention.

14.02 Les employeurs conviennent être liés par le Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage, dont ils reconnaissent avoir reçu copie, établissant le Fonds Supplémentaire de Chômage précité, ainsi que par les amendements qui peuvent y être apportés de temps à autre; de plus, les employeurs conviennent être liés par les statuts et règlements, à l'exception du montant de la contribution sus-mentionné, que les fiduciaires peuvent adoptés de temps à autre. Les employeurs conviennent aussi que les fiduciaires de la partie patronale, nommés conformément aux termes du Contrat du Régime, lesquels peuvent être amendés de temps à autre, soient désignés sous l'appelation de fiduciaires de la partie patronale représentant les employeurs.

ARTICLE 15: PROGRAMME DE FORMATION DE L'INSTITUT CANADIEN DES ARTS GRAPHIQUES

15.01 Il est convenu que les compagnies verseront à l'Institut canadien des arts graphiques une somme hebdomadaire pour chaque employé de la lithographie et de la photogravure, en vue de maintenir un programme d'éducation et de formation. L'Institut canadien des arts graphiques sera dirigé par un conseil d'administration au sein duquel le "Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada" et le Syndicat international des arts graphiques jouieront d'une égale représentation. Le montant des contributions ajustables en plus ou en moins selon les exigences du programme de formation est de $2.00 (deux dollars) par semaine par employé de la lithographie et de la photogravure.

15.02 On exigera des apprentis des compagnies régies 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.

15.03 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.

ARTICLE 16: SERVICE JUDICIAIRE

16.01 La compagnie paiera à l'employé qui sera appelé à servir à titre de juré ou à titre de témoin de la Couronne, 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 ou de témoin de la Couronne. L'employé devra fournir une preuve qu'il a servi à titre de juré ou de témoin de la Couronne et de la somme d'argent reçue.

16.02 Lorsqu'un employé est exempté du devoir de juré ou de témoin de la Couronne pour une demi-journée ou plus, il doit retourner à l'atelier pour y compléter son équipe régulière.

16.03 On offrira à l'employé assigné à une équipe de nuit qui sera appelé à servir à titre de juré ou de témoin de la Couronne, la possibilité de travailler sur l'équipe de jour, pour la période au cours de laquelle il servira à ce titre, à condition que la compagnie en soit avisée dans les cinq jours ouvrables suivant la réception par l'employé de l'avis à cet effet.

ARTICLE 17: CONGES PAYES POUR DEUIL

17.01 On accordera à un employé régulier un permis d'absence avec paie d'une durée n'excédant pas cinq (5) jours, lors du décès de son conjoint.

Ces journées d'absence avec paie seront accordées dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent ou suivent le jour des funérailles, à moins d'entente contraire convenue entre la compagnie et l'employé.

17.02 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congé payé, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles, lors du décès d'un membre de sa famille immédiate, laquelle comprend la mère, le père, le fils, la fille, la soeur, le frère, la grand-mère, le grand-père, la belle-mère, le beau-père, le gendre, la bru, le conjoint de la mère, le conjoint du père, le demi-frère, la demi-soeur, le beau-frère et la belle-soeur. Le ou les jours compris dans ce permis d'absence se situent entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement.

17.03 Toutefois, il est convenu qu'un employé ne recevra aucun jour d'absence additionnel ni aucune paie parce que le décès, les préparatifs ou l'assistance aux funérailles surviennent au cours d'un jour de congé, durant les vacances de l'employé ou durant un permis d'absence sans solde.

ARTICLE 18: PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

18.01 Au sens de cette convention, un grief se définit comme étant un désaccord résultant de l'interprétation ou de l'application de cette convention.

18.02 La procédure suivante pour instituer un grief peut être invoquée par un employé, par plusieurs employés qui souscrivent à un même grief, par une compagnie ou par l'une ou l'autre des parties signataires à cette convention collective. L'utilisation de cette procédure par une compagnie, par le "C.P.I." ou par le syndicat commencera à la troisième étape.

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

18.04 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui ont amené ledit grief se sont produites plus de trente (30) jours ouvrables précédant le dépôt ou la présentation du grief.

Aucun grief se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire ne sera reçu à moins d'avoir été présenté dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement des faits.

Tout grief se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire commencera à la deuxième étape de la procédure.

18.05 Les prérogatives de la direction son sauvegardées en vertu des dispositions de l'article 20 de la convention collective.

18.06 Les griefs seront réglés de la manière suivante:

PREMIERE ETAPE

Entre le ou les plaignants, accompagné(s) du délégué d'atelier et le surintendant de l'atelier.
Si on n'en arrive pas à un règlement dans les cinq (5) jours ouvrables, on pourra procéder à la deuxième étape.

DEUXIEME ETAPE

Entre le ou les plaignants accompagné(s) d'un représentant du syndicat local et le gérant de l'atelier avec dépôt des copies du grief.
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.
Il est convenu que toute décision prise à la première ou à la deuxième étape, sera prise sous toute réserve quant à l'interprétation de cette convention collective, à moins

que le comité exécutif patronal-syndical n'approuve cette décision.

TROISIEME ETAPE

(a) Tout litige autre qu'un grief qui a trait à un congédiement ou à une mesure disciplinaire, sera traité comme suit:

Les documents relatifs à la question en litige seront référés au comité exécutif patronal-syndical agissant selon les termes de l'article 19 de la convention collective. Le comité sera autorisé à demander s'il le désire, que le plaignant, le délégué d'atelier, les fiduciaires du régime de retraite ainsi que tout membre ou officier de la compagnie ou du syndicat, lui soumettent une preuve sur la base de la soumission écrite du grief. Si le grief n'est pas réglé dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables à compter de la réunion légale du comité, on pourra procéder à la quatrième étape.

(b) Les griefs se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire seront traités comme suit:

Les documents relatifs à la question en litige seront alors référés au comité local patronal-syndical agissant selon les termes de l'article 19 de la convention collective. Le comité sera autorisé à demander, s'il le désire, que le plaignant, le délégué d'atelier ainsi que tout membre ou officier de la compagnie ou du syndicat lui soumette une preuve sur la base de la soumission écrite du grief. Si le grief n'est pas réglé dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables de la réunion légale du comité, on pourra procéder à la quatrième étape.

QUATRIEME ETAPE

Si après avoir franchi toutes les étapes précédentes, les parties ne peuvent en venir à une entente satisfaisante, le grief sera référé à un arbitre impartial qui sera choisi par les représentants des employeurs et du syndicat au comité exécutif patronal-syndical. Advenant que les employeurs et le syndicat ne peuvent s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours ouvrables de la date où il a été convenu de soumettre le grief à l'arbitrage, une demande sera adressée au ministre du travail de la province concernée pour qu'il nomme d'office un arbitre impartial et les parties conviennent d'accepter la nomination du ministre. La décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties.

L'arbitre impartial aura pleine autorité pour entendre tout grief qui lui sera soumis par les fiduciaires du régime de retraite selon l'article 12.04 et la décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties et les syndics du Régime de retraite. Toute telle décision pourra être mise au dossier par les fiduciaires du régime de retraite au nom

des parties conformément à la section 37(10) de la Loi des relations de travail de l'Ontario.

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

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

18.09 Les délais prévus par la présente procédure peuvent être modifiés par entente des parties.

PROCEDURE DE GRIEF RELATIVE A LA PERCEPTION DES CONTRIBUTIONS

18.10 Nonobstant toute disposition contenue aux articles 18.01 jusqu'à 18.09 ci-dessus, l'Union peut, comme alternative aux articles 18.01 jusqu'à 18.09, 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 12, Régime de Retraite des Arts Graphiques du Canada; à l'article 14, Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage; à l'article 15, Programme de Formation de l'Institut Canadien des Arts Graphiques et à l'article 33, Régime d'Avantages Sociaux des Arts Graphiques du Canada. Les fiduciaires mentionnés à l'article 12, Régime de Retraite des Arts Graphiques du Canada, peuvent également soumettre un grief contre une compagnie qui manque à son obligation de faire parvenir ses contributions conformément à l'article 12, Régime de Retraite des Arts Graphiques du Canada.

18.11 L'Union ou les fiduciaires du Régime de retraite peuvent 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.

18.12 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.

18.13 L'arbitre aura pleins pouvoirs pour entendre tout grief soumis par les fiduciaires du Régime de retraite et sa décision sera finale et liera les parties, et les fiduciaires du Régime de retraite pourront faire exécuter, au nom des parties, toute décision relative à un défaut de paiement conformément à l'article 12, 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.

18.14 La compagnie qui est ou a été en défaut de payer les contributions requises tel que prévu à l'article 12, Régime de Retraite des Arts Graphiques du Canada; à l'article 14, Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage; à l'article 15, Programme de Formation de l'Institut Canadien des Arts Graphiques et à l'article 33, Régime d'Avantages Sociaux des Arts Graphiques du Canada, est tenue et accepte de payer tous les frais légaux, de cour ou tous frais encourus par l'union ou les fiduciaires du Régime de retraite, 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 toutes 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 19: COMITES

COMITE LOCAL PATRONAL-SYNDICAL

19.01 Un comité local patronal-syndical d'au plus quatre (4) membres représentant chacune des parties sera formé pour traiter des questions qui lui seront référées en vertu de la partie (b) de la troisième étape de l'article 18, Procédure de règlement des griefs ou de toute autre question qui peut lui être référée tel que prévu à la convention.

19.02 Seul le président du syndicat local concerné ou son représentant ou le gérant général du "C.P.I." ou son représentant pourra demander une réunion du comité local patronal-syndical. Une demande de réunion sera envoyée par lettre recommandée au bureau du syndicat local ou au bureau du "C.P.I.".

19.03 Cette demande de réunion devra être accompagnée

d'un mémoire complètement détaillé du sujet en litige et ce mémoire constituera l'ordre du jour de la réunion convoquée.

19.04 A moins d'entente au contraire entre les parties, cette réunion devra être tenue dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande de réunion par lettre recommandée.

COMITE EXECUTIF PATRONAL-SYNDICAL

19.05 Un comité exécutif patronal-syndical d'au moins quatre (4) membres représentant chacune des parties sera formé pour traiter des questions qui lui seront référées en vertu de la partie (a) de la troisième étape de l'article 18, procédure de règlement de griefs et pour déterminer des questions de politique industrielle générale affectant cette convention collective maîtresse et les signataires de cette convention.

19.06 Seul le vice-président international du syndicat ou son représentant ou le gérant général du "C.P.I." ou son représentant pourra demander une réunion du comité exécutif patronal-syndical. Une demande de réunion sera expédiée par lettre recommandée au bureau du vice-président international du syndicat ou au bureau du "C.P.I.".

19.07 Cette demande de réunion devra être accompagnée d'un mémoire complètement détaillé du sujet en litige et ce mémoire constituera l'ordre du jour de la réunion convoquée.

19.08 A moins d'entente au contraire entre les parties, cette réunion devra être tenue dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la demande de réunion par lettre recommandée.

ARTICLE 20: DROITS DE LA DIRECTION

20.01 D'un commun accord, les compagnies et les employés reconnaissent que les fonctions usuelles de la direction sont, par les présentes, conservées et retenues par les compagnies, et que, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, toutes les dispositions de cette convention n'ont d'autre but que d'énoncer et de clarifier les droits, devoirs, privilèges et prérogatives de chacune des parties contractantes ainsi que d'établir et de définir leurs responsabilités respectives.

20.02 Les employés reconnaissent que c'est la fonction exclusive de la direction de chaque atelier de:

(a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
(b) embaucher, congédier, classer, promouvoir, rétrograder, imposer des sanctions disciplinaires aux employés pourvu qu'une plainte de promotion ou de

rétrogradation discriminatoire ou de congédiement ou sanction disciplinaire sans motif raisonnable puisse être l'objet d'un grief qui sera traité de la façon ci-prévue;

(c) d'une manière générale, de diriger l'entreprise industrielle dans laquelle la compagnie est engagée et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de déterminer le nombre et l'emplacement des ateliers, les produits à manufacturer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les genres et emplacements de machineries et outillages à être utilisés, les procédés de fabrication et de montage, la conception et la présentation (engineering and design) de ses produits, et le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits fabriqués.

ARTICLE 21: PRECOMPTE

21.01 Sur réception d'une autorisation écrite et non révocable, la compagnie convient de déduire du salaire hebdomadaire de chaque employé un montant qui aura été déterminé par le syndicat. Chaque employé devra, comme condition d'emploi, signer une telle formule d'autorisation.

21.02 Tous les employés qui, à la date de signature de cette convention, avaient déjà signé une autorisation permettant à la compagnie de déduire du salaire hebdomadaire de l'employé un montant déterminé par le syndicat, doivent, comme condition d'emploi, consentir à ce que la compagnie continue à déduire de leur salaire hebdomadaire ce montant déterminé par le syndicat.

21.03 Le montant de cette déduction sera déterminé par une résolution du syndicat dont une copie conforme sera remise à la compagnie intéressée.

21.04 La compagnie remettra mensuellement au syndicat intéressé pas plus tard que le vingtième (20e) jour du mois suivant, les montants ainsi précomptés (déduits à la source).

21.05 Si la compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet article durant plus de trente (30) jours, elle sera tenue responsable de tous frais légaux, judiciaires et/ou autres, encourus pour recouvrement de créance, et elle s'engage à les acquitter. Le syndicat pourra prendre toutes les mesures jugées opportunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 22: REFUS DE TRAVAIL

22.01 La compagnie convient que les employés régis par cette convention peuvent refuser d'exécuter un travail sous le coup d'une grève, (struck work) provenant d'une

compagnie dont les employés faisant partie du S.I.A.G., sont en lock-out ou sont engagés dans une grève légale sanctionnée par le S.I.A.G.

