

NO

1540-09

NOM

Shrews (1960) Stee

M-1540-09

'82 OCT 19 16 12 *mf*

PAR MESSAGER

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE

1983 0 1 1 1

M.T.M.S.R.

CONVENTION COLLECTIVE

entre

THERIEN FRERES (1960) LTEE
8125 Boul. St-Laurent
Montréal (Québec)
H2P 2M1

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES
LOCAL 555 - MONTREAL
CTC - FTQ - CTM
8440, Boul. St-Laurent, Suite 301
Montréal (Québec)
H2P 2M5

Du: 1er mai 1982

Au: 30 avril 1984

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2	RECONNAISSANCE SYNDICALE	1
3	SECURITE SYNDICALE	1-2
4	COTISATIONS SYNDICALES	2-3
5	REPRESENTATION SYNDICALE	3-4-5
6	NON DISCRIMINATION	5
7	DROITS DE LA DIRECTION	5
8	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	6-7-8-9-10
9	ANCIENNETE	10-11-12-13
10	PROMOTION	13-14
11	MISE A PIED ET RAPPEL	14-15-16
12	MUTATION TEMPORAIRE	16
13	DEFINITIONS	16-17-18
14	APPRENTISSAGE ET QUOTAS	18-19-20
15	PERFECTIONNEMENT	20
16	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	21
17	MESURES DISCIPLINAIRES	22
18	ETIQUETTE SYNDICALE	22-23
19	CONDITIONS GENERALES	23
20	SECURITE ET SANTE	24
21	ACCIDENTS DE TRAVAIL	25
22	HEURES DE TRAVAIL	26-27
23	HEURES SUPPLEMENTAIRES	27-28
24	TAUX HORAIRE REGULIERS ET PRIMES	29
25	VACANCES ANNUELLES	29-30-31-32
26	JOURS FERIES PAYES	32-33
27	CONGES SOCIAUX	33-34
28	CONGE DE MATERNITE	34
29	TEMPS SUPPLEMENTAIRE LORS DE MISES A PIED	34
30	PLAN DE BIEN-ETRE «FONDS»	35-36

31	PROGRAMME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVA- DITE A LONG TERME	36-37-38
32	COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL	38
33	REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE	39
34	GREVE ET CONTRE-GREVE	39
35	DUREE DE LA CONVENTION	39-40
	ECHELLE DES SALAIRES	41-42 43
	LETTRE D'ENTENTE	44
	SIGNATURES DE LA CONVENTION	45
	ANNEXE «A»	
	ANNEXE «B»	

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette Convention est de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre les parties contractantes, d'établir des conditions de travail et des taux de salaires et de prévoir un mécanisme pour le règlement des griefs pouvant survenir pendant sa durée.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant l'agent unique et exclusif des négociations collectives pour et en faveur de tous et chacun des salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 5 juillet 1976, à savoir:

«Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception de ceux couverts actuellement par le certificat d'accréditation, numéro 2387, émis le 2 juin 1948, du poste de gardien, du poste de correcteur d'épreuves, du poste de vendeur et du personnel clérical et de bureau de THERIEN FRERES (1960) LIMITEE, 8125 Boulevard St-Laurent, Montréal (Québec)».

- 2.02 Toutes les dispositions de la présente Convention Collective sont en vigueur et s'appliquent aux salariés définis à l'Article 2.01 ci-dessus.

ARTICLE 3 - SECURITE SYNDICALE

3.01 Engagement des salariés

- a) Advenant que la Compagnie ait besoin d'engager de nouveaux salariés, elle doit d'abord s'adresser au Syndicat afin de lui demander de lui référer des candidats compétents.
- b) Le Syndicat dispose d'un délai maximum de cinq (5) jours de calendrier pour référer un candidat compétent à la Compagnie. Si le Syndicat ne peut référer un candidat compétent dans ce délai, la Compagnie peut alors engager la personne de son choix.
- c) Pendant le délai mentionné au paragraphe b), la Compagnie peut embaucher de façon temporaire, la personne de son choix.

ARTICLE 3 - SECURITE SYNDICALE (Suite)

3.02 Appartenance Syndicale

Tout salarié doit devenir et demeurer membre en règle du Syndicat pendant toute la durée de cette Convention et ce, comme condition du maintien de son emploi.

3.03 La Compagnie doit congédier un salarié qui démissionne du Syndicat, refuse de payer les cotisations syndicales, les arrérages de cotisations syndicales ou les frais d'initiation. Un tel congédiement doit être effectué dans les (30) trente jours de calendrier suivant la demande écrite du Syndicat à cet effet.

ARTICLE 4 - COTISATIONS SYNDICALES

4.01 Déduction obligatoire

- a) Comme condition du maintien de son emploi, tout salarié doit autoriser la Compagnie à déduire de sa paie hebdomadaire le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire et les frais d'entrée dans le cas d'un nouveau salarié.

La Compagnie devra, de plus, retenir sur le salaire de tout autre employé faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle le Syndicat a été accrédité un montant égal à celui prévu à l'Article 3 - SECURITE SYNDICALE.

- b) A cette fin, le salarié doit signer la formule d'autorisation apparaissant à l'Annexe «C» de cette Convention.
- c) Le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire et des frais d'entrée est établi par une résolution du Syndicat dont une copie certifiée doit être transmise à la Compagnie. Toute modification doit également être confiée de la même façon à la Compagnie au moins dix (10) jours ouvrables avant son entrée en vigueur.

4.02 Remise des déductions

- a) Tous les montants déduits par la Compagnie sont remis au Secrétaire-Trésorier du Syndicat par un chèque fait à l'ordre du Syndicat au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant celui pour lequel les déductions ont été faites.
- b) Cette remise est accompagnée d'un bordereau donnant les noms des salariés qui ont subi des déductions et le montant déduit.

ARTICLE 4 - COTISATIONS SYNDICALES (Suite)4.03 Indemnisation

Le Syndicat indemnise la Compagnie de toute réclamation qu'un salarié pourrait faire contre elle relativement aux sommes déduites de son salaire en application des dispositions de cet Article.

4.04 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.