22.02 Ceci n'empêche pas l'exécution d'un travail transféré par un client.

22.03 Le syndicat local avisera la compagnie de son intention d'invoquer cette clause et dans tous les cas, tout travail en cours sera complété sans entrave.

22.04 Nonobstant toute autre disposition de cette convention, on ne demandera pas aux employés régis par cette convention de s'occuper de tout travail qui a été exécuté dans le cadre de cette convention et fait dans un atelier dont les employés membres du S.I.A.G. (sections locales 211, 517, 542, 555 et 588) sont engagés dans une grève légale sanctionnée par le S.I.A.G. Cette disposition ne s'appliquera pas à tout travail qui a été fait avant le début d'une grève légale dans un atelier sous le coup d'une grève.

ARTICLE 23: LIGNES DE PIQUETAGE

23.01 Nonobstant toute autre clause de la présente convention, l'abstention ou le refus d'un employé régi par cette convention de franchir une ligne de piquetage légale du S.I.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, dans le but de faire un travail tombant sous la juridiction du S.I.A.G., ne constituera pas une violation de cette convention. Les compagnies ne pourront ni congédier cet employé, ni lui imposer une mesure disciplinaire, ni autrement user de distinction injuste à son égard.

ARTICLE 24: NI GREVE, NI LOCK-OUT

24.01 Il est entendu et convenu qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pendant la durée de cette convention, les définitions de grève et de lock-out étant celles énoncées par les lois du travail dans la province en question.

ARTICLE 25: LABEL SYNDICAL

25.01 Le label syndical 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 du label syndical.

ARTICLE 26: ACCES AUX ATELIERS

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

ARTICLE 27: DELEGUES D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT

27.01 Les noms des officiers du syndicat et des délégués d'atelier travaillant dans son établissement devront être fournis à la compagnie. Il ne devra pas y avoir plus de trois (3) délégués, et l'un d'entre eux sera le délégué en chef. La compagnie devra être dûment avisée de tout changement.

27.02 La compagnie reconnaît le délégué d'atelier de l'équipe comme la personne avec qui elle doit d'abord entrer en contact pour toute affaire officielle du syndicat et elle ne fera pas de discrimination à l'égard des délégués d'atelier ou officiers du syndicat parce qu'ils accomplissent de telles fonctions.

27.03 Des permis d'absence seront accordés aux officiers du syndicat dûment autorisés, incluant les membres du comité de négociation, pour qu'ils puissent participer à des activités syndicales. Les demandes pour de tels permis d'absence ne seront pas refusés sans cause raisonnable.

ARTICLE 28: TABLEAU D'AFFICHAGE

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

ARTICLE 29: AUCUNE DISCRIMINATION

29.01 Les parties à cette convention conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée à l'endroit de tout employé ou compagnie, de quelque façon que ce soit, parce qu'il ou elle est membre ou pas du syndicat ou du "Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada", ou de toute compagnie membre de cette entente. L'on favorisera l'embauchage de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'industries des arts graphiques.

29.02 Les parties à cette convention conviennent de maintenir leur politique de ne pratiquer aucune discrimination à l'endroit de tout employé en raison de sa race, ses croyances, sa religion, sa couleur, son âge, son sexe ou son origine ethnique en ce qui a trait aux promotions, conditions de travail, taux de salaire, admission comme membre du syndicat ou choix comme apprenti.

ARTICLE 30: EMPLOYES HANDICAPES

30.01 Les employés ayant une condition physique 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 local patronal-syndical.

ARTICLE 31: CONVENTION COLLECTIVE ANTERIEURE

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

ARTICLE 32: VALIDITE

32.01 Si, pendant la durée de cette convention, l'on trouve qu'une clause quelconque vient en conflit avec une loi fédérale ou provinciale, ou avec ses amendements, cette clause continuera d'être en effet dans la limite permise par la loi applicable, avec l'entente que si, par la suite, cette clause ne s'avérait plus en conflit avec la loi, alors cette clause de la convention reprendra plein effet telle qu'incorporée originalement, comme si elle n'avait jamais été controversée ou en conflit.

32.02 Dans le cas où une clause quelconque de cette convention serait invalide eu égard à la loi, les autres clauses de la convention ne seront pas affectées.

ARTICLE 33: REGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES ARTS GRAPHIQUES DU CANADA

33.01 (a) A compter du premier mois suivant la date de ratification de cette convention, 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 ler 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.

33.02 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.

MEDICARE

33.03 A compter du 1er janvier 1982, les compagnies de la Province d'Ontario remettront mensuellement $11.50 au nom de chaque employé célibataire et $23.00 au nom de chaque employé marié à l'"Ontario Health Insurance Plan", de même que la quote-part de l'employé à cette prime, laquelle sera précomptée.

33.04 Si la méthode de perception des primes couvrant le "Medicare" devait changer pendant la durée de cette convention collective, les parties se rencontreront immédiatement pour décider de l'utilisation de la contribution patronale prévue à la convention.

ARTICLE 34: DUREE DE LA CONVENTION

34.01 Cette Convention liera les parties et demeurera en vigueur du 1er janvier 1982 au 31 décembre 1983, et se renouvellera d'année en année par la suite, à moins que, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration, l'une des parties donne à l'autre un avis écrit de son intention d'en amender ou d'en annuler les dispositions.

34.02 Lorsqu'un avis d'amendement est donné, les dispositions de cette Convention sont maintenues en vigueur jusqu'à ce qu'une entente soit signée ou que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis, selon la situation qui se présente en premier, étant entendu que cette Convention sera dès lors expirée.

DATE A TORONTO CE 19e JOUR
D'AVRIL 1982.

F. R. Smith
Gérant général

CONSEIL PATRONAL DE L'IMPRIMERIE
DU CANADA

Léonard R. Paquette
Vice-président international

SYNDICAT INTERNATIONAL
DES ARTS GRAPHIQUES

Alan Wheatcroft
Président
Local 211, Toronto

Normand Sarault
Président
Local 555, Montréal

J. Maurice Poulin
Président
Local 588, Ottawa

Clark W. Faulkner
Président
Local 542, Hamilton

Ronald Berman
Président
Local 517, London

Kenneth J. Brown
Président international

SYNDICAT INTERNATIONAL
DES ARTS GRAPHIQUES

ANNEXE "A"

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

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

ADDENDA "A"
EMPLOYES DU SECTEUR DE LA LITHOGRAPHIE

Les sujets suivants, en plus de ceux faisant partie de la convention collective maîtresse, s'adressent aux employés du secteur de la lithographie.

ARTICLE 1 "A": JURIDICTION

1.01-A La juridiction du syndicat couvre tous les travaux nécessaires à la production lithographique, qu'il s'agisse du service de la préparation ou du service des presses, et comprend tous les dispositifs électroniques ou de traitement de données, attachés à de l'équipement servant à la production lithographique ou en faisant partie.

1.02-A Chaque compagnie consent dorénavant et pendant toute la durée de cette convention, et durant la période de négociation pour son renouvellement ou son amendement, à ne signer un contrat avec aucun autre syndicat couvrant les opérations et les procédés décrits dans la présente convention pourvu que le Syndicat international des arts graphiques soit alors en possession d'un certificat d'accréditation concernant ledit travail.

1.03-A Pour l'application de cette convention, les départements suivants seront considérés comme des branches distinctes du métier:

(I) - Arts
(II) - Caméra
(III) - Plaques
(IV) - Presses

1.04-A Les conditions relatives à la proportion des compagnons et des apprentis seront telles que stipulées à l'article 10 "A" de l'addenda "A".

1.05-A Lorsqu'une ou plusieurs personnes, individuellement ou en société, exécutent à titre de contractant(s) tout travail régi par cette convention et ordinairement accompli par des salariés, ces personnes sont considérées comme salariées visées par les dispositions de la présente convention, de la même manière et au même degré que lesdits salariés.

1.06-A Il est convenu qu'aucun employé travaillant selon les conditions de la présente convention, n'exécutera de travail qui est de la juridiction prévue à l'addenda "B", à moins d'entente mutuelle conclue entre les parties.

ARTICLE 2 "A": ATELIER SYNDICAL

2.01-A Tout employé au sens de cette convention collective qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention, est un membre en règle du syndicat ou qui peut le devenir pendant sa durée doit, comme condition d'emploi, continuer d'être membre en payant les sommes requises des membres du syndicat selon l'article 21 (précompte).

2.02-A Chaque compagnie convient de s'adresser au bureau du syndicat lorsqu'elle aura besoin de compagnons, de margeurs, de "press tenders" ou d'aides sur presses.

2.03-A Chaque compagnie convient de vérifier avec le bureau du syndicat quant à la disponibilité d'apprentis avant de créer de nouveaux apprentis.

2.04-A Les nouveaux employés d'une compagnie, partie à cette convention, devront, au cours des trente (30) jours suivant leur emploi, faire une demande auprès du syndicat pour en devenir membres. Si leur candidature est acceptée, ils devront, comme condition d'emploi, demeurer membres du syndicat selon les paragraphes qui précèdent.

2.05-A Tout employé régi par les clauses 2.01-A et 2.04-A qui ne devient pas membre du syndicat devra être congédié par sa compagnie dix (10) jours après que cette dernière en aura été avisée par écrit par le local.

Sur demande, le local fournira par écrit à la compagnie la ou les raisons de la non-admission par le syndicat.

2.06-A Si un employé, membre du syndicat, a des arrérages dans le paiement des sommes requises des membres du syndicat, selon l'article 21 (précompte), la compagnie devra alors congédier un tel employé au cours des trente (30) jours après qu'elle aura été avisée par écrit de l'expulsion de cet employé du syndicat.

2.07-A Les conditions de l'article 2 "A" ne s'appliquent ni aux surintendants ni aux contremaîtres.

ARTICLE 3 "A": ACTION DE L'EQUIPEMENT ET EXECUTION DU TRAVAIL

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

ARTICLE 4 "A": HEURES DE TRAVAIL

4.01-A Les heures régulières de travail seront de trente-cinq (35) heures par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept (7) heures chacune, sauf dans les compagnies où une entente est intervenue entre la compagnie et une majorité des employés, suite à la tenue d'un vote sous la surveillance du local, autorisant la réduction des heures de travail chaque vendredi.

4.02-A 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.

4.03-A Les heures de travail des équipes de nuit sont réparties entre l'heure du départ et l'heure du début de l'équipe de jour.

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

4.05-A Une liste de tout le personnel, assignant chacun à une équipe particulière devra être affichée au plus tard le mercredi précédant la semaine de travail. Cet affichage ne devra pas empêcher la compagnie de changer un employé d'équipe afin de rencontrer des besoins de production imprévus.

ARTICLE 5 "A": RAPPEL AU TRAVAIL

5.01-A Un employé qui sera rappelé au travail après avoir quitté l'atelier (du lundi au vendredi inclusivement) sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux supplémentaire applicable, à moins qu'il ne quitte plus tôt de son propre gré. On définit un "rappel" comme étant tout temps qui n'est pas en continuité avec les heures de travail établies pour chaque jour.

ARTICLE 6 "A": REDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

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

6.02-A Les employés comptant moins de six (6) mois de service avec la compagnie et qui seront exclus des dispositions de l'article 6.01-A, seront rappelés avant que des nouveaux employés soient embauchés comme remplaçants.

ARTICLE 7 "A": PERIODES DE REPAS

7.01-A Une période de repas d'au moins trente (30) minutes et d'au plus soixante (60) minutes sera inscrite à l'horaire par entente mutuelle entre la compagnie et les

employés pourvu que ces périodes soient comprises dans les cinq (5) premières heures de toute équipe régulière.

Toutefois, le jour où le vendredi abrégé est observé, suivant l'article 3.06, la période de cinq (5) heures mentionnée ci-dessus sera prolongée d'une demi-heure pour chaque jour de congé observé au cours de cette semaine.

ARTICLE 8 "A": TEMPS SUPPLEMENTAIRE

8.01-A 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.

8.02-A Toutes les fois que la chose sera possible, un avis de temps supplémentaire d'au moins vingt-quatre (24) heures sera donné aux employés.

8.03-A Le temps supplémentaire doit être établi à chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit dans chaque atelier, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.

8.04-A Si un employé est requis de travailler plus d'une équipe en moins de vingt-quatre (24) heures, il recevra le taux normal du temps supplémentaire pour le travail accompli en plus d'une équipe, sauf s'il s'agit d'un employé de l'équipe de nuit travaillant son quart régulier du vendredi abrégé. Le point de départ de toute période de vingt-quatre heures, sera réputé être le point de départ de son équipe régulière.

8.05-A Si un atelier fonctionne selon une réduction des heures de travail le vendredi, les taux du temps supplémentaire seront payés seulement après que chaque équipe aura travaillé trente-cinq (35) heures au cours de la même semaine. La réduction hebdomadaire des heures de travail peut être effectuée au cours de la dernière équipe de la semaine, de manière à ce que l'horaire de travail des trois (3) équipes avec heures réduites, puisse permettre le fonctionnement continu sans encourir de pénalité de temps supplémentaire. Si, toutefois, une semaine complète de travail n'est pas travaillée, le temps supplémentaire sera payé sur une base quotidienne.

8.06-A Tout temps travaillé chaque jour, soit avant ou après les heures régulières de début ou de fin de toute

équipe, sera considéré comme temps supplémentaire, sauf dans le cas prévu à la clause 8.05-A 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.

8.07-A 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.

8.08-A La compagnie convient de payer un minimum d'une demi-équipe de salaire lorsqu'elle appelle au travail des employés le samedi ou le dimanche, à moins que l'employé ne quitte plus tôt de son propre gré.