4.05 Une telle somme sera établie par une résolution du Syndicat et une copie certifiée sera remise à l'Employeur.

ARTICLE 5 - REPRESENTATION SYNDICALE5.01 Délégué d'Atelier en Chef et Adjoints

- a) Pour les fins de représentation syndicale, le Syndicat peut nommer un (1) délégué d'atelier en chef et un (1) délégué adjoint dans chacun des services suivants:
- Photo composition
 - Reliure I
 - Reliure II
 - Département général (camionneur, receveur, expéditeur, entretien et aide général).
- b) Le délégué d'atelier en chef est considéré comme le représentant du Syndicat.
- c) Pour pouvoir être nommé délégué d'atelier en chef ou délégué adjoint, il faut que le salarié soit compagnon reconnu dans le service qu'il représente.
- d) En l'absence du délégué d'atelier en chef, le Syndicat lui désigne un remplaçant qui peut agir en son nom.

ARTICLE 5 - REPRESENTATION SYNDICALE (Suite)5.02 Activités

Les délégués d'atelier pourront s'entretenir des problèmes relatifs à l'application de cette Convention avec les salariés qui viennent de terminer leur journée de travail ainsi qu'avec ceux qui prennent la relève. Toutefois, de tels entretiens ne doivent pas nuire aux opérations.

5.03 Présence du délégué d'atelier

Si un salarié est convoqué à une rencontre avec les représentants de la Compagnie afin de recevoir un avis disciplinaire, il doit se faire accompagner de son délégué en chef.

5.04 Permanent syndical

- a) Le Syndicat peut aussi se faire représenter par un permanent syndical qui aura accès à l'atelier après en avoir obtenu la permission de la Compagnie, laquelle ne lui sera pas refusée sans raison valable.
- b) Ce permanent syndical peut assister à toute rencontre entre la Compagnie et le Syndicat.

5.05 Activités syndicales extérieures

- a) Le Syndicat peut obtenir un permis d'absence sans paie pour des salariés qu'il délègue à des activités syndicales à l'extérieur de l'atelier.
- b) Le nombre de tels permis est limité à quatre (4) salariés en même temps et à pas plus d'un (1) même service et la demande doit en être faite à la Compagnie au moins trois (3) jours à l'avance si l'absence est pour une (1) journée, et cinq (5) jours à l'avance si l'absence doit être plus longue qu'une (1) journée.

5.06 Reconnaissance

Le Syndicat doit informer la Compagnie par écrit du nom de son délégué d'atelier en chef, de son remplaçant et de ses adjoints, des dates de leur entrée en fonction et de tout changement subséquent.

5.07 Discrimination ou intimidation

Il n'y aura aucune discrimination ni intimidation de la part de la Compagnie ou de ses représentants contre un salarié en raison de ses activités syndicales permises par la loi ou par les dispositions de cette Convention.

ARTICLE 5 - REPRESENTATION SYNDICALES (Suite)5.08 Activités syndicales

A l'exception des activités spécifiquement autorisées par cette Convention Collective, il n'y aura aucune activité syndicale durant les heures de travail et aucune assemblée ne sera tenue en aucun temps sur les lieux de la Compagnie, sauf avec la permission de la Compagnie.

5.09 Tableau d'affichage

La Compagnie met à la disposition du Syndicat, un tableau dont l'emplacement est à la satisfaction des deux parties et sur lequel le Syndicat peut afficher tout avis officiel. De tels avis ne doivent pas être contraires au bon ordre ni à la discipline et ils doivent porter la signature d'un délégué d'atelier.

5.10 Rencontres avec la Compagnie

Toute rencontre entre la Compagnie et le Syndicat se tient autant que possible durant les heures de travail.

ARTICLE 6 - NON DISCRIMINATION

- 6.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination exercée par leurs représentants respectifs, à l'égard d'un salarié, en raison de sa race, de son origine ethnique, de sa religion, de sa couleur, de son sexe ou de l'exercice par lui d'un droit reconnu par la présente Convention ou par la Loi.

ARTICLE 7 - DROITS DE LA DIRECTION

- 7.01 Tous les droits, les pouvoirs, l'autorité, les responsabilités et les autres fonctions de la gérance dans l'opération de l'entreprise et la direction du personnel sont réservés à la Compagnie, sujets cependant aux dispositions spécifiques de cette Convention et plus particulièrement aux droits de grief prévus à l'Article 8 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.
- 7.02 Règlements internes
Les dispositions de cette Convention Collective ont préséance sur les règlements internes de la Compagnie.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE8.01 Définition

Le mot «GRIEF» signifie toute mésentente relative:

- a) à l'application, à l'interprétation ou à la prétendue violation du contenu de cette Convention;
- b) à des modifications apportées par la Compagnie à des conditions de travail non prévues par la Convention.

8.02 Grief individuela) Première étape:

Un salarié, accompagné du délégué d'atelier en chef ou de son remplaçant, soumet son grief à son supérieur immédiat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'incident donnant lieu au grief. Le supérieur immédiat donne sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la soumission du grief. Un tel grief doit être signé par le salarié.

b) Deuxième étape

A défaut d'un règlement à la première étape, le salarié accompagné du délégué d'atelier en chef ou de son remplaçant, soumet le grief au gérant de l'atelier dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration de la première étape. Le gérant de l'atelier donne sa réponse par écrit au délégué d'atelier en chef ou à son remplaçant dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la soumission du grief à cette étape.

c) Troisième étape

A défaut d'un règlement à la deuxième étape, le Syndicat doit aviser la Compagnie de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration de la deuxième étape. Le grief sera référé à un arbitre impartial qui sera choisi, soit par le Comité soit par les parties. Advenant que le Comité ou les parties ne puissent s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours de la date où il a été convenu par les deux (2) parties de soumettre le grief à l'arbitrage, une demande sera adressée au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec, - qu'il nomme d'office un arbitre impartial. La décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)8.03 Grief collectif

Un grief qui implique plus d'un salarié doit être soumis par écrit par le délégué d'atelier en chef ou son remplaçant, directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs. Dans un tel cas, le grief doit être signé par les salariés qui se croient ainsi lésés et le délai de présentation est le même qu'à la première étape.

8.04 Grief du Syndicat

Dans le cas d'un grief où le Syndicat est le plaignant en tant que partie à la Convention, un tel grief doit être signé par le délégué d'atelier en chef ou son remplaçant, et soumis par écrit à la deuxième étape de la procédure dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'incident qui a donné lieu au grief.

8.05 Grief de la Compagnie

- a) Dans le cas d'un grief où la Compagnie est la plaignante en tant que partie à la Convention Collective, un tel grief doit être signé par le gérant de l'atelier et soumis par écrit au délégué d'atelier en chef ou à son remplaçant dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'incident qui a donné lieu au grief.
- b) Le Syndicat répond par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la soumission du grief.
- c) A défaut d'un règlement, la Compagnie doit aviser le Syndicat de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration de cette étape. Le grief sera référé à un arbitre impartial qui sera choisi, soit par le Comité soit par les parties. Advenant que le Comité ou les parties ne puissent s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours de la date où il a été convenu par les deux (2) parties de soumettre le grief à l'arbitrage, une demande sera adressée au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec, pour qu'il nomme d'office un arbitre impartial. La décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)

- 8.06 Absence de sa place de travail
Dans l'exécution de leurs fonctions, les délégués d'atelier doivent, avant de quitter leur lieu de travail, obtenir au préalable, la permission de leur contremaître, laquelle ne sera pas déraisonnablement refusée.
- 8.07 Rencontre
Les parties à cette Convention doivent se rencontrer pour discuter de tout grief avant que celui-ci soit entendu par un arbitre.
- 8.08 Violation des délais
- a) Si la Compagnie, par ses représentants, néglige de procéder dans les délais mentionnés à la présente aux Article 8.02, 8.03 et 8.04, le salarié ou le Syndicat peut procéder à la prochaine étape ou à l'arbitrage selon le cas.
 - b) Si le salarié ou le Syndicat, par ses représentants, néglige de procéder dans les délais mentionnés aux Articles 8.02, 8.03 et 8.04, le grief sera considéré comme abandonné, lesdits délais étant de rigueur.
 - c) Si la Compagnie, par ses représentants, néglige de procéder dans les délais mentionnés à l'Article 8.05, le grief sera considéré comme abandonné, lesdits délais étant de rigueur.
 - d) Si le Syndicat, par ses représentants, néglige de procéder dans les délais mentionnés à l'Article 8.05, la Compagnie peut procéder à l'arbitrage.
 - e) En tout temps, les deux parties peuvent prolonger les délais précités par entente, mais une telle entente doit être constatée par écrit.
- 8.09 Rédaction
Tout grief doit contenir une description de la nature du grief et du remède recherché.
- 8.10 Règlement d'un grief
Toute entente relative à un grief doit être consignée par écrit. Une telle entente est définitive et exécutoire et lie la Compagnie, le Syndicat et les salariés concernés.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)

- 8.11 Jurisdiction de l'arbitre
- a) L'Arbitre ne peut d'aucune manière modifier, changer ou altérer les dispositions de la présente Convention Collective, ni y ajouter ou en retrancher quoi que ce soit et n'a aucune autorité de faire une nouvelle Convention.
- b) Par exception, dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de diminuer ou d'annuler la décision de la Compagnie s'il en vient à la conclusion qu'une telle mesure est excessive en égard aux circonstances. Dans un tel cas, l'arbitre peut ordonner la réintégration du salarié et déterminer le montant de la compensation à laquelle il a droit.
- 8.12 Décision
- La décision de l'arbitre est finale et sans appel. Cette décision lie les deux parties à cette Convention de même que les salariés qui y sont assujettis.
- 8.13 Frais
- Les frais de l'arbitre sont divisés en parties égales entre la Compagnie et le Syndicat.
- 8.14 Témoins
- Sur demande écrite du Syndicat, la Compagnie libère sans paie les témoins nécessaires à l'audition du grief ainsi que le délégué d'atelier en chef.
- 8.15
- Les délais prévus par la présente procédure peuvent être modifiés par entente des parties.
- 8.16 Procédure de grief relative à la perception des contributions
- Nonobstant les provisions de l'Article 8 de la Convention Collective, le Syndicat peut, comme alternative à l'Article 8, soumettre un grief et le porter jusqu'à l'arbitrage en utilisant les procédures prévues ci-après contre une Compagnie qui manque à son obligation de faire parvenir ses contributions tel que prévu aux Articles 30 et 33 de la Convention Collective.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)

- 8.17 Le Syndicat ou le Comité des Fiduciaires 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 grief doit être soumis. (Limite de 6 mois au Québec).
- 8.18 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, le Syndicat ou le Comité des Fiduciaires pourra en tout temps par la suite, porter le grief à un arbitrage final et obligatoire:
 Au Québec, les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre unique ou le Syndicat peut demander au Ministre du Travail de nommer un arbitre unique selon les provisions de l'Article 88 du Code du Travail du Québec.
- 8.19 L'Arbitre aura pleins pouvoirs pour entendre tout grief soumis par le Comité des Fiduciaires et sa décision sera finale et obligatoire pour les parties et le Comité des Fiduciaires.
- 8.20 La Compagnie qui est ou a été en défaut de payer les contributions requises tel que prévu aux Article 30 et 33, est tenue et accepte de payer tous les frais légaux de cour, ou tous frais encourus par le Syndicat ou les fiduciaires, découlant d'un tel défaut de paiement, y compris tous les frais d'arbitrage. La Compagnie devra payer, en plus des montants principaux, un intérêt calculé aux taux de base courants sur toutes les contributions qu'elle doit, à compter de la date du défaut de paiement.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.01 Définition
 Pour les fins d'application des dispositions de cette Convention:
- a) L'Ancienneté générale - signifie la durée de service continu d'un salarié depuis sa dernière date d'entrée au service de la Compagnie:
 - b) L'Ancienneté de département - signifie la durée du service continu d'un salarié dans un département depuis la dernière date où il a accédé à une fonction à l'intérieur dudit département.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE (Suite)9.02 Départements

Pour les fins d'application des dispositions de cette Convention, les départements suivants sont reconnus:

- Photo composition
- Reliure I
- Reliure II
- Département général (camionneur, receveur, expéditeur, entretien et aide général).

9.03 Changement de département

Advenant que la Compagnie accepte qu'un salarié change de département de façon permanente, celui-ci conserve son ancienneté de département dans le département qu'il vient de quitter pour une période de trois (3) mois après un tel changement. Par la suite, il perd ladite ancienneté et accumule son ancienneté de département dans son nouveau département depuis la date de son assignation.

9.04 Période de probation

- a) Tout nouveau salarié doit subir une période de probation d'une durée de trente (30) jours de calendrier au cours de laquelle il n'accumule aucune ancienneté.
- b) Au cours de cette période, un tel salarié est soumis aux dispositions de cette Convention, mais il peut être congédié, mis à pied ou muté sans droit de recours à la procédure de grief.
- c) Si un tel salarié est retenu au travail après avoir terminé sa période de probation, son ancienneté générale comptera à partir de sa date d'embauche.
- d) La Compagnie et le Syndicat peuvent s'entendre pour prolonger ladite période de probation à pas plus de trois (3) reprises, et ce, pour des périodes maximales de trente (30) jours de calendrier à chaque reprise. Une telle entente doit être convenue par écrit.