8.09-A Tout travail exécuté les jours de congé sera rémunéré au taux de temps double, plus l'allocation de congé s'il y a lieu (voir article 3).

8.10-A La compagnie s'engage à payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'elle appelle au travail des employés un jour de congé à moins que l'employé ne quitte plus tôt de son propre gré.

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

8.12-A 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%).

ARTICLE 9 "A": VACANCES

9.01-A Chaque employé régi par cette convention, qui n'a pas complété un (1) an de service dans l'industrie, recevra 1/26 de journée de vacances pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 9.11-A ci-dessous et aura droit à une paie de vacances équivalente au plus avantageux de 4% du salaire brut gagné durant la période servant au calcul de ses vacances, ou, de son salaire hebdomadaire courant au pro-rata du nombre de jours de vacances auxquels il a droit.

9.02-A Chaque employé régi par cette convention, qui a complété un (1) an au service de l'industrie, recevra deux (2) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalente au plus avantageux de 4% du salaire brut gagné durant l'année servant au calcul de ses

vacances, ou, de deux (2) semaines complètes de son salaire hebdomadaire courant.

9.03-A Tout nouvel employé d'une compagnie aura droit à des crédits de vacances calculés au pro rata du temps travaillé à compter de sa date d'embauche au 30 juin suivant.

9.04-A Chaque compagnon, (incluant tout opérateur de machine à multicopier, "tender" ou margeur qui a complété deux (2) années dans l'un quelconque de ces postes), qui a complété une (1) année au service de sa compagnie, recevra trois (3) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalente à trois (3) semaines complètes de son salaire hebdomadaire courant. 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, i.e. de "tender" à apprenti margeur, de margeur à apprenti pressier, etc.

9.05-A Chaque employé qui a complété trois (3) années au service de sa compagnie recevra trois (3) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalente à trois (3) semaines complètes de son salaire hebdomadaire courant.

9.06-A Chaque employé qui a complété six (6) années au service de sa compagnie recevra quatre (4) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalente à quatre (4) semaines complètes de son salaire hebdomadaire courant.

9.07-A Chaque employé qui aura complété dix-sept (17) années au service de sa compagnie au 30 juin 1982, recevra cinq (5) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalente à cinq (5) semaines complètes de son salaire hebdomadaire courant.

9.08-A Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question à 9.04-A, 9.05-A, 9.06-A et 9.07-A se prendront à une date déterminée par la compagnie qui en informera l'employé deux semaines à l'avance. Trois, quatre ou cinq semaines de vacances d'un employé peuvent être prises consécutivement si l'employé en fait la demande et si cette demande est approuvée par la compagnie et par le délégué d'atelier.

9.09-A En outre de ce qui précède, la paie de vacances d'un employé devra inclure la prime d'équipe de nuit, s'il y a lieu, mais sans tenir compte du temps supplémentaire, et sera calculée proportionnellement aux périodes de travail avec l'équipe de nuit, à la condition toutefois d'avoir

complété huit (8) semaines ou plus de travail de nuit durant la période de qualification.

9.10-A 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.

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

9.12-A Chaque employé qui a complété un (1) an dans l'industrie, recevra deux (2) semaines complètes de vacances entre le 22 mai et le 23 septembre (sauf tel que prévu à l'article 9.08-A).

9.13-A Dans la mesure du possible, les compagnies verront à ce que les vacances des employés soient prises préférablement durant les deux ou trois semaines qui précèdent le premier lundi du mois d'août. Si de tels arrangements ne sont pas pratiques dans certains cas particuliers, alors les vacances seront, autant que possible, accordées pour la période qui convient le mieux aux employés, mais le choix final de la période des vacances est strictement réservé à chaque compagnie de façon à assurer la bonne marche de l'atelier, sujet toutefois, aux dispositions de l'article 9.12-A.

9.14-A Si un jour de congé, tel que mentionné à l'article 3, section 3.01, 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 compagnie.

9.15-A Une période de vacances accordée à l'employé durant l'année civile doit être prise durant cette même année civile et ne peut être accumulée d'une année civile à une autre.

9.16-A Lors d'une cessation de service, pour quelle que raison que ce soit, l'employé recevra, au moment de son départ, tous ses crédits de vacances avec paie qu'il aura accumulés. Ceci s'appliquera également dans le cas du décès d'un employé, alors que ce montant sera remis à son bénéficiaire (légataire) ou, en l'absence d'un bénéficiaire, à ses héritiers légaux. Par crédits de vacances accumulés, on entend les vacances avec paie gagnées au cours de l'année précédente et qui n'ont pas été prises de même que les vacances avec paie gagnées et accumulées au cours de l'année où se produit la cessation de service.

9.17-A Le calendrier des vacances doit être affiché au

tableau de l'atelier au plus tard le 1er avril de chaque année civile.

9.18-A Les crédits de vacances tels que mentionnés à la section 9.03-A et à la section 9.16-A ci-dessus devront être gagnés de la façon suivante: —

2 semaines de vacances - 1/26 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 9.11-A ci-dessus.

3 semaines de vacances - 1/17 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 9.11-A ci-dessus.

4 semaines de vacances - 1/13 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 9.11-A ci-dessus.

5 semaines de vacances - 1/10 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 9.11-A ci-dessus.

9.19-A Le "salaire hebdomadaire courant" dont il est question précédemment, est le taux hebdomadaire pour la majeure partie du temps travaillé durant la période de qualification.

9.20-A Les jours de vacances doivent être consécutifs, à compter du vendredi à la fin de l'équipe régulière de l'employé jusqu'au lundi avant le début de l'équipe régulière de l'employé, à moins d'entente au contraire entre l'employé et la compagnie.

9.21-A Dans l'éventualité d'une cessation ou suspension des opérations, tous les crédits de vacances qui auront été gagnés seront considérés comme du salaire gagné et seront payés sans délai.

ARTICLE 10 "A": APPRENTIS

10.01-A Pour les ateliers à services multiples (Combination Plants), le nombre maximum d'apprentis permis pour tous les départements sera comme suit:

1. Pour les 3 premiers compagnons employés régulièrement en cette qualité - 1 apprenti

2. Pour les 10 premiers compagnons employés régulièrement en cette qualité - 2 apprentis

3. Pour chaque 5 compagnons additionnels employés régulièrement en cette qualité - 1 apprenti

10.02-A Pour les ateliers de service, (Trade Platemaking

Plants) le nombre maximum d'apprentis permis pour tous les départements, sera comme suit: —

1. Pour les 3 premiers compagnons employés régulièrement en cette qualité - 1 apprenti

2. Pour chaque 4 compagnons additionnels employés régulièrement en cette qualité - 1 apprenti

10.03-A Il est entendu que les comités patronaux-syndicaux locaux seront autorisés à étudier et à décider si la demande d'une compagnie pour obtenir un apprenti supplémentaire peut être satisfaite si ladite compagnie est incapable d'obtenir un pressier pour une presse inutilisée; le comité fixera les conditions d'emploi de cet apprenti supplémentaire, le crédit qui lui sera alloué pour ses services comme tel, le salaire qui lui sera payé, et le salaire qui sera payé à tout apprenti régulier qui agirait temporairement comme compagnon.

10.04-A Tous les services peuvent être fusionnés, mais le quota des apprentis ci-haut stipulé doit être observé. Au cas où il y aurait un poste d'apprenti vacant dans un service qui ne serait pas comblé, ledit poste vacant peut être occupé dans tout autre service au gré de la compagnie, pourvu qu'on ne compte pas plus de deux (2) apprentis dans tout service comptant moins de dix (10) compagnons dans les ateliers à services multiples ou moins de sept (7) dans les ateliers de service (Trade Platemaking).

10.05-A Dans le service des presses, un apprenti doit travailler comme margeur 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.

10.06-A 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 multicopier et le salaire de compagnon pressier sur cette presse. Son salaire, durant sa période d'apprentissage comme pressier, sera augmenté à tous les six (6) mois de un neuvième (1/9) de la différence entre le salaire qu'il recevait comme margeur ou conducteur de machine à multicopier et celui de compagnon pressier pour le format de presse où il travaille.

10.07-A Les stages d'apprentissage sont comme suit: —
Département des presses - 4 ans
Département des arts - 5 ans
Département des caméras - 5 ans
Département des plaques - 5 ans

10.08-A Au moment ou il deviendra apprenti pressier, des

crédits d'apprentissage seront accordés à un employé qui aura servi à titre de pressier-adjoint sur presse à papier continu, comme suit:

Temps servi à titre de pressier-adjoint sur presse à papier continu	Credits d'apprentissage
après 12 mois	12 mois
après 18 mois	18 mois
après 24 mois	24 mois (ce qui constitue le maximum)

L'accumulation de ces crédits prend effet à compter du 1er janvier 1978.

10.09-A Dès qu'un pressier-adjoint sur presse à papier continu devient apprenti pressier et à chaque intervalle de six mois compris dans la période d'apprentissage qu'il lui reste à servir, il est éligible à des augmentations égales de son taux de salaire. Ces augmentations de salaire son basées sur la différence entre le taux de salaire qu'il recevait à titre de pressier-adjoint sur presse à papier continu et le taux du compagnon prévu pour cette presse.

10.10-A L'échelle de salaire minimum pour les apprentis du service des arts, du service des caméras et du service des plaques sera fixée d'après un pourcentage des taux minimaux de salaire pour les compagnons, comme suit:

1er semestre — 55.9%	6e semestre — 78.1%
2e semestre — 60.4%	7e semestre — 82.6%
3e semestre — 64.8%	8e semestre — 86.9%
4e semestre — 69.2%	9e semestre — 91.3%
5e semestre — 73.7%	10e semestre — 95.6%

10.11-A Avant l'apprentissage, les employés du service des arts, du service des caméras et du service des plaques, devront, sans modifier d'aucune façon le quota établi, faire un stage de probation de six (6) mois afin de fournir la preuve de leur aptitude au travail dans ces départements. Dans le cas où leur service serait maintenu, cette période de probation sera créditée au stage d'apprentissage et ils seront payés au taux du 2ième semestre tel qu'indiqué à l'article 10.10-A.

10.12-A 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.

10.13-A Avant de mettre sous contrat de nouveaux apprentis pour des opérations pour lesquelles l'Institut des arts graphiques tient un programme de formation, les membres en recyclage auront la première chance pour occuper ces postes vacants, à 80% du taux, pour une période ne dépassant pas six mois. Après cette période, si

l'employé est compétent, il recevra le taux de compagnon. Si un employé, embauché selon cette dispotition démontre qu'il ne donne pas satisfaction, la compagnie aura le droit d'employer un apprenti, sujet seulement aux dispositions des articles 10.01-A et 10.02-A.

10.14-A Un comité paritaire des deux parties à cette Convention devra se rencontrer pendant le terme de cette Convention pour examiner et si possible recommander des normes permettant aux apprentis des départements de la préparation de recevoir de l'entraînement dans des branches de la préparation autres que celle dans laquelle ils sont apprentis.

ARTICLE 11-"A": MISE A PIED ET CONGEDIEMENT

11.01-A Dans le cas d'un congédiement, la compagnie donnera un avis d'une semaine ou une semaine de salaire et devra, sur demande, fournir au local la ou les raisons dudit congédiement. Cette disposition ne s'appliquera pas dans les cas de congédiement pour cause.

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

11.03-A Si l'on décidait de congédier un délégué d'atelier ou un officier du local, la compagnie avisera le local de sa décision cinq (5) jours ouvrables avant que ce congédiement ne prenne effet afin de donner au local la chance d'en discuter avec la compagnie. Cette disposition ne s'appliquera pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause tel que prévu en 11.04-A (voir à 27.01).

11.04-A Un délégué d'atelier ou un officier du local peut être congédié pour cause immédiatement, avec 5 jours de paye régulière au lieu d'un avis. Dans un tel cas, les deux parties à cette convention consentent à utiliser la procédure de règlement des griefs, article 18, en commençant au paragraphe (b) de la troisième étape.

11.05-A Lorsque, à cause d'un manque de travail, on devra aviser les employés qu'il y aura mise à pied, la compagnie signifiera cet avis aussi à l'avance que possible.

11.06-A A l'occasion d'une mise à pied, un employé sera considéré, à tous égards, comme étant un employé de la compagnie, sauf qu'il ne recevra pas de salaire et aucune contribution ne sera versée en son nom au Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage. Dans le cas d'une cessation d'emploi, toutes les contributions requises en vertu de la convention continueront d'être versées en son nom pour chaque semaine de salaire qui lui sera payée.

ARTICLE 12 "A": EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSE

Presse	Pressier ou Apprenti Pressier	Margeur ou Opérateur Margeur	"Press Tender"	Aide sur Presse	*Aide Adequat sur presse	*Aide General adequat
1 COULEUR						
—Jusqu'à 788mm (30″) incl.	1					
—Plus de 788mm à 1378mm (30″ à 54″) incl. . . .	1	1				
—Plus de 1378mm (54″)	1	1		1		
2 COULEURS						
—Jusqu'à 788mm (30″) incl.	1					*
—Plus de 788mm à 1032mm (30″ à 40″) incl. . . .	1	1				
—Plus de 1032mm (40″)	1	1		1		
3 COULEURS						
1524mm (60″)	1	1	1			

Presse	Pressier ou Apprenti Pressier	Margeur ou Opérateur Margeur	"Press Tender"	Aide sur Presse	*Aide Adequat sur presse	*Aide General adequat
4 COULEURS						
—Jusqu'à 788mm (30″) incl.	2				*	
—Plus de 788mm à 1032mm (30″ à 40″) incl. avec C.P.C.	2					*
—Plus de 788mm à 1032mm (30″ à 40″) incl.	2	1				*
—Plus de 1032mm à 1378mm (40″ à 54″) incl. unités superposées	2	1				*
—Plus de 1032mm à 1610mm (40″ à 63″) incl.	2	1	1			*
—Plus de 1610mm (63″)	2	1	1			*
5 COULEURS						
—Jusqu'a 1032mm (40″) incl.	2	1		1		
—Plus de 788mm à 1032mm (30″ à 40″) incl. avec C.P.C.	2	1				
—Plus de 1032mm à 1378mm (40″ à 54″) incl.	2	1	1			*
—Plus de 1378mm à 1610mm (54″ à 63″) incl.	2	1	1	1		*
—1990mm (78″) Lithotronique	2	1	1	1		

Presse	Pressier ou Apprenti Pressier	Margeur ou Opérateur Margeur	"Press Tender"	Aide sur Presse	*Aide Adequat sur presse	*Aide General adequat
6 COULEURS						
—Jusqu'à 1032mm (40″) incl.	2	1	1			
—Plus de 1032mm à 1378mm (40″ à 54″) incl. unités superposées	2	1	1			*
—Plus de 1032mm à 1610mm (40″ à 63″) incl. . .	2	1	1	1		*
Presse à papier continu "DIRECT"	1	1				

NOTES: —

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

2. Là où il est fait mention de deux pressiers ou apprentis pressiers, l'un doit être compagnon pressier. Aucun apprenti pressier ne servira plus de trois (3) années d'apprentissage comme second pressier, sauf pour des compagnies dont le service des presses ne comprend que des presses à 4 couleurs et plus.

3. *Plus le personnel adéquat pour une production efficace et économique.

4. Toutes les presses à une couleur, de plus de 54" et jusqu'à 63" inclusivement et les presses à deux couleurs de plus de 40" et jusqu'à 50" inclusivement, qui fonctionnent présentement avec un pressier et un margeur, peuvent continuer à fonctionner de la même façon.

5. Aucun deuxième margeur actuel ne sera remplacé sur sa presse par un "Press Tender" aussi longtemps qu'il ne laissera pas de son propre gré ou qu'il ne sera pas déplacé de façon définitive à une classification plus élevée.

6. Pour les presses à trois couleurs et plus, seuls les margeurs pleinement qualifiés seront désignés aux postes de margeurs.

7. Lorsqu'une presse d'une grandeur donnée aura été fixée de façon définitive pour fonctionner à une grandeur moindre, alors le nombre d'employés et les taux relatifs à cette grandeur moindre s'appliqueront.

8. Lorsqu'une presse à deux couleurs, de 660.4mm à 788mm (26" à 30") inclusivement fonctionnera sans l'aide d'un margeur, le pressier en charge de la presse recevra un montant additionnel de 50 cents l'heure, lequel sera ajouté à son taux de salaire.

9. Lorsqu'une presse à quatre couleurs, de 660.4mm à 788mm (26" à 30") inclusivement fonctionnera sans l'aide d'un margeur, chacun des pressiers assignés à cette presse recevra un montant additionnel de 50 cents l'heure, lequel sera ajouté à son taux de salaire.

10. Si l'effectif qualifié spécifié n'est pas complètement disponible parce que certains ne se sont pas présentés au travail ou sont malades, la presse pourra fonctionner avec l'aide de tout employé qui peut être disponible ou jusqu'à ce que le syndicat puisse fournir les employés qualifiés pour compléter l'effectif qualifié

requis. Cependant, en aucun cas, une presse ne pourra fonctionner sans qu'il n'y ait un pressier en charge de la presse et sans que l'effectif ne soit complet. Lorsque de telles situations se produisent, la compagnie convient d'en aviser le bureau local du syndicat le plus tôt possible et de considérer de préférence le réembauchage d'un de ses employés en chômage. Toutefois, il est convenu que si le cas précité se produisait un samedi, un dimanche où un jour de congé, l'exigence d'en aviser le bureau local comme prévue ci-dessus ne s'appliquera pas.

11. Les employés devenant superflus à la suite d'une réduction dans l'effectif des presses, tel que prévu dans cette Convention, conserveront leur emploi à moins qu'ils ne quittent de leur propre gré, qu'ils ne soient congédiés pour cause ou qu'ils ne soient promus à un poste dont le taux est plus élevé.

12. Il est entendu que les presses à six couleurs, de 63" avec unités superposées, continueront à fonctionner conformément aux conditions convenues entre le local 517, de London, et "Lawson and Jones Limited" et entre le local 555, de Montréal et "Montréal Lithographing Limited" pour la durée de cette convention collective. Si un employeur, autre que ceux nommés ici, installait une telle pièce d'équipement, les salaires et les conditions de travail seront sujets aux dispositions de l'article 8, nouvelles machines et nouveaux procédés.

13. Classification jusqu'à 26" inclusivement — Le syndicat accepte que pour cette classification l'effectif minimum qualifié et les taux de salaire soient établis d'après l'article intitulé "Nouvel équipement", lorsque cet équipement est acheté.

14. Si la conversion en mesures métriques amenait une réduction de l'effectif minimum sur presse, tel ajustement ne pourra se faire que par attrition.

15. Un comité paritaire des deux parties à cette convention devra se rencontrer pendant le terme de cette convention dans le but de revoir les besoins de l'article 12-A.

	1er PRESSIER	2e PRESSIER	3e PRESSIER	PRESSIER ADJOINT SUR PRESSE A PAPIER CONTINU	MARGEUR SUR PRESSE A PAPIER CONTINU
PRESSES A PAPIER CONTINU "PERFECTING IN-LINE" DE 661mm (26″)					
4 unités -8 plaques avec 1 plieuse et jusqu'à 2 appareils pour rouleaux	1	1			1
5 unités — 10 plaques avec 1 plieuse et jusqu'à 2 appareils pour rouleaux	1	1		1	
PRESSES A PAPIER CONTINU "PERFECTING IN-LINE" JUSQU'A 966mm (38″) INCLUSIVEMENT					
4 unités — 8 plaques — jusqu'à 2 plieuses en marche	1	1		1	1
5 unités — 10 plaques — jusqu'à 2 plieuses en marche	1	1		1	1
6 unités — 12 plaques — jusqu'à 2 plieuses en marche	1	1	1		2

	1er PRESSIER	2e PRESSIER	3e PRESSIER	PRESSIER ADJOINT SUR PRESSE A PAPIER CONTINU	MARGEUR SUR PRESSE A PAPIER CONTINU
7 unités — 14 plaques — jusqu'à 2 plieuses en marche	1	1	1		2
8 unités — 16 plaques — jusqu'à 2 plieuses en marche	1	1	1		2
PRESSES A PAPIER CONTINU "PERFECTING IN-LINE" JUSQU'A 38″ INCLUSIVEMENT AVEC COUPE A 45″ — JUSQU'A 2 PLIEUSES EN MARCHE					
4 unités — 8 plaques jusqu'à 2 plieuses en marche	1	1		1	1
5 unités — 10 plaques jusqu'à 2 plieuses en marche	1	1		1	1
966mm (38″) C.I.C. PRESSES A PAPIER CONTINU — SATELLITES JUMELES — 8 PLAQUES	1	1		1	1

NOTES:-

1. Si l'effectif qualifié spécifié n'est pas complètement disponible parce que certains ne se sont pas présentés au travail ou sont malades, la presse pourra fonctionner avec l'aide de tout employé qui peut être disponible ou jusqu'à ce que le syndicat puisse fournir les employés qualifiés pour compléter l'effectif qualifié requis. Cependant, en aucun cas une presse ne pourra fonctionner sans qu'il y ait un pressier en charge de la presse et sans que l'effectif ne soit complet. Lorsque de telles situations se produisent, la compagnie convient d'en aviser le bureau local du syndicat le plus tôt possible et de considérer de préférence le réembauchage d'un de ses employés en chômage. Toutefois, il est convenu que si le cas précité se produisait un samedi, un dimanche ou un jour de congé, l'exigence d'en aviser le bureau local comme prévue ci-dessus ne s'appliquera pas.
2. Si la conversion en mesures métriques amenait une réduction de l'effectif minimum sur presse, tel ajustement ne pourra se faire que par attrition.
3. Un comité paritaire des deux parties à cette convention devra se rencontrer pendant le terme de cette convention dans le but de revoir les besoins de l'article 12-A.

ARTICLE 13 "A": PAIEMENT EN ARGENT

13.01-A Les salaires seront payés en argent ou par chèque négociable.

ARTICLE 14 "A": SALAIRES

14.01-A Les salaires de base de tous les employés visés par cet addenda seront tels que prévus ci-après.

14.02-A Les primes seront maintenues lors de l'établissement des nouveaux taux.

14.03-A Les taux de base pour les presses munies d'un équipement pour bronzer qui est utilisé, seront majorés de cinq pour cent (5%) dans le cas du pressier, du margeur et de l'aide.

14.04-A Travail de nuit:- tous les employés travaillant sur les équipes de nuit seront payés au taux de 15% de plus que le taux horaire réellement versé pour le travail de jour.

14.05-A Les augmentations des taux de salaire, telles que spécifiées, entreront en vigueur le 1er janvier 1982 et le 1er janvier 1983.

14.06-A La différence dans les taux de salaire pour les ateliers de service doit être maintenue telle qu'établie en 1969.

14.07-A Les taux de salaire pour les apprentis seront ceux

prévus à l'article 10 "A" — Apprentis. Toutefois, aucun apprenti-pressier ne commencera son apprentissage à un taux inférieur à celui qui est prévu pour un margeur de première année sur une presse allant jusqu'à 40" inclusivement.

14.08-A Les "flyboys", les emballeurs et les cogneurs de papier recevront le taux d'un aide sur presse, lorsqu'ils seront assignés pour seconder l'équipe de la presse, dans le fonctionnement de la presse.

14.09-A Un employé qui fait son apprentissage en travaillant à titre de 2ième pressier sur une presse à papier continue ne recevra pas moins que le taux prévu pour un pressier adjoint sur presse à papier continu.

ATELIERS DE SERVICE

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982 Hor.	1 JANVIER 1982 Hebdo.	1 JANVIER 1983 Hor.	1 JANVIER 1983 Hebdo.
DEPARTEMENT DE LA PREPARATION				
-Artistes (Reproducteurs seulement) Commercial Général Lettreurs et Graveurs	$15.43	$540.05	$17.27	$604.45
-Cartographes	15.43	540.05	17.27	604.45
-Affiches (Crayon)	15.76	551.60	17.65	617.75
-Procédé (retoucheurs des couleurs)	16.28	569.80	18.23	638.05
DEPARTMENT DE LA CAMERA				
-Préposés à la caméra (noir et blanc)	15.43	540.05	17.27	604.45
-Préposés à la caméra (sélection des couleurs)	15.84	554.40	17.73	620.55
DEPARTMENT DES PLAQUES				
-Tireurs d'épreuves	15.43	540.05	17.27	604.45
-Préposés à la fabrication des plaques (photo — composographe), "Step and Repeat", Chassis pneumatique, préposés au contact des négatifs, au projecteur et au transfert	15.43	540.05	17.27	604.45
-Monteurs de pellicules, préposés au gabarit, opaqueurs et pelliculeurs	15.43	540.05	17.27	604.45

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982		1 JANVIER 1983	
	Hor.	Hebdo.	Hor.	Hebdo.
-Opérateurs de grainoir utilisant une machine à double plaque ou deux machines à plaque simple	$13.08	$457.80	$14.64	$512.40
-Opérateurs de grainoir utilisant une machine à triple plaque ou deux machines à plaque double	13.94	487.90	15.61	546.35
-Aides sur presse à épreuves (Lorsqu'employés à cette tâche) — lère année	7.46	261.10	8.36	292.60
- Par la suite	8.34	291.90	9.34	326.90
DEPARTMENT PREPARATOIRE AUX PRESSES				
-Opérateurs "Opti-Copy"	15.66	548.10	17.54	613.90
-Techniciens-Préparation électronique ("Scanner, Planner/Formator, Image Assembly")	16.52	578.20	18.50	647.50

ATELIERS AUTRES QUE CEUX DE SERVICE

DEPARTEMENT DE LA PREPARATION	1 JANVIER 1982		1 JANVIER 1983	
-Artistes (Reproducteurs seulement) Commercial				
Général, Lettreurs et Graveurs	$15.36	$537.60	$17.20	$602.00
Cartographes	15.36	537.60	17.20	602.00
Affiches (Crayon)	15.71	549.85	17.60	616.00
Procédé (Retoucheur des couleurs)	16.23	568.05	18.18	636.30

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982		1 JANVIER 1983	
	Hor.	Hebdo.	Hor.	Hebdo.
DEPARTEMENT DE LA CAMERA				
-Préposés à la caméra (noir et blanc)	$15.36	$537.60	$17.20	$602.00
-Préposés à la caméra (sélection de couleurs)	15.79	552.65	17.68	618.80
DEPARTEMENT DES PLAQUES				
-Tireurs d'épreuves	15.36	537.60	17.20	602.00
-Préposés à la fabrication des plaques (photo — composographe), "Step and Repeat", chassis pneumatique, préposés au contact des négatifs, au projecteur et au transfert	15.36	537.60	17.20	602.00
-Monteurs de pellicules, préposés au gabarit, opaqueurs et pelliculeurs	15.36	537.60	17.20	602.00
-Opérateurs de grainoir utilisant une machine à double plaque ou deux machines à plaque simple	13.03	456.05	14.59	510.65
-Opérateurs de grainoir utilisant une machine à triple plaque ou deux machines à plaque double	13.88	485.80	15.55	544.25
-Aides sur presse à épreuves (lorsqu'employés à cette tâche)				
-1ère année	7.46	261.10	8.36	292.60
- Par la suite	8.34	291.90	9.34	326.90