9.05 Perte d'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté générale et son ancienneté de département et son emploi est terminé, pour l'une des raisons suivantes:

ARTICLE 9 - ANCIENNETE (Suite)

9.05 suite

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié pour cause et si son congédiement n'est pas contesté ou a été confirmé par une décision arbitrale;
- c) s'il est mis à pied sans être rappelé au travail pour une période équivalant à son ancienneté générale jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois;
- d) s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période équivalant à son ancienneté générale jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois;
- e) alors qu'il est mis à pied et qu'il est rappelé au travail s'il ne se rapporte pas au travail dans un intervalle de cinq (5) jours ouvrables de l'envoi de l'avis de rappel au travail par courrier recommandé à la dernière adresse du salarié enregistrée à la Compagnie. Ce délai est de huit (8) jours ouvrables si le salarié travaille ailleurs au moment où il est ainsi rappelé.

9.06 Accumulation d'ancienneté

L'Ancienneté générale et l'ancienneté de département continuent de s'accumuler pendant les absences suivantes:

- a) les vacances annuelles;
- b) les jours fériés;
- c) les congés sociaux;
- d) les absences motivées pour cause de maladie, d'accident ou de mise à pied;
- e) les congés avec paie autorisés par la Compagnie ou par la Convention;
- f) toute autre absence autorisée par la Compagnie.

9.07 Liste d'ancienneté

- a) Dans les vingt (20) jours ouvrables de la signature de cette Convention, la Compagnie prépare et affiche une liste d'ancienneté générale et de département. Une copie de cette liste est remise au Syndicat.
- b) A défaut de contestation dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent le début de l'affichage, cette liste devient officielle.
- c) Ladite liste est tenue à jour par la Compagnie au moins une fois par année au plus tard le 30 avril de chaque année.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE (Suite)9.08 Contremaître

La Compagnie peut retourner à l'Unité de Négociations un salarié ayant été promu au poste de contremaître dans les dix-huit (18) mois suivant sa nomination à un tel poste. Dans un tel cas, ce salarié peut utiliser son ancienneté à l'intérieur de l'Unité de Négociations.

ARTICLE 10 - PROMOTION10.01 Procédure

Chaque fois qu'un poste est créé et que la Compagnie décide de combler un poste devenu vacant de façon permanente, la Compagnie doit afficher tout tel poste avant de le combler de façon permanente et ce, selon la procédure qui suit:

- a) l'avis de vacance d'un poste est affiché pendant six (6) jours ouvrables;
- b) pendant cette période, tout salarié faisant partie du même département et étant intéressé peut se porter candidat en remettant par écrit son nom à la Compagnie;
- c) la Compagnie effectue son choix dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la fin de l'affichage et communique au Syndicat le nom du candidat choisi.

10.02 Critères de sélection

- a) En effectuant son choix, la Compagnie doit tenir compte de l'ancienneté départementale des candidats et de leur habileté, leur compétence et leurs capacités pour remplir efficacement les exigences du poste devant être comblé. Advenant que l'habileté, la compétence et les capacités soient égales entre deux (2) candidats ou plus, l'ancienneté départementale sera le facteur décisif.
- b) L'employé auquel un poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de trente (30) jours ouvrables.
- c) L'employé peut revenir à son ancien poste dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent son entrée en fonction à un nouveau poste. Il bénéficie alors de son ancienneté comme s'il n'avait jamais quitté son poste.

ARTICLE 10 - PROMOTION (Suite)

10.02 suite

- d) Le salarié qui se croit lésé peut contester par voie de grief l'évaluation faite par la Compagnie si une telle évaluation n'a pas été faite sur une base objective et impartiale.

10.03 Priorité à l'Aide Général

Pour l'obtention de postes d'apprentis dans un département, un aide général ou un salarié du département général a priorité sur tout autre salarié non encore à l'emploi de la Compagnie, pourvu qu'il possède l'habileté, la compétence et les capacités pour un tel poste. Entre lesdits salariés et selon les dispositions de l'Article 10.02, l'ancienneté générale est utilisée.

ARTICLE 11 - MISE A PIED ET RAPPEL11.01 Mise à pied

- a) Si la Compagnie décide de réduire le nombre de salariés dans un département, le salarié ayant le moins d'ancienneté départementale dans ce département sera le premier à être mis à pied. Cependant, les salariés possédant plus d'ancienneté départementale doivent avoir l'habileté, la compétence et les capacités pour remplir efficacement les exigences des tâches devant encore être accomplies.
- b) En faisant son évaluation, la Compagnie doit agir de façon objective et impartiale.

11.02 Rappel au travail

- a) Si la Compagnie décide de rappeler un salarié au travail dans un département, le dernier salarié mis à pied dans ce département sera le premier à être rappelé au travail pour autant qu'il possède l'habileté, la compétence et les capacités pour remplir efficacement les exigences des tâches qui devront être accomplies.
- b) En faisant son évaluation, la Compagnie doit agir de façon objective et impartiale.

ARTICLE 11 - MISE A PIED ET RAPPEL (Suite)

11.03

Préavis

- a) L'employé sera assuré d'une semaine de trente-cinq (35) heures, de cinq (5) jours de travail, dès qu'il aura débuté le lundi de chaque semaine. Les mises à pied se feront seulement le vendredi de chaque semaine afin de lui permettre de se qualifier à l'Assurance-Chômage.
- b) La mise à pied durera au moins cinq (5) jours. Si la Compagnie doit rappeler l'employé au travail durant cette semaine, elle devra compléter le salaire de l'employé pour cette semaine.
- c) Un salarié ayant moins de trois (3) mois d'ancienneté n'a droit à aucun préavis de mise à pied.
- d) Tout salarié qui quitte l'emploi de la Compagnie doit donner un préavis de cinq (5) jours ouvrables avant son départ.

11.04

Salariés à temps partiel

L'Embauchage de salarié à temps partiel dans un département ne doit pas avoir pour conséquence la réduction de la semaine normale de travail ou la mise à pied de salariés dans ce département.

11.05

Paie de Séparation

- a) Les salariés ayant six (6) ans et plus de service continu et qui sont mis à pied de façon permanente à cause d'une consolidation, suspension ou fusion des opérations ou de changements technologiques ont droit à une paie de séparation calculée sur la base suivante:
 - de 6 ans à 10 ans de service continu - 4 semaines de salaire;
 - le salarié ayant onze (11) ans et plus de service continu recevra en plus, une (1) journée de salaire par année de service continu supérieur à dix (10) ans de service continu.
- b) Aux fins d'application du paragraphe qui précède, une mise à pied permanente signifie une mise à pied devant durer ou qui dure dix-huit (18) mois ou plus. Si, au moment du départ du salarié, la durée n'est pas prévue ou prévisible, le salarié a droit à cette paie de séparation à compter du moment où cette mise à pied est devenue permanente au sens de cet Article s'il n'a pas été rappelé au travail.