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982		1 JANVIER 1983	
	Hor.	Hebdo.	Hor.	Hebdo.
DEPARTEMENT PREPARATOIRE AUX PRESSES				
-Opérateurs "Opti-Copy")	$15.58	$545.30	$17.45	$610.75
-Techniciens-Préparation Électronique ("Scanner, Planner/Formator, Image Assembly")	16.46	576.10	18.44	645.40
DEPARTEMENT DES PRESSES				
-Machines à multicopier jusqu'à 458mm (18″)				
1ère année	11.01	385.35	12.33	431.55
par la suite	11.66	408.10	13.06	457.10
Plus 20¢ l'heure lorsqu'on opère avec une tête à deux couleurs.				
COMPAGNONS PRESSIERS				
PRESSE A 1 COULEUR				
-320mm x 461mm (12 5/8 x 18 1/8) avec "Imprint"	13.42	469.70	15.03	526.05
-Jusqu'à 508mm (20″) inc. (incluant machine à multicopier de plus de 458mm (18″)	12.97	453.95	14.53	508.55
-Plus de 508mm jusqu'à 1032mm incl. (20″ à 40″)	14.02	490.70	15.70	549.50

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982		1 JANVIER 1983	
	Hor.	Hebdo.	Hor.	Hebdo.
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40″ à 54″)	$15.11	$528.85	$16.92	$592.20
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54″ to 63″)	15.63	547.05	17.51	612.85
-Plus de 1610mm (63″)	16.27	569.45	18.22	637.70
PRESSES A 2 COULEURS				
-Jusqu'à 674mm (26″) incl.	14.90	521.50	16.69	584.15
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26″ à 40″)	15.62	546.70	17.49	612.15
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40″ à 54″)	16.10	563.50	18.03	631.05
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54″ à 63″)	16.42	574.70	18.39	643.65
-Plus de 1610mm (63″)	17.00	595.00	19.04	666.40
PRESSES A 3 COULEURS				
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54″ to 63″)	17.19	601.65	19.25	673.75
PRESSES A 4 COULEURS				
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26″ to 40″)	16.68	583.80	18.68	653.80
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26″ to 40″) (avec C.P.C.)	17.81	623.35	19.95	698.25
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40″ à 54″) (unités superposées)	16.94	592.90	18.97	663.95

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982		1 JANVIER 1983	
	Hor.	Hebdo.	Hor.	Hebdo.
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54″ à 63″)	$17.19	$601.65	$19.25	$673.75
-Plus de 1610mm (63″)	17.90	626.50	20.05	701.75
PRESSES A 5 COULEURS				
-Plus de 508mm jusqu'à 1032mm incl. (20″ à 40″)	16.93	592.55	18.96	663.60
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26″ à 40″) (avec C.P.C.)	18.06	632.10	20.23	708.05
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40″ à 54″)	17.31	605.85	19.39	678.65
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54″ à 63″)	17.72	620.20	19.85	694.75
-1990mm (78″) Lithotronique	18.25	638.75	20.44	715.40
PRESSES A 6 COULEURS				
-Plus de 508mm jusqu'à 1032mm incl. (20″ to 40″)	17.23	603.05	19.30	675.50
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40″ to 54″) (unités superposées)	17.66	618.10	19.78	692.30
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54″ à 63″)	17.94	627.90	20.09	703.15
-"DIRECT ROTARY"	14.33	501.55	16.05	561.75

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982 Hor.	Hebdo.	1 JANVIER 1983 Hor.	Hebdo.
COMPAGNONS 2e PRESSIER				
PRESSES A 4 COULEURS				
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26″ to 40″)	$15.79	$552.65	$17.68	$618.80
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26″ to 40″) (avec C.P.C.)	16.92	592.20	18.95	663.25
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40″ to 54″)	16.03	561.05	17.95	628.25
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54″ to 63″)	16.27	569.45	18.22	637.70
-Plus de 1610mm (63″)	17.02	595.70	19.06	667.10
PRESSES A 5 COULEURS				
-Jusqu'à 1032mm incl. (40″)	16.01	560.35	17.93	627.55
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26″ à 40″) (avec C.P.C.)	17.14	599.90	19.20	672.00
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40″ à 54″)	16.31	570.85	18.27	639.45
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54″ to 63″)	16.63	582.05	18.63	652.05
-1990mm (78″) Lithotronique	17.14	599.90	19.20	672.00

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982		1 JANVIER 1983	
	Hor.	Hebdo.	Hor.	Hebdo.
PRESSES A 6 COULEURS				
-Jusqu'à 1032mm incl. (40″)	$16.31	$570.85	$18.27	$639.45
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40″ à 54″) (unités superposées)	16.68	583.80	18.68	653.80
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54″ to 63″)	16.88	590.80	18.91	661.85
MARGEURS DE 1ère et 2ième ANNÉE				
-Jusqu'à 1032mm (40″) — lère année	10.48	366.80	11.74	410.90
— 2e année	10.92	382.20	12.23	428.05
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40″ à 54″) — lère année	10.61	371.35	11.88	415.80
— 2e année	11.11	388.85	12.44	435.40
Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54″ à 63″) — lère année	10.70	374.50	11.98	419.30
— 2e année	11.30	395.50	12.66	443.10
-Plus de 1610mm incl. (63″) — lére année	10.86	380.10	12.16	425.60
— 2e année	11.47	401.45	12.85	449.75
MARGEURS ET OPERATEURS DE MARGEURS				
PRESSES A 1 COULEUR				
-Jusqu'à 1032mm incl. (40″)	11.57	404.95	12.96	453.60

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982 Hor.	1 JANVIER 1982 Hebdo.	1 JANVIER 1983 Hor.	1 JANVIER 1983 Hebdo.
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40″ to 54″)	$11.88	$415.80	$13.31	$465.85
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54″ to 63″)	12.29	430.15	13.76	481.60
-Plus de 1610mm (63″)	12.55	439.25	14.06	492.10
PRESSES A 2 COULEURS				
-Jusqu'à 1032mm incl. (40″)	11.85	414.75	13.27	464.45
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40″ to 54″)	12.19	426.65	13.65	477.75
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54″ to 63″)	12.55	439.25	14.06	492.10
-Plus de 1610mm (63″)	12.89	451.15	14.44	505.40
PRESSES A 3 COULEURS				
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54″ à 63″)	13.21	462.35	14.80	518.00
PRESSES A 4 COULEURS				
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26″ à 40″)	12.45	435.75	13.94	487.90
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40″ à 54″) (unités superposées)	12.85	449.75	14.39	503.65
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54″ à 63″)	13.21	462.35	14.80	518.00
-Plus de 1610mm (63″)	13.80	483.00	15.46	541.10

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982		1 JANVIER 1983	
	Hor.	Hebdo.	Hor.	Hebdo.
PRESSES A 5 COULEURS				
-Jusqu'à 1032mm incl. (40″)	$12.85	$449.75	$14.39	$503.65
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26″ à 40″) (avec C.P.C.)	13.70	479.50	15.34	536.90
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40″ à 54″)	13.21	462.35	14.80	518.00
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54″ à 63″)	13.65	477.75	15.29	535.15
-1990mm (78″) Lithotronique	14.03	491.05	15.71	549.85
PRESSES A 6 COULEURS				
-Jusqu'à 1032mm incl. (40″)	13.45	470.75	15.06	527.10
-Plus de 1032mm jusqu'à 1378mm incl. (40″ à 54″) (unités superposées)	13.76	481.60	15.41	539.35
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54″ to 63″)	13.89	486.15	15.56	544.60
2e MARGEURS				
PRESSES A 4 COULEURS				
-Jusqu'à mais n'incluant pas 1270mm X 1753mm (50″ X 69″)	12.42	434.70	13.91	486.85
-1270mm X 1753mm (50″ X 69″)	12.70	444.50	14.22	497.70
-Plus de 1270mm X 1753mm (50″ X 69″)	12.92	452.20	14.47	506.45

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982		1 JANVIER 1983	
	Hor.	Hebdo.	Hor.	Hebdo.
PRESSES A 5 COULEURS				
-Jusqu'à 1093mm X 1499mm (43″ X 59″)	$12.60	$441.00	$14.11	$493.85
-1093mm X 1524mm (43″ X 60″)	12.69	444.15	14.21	497.35
PRESSES A 6 COULEURS				
-635mm X 966mm (25″ X 38″)	12.31	430.85	13.79	482.65
-1093mm X 1610mm (43″ X 63″)	12.75	446.25	14.28	499.80
PRESS TENDER	11.18	391.30	12.52	438.20
CONDUCTEURS DE MACHINE A BRONZER	9.72	340.20	10.89	381.15
AIDES SUR PRESSES				
-1ère année— 1er semestre	8.44	295.40	9.45	330.75
— 2e semestre	9.14	319.90	10.24	358.40
-2e année	9.42	329.70	10.55	369.25
-Par la suite	9.72	340.20	10.89	381.15
AIDES GENERAUX				
-1er semestre	7.31	255.85	8.19	286.65
-Par la suite	7.59	265.65	8.50	297.50

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982		1 JANVIER 1983	
	Hor.	Hebdo.	Hor.	Hebdo.
TAUX DIVERS				
Taux spéciaux pour Pressiers travaillant déjà sur ces presses au ler janvier 1968: —				
-Presses à 1 couleur jusqu'à 508mm (20″)	$13.94	$487.90	$15.61	$546.35
-Presses à 1 couleur de plus de 915mm jusqu'à 1032mm (36″ à 40″)	14.89	521.15	16.68	583.80
-Presses à 2 couleurs de plus de 915mm jusqu'à 1032mm (36″ à 40″)	15.63	547.05	17.51	612.85
Taux spéciaux pour margeurs travaillant déjà sur ces presses au ler janvier 1968: —				
-Presses à 1 couleur de plus de 915mm jusqu'à 1032mm (36″ à 40″)	11.68	408.80	13.08	457.80
-Presses à 2 couleurs de plus de 915mm jusqu'à 1032mm (36″ à 40″)	12.08	422.80	13.53	473.55
-Presses à 1 couleur de 1245mm jusqu'à 1378mm (49″ à 54″)	12.08	422.80	13.53	473.55
-Presses à 2 couleurs de 1245mm jusqu'à 1378mm (49″ à 54″)	12.29	430.15	13.76	481.60

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982		1 JANVIER 1983	
	Hor.	Hebdo.	Hor.	Hebdo.
PRESSES A PAPIER CONTINU "PERFECTING IN-LINE" JUSQU'A 966mm (38") INCLUSIVEMENT JUSQU'A 2 PLIEUSES EN MARCHE				
COMPAGNONS 1er PRESSIER				
-4 unités — 8 plaques	$17.11	$598.85	$19.16	$670.60
-5 unités — 10 plaques	17.36	607.60	19.44	680.40
-6 unités — 12 plaques	17.59	615.65	19.70	689.50
-7 unités — 14 plaques	17.81	623.35	19.95	698.25
-8 unités — 16 plaques	18.06	632.10	20.23	708.05
COMPAGNONS 2e PRESSIER				
-4 unités — 8 plaques	15.79	552.65	17.68	618.80
-5 unités — 10 plaques	16.03	561.05	17.95	628.25
-6 unités — 12 plaques	16.28	569.80	18.23	638.05
-7 unités — 14 plaques	16.50	577.50	18.48	646.80
-8 unités — 16 plaques	16.75	586.25	18.76	656.60
COMPAGNONS 3e PRESSIER				
-6 unités — 12 plaques	14.59	510.65	16.34	571.90
-7 unités — 14 plaques	15.06	527.10	16.87	590.45
-8 unités — 16 plaques	15.31	535.85	17.15	600.25

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982		1 JANVIER 1983	
	Hor.	Hebdo.	Hor.	Hebdo.
PRESSIERS ADJOINTS SUR PRESSES A PAPIER CONTINU				
-4 unités — 8 plaques	$12.97	$453.95	$14.53	$508.55
-5 unités — 10 plaques	13.45	470.75	15.06	527.10
PRESSES A PAPIER CONTINU "PERFECTING IN-LINE 661mm (26")), 1 PLIEUSE, JUSQU'A 2 APPAREILS POUR ROULEAUX				
COMPAGNONS 1er PRESSIER				
-4 unités — 8 plaques	16.31	570.85	18.27	639.45
-5 unités — 10 plaques	16.53	578.55	18.51	647.85
COMPAGNONS 2e PRESSIER				
-4 unités — 8 plaques	15.09	528.15	16.90	591.50
-5 unités — 10 plaques	15.33	536.55	17.17	600.95
PRESSIERS ADJOINTS				
-5 unités — 10 plaques	12.66	443.10	14.18	496.30

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982		1 JANVIER 1983	
	Hor.	Hebdo.	Hor.	Hebdo.
PRESSES A PAPIER CONTINU "PERFECTING IN-LINE" JUSQU'A 38″ INC. AVEC COUPE A 45″ JUSQU'A 2 PLIEUSES EN MARCHE				
COMPAGNONS 1er PRESSIER				
-4 unités — 8 plaques	$18.03	$631.05	$20.19	$706.65
-5 unités — 10 plaques	18.53	648.55	20.75	726.25
COMPAGNONS 2e PRESSIER				
-4 unités — 8 plaques	16.48	576.80	18.46	646.10
-5 unités — 10 plaques	16.97	593.95	19.01	665.35
PRESSIERS ADJOINTS				
-4 unités — 8 plaques	12.97	453.95	14.53	508.55
-5 unités — 10 plaques	13.47	471.45	15.09	528.15
PRESSES A PAPIER CONTINU C.I.C. 966mm (38″) SATELLITES JUMELES 8 PLAQUES				
-Compagnons ler pressier	18.03	631.05	20.19	706.65
-Compagnons 2e pressier	16.48	576.80	18.46	646.10
-Pressiers adjoints sur presses à papier continu	12.97	453.95	14.53	508.55
-Margeurs sur presses à papier continu	12.18	426.30	13.64	477.40

CLASSIFICATIONS	1 JANVIER 1982		1 JANVIER 1983	
	Hor.	Hebdo.	Hor.	Hebdo.
PRESSES A PAPIER CONTINU 2 UNITES (DUPLICATOR) JUSQU'A 381mm (15″) INCL.				
-Compagnons Pressier	$14.02	$490.70	$15.70	$549.50
MARGEURS ET OPERATEURS DE MARGEURS SUR PRESSES A PAPIER CONTINU				
-1ère année	10.60	371.00	11.87	415.45
-2e année	11.13	389.55	12.47	436.45
-Par la suite	12.18	426.30	13.64	477.40
AIDES GENERAUX				
-1er semestre	7.31	255.85	8.19	286.65
-Par la suite	7.59	265.65	8.50	297.50

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

ADDENDA "B"

EMPLOYES DU SECTEUR DE LA PHOTOGRAVURE

Les sujets suivants, en plus de ceux faisant partie de la convention collective maîtresse, s'adressent aux employés du secteur de la photogravure.

ARTICLE 1 "B": JURIDICTION

1.01-B Les termes de cette convention visent tous les employés (incluant les surintendants et les contremaîtres) exécutant n'importe lequel des travaux suivants.

1.02-B La juridiction du syndicat couvre tous les travaux nécessaires à la production en photogravure, "offset" et gravure, qu'il s'agisse du service de la préparation ou du service des presses, et elle comprend tous les dispositifs électroniques ou de traitement des données attachés à l'équipement servant à la production en photogravure, "offset" et gravure.

1.03-B Tout matériel à être reproduit pour fins d'imprimerie servira de copie pour la caméra et sera traité et complété selon les opérations présentes et futures, par les employés visés par cette convention.

1.04-B La juridiction du S.I.A.G. sur le procédé de la photogravure, tel que défini à l'article 1.02-B, inclut la photographie autre que le travail de studio, la manipulation et le traitement de tout négatif et positif de caractères photo-composés sur film ou autre copie pour fins de reproduction: la sélection ("scanning") des couleurs, le pelliculage, exposition et développement des plaques, la gravure ("etching), le finissage, la gravure ("engraving"), l'application des teintes, le guillochage, le montage sur bloc et le montage sur tout matériel, le tirage d'épreuves, la fabrication des plaques lithographiques offset, la retouche sur pellicules ("dot etching"), l'opération de machines photocomposographes, la préparation des masques pour la séparation des couleurs et pour toutes autres fins, incluant l'élimination sur plaques ou sur pellicules négatives, la retouche, incluant l'opacité des pellicules positives et négatives; l'intercalation et l'agencement de tous genres incluant l'assemblage traditionnel et le montage et le positionnement nécessaires et requis pour compléter le procédé de la photogravure, le marquage des épreuves et papiers indiquant les couleurs et les autres corrections à être faites sur les plaques jusqu'à la soumission des épreuves, toute correction et retouche des plaques, l'opération d'appareils et de machines électroniques servant à la fabrication des plaques; l'exposition; le développement et la fabrication des pellicules auto-

positives ou des pellicules et des plaques du même genre utilisées dans le procédé de la photogravure, tel que défini, la fabrication des épreuves en couleurs sur acétate, la fabrication des imprimés en bleu, argent, ozalide et des négatifs servant à faire des vélox.

1.05-B La fabrication photographique des pellicules négatives ou positives, à partir d'une copie composée de caractères, de lettrage à la main ou de matériel illustratif et décoratif par procédé photographique, aussi bien que le pelliculage et l'impression de ces pellicules négatives et positives, sont des opérations reconnues comme partie du procédé de la photogravure tel que défini. Lorsque des pellicules négatives ou positives doivent être combinées avec le produit du photocompositeur ("photo-typesetter") ou autres appareils semblables (lequel produit sera accepté comme copie seulement) selon la méthode traditionnelle de pelliculage, leur pelliculage sera fait par les employés régis par cette convention collective.

1.06-B La juridiction du syndicat telle que reconnue jusqu'ici par les parties à cette convention sera conservée. Rien dans cette convention ne sera interprété comme ajoutant ou comme retranchant de la juridiction, telle qu'historiquement ou présentement pratiquée dans les opérations de la compagnie. La compagnie, par les présentes, consent à se joindre au syndicat dans toutes procédures légales nécessaires dans les cas où la juridiction du syndicat ci-haut décrite serait attaquée par tout autre syndicat et supportera les prétentions du syndicat en ce qui concerne la nature de sa juridiction.

1.07-B La juridiction du S.I.A.G. s'étend aussi à la manipulation et à la préparation des produits émanant du photocompositeur ("photo-typsetter") ou de tout autre appareil semblable. Advenant que la compagnie installerait de l'équipement ou adopterait des procédés de travail pour être utilisés en substitution ou en évolution du travail présentement fait par les photograveurs, la compagnie accepte de reconnaître la juridiction du S.I.A.G. sur ces nouvelles machines ou procédés.

1.08-B Les branches reconnues et visées par cette convention sont les suivantes:

Photographie	Gravure ("line etching")
Pelliculage et impression	Guillochage et montage
Gravure, demi-ton chromiste	sur bloc
("fine etching")	Finissage
	Tirage d'épreuves

1.09-B Il est convenu qu'aucun employé travaillant selon les conditions de la présente convention, n'exécutera de travail qui est sous la juridiction prévue à l'addenda "A" à moins d'entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE 2 "B": ATELIER SYNDICAL

2.01-B Sauf pour ce qui est prévu ci-après, aucun travail compris dans la juridiction du Syndicat international des arts graphiques, tel que décrit dans cette convention, ne devra être exécuté par des personnes autres que des membres en règle du syndicat. Cette disposition vise également les surintendants et les contremaîtres.

2.02-B La compagnie convient d'informer le syndicat de tout poste vacant et de recruter les employés visés par cette convention par l'entremise du syndicat. Le syndicat convient de fournir les employés compétents nécessaires lorsque disponibles.

2.03-B Si le syndicat était dans l'impossibilité de fournir des employés compétents dans un délai de dix (10) jours après qu'une demande formelle et confirmée par écrit ait été faite au bureau du syndicat, la compagnie aura le droit de recruter les employés compétents et nécessaires d'autres sources, pourvu que ces dits employés soient payés au moins le taux minimum de salaire et selon toutes les autres conditions que cette convention prévoit pour les compagnons. De plus, ces dits employés devront dans les trente jours, faire une demande pour devenir membres du syndicat. Si un candidat ne pouvait se qualifier pour devenir membre du syndicat selon les lois du Syndicat international des arts graphiques, il ne pourra demeurer au service de la compagnie que jusqu'à ce que le syndicat puisse fournir la main-d'oeuvre requise conformément à cette convention. Si la condition des affaires nécessitait une réduction de la main-d'oeuvre, le ou les hommes sous permis seront les premiers à être mis à pied.

2.04-B A moins d'entente au contraire mutuellement convenue entre les parties, seules les personnes possédant cinq ans d'expérience pratique dans une ou plus des branches de la photogravure ou procédés connexes seront considérées ou classées compagnons.

ARTICLE 3 "B": LABEL SYNDICAL

3.01-B Toutes les gravures reproduites exclusivement par des membres du syndicat porteront le label du S.I.A.G. Ceci s'appliquera également aux négatifs et aux positifs qui doivent être transmis à d'autres établissements pour y être complétés. Aucun frais additionnel ne sera exigé du client pour estamper, graver ou graver à l'eau forte le label sur les gravures, les négatifs ou les positifs.

ARTICLE 4 "B": REDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

4.01-B Si les conditions justifiaient une réduction des heures de travail, la compagnie déterminera le nombre d'heures de travail, pourvu que telle réduction soit égale à chaque jour de la semaine et affecte toute la main-

d'oeuvre. Tout changement à l'horaire de travail devra être précédé d'un préavis qui sera affiché durant cinq (5) jours ouvrables complets, avant qu'un tel changement ne prenne effet. Le retour aux heures normales de travail s'effectuera le plus tôt possible.

4.02-B Les heures de travail ne seront jamais réduites à moins de six (6) heures par jour ou trente (30) heures par semaine pour l'équipe de jour; à moins de cinq heures et demie (5½) par jour ou vingt-sept heures et demie (27½) par semaine pour l'équipe de nuit et à moins de cinq (5) heures par jour ou vingt-cinq (25) heures par semaine pour la deuxième équipe de nuit. L'horaire des heures de travail ne sera pas changé plus d'une fois par semaine.

4.03-B Lorsqu'il y aura réduction de l'horaire de travail, ces heures de travail ainsi réduites constitueront l'horaire régulier et tout travail exécuté en sus de ces heures deviendra du temps supplémentaire rémunéré au taux de temps supplémentaire. Les taux horaires réguliers s'appliqueront.

4.04-B Un employé ne recevra pas moins que la paie d'une équipe régulière (conformément à l'article 3 de la convention maîtresse, 4 "C" de l'addenda "C" et 3 "D" de l'addenda "D") pour les congés et/ou les jours de vacances qui surviendraient en un temps où un horaire réduit des heures de travail est en vigueur.

ARTICLE 5 "B": PERIODE DE REPAS

5.01-B L'horaire des heures de travail du jour et de nuit sera consécutif et uniforme pour tous les employés sur ces équipes, sauf pour la période du repas tel que prévu ci-après. Les vendredis soir et les soirs précédant un jour de congé, les heures régulières se prolongeront jusqu'à l'heure habituelle de départ.

5.02-B Une période régulière et uniforme de pas moins d'une demi-heure ni de plus d'une heure sera accordée pour le repas à chaque équipe et sera prévue à l'horaire, entre la fin de la troisième et la fin de la cinquième heure de travail. En aucun cas, cette période ne sera considérée comme du temps appartenant à l'employeur. Toutefois, le jour où le vendredi abrégé est observé, suivant l'article 3.06, la periode de cinq (5) heures mentionnée ci-dessus sera prolongée d'une demi-heure pour chaque jour de congé observé au cours de cette semaine.

ARTICLE 6 "B": TEMPS SUPPLEMENTAIRE

6.01-B Le temps supplémentaire consistera en tout travail exécuté soit avant soit après l'horaire quotidien établi des heures régulières de travail et sera rémunéré au taux de temps et demi pour les trois (3) premières heures d'un tel travail sur une base quotidienne et de temps double par

la suite. Le temps supplémentaire sera calculé après avoir complété le nombre d'heures qui constitue une journée ou une nuit régulière de travail.

Pour tout travail exécuté un samedi ou un dimanche, un employé sera rémunéré au double de son taux horaire sauf lorsque l'horaire des heures régulières d'une équipe de nuit comprend du travail le samedi, auquel cas ce travail sera rémunéré au taux régulier de l'équipe de nuit, et aura une garantie de travail pour au moins une demi-équipe, chaque jour.

Pour tout travail exécuté un jour de congé, tel que prévu à l'article 3, Jour de congé, un employé sera rémunéré au double de son taux horaire plus la paie complète régulière d'un jour de congé (sauf lorsque l'horaire des heures régulières d'un équipe de nuit comprend du travail le jour du congé auquel cas ce travail sera rémunéré au taux régulier de l'équipe de nuit), et aura une garantie de travail pour au moins une demi-équipe.

6.02-B Il ne sera pas permis à un compagnon de travailler plus de dix (10) heures en temps supplémentaire au cours d'une même semaine, si des employés compétents en chômage sont disponibles. L'intention de cette section n'est pas d'empêcher un employé de compléter son travail. Chaque cas sera pris en considération.

6.03-B A la demande de l'une ou l'autre des parties, un rapport détaillé de tout le temps supplémentaire travaillé dans toutes les compagnies sera déposé chaque semaine par chaque compagnie auprès du gérant du "Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada" de même qu'auprès du secrétaire du syndicat local. Ce rapport détaillé devra donner les noms de tous les employés, membres du syndicat, et vis-à-vis chaque nom, le total des heures travaillées en temps supplémentaire au cours de la dernière semaine de paie. Si requise, cette information devra être également disponible aux membres du comité exécutif patronal-syndical, prévu dans cette convention.

ARTICLE 7 "B": MISE A PIED ET CONGEDIEMENT

7.01-B Un employé devra donner un préavis d'une semaine avant de quitter son emploi et la compagnie devra également donner un préavis d'une semaine avant de congédier un employé. Si la compagnie décidait de congédier un employé sans lui donner de préavis d'une semaine, elle convient de verser à cet employé une semaine de salaire pour tenir lieu de préavis. Après un emploi de quatre (4) semaines ou plus, l'on doit observer cette disposition. En cas de congédiement d'un employé, la compagnie devra, sur demande, donner la raison du congédiement.

7.02-B Si une compagnie décidait de congédier un délégué

d'atelier ou un officier du local, elle avisera le local de cette décision cinq (5) jours ouvrables avant que le congédiement ne prenne effet. Un délégué d'atelier ou un officier du local peut être congédié pour cause immédiatement avec cinq (5) jours de paie régulière au lieu d'un avis.

ADDENDA "C"

EMPLOYES DU SECTEUR DE LA PHOTOGRAVURE (LOCAL 555 — MONTREAL)

Les sujets suivants, en plus de ceux faisant partie de la convention collective maîtresse, s'adressent aux employés du secteur de la photogravure (local 555 — Montréal).

ARTICLE 1 "C": ACTION DE L'EQUIPEMENT ET EXECUTION DU TRAVAIL

1.01-C Un employé n'actionne jamais une pièce d'équipement s'il est seul et sans la présence d'une autre personne dans le department ou à portée de voix.