ARTICLE 11 - MISE A PIED ET RAPPEL (Suite)

- 11.06 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 payé.

ARTICLE 12 - MUTATION TEMPORAIRE12.01 Vacance temporaire

Advenant qu'un poste devienne vacant de façon temporaire pour une durée que l'on ne prévoit pas supérieure à quinze (15) jours ouvrables dans le cas d'absence d'un salarié pour des raisons de maladie ou d'accident, la Compagnie peut y assigner la personne de son choix en tenant compte de l'ancienneté départementale, de l'habileté, de la compétence et des capacités pour remplir efficacement les exigences du poste selon la méthode prévue à l'Article 10.02.

12.02 Taux de salaires

- a) Un salarié ne subit aucune baisse de salaire lors d'une telle mutation temporaire.
- b) Cependant, tout salarié qui est appelé à occuper temporairement un poste commandant un taux de salaire supérieur reçoit pendant une telle mutation une indemnité correspondant à la différence entre son taux de salaire régulier et le taux de salaire du poste auquel il a été muté.

ARTICLE 13 - DEFINITIONS13.01 Contremaître

Le mot «Contremaître» se définit ainsi: Un représentant de la Compagnie qui est hors de l'Unité de Négociations, a droit de suspendre et de congédier et qui peut travailler dans le métier dans les cas d'urgence. Le contremaître a toute autorité pour transmettre les ordres et surveiller le travail des salariés sous sa juridiction.

ARTICLE 13 - DEFINITIONS (Suite)

- 13.02 Compagnon
 Le mot «Compagnon» se définit ainsi: Un salarié qui a terminé l'apprentissage requis par son métier tel qu'il est défini selon cette Convention.
- 13.03 Apprenti
 Le mot «Apprenti» se définit ainsi: Un salarié qui n'a pas encore terminé l'apprentissage requis pour son métier tel qu'il est défini selon cette Convention.
- 13.04 Aide général
 Le mot «Aide général» se définit ainsi: Un salarié qui est affecté à des tâches ne nécessitant aucune expérience.
- 13.05 Chef d'équipe
 a) L'expression «Chef d'équipe» se définit ainsi: Un salarié qui coordonne et distribue le travail et peut travailler dans le métier. Il n'a pas, cependant, le pouvoir d'imposer une mesure disciplinaire à un salarié.
 b) Tout chef d'équipe nommé par la Compagnie reçoit pendant qu'il occupe cette fonction, un taux de salaire supérieur aux taux horaires réguliers de salaire payés aux salariés qui sont sous sa responsabilité pendant qu'il agit en cette capacité.
 c) La nomination d'un tel chef d'équipe est faite à la discrétion de la Compagnie.
- 13.06 Compagnon (Reliure I)
 L'Expression «Compagnon Reliure I» se définit ainsi: Un salarié qui a fait un apprentissage d'au moins cinq (5) ans et qui peut exécuter d'une manière satisfaisante une ou plusieurs des opérations manuelles suivantes ou qui peut opérer une ou plusieurs des machines énumérées ci-dessous (travail manuel et opérations mécaniques).
 1) Travail manuel
 Dorage sur tranche, estampage, marbrage, fabrication de couvertures, finissage, estampage à l'or, arrondissement de dos de livres, fabrication de livres de comptabilité, de brochures légales, de feuilles mobiles (autres que couverts de livres d'école ou de classeurs), garnissage des dos, collage, justification, amincissement du cuir ou toute autre opération reconnue par le Comité de Relations du Travail comme étant du travail manuel.

ARTICLE 13 - DEFINITIONS (Suite)

13.06 suite

2) Opérations mécaniques

Machines à faire les couvertures et à encaisser, machines à découpage et marquage à froid, couteaux à papier, machines à arrondir les dos, machines à couper le carton, presses à reliure, machines à froncer, machines à couper la toile, machines à régler à plume ou à disques, machines à couvrir et à brocher, machines à couper en bandes ou toute autre machine pouvant manufacturer et ayant pour but de remplacer le travail fait à la main.

Il est entendu que dans les cas d'abus flagrants résultant dans une perte de production du fait qu'un employé doit opérer plus d'une machine en même temps, de tels abus seront portés à l'attention du Comité de Relations de Travail, lequel aura à prendre une décision.

13.07 Compagnon (Reliure II)

L'Expression «Compagnon Reliure II» se définit ainsi:
Un salarié qui a complété d'une manière satisfaisante un apprentissage de deux (2) ans et qui peut exécuter d'une façon compétente les opérations suivantes:

Index à la main, index à la machine, numérotage et pagination, assemblage, fronçage, couchage de l'or en feuilles, numérotage, perforation, insertion à la machine, couture à la main, couture à la machine, reliure de carnets de chèques, brochage, arrondissement des coins, insérage, mise en tablettes, comptage, collage des hors textes, trouage, poinçonnage, posage d'oeillets, coupage en bandes, pliage, posage des bandes, marger sur machine à régler ou à plier (plieuses jusqu'à 17 x 22, exécutant un seul pli), marger sur machines à brochage multiple, posage de couvertures de papier, fabrication de couvertures à l'usage des écoliers ou de classeurs, ou tout autre travail tel que scellage à la chaleur, reliure mécanique.

ARTICLE 14 - APPRENTISSAGE ET QUOTAS14.01 Apprentissage

La période d'apprentissage pour les différents métiers suivra le tableau ci-dessous et le contrôle de cet apprentissage sera fait conjointement par le Syndicat et la Compagnie.

ARTICLE 14 - APPRENTISSAGE ET QUOTAS (Suite)

- 14.01 suite
- a) Dans le département de la Photo composition et du montage collé
 1 - Au poste de compagnon: 4 ans
- b) Dans le département de la Reliure
 1 - Au poste de compagnon (Reliure I) 5 ans
 2 - Au poste de compagnon (Reliure II) 2 ans
- 14.02 Calcul de l'Apprentissage
- a) La durée de l'apprentissage d'un salarié se calcul à partir de la date où débute son apprentissage. Lorsque le nombre requis d'années d'apprentissage a été accompli avec succès, ce salarié reçoit alors le taux de compagnon.
- b) Dans le calcul des années d'apprentissage, le temps passé en congé prévu selon les dispositions de l'Article 9.06 de cette Convention est compté, sauf dans les cas d'absence pour maladie, accident, mise à pied, congé sans paie et congé de maternité, pour lesquels un maximum de vingt (20) jours ouvrables peuvent être crédités à chaque année de calendrier.
- 14.03 Nombre maximum d'apprentis
- a) Le nombre maximum d'apprentis pour chaque département est établi de la façon suivante:
- | | |
|--|------------------------|
| 1 - Pour 1, 2, 3 ou 4 compagnons employés régulièrement..... | 1 apprenti |
| 2 - Pour 5, 6, 7 ou 8 compagnons employés régulièrement..... | 2 apprentis |
| 3 - Pour 9, 10, 11 ou 12 compagnons employés régulièrement..... | 3 apprentis |
| 4 - Pour chaque groupe de quatre (4) compagnons additionnels employés régulièrement..... | 1 apprenti additionnel |
- b) Six (6) mois avant le terme de son apprentissage, un apprenti peut être considéré comme un compagnon pour le calcul du quota des apprentis.

ARTICLE 14 - APPRENTISSAGE ET QUOTA (Suite)

- 14.04 Conditions de travail de l'apprenti
L'apprenti doit être employé régulièrement dans le département où il fait son apprentissage et tous les règlements, heures de travail et conditions qui s'appliquent aux compagnons s'appliquent aux apprentis.
- 14.05 Machines à unités multiples
Dans le cas de machines à unités multiples dont les opérations chevauchent plus d'un (1) département, l'élément principal de la machine en déterminera la juridiction.
- 14.06 Opérations d'une machine
Aucun salarié ne sera requis d'opérer plus d'une machine à la fois.

ARTICLE 15 - PERFECTIONNEMENT

- 15.01 Frais d'inscription et de scolarité
- a) La Compagnie rembourse à tout salarié qui en formule la demande, des frais d'inscription et de scolarité de tout cours d'études approuvé au préalable par la Compagnie et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par le salarié ou qui peut lui permettre d'accéder à un poste supérieur.
 - b) Pour obtenir un tel remboursement, le salarié doit fournir une attestation qu'il a réussi les examens.
- 15.02 Cours suivi à la demande de la Compagnie
- a) Si un salarié consent à suivre un cours requis par la Compagnie, les frais d'inscription et de scolarité dudit cours sont alors complètement payés par la Compagnie.
 - b) Advenant qu'un tel cours ait lieu durant les heures de travail du salarié, il ne perdra pas de salaire durant ces heures et il ne sera pas tenu de remettre en temps les périodes de cours.

ARTICLE 16 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES16.01 Comité de main d'oeuvre

- a) Les parties reconnaissent que la Compagnie a l'obligation de se tenir au courant des développements technologiques et des nouveaux procédés. A cette fin et afin d'assurer la mise en place ordonnée de nouvelles machines ou de nouveaux procédés, les parties s'engagent à former un Comité de Main d'Oeuvre constitué de deux (2) représentants de chacune des parties.
- b) La tâche générale dudit comité sera la suivante:
- 1 - étudier les changements technologiques;
 - 2 - mettre sur pied, s'il y a lieu, une formule de recyclage.
- c) S'il y a lieu, la Compagnie assume les frais de recyclage des salariés choisis par le Comité de Main d'oeuvre.

16.02 Taux de salaire

- a) Avant la mise en application ou l'installation d'une nouvelle machine ou d'un nouveau procédé, la Compagnie s'engage à donner préalablement au Syndicat, un avis écrit de soixante (60) jours de calendrier.
- b) A la suite de cet avis, le Comité de Main d'Oeuvre se rencontrera à la demande de l'une ou l'autre des parties pour négocier les taux de salaire et les conditions de travail correspondant à l'opération de la nouvelle machine ou du nouveau procédé et ce, avant leur mise en application.
- c) En cas de désaccord, le Comité devra s'adjoindre un président, soit une personne neutre acceptée par le Comité ou, à défaut, un ingénieur industriel désigné par le Ministre du Travail au plus tard dans les trente (30) jours suivant le début des opérations nouvelles.
- d) Ce Comité entendra chacune des parties et prendra par la suite une décision qui sera finale et liera les parties. Cette décision sera rétroactive à la date de mise en application de la nouvelle machine ou du nouveau procédé.

ARTICLE 17 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 17.01 Fardeau de la preuve
Dans les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.
- 17.02 Avis
La Compagnie fait parvenir au Syndicat une copie de tout avis disciplinaire versé au dossier d'un salarié.
- 17.03 Présence du Délégué
Lorsqu'un salarié est convoqué par un représentant de la Compagnie pour recevoir un avis disciplinaire, il doit se faire accompagner par son délégué.
- 17.04 a) A l'exception d'un avertissement verbal, toute mesure disciplinaire doit être remise par écrit au salarié et le salarié doit en être avisé au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la connaissance acquise de l'événement reproché au salarié.
b) Le salarié peut contester tout tel avis selon la procédure prévue à l'Article 8 et, à défaut, cet avis est considéré comme bien fondé.
- 17.05 Prescription d'un avis
Tout avis disciplinaire versé au dossier d'un salarié est considéré comme inexistant s'il est suivi d'une période de douze (12) mois sans infraction.

ARTICLE 18 - ETIQUETTE SYNDICALE

- 18.01 Propriété de l'Etiquette
L'Etiquette Syndicale demeure la propriété exclusive du Syndicat International des Arts Graphiques.
- 18.02 Conditions
Pendant la durée de cette Convention, le Syndicat autorise la Compagnie à utiliser l'étiquette syndicale, laquelle porte un numéro identifiant la Compagnie pour autant que l'utilisation de cette étiquette se fasse selon les conditions de la licence de l'étiquette syndicale.

ARTICLE 18 - ETIQUETTE SYNDICALE (Suite)18.03 Sous-contrat

- a) L'Etiquette Syndicale de la Compagnie ne peut être prêtée en sous-contrat à des ateliers qui n'ont pas signé une Convention Collective avec le Syndicat.
- b) Lorsque, pour des raisons économiques ou autres, la Compagnie fait exécuter un travail dans un autre atelier, le numéro de l'Etiquette Syndicale sera celui de l'atelier qui a effectivement exécuté le travail et non celui de la Compagnie.

18.04 Travail provenant d'un atelier en grève

Aucun salarié ne sera obligé d'exécuter un travail venant d'un atelier qui est légalement en grève ou y étant destiné et dans lequel est impliqué le Syndicat International des Arts Graphiques. L'Etiquette Syndicale ne peut être apposée sur un tel travail.