ARTICLE 2 "C": HEURES DE TRAVAIL

2.01-C Les heures de travail seront réparties également sur cinq (5) jour consécutifs du lundi au vendredi inclusivement. Ces heures devront être uniformes pour chaque jour de la semaine et elles constitueront une semaine de travail comme suit: —

Equipe du jour (1ère équipe) - 35 heures
Equipe du soir (2e équipe) - 32½ heures
Equipe de nuit (3e équipe) - 30 heures

2.02-C Les heures de chaque équipe seront établies à l'intérieur des périodes indiquées ci-dessous et l'heure de début de chaque équipe sera uniforme dans tout l'atelier, pour tous les employés visés par cette convention.

Equipe du jour (1ère équipe) Entre:- 8:00 a.m. et 5:00 p.m.
Equipe du soir (2e équipe) Entre:- 4:00 p.m. et 12:00 minuit
Equipe de nuit (3e équipe) Entre:- 11:00 p.m. et 8:00 a.m.

2.03-C Les horaires des heures de travail du jour et de nuit seront consécutifs et uniformes pour tous les employés travaillant sur ces équipes, sauf pour la période du repas tel que prévu ci-après. Les vendredis soir et les soirs précédant un jour de congé, les heures régulières se prolongeront jusqu'à l'heure habituelle de départ.

2.04-C Compte tenu des salaires et des heures de travail prévus dans cette convention, les employés devront être prêts pour le travail dès le temps du début. Ils s'occuperont de leur tâche avec diligence et de manière efficace afin que, par un productivité accrue, le coût de production se maintienne dans les limites raisonnables. Changer ses vêtements et se laver ne seront pas considérés comme faisant partie du service rendu par l'employé.

2.05-C Il est convenu que la réduction des heures de travail le vendredi de chaque semaine pourra se faire dans les compagnies où une entente est intervenue entre la compagnie et une majorité des employés suite à la tenue d'un vote sous la surveillance du local. Dans ce cas, les conditions qui régissent les lithographes en matière de rémunération du temps supplémentaire et prévues aux sections 8.04-A et 8.05-A de l'article 8 "A", Temps supplémentaire, s'appliqueront.

ARTICLE 3 "C": RAPPEL AU TRAVAIL

3.01-C Un employé qui sera rappelé au travail après avoir quitté l'atelier (du lundi au vendredi inclusivement) sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au double de son salaire horaire.

On définit un "rappel" comme étant tout temps qui n'est pas en continuité avec les heures de travail établies pour chaque jour.

ARTICLE 4 "C": VACANCES

4.01-C La compagnie accordera aux compagnons et aux apprentis, des vacances annuelles payées aux conditions suivantes: —

4.02-C Toutes vacances payées prises au cours d'une année civile (1er janvier au 31 décembre) sont dues suivant le travail effectué au cours de l'année civile précédente.

4.03-C Le calendrier des vacances sera préparé pour convenir à la compagnie et à l'employé et devra être complété au plus tard le 31 mai de chaque année. Les jours de vacances seront consécutifs à partir du vendredi, après les heures régulières de travail, à moins d'entente au contraire entre la compagnie, l'employé et le syndicat.

4.04-C Les compagnons qui auront été employés à ce titre par une compagnie durant toute l'année précédente, auront droit à trois (3) semaines de vacances payées par ladite compagnie au cours de l'année civile suivante.

4.05-C Tous les autres compagnons auront droit à 1/26 de jour de vacances pour chaque jour travaillé au cours de l'année civile précédente, et recevront une paie de vacances équivalente au plus avantageux de 4% du salaire brut gagné durant la période servant au calcul de leurs vacances, ou, de leur salaire hebdomadaire courant au pro-rata du nombre de jours de vacances auxquels ils ont droit.

4.06-C Les apprentis qui ont été au service de leur compagnie au cours de toute l'année précédente, recevront deux (2) semaines de vacances au cours de l'année civile suivante, et auront droit à une paie de vacances équivalente

au plus avantageux de 4% du salaire brut gagné durant la période servant au calcul de leurs vacances, ou, de leur salaire hebdomadaire courant pour le nombre de jours de vacances auxquels ils ont droit.

4.07-C Tous les autres apprentis auront droit à 1/26 de jour de vacances pour chaque jour travaillé au cours de l'année civile précédente, et recevront une paie de vacances équivalente au plus avantageux de 4% du salaire brut gagné durant la période servant au calcul de leurs vacances, ou, de leur salaire hebdomadaire courant au pro-rata du nombre de jours de vacances auxquels ils ont droit.

4.08-C Tout apprenti qui devient compagnon avant le 31 décembre de toute année, recevra trois (3) semaines de vacances payées l'année suivante.

4.09-C Chaque employé qui, pendant l'année civile en cours, aura complété six (6) années consécutives au service de sa compagnie aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées au cours de la prochaine année civile.

4.10-C Chaque employé qui, pendant l'année civile 1981, a complété dix-huit (18) années consécutives au service de sa compagnie a droit à cinq (5) semaines de vacances payées au cours de la prochaine année civile.

Chaque employé qui, pendant l'année civile 1982, aura complété dix-sept (17) années consécutives au service de sa compagnie aura droit à cinq (5) semaines de vacances payées au cours de la prochaine année civile.

4.11-C Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances seront prises pour convenir à la compagnie, à condition qu'un préavis d'une semaine soit donné à l'employé. La période du préavis dont il est question peut être modifiée par entente mutuelle entre l'employé et la compagnie.

4.12-C Tous les employés doivent prendre leurs vacances payées au cours de l'année où elles deviennent dûes, à moins d'entente au contraire entre la compagnie, l'employé et le syndicat.

4.13-C Si une fête statutaire survient au cours d'une période de vacances d'un employé, on accordera à l'employé ainsi affecté une journée additionnelle de vacances payée.

4.14-C Lors d'une cessation de service, pour quelle que raison que ce soit, l'employé recevra, au moment de son départ, tous ses crédits de vacances avec paie qu'il aura accumulés. Ceci s'appliquera également dans le cas du

décès d'un employé, alors que ce montant sera remis à son bénéficiaire (légataire) ou, en l'absence d'un bénéficiaire, à ses héritiers légaux. Par crédits de vacances accumulés, on entend les vacances avec paie gagnées au cours de l'année précédente et qui n'ont pas été prises de même que les vacances avec paie gagnées et accumulées au cours de l'année où se produit la cessation de service.

4.15-C Dans l'éventualité d'une cessation ou suspension des opérations, tous les crédits de vacances qui auront été gagnés seront considérés comme étant du salaire gagné et seront payés sans délai.

ARTICLE 5 "C": APPRENTIS

5.01-C On pourra employer des apprentis et les mettre en apprentissage par entente mutuelle et selon la procédure et la réglementation suivantes: —

5.02-C Les apprentis, après avoir passé un examen médical mutuellement acceptable, seront mis en apprentissage du consentement des deux parties à cette convention et seront régis par les conditions ci-décrites. La durée de l'apprentissage ne sera pas moins de cinq (5) ans.

5.03-C Le nombre permis d'apprentis sera basé sur le nombre de compagnons employés régulièrement et à plein temps pendant une période de pas mois de trois (3) mois, dans la proportion d'un (1) apprenti pour chaque huit (8) compagnons.

5.04-C Des apprentis ne seront pas employés dans une branche où un compagnon n'est pas employé. Les apprentis pourront travailler sur une équipe de nuit par consentement mutuel. Si un compagnon est disponible, les apprentis ne travailleront pas en temps supplémentaire, sauf au cours de la dernière année d'apprentissage. Le choix de nouveaux apprentis sera fait par la compagnie. Un apprenti déjà mis en apprentissage et qui chôme, sera le premier à être placé à moins d'entente au contraire avec le syndicat. La compagnie et le syndicat conviendront mutuellement des conditions d'emploi des apprentis en chômage mais, en aucun cas, l'emploi des apprentis en chômage, ne pourra modifier la proportion établie.

5.05-C Si, suite à une réduction de la main-d'oeuvre, le nombre d'apprentis employés dépasse la proportion prévue par cette convention, le ou les derniers apprentis mis en apprentissage seront mis à pied pour se conformer à la proportion déjà établie, à l'exception des cas où l'excédent des apprentis est dû au fait que le syndicat ne peut fournir ou que la compagnie ne peut trouver le nombre requis de compagnons.

5.06-C Aucun compagnon ne sera mis à pied dans une

branche quelconque si un apprenti demeure dans cette branche du métier.

5.07-C Le salaire hebdomadaire minimum pour les apprentis pour l'horaire régulier hebdomadaire de travail prévu dans cette convention, sera basé sur un pourcentage du taux de salaire minimum des compagnons comme suit:

1er semestre — 55.9%	6e semestre — 78.1%
2e semestre — 60.4%	7e semestre — 82.6%
3e semestre — 64.8%	8e semestre — 86.9%
4e semestre — 69.2%	9e semestre — 91.3%
5e semestre — 73.7%	10e semestre — 95.6%

5.08-C Après entente mutuelle entre le syndicat et la compagnie, un compagnon qui est en chômage pourra devenir apprenti dans une branche du métier autre que celle pour laquelle il est déjà qualifié. Dans un tel cas, il ne sera pas requis de travailler à son ancienne branche avant que son apprentissage ne soit terminé. La compagnie et le syndicat conviendront mutuellement des conditions d'emploi pour tout compagnon ainsi placé.

5.09-C Lorsqu'il sera possible et pratique de le faire, un nouvel apprenti devra, pendant sa période normale de cinq (5) années d'apprentissage, faire six (6) mois d'apprentissage dans chacune de deux différentes branches du métier existant dans l'entreprise et autres que celle à laquelle il se destine. Il est de plus convenu que la compagnie a seule le droit de décider quand cet apprentissage complémentaire sera fait.

5.10-C Avant de mettre sous contrat de nouveaux apprentis pour des opérations pour lesquelles l'Institut des arts graphiques tient un programme de formation, le membre en recyclage aura la première chance pour occuper ces postes vacants, à 80% du taux, pour une période ne dépassant pas six mois. Après cette période, si l'employé est compétent, il recevra le taux de compagnon. Si un employé, embauché selon cette disposition, démontre qu'il ne donne pas satisfaction, la compagnie aura le droit d'employer un apprenti, sujet seulement aux dispositions des articles 5.01-C et 5.02-C.

ARTICLE 6 "C": CONGES POUR CAUSE DE MALADIE

6.01-C Après deux (2) années complètes consécutives de travail avec la même compagnie, chaque employé aura droit annuellement à une (1) journée de congé payée pour maladie, et sur demande devra fournir un certificat médical.

6.02-C De la même manière, pour chaque deux (2) années successives complètes jusqu'à dix (10) années de service, il aura droit jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congé

payés pour maladie, ceci constituant le maximum pour chaque année civile.

6.03-C Les bénéfices ci-dessus ne prennent effet qu'à compter de la deuxième journée consécutive d'absence pour cause de maladie.

6.04-C La compagnie se réserve le droit d'envoyer en tout temps, à ses frais, un médecin compétent pour examiner l'employé.

ARTICLE 7 "C": PAIEMENT EN ARGENT

7.01-C Tous les salaires seront payés en entier et à chaque semaine en argent ou par chèque négociable, au plus tard dans l'avant-midi du vendredi. Si le jour de la paie coincide avec un jour de congé, les salaires seront remis la veille.

ARTICLE 8 "C": SALAIRES

8.01-C A compter du 1er janvier 1982, tous les compagnons recevront une augmentation de $1.80 l'heure ou le taux minimum de salaire indiqué à la section 8.02-C, selon le plus élevé de ces deux montants.

8.02-C Le taux minimum de salaire hebdomadaire pour les compagnons de l'équipe du jour et pour ceux de l'équipe de nuit sera de: —

Equipe du jour (1ère équipe) — $15.65 l'heure — $547.75
35 heures par semaine
Equipe du soir (2e équipe) — $17.32 l'heure — $562.75
32½ heures par semaine
Equipe du nuit (3e équipe) — $18.93 l'heure — $567.75
30 heures par semaine

8.03-C A compter du 1er janvier 1983, tous les compagnons recevront une augmentation de $1.88 l'heure ou le taux minimum de salaire indiqué à la section 8.04-C, selon le plus élevé de ces deux montants.

8.04-C Le taux minimum de salaire hebdomadaire pour les compagnons de l'équipe du jour et pour ceux de l'équipe de nuit sera de: —

Equipe du jour (1ère équipe) — $17.53 l'heure — $613.55
35 heures par semaine
Equipe du soir (2e équipe) — $19.34 l'heure — $628.55
32½ heures par semaine
Equipe du nuit (3e équipe) — $21.12 l'heure — $633.55
30 heures par semaine

8.05-C Les employés de la première équipe de nuit recevront $15.00 de plus que le taux du salaire hebdomadaire prévu pour l'équipe du jour.

8.06-C Les employés de la deuxième équipe de nuit recevront $20.00 de plus que le taux du salaire hebdomadaire prévu pour l'équipe du jour.

ADDENDA "D"

EMPLOYES DU SECTEUR DE LA PHOTOGRAVURE (LOCAL 211-TORONTO ET LOCAL 542-HAMILTON)

Les sujets suivants, en plus de ceux faisant partie de la convention collective maîtresse, s'adressent aux employés du secteur de la photogravure (local 211-Toronto et local 542-Hamilton).