ARTICLE 19 - CONDITIONS GENERALES19.01 Travail à la pièce

Aucune forme de rémunération à la pièce ne sera permise dans l'atelier.

19.02 Outils - Equipement

Les outils et l'équipement nécessaires à l'exécution du travail sont fournis par la Compagnie et les salariés en feront bon emploi.

19.03 Jour de paie

- a) Les salariés seront payés au plus tard le jeudi de chaque semaine, sauf dans le cas où un jour férié payé tombe le lundi, auquel cas la paie est remise au vendredi.
- b) D'autre part, si un jour férié payé tombe le jeudi, le jour de paie est alors reporté au vendredi. Dans un tel cas, les salariés de l'équipe du soir ou de nuit peuvent requérir une avance le mercredi.

ARTICLE 20 - SECURITE ET SANTE20.01 Mesures

La Compagnie prend les mesures raisonnables nécessaires pour assurer la sécurité des salariés pendant les heures de travail et le Syndicat collabore avec la Compagnie pour assurer l'application de ces mesures.

20.02 Comité de relations de travail

Advenant que, pendant la durée de cette Convention, il survienne des conditions de travail mettant en danger la sécurité et la santé des salariés, les parties tiendront sans délai une réunion du comité de relations de travail pour étudier et suggérer les mesures à prendre.

20.03 Opération de l'équipement

Lorsque l'opération d'une machine comporte un certain risque, un salarié ne sera pas requis de travailler sans qu'il y ait quelqu'un d'autre dans le département ou à portée de voix.

20.04 Propreté de l'atelier

La Compagnie garde l'atelier propre, bien aéré et généralement dans de bonnes conditions d'hygiène. Les salariés et le Syndicat doivent coopérer avec la Compagnie dans le maintien de ces conditions d'hygiène et d'ordre.

20.05 Local pour les repas

La Compagnie fournit un local propre et adéquat afin de permettre aux salariés de prendre leurs repas à l'atelier.

20.06 L'Employeur convient de respecter les lois provinciales concernant la santé et la sécurité des employés.

20.07 Dans les cas urgents, les assemblées du Comité de Sécurité et de Santé 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 incluant un ordre du jour des sujets à discuter.

20.08 Le Comité de Sécurité et de Santé sera composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur.

20.09 Sur présentation de la facture, l'Employeur contribuera la somme de \$45.00 par année pour l'achat de chaussures de sécurité pour tous les employés.

ARTICLE 21 - ACCIDENTS DE TRAVAIL21.01 Transport du salarié

A la suite d'un accident de travail, la Compagnie doit, si c'est nécessaire, faire transporter le salarié accidenté, immédiatement et à ses frais, soit à l'hôpital, soit chez le médecin.

21.02 Perte de salaire

Tout salarié qui, à la suite d'un accident de travail, reçoit un traitement médical à un centre médical le jour de cet accident et ne peut, à cause de son état à la suite de cet accident revenir au travail, sera payé à son taux horaire régulier de salaire pour le reste de sa journée de travail.

21.03 Incapacité permanente

Un salarié qui a été victime d'un accident de travail doit être réembauché, à moins que, selon l'avis de son médecin, son taux d'incapacité permanente ne dépasse 35%. Un salarié ainsi réembauché ne subit aucune baisse de son taux horaire régulier de salaire et doit être replacé au même poste pourvu qu'il puisse remplir efficacement les exigences dudit poste. A défaut de pouvoir replacer le salarié au même poste, la Compagnie et le Syndicat s'entendent sur le poste qui peut être confié au salarié et sur le taux horaire régulier de salaire applicable.

21.04

La Compagnie prête à un employé accidenté le montant que la Commission des Accidents du Travail doit lui verser, jusqu'à concurrence de 90% du salaire net, pour les premiers cinq (5) jours d'absence.

ARTICLE 22 - HEURES DE TRAVAIL

- 22.01 A compter du 31 mai 1982, la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine, réparties sur cinq (5) journées de sept (7) heures chacune, du lundi au vendredi.
- 22.02 Heures régulières - Equipe de jour
Les heures régulières de travail pour l'équipe de jour seront entre 7.30 et 17.00 heures selon un horaire de travail préparé par la Compagnie et qui sera d'une nature constante. Ledit horaire s'applique à cette Convention.
- 22.03 Heures régulières - Equipe de soir et de nuit
a) Les heures régulières de travail pour l'équipe de soir font suite à l'horaire de l'équipe de jour.
b) Les heures régulières de travail pour l'équipe de nuit font suite à l'horaire de l'équipe de soir.
- 22.04 Affichage
L'horaire de travail des salariés doit être affiché et toute modification audit horaire n'entre en vigueur qu'après ledit affichage.
- 22.05 Changement d'équipe
Tout salarié qui change d'équipe au cours d'une semaine, à la demande de la Compagnie, continue de recevoir la prime applicable pour toute la semaine pour toutes les heures travaillées durant ladite semaine.
- 22.06 Période de repas
Aucun salarié ne sera tenu de travailler plus de cinq (5) heures consécutives sans une période de repas sans paie, déterminée par la Compagnie après consultation auprès de la majorité des salariés de l'atelier, mais dont la durée n'est pas inférieure à trente (30) minutes et ne dépasse pas une (1) heure.
- 22.07 Paie de présentation au travail
a) Lorsqu'un salarié (ou son délégué d'atelier si le salarié est absent de son domicile) n'a pas été averti du contraire au moins la veille et qu'il se présente au travail à son heure régulière, il est assuré de recevoir la paie d'une journée régulière de travail.

ARTICLE 22 - HEURES DE TRAVAIL (Suite)

22.07 suite

- b) Toutefois, nonobstant les dispositions du paragraphe qui précède, dans le cas où un accident mécanique ou technique, une panne d'électricité, un fléau, un cas de force majeure, un cas fortuit ou une cause naturelle entraîne un arrêt total jusqu'à la fin de son unité de travail, le salarié ne reçoit pas moins de quatre (4) heures à son taux horaire de salaire.
- c) Pour avoir droit à la paie prévue aux paragraphes qui précèdent, le salarié doit accepter d'effectuer durant ces heures, tout travail disponible.