ARTICLE 1 "D": HEURES DE TRAVAIL

1.01-D Les heures de travail seront réparties également sur cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi inclusivement. Ces heures devront être uniformes pour chaque jour de la semaine et elles constitueront une semaine de travail comme suit:

Equipe du jour (1ère équipe) - 35 heures
Equipe du soir (2e équipe) - 32½ heures
Equipe du nuit (3e équipe) - 32½ heures

1.02-D Les heures de travail de chaque équipe seront établies à l'intérieur des périodes suivantes:

Equipe du jour (1ère équipe) entre:- 8:00 a.m. et 4:00 p.m.
Equipe du soir (2e équipe) entre:- 4:00 p.m. et 1:30 a.m.
Equipe du nuit (3e équipe) entre:- 12:00 minuit et 8:00 a.m.

1.03-D Les horaires des heures de travail du jour et de la nuit seront consécutifs et uniformes pour tous les employés travaillant sur ces équipes, sauf pour la période du repas tel que prévu ci-après. Les vendredis soir et les soirs précédant un jour de congé, les heures régulières se prolongeront jusqu'à l'heure habituelle de départ.

1.04-D Compte tenu des salaires et des heures de travail prévus dans cette convention, les employés devront être prêts pour le travail dès le temps du début. Ils s'occuperont de leur tâche avec diligence et de manière efficace afin que, par une productivité accrue, le coût de production se maintienne dans les limites raisonnables. Changer ses vêtements et se laver ne seront pas considérés comme faisant partie du service rendu par l'employé.

1.05-D Il est convenu que la réduction des heures de travail le vendredi de chaque semaine pourra se faire dans les compagnies où une entente est intervenue entre la compagnie et une majorité des employés suite à la tenue d'un vote sous la surveillance du local. Dans ce cas, les conditions qui régissent les lithographes en matière de

rémunération du temps supplémentaire et prévues au sections 8.04-A et 8.05-A de l'article 8 "A", Temps supplémentaire, s'appliqueront.

ARTICLE 2 "D": RAPPEL AU TRAVAIL

2.01-D Un employé qui sera rappelé au travail après avoir quitté l'atelier (du lundi au vendredi inclusivement) sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux double de son salaire horaire.

ARTICLE 3 "D": VACANCES

3.01-D La compagnie accordera des vacances payées à tous les employés régis par cette convention aux conditions suivantes: —

Chaque compagnon aura droit à un credit de 1/15 de jour de vacances payées pour chaque jour où il été à l'emploi de sa compagnie. Toutefois, ses crédits de vacances ne totaliseront pas plus de trois (3) semaines de vacances payées au cours de toute année.

3.02-D Un apprenti comptant moins de trois (3) années, au service de sa compagnie au ler mai de l'année en cours, aura droit à un crédit de un vingt-troisième (1/23) de jour de vacances pour chaque jour où il a été à l'emploi de sa compagnie. Toutefois, ses crédits de vacances ne totaliseront pas plus de deux (2) semaines de vacances au cours de toute année. Il aura droit à une paie de vacances équivalente au plus avantageux de 4% de son salaire brut gagné durant la période servant au calcul de ses vacances, ou, de son salaire hebdomadaire courant au pro-rata du nombre de jours de vacances auquels il a droit.

3.03-D Un apprenti comptant trois (3) années ou plus au service de sa compagnie au ler mai de l'année en cours, aura droit à un crédit d'un quinzième (1/15) de jour de vacances payées pour chaque jour où il a été à l'emploi de sa compagnie. Toutefois, ses crédits de vacances ne totaliseront pas plus de trois (3) semaines de vacances payées au cours de toute année.

3.04-D Les jours de congé avec paie seront considérés comme jours de service pour fins de calcul des crédits de vacances. Les jours de vacances ou les jours d'absence pour cause de maladie seront considérés comme jour de service pour fins de calcul des crédits de vacances.

3.05-D Si un jour de congé survenait pendant les vacances d'un employé, celui-ci aura le droit et prendra une journée additionnelle de vacances payées en un temps mutuellement convenu.

3.06-D Les crédits de vacances seront payés en se basant sur le taux de salaire courant de l'employé. Les crédits de

vacances s'accumuleront à compter du ler mai de l'année précédente jusqu'au 30 avril de l'année en cours.

3.07-D Chaque employé qui, au ler mai de l'année en cours, aura complété six (6) années au service de sa compagnie, recevra une quatrième semaine de vacances avec une semaine complète de paie à son taux hebdomadaire courant.

3.08-D Chaque employé qui, au ler mai de l'année en cours, aura complété dix-sept (17) années au service de sa compagnie, recevra une cinquième semaine de vacances avec une semaine complète de paie à son taux hebdomadaire courant.

3.09-D Lors d'une cessation de service, pour quelle que raison que ce soit, l'employé recevra, au moment de son départ, tous ses crédits de vacances avec paie qu'il aura accumulés. Ceci s'appliquera également dans le cas du décès d'un employé, alors que ce montant sera remis à son bénéficaire (légataire) ou en l'absence d'un bénéficiaire, à ses héritiers légaux. Par crédits de vacances accumulés on entend les vacances avec paie gagnées au cours de l'année précédente et qui n'ont pas été prises de même que les vacances avec paie gagnées et accumulées au cours de l'année où se produit la cessation de service.

3.10-D La Compagnie fixera les périodes de vacances pourvu qu'elle fasse le calendrier des vacances avant le ler mars de chaque année. Du ler juin au 30 septembre, deux semaines consécutives et ininterrompues de vacances seront accordées à moins qu'il n'en soit entendu autrement entre la compagnie et l'employé concerné. La troisième semaine de vacances sera prise en journées consécutives et ininterrompues entre le ler avril et le 30 novembre à moins qu'il n'en soit entendu autrement entre la compagnie et l'employé concerné. La quatrième semaine de vacances sera prise en journées consécutives et ininterrompues entre le ler janvier et le 31 décembre, en un temps qui convient à la compagnie. La cinquième semaine de vacances sera prise en journées consécutives et ininterrompues entre le ler janvier et le 31 décembre, en un temps qui convient à la compagnie. Il est convenu qu'un employé sera prévenu au moins une semaine à l'avance de la date à laquelle ses troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances lui seront accordées.

ARTICLE 4 "D": APPRENTIS

4.01-D On pourra employer des apprentis ou les mettre en apprentissage par entente mutuelle et selon la procédure et la réglementation suivantes: —

4.02-D Les apprentis, après avoir passé un examen médical mutuellement acceptable, seront mis en

apprentissage du consentement des deux parties à cette convention et seront régis par les conditions ci-décrites. La durée de l'apprentissage ne sera pas moins de cinq (5) ans.

4.03-D Le nombre permis d'apprentis sera basé sur le nombre de compagnons employés régulièrement et à plein temps pendant une période d'au moins trois (3) mois, dans la proportion d'un (1) apprenti pour chaque huit (8) compagnons.

4.04-D Des apprentis ne seront pas employés dans une branche où un compagnon n'est pas employé. Les apprentis pourront travailler sur une équipe de nuit par consentement mutuel. Si un compagnon est disponible, les apprentis ne travailleront pas en temps supplémentaire, sauf au cours de la dernière année d'apprentissage. Le choix de nouveaux apprentis sera fait par la compagnie. Un apprenti déjà mis en apprentissage et qui chôme, sera le premier à être placé à moins d'entente au contraire avec le syndicat. La compagnie et le syndicat conviendront mutuellement des conditions d'emploi des apprentis en chômage mais, en aucun cas, l'emploi des apprentis en chômage ne pourra modifier la proportion établie.

4.05-D Si, suite à une réduction de la main-d'oeuvre, le nombre d'apprentis employés dépasse la proportion prévue par cette convention, le ou les derniers apprentis mis en apprentissage seront mis à pied pour se conformer à la proportion déjà établie, à l'exception des cas où l'excédent des apprentis est dû au fait que le syndicat ne peut fournir ou que la compagnie ne peut trouver le nombre requis de compagnons.

4.06-D Le salaire hebdomadaire minimum pour les apprentis pour l'horaire régulier hebdomadaire de travail prévu dans cette convention, sera basé sur un pourcentage du taux de salaire minimum des compagnons comme suit:

1er semestre — 55.9%	6e semestre — 78.1%
2e semestre — 60.4%	7e semestre — 82.6%
3e semestre — 64.8%	8e semestre — 86.9%
4e semestre — 69.2%	9e semestre — 91.3%
5e semestre — 73.7%	10e semestre — 95.6%

4.07-D Après entente mutuelle entre le syndicat et la compagnie, un compagnon qui est en chômage pourra devenir apprenti dans une branche du métier autre que celle pour laquelle il est déjà qualifié. Dans un tel cas, il ne sera pas requis de travailler à son ancienne branche avant que son apprentissage ne soit terminé. La compagnie et le syndicat conviendront mutuellement des conditions d'emploi pour tout compagnon ainsi placé.

4.08-D Lorsqu'il sera possible et pratique de le faire, un nouvel apprenti devra, pendant sa période normale de cinq

(5) années d'apprentissage, faire six (6) mois d'apprentissage dans chacune de deux différentes branches du métier existant dans l'entreprise et autres que celle à laquelle il se destine. Il est de plus convenu que la compagnie a seule le droit de décider quand cet apprentissage complémentaire sera fait.

4.09-D Avant de mettre sous contrat de nouveaux apprentis pour des opérations pour lesquelles l'Institut des arts graphiques tient un programme de formation, le membre en recyclage aura la première chance pour occuper ces postes vacants, à 80% du taux, pour une période ne dépassant pas six mois. Après cette période, si l'employé est compétent, il recevra le taux de compagnon. Si un employé, embauché selon cette disposition, démontre qu'il ne donne pas satisfaction, la compagnie aura le droit d'employer un apprenti, sujet seulement aux dispositions des articles 4.01-D et 4.02-D.

ARTICLE 5 "D": PAIEMENT EN ARGENT

5.01-D Tous les salaires seront payés en entier à chaque semaine à jour désigné. Si le jour de paie coincide avec un jour de congé, les salaires seront remis la journée précédente.

ARTICLE 6 "D": SALAIRES

6.01-D Le taux minimum du salaire hebdomadaire de compagnon sera: —

A compter du 1er janvier 1982: —
Equipe de jour (1ère équipe) - $550.55
Equipe du soir (2e équipe) - $616.62

A compter du 1er janvier 1982, tous les compagnons de l'équipe du jour qui reçoivent plus que le taux minimum du salaire hebdomadaire, recevront une augmentation de $63.34 par semaine et tous les compagnons de l'equipe du soir, $70.94 par semaine.

A compter du 1er janvier 1983: —
Equipe de jour (1ère équipe) - $616.62
Equipe du soir (2e équipe) - $690.61

A compter du 1er janvier 1983, tous les compagnons de l'équipe du jour qui reçoivent plus que le taux minimum du salaire hebdomadaire, recevront une augmentation de $66.07 par semaine et tous les compagnons de l'équipe du soir, $73.99 par semaine.

6.02-D Il est convenu que si on établissait une troisième équipe durant la durée de la convention, les conditions pour cette troisième équipe seront négociées à ce moment-là.

EN FOI DE QUOI, les parties ont convenu du présent contrat signé et scellé par leurs officiers et représentants respectifs ce 19e jour d'avril 1982.

CONSEIL PATRONAL DE L'IMPRIMERIE DU CANADA au nom des compagnies mentionnées ci-dessous.	SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES Sections Locales: 211, Toronto; 517, London; 542, Hamilton; 555, Montréal; 588, Ottawa.
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

APPROUVE PAR: _____
Président Syndicat International des Arts Graphiques

DATE: _____

Les compagnies suivantes sont considérées comme parties à la convention collective maitresse: —

SECTIONS LOCALES	
211	Acme Graphics Limited
"	The Alger Press
"	Arthurs Jones Lithographing Limited
"	Ashton-Potter Limited
"	Atwell Fleming Printing Company Limited
"	Batten Graphics
"	Bomac Batten Limited (Toronto)
"	Bryant Press Limited
"	Clarke Lithographing Limited
"	Commercial Graphics Limited
"	Cook Printing Limited
"	DRG Packaging, A Division of DRG Limited
"	Danforth Marketing Services
"	Gaylord Lithographing Limited
"	Graphic Litho Plate Inc.
"	H & S Reliance Limited
"	Herold & Garbe, A division of Bomac Batten Limited
"	Lawson Graphics, A Division of Lawson Paper Converters Limited
"	McLaren, Morris & Todd Limited
"	Norfield Hart Limited
"	Norgraphics (Canada) Limited
"	Offset Print & Litho Limited
"	Phipps Reproductions Company Limited (Toronto)
"	Prolith Incorporated
"	Regal Greetings & Gifts Limited
"	Rous, Mann & Brigdens Limited
"	Southam Murray
"	Summerbell Printing & Litho Limited
"	West Toronto Printing House Limited
517	Commercial Printing Company
"	Curtis Company Limited
"	H. J. Jones-Sons Limited
"	Lawson & Jones Limited
"	Wright Lithographing Company
542	Commercial Graphics Limited
"	Howell Packaging, A Division of Dover Industries Ltd.
"	S E Graphics Ltd.
"	Superior Engravers Limited
555	Apex Press (1970) Ltée
"	Boxcraft Ltd.
"	Emballages D.-H. (Division des Industries Willyn Ltée)
"	Grafix Studio (1973) Ltée
"	Graphique Phipps Inc.

" Imprimerie Canadienne Gazette, A Division of Southam Printing Ltd.
" Imprimerie R.B.T. Limitée
" Imprimerie Ronalds Limitée
" Imprimerie Plow & Watters Canada Limitée
" Lithographie Montréal Ltée
" Meco Limitée
" Metro Graphique Inc.
" Metropole Litho Inc.
" Pierre Des Marais Inc.
" Prolith Incorporated
" Skill Litho Incorporated
" Stanmont Incorporated
" Thérien Frères (1960) Ltée
" Viau Litho Ltd., Litho Viau Ltée