ARTICLE 23 - HEURES SUPPLEMENTAIRES23.01 Rémunération

Pour fins de rémunération des heures supplémentaires, les principes suivants s'appliquent:

- a) Pour tout travail exécuté en surplus de son équipe de travail, le salarié sera payé une fois et demie (1 1/2) son taux horaire régulier de salaire pour chacune des trois (3) premières heures excédant la durée de son équipe durant ladite journée régulière de travail et deux (2) fois son taux horaire régulier de salaire pour chaque heure additionnelle travaillée durant ladite journée.
- b) Pour tout travail exécuté le samedi et le dimanche, le salarié sera payé deux (2) fois son taux horaire régulier de salaire pour chaque heure travaillée.

23.02 Interprétation

- a) Pour les fins d'interprétation de cette Convention, la journée régulière de travail d'un salarié est la période de vingt-quatre (24) heures suivant l'heure du début de son équipe selon son horaire de travail.
- b) Pour les fins d'interprétation de cette Convention, le dimanche est, pour le salarié en cause, la période de vingt-quatre (24) heures qui suit immédiatement ce qu'est pour lui la journée du samedi.

ARTICLE 23 - HEURES SUPPLEMENTAIRES (Suite)

23.03

Nécessité

Les salariés reconnaissent que les exigences des clients peuvent rendre nécessaires les heures supplémentaires et, en conséquence, ils acceptent d'effectuer les heures supplémentaires nécessaires pour rencontrer lesdites exigences, pour autant que la procédure suivante soit suivie:

- a) Les heures supplémentaires sont d'abord offertes aux salariés alors affectés à la machine devant être utilisée.
- b) A défaut d'un nombre suffisant de salariés, les heures supplémentaires sont ensuite offertes aux salariés qualifiés qui sont alors au travail et ce, par ordre d'ancienneté départementale.
- c) Les employés reconnaissent que les demandes des clients rendent nécessaire le temps supplémentaire, et, par la présente, ils consentent après entente mutuelle à faire le temps supplémentaire requis pour satisfaire à ces demandes. Les employés acceptent pour la durée de cette Convention à ne pas imposer de restriction sur le temps supplémentaire et les Employeurs consentent à ne pas imposer de mesures disciplinaires contre un employé qui refuserait de faire du temps supplémentaire.

23.04

Préavis

- a) Autant que possible, un préavis de vingt-quatre (24) heures sera donné aux salariés qui seront appelés à effectuer des heures supplémentaires.
- b) Le salarié de l'équipe de jour qui accepte de travailler en heures supplémentaires bien que n'ayant pas reçu le préavis prévu au paragraphe a), reçoit un montant de \$2.50 en plus de son salaire afin de défrayer le coût de son souper si les heures supplémentaires l'obligent à dépasser 18 heures.

23.05

Tout salarié appelé à se présenter au travail le samedi, le dimanche ou lors d'un congé férié recevra un minimum de trois heures et demie (3 1/2) de salaire payées au taux majoré, à moins qu'il ne quitte plus tôt de son propre gré.

23.06

Taux de rémunération

La rémunération des heures supplémentaires est calculée d'après le taux horaire de salaire effectivement payé au salarié.

ARTICLE 24 - TAUX HORAIRES REGULIERS ET PRIMES24.01 Taux horaires réguliers

- a) Les taux horaires réguliers de salaires sont ceux indiqués à l'Echelle des Salaires de cette Convention, et ce, pour la durée de la Convention.
- b) Les pourcentages décrits dans le tableau des taux apparaissant à l'Echelle des Salaires, sont calculés sur le taux horaire régulier du compagnon affecté à la machine ou à l'opération, sauf pour le cas des apprentis dont le taux horaire régulier sera calculé sur le taux horaire régulier du compagnon.

24.02 Prime de soir et prime de nuit

- a) A compter du 1er mai 1982, tout salarié travaillant sur l'équipe de soir ou de nuit, a droit à une prime de 15% de son taux horaire régulier, jusqu'à un maximum de un dollar et cinquante cinq cents (\$1.55).
- b) A compter du 1er mai 1983, le maximum de cette prime est porté à un dollar et quatre-vingt cents (\$1.80).

24.03 Retard

Dans le cas où un salarié arrive en retard à son travail, seul le temps effectivement perdu par le salarié peut lui être déduit.

ARTICLE 25 - VACANCES ANNUELLES25.01 Définitions

Dans le présent Article, les mots suivants signifient:

- a) L'Année de Vacances: La période entre le 1er mai et le 30 avril de la même année.
- b) L'Année de référence: Les douze (12) mois qui précèdent immédiatement l'année de vacances.
- c) Semaine: Une période de sept (7) jours s'étendant du dimanche au samedi suivant inclusivement.
- d) Gains totaux: Le salaire brut gagné durant l'année de référence.

ARTICLE 25 - VACANCES ANNUELLES25.02 Nombre de semaines de vacances

- a) Tout salarié qui, à la fin de l'année de référence, n'a pas complété un (1) an de service continu pour la Compagnie a droit à une (1) journée de vacances par mois de service continu, sans toutefois que la durée totale de ses vacances n'excède deux (2) semaines, ou 4% du total de ses gains bruts.
- b) Tout salarié qui, à la fin de l'année de référence, a complété un (1) an, mais moins de deux (2) ans de service continu pour la Compagnie a droit à deux (2) semaines de vacances ou 4% du total de ses gains bruts.
- c) Tout salarié qui, au 30 avril de chaque année, a complété deux (2) ans mais moins de sept (7) ans de service continu pour la Compagnie, a droit à trois (3) semaines de vacances.
- d) Tout salarié qui, au 30 avril 1982, a complété sept (7) ans mais moins de dix-neuf (19) ans de service continu pour la Compagnie, a droit à quatre (4) semaines de vacances.
- e) Tout salarié qui, au 30 avril 1983, a complété sept (7) ans mais moins de dix-huit (18) ans de service continu pour la Compagnie, a droit à quatre (4) semaines de vacances.
- f) Tout salarié qui, au 30 avril 1982, a complété dix-neuf (19) ans ou plus de service continu pour la Compagnie a droit à cinq (5) semaines de vacances.
- g) Tout salarié qui, au 30 avril 1983, a complété dix-huit (18) ans ou plus de service continu pour la Compagnie a droit à cinq (5) semaines de vacances.

25.03 Nombre de semaines de vacances

La paie de vacances est calculée de la façon suivante:

- a) Les dix (10) premiers jours de vacances sont payés au taux de 4% des gains totaux au cours de l'année de référence.
- b) Les cinq (5), dix (10) et quinze (15) jours suivant les dix (10) premiers jours de vacances sont payés au taux horaire régulier du salarié, multiplié par sept (7) heures pour chaque jour de vacances. Ce taux horaire régulier est le taux horaire payé au salarié au moment où il prend ses vacances.

ARTICLE 25 - VACANCES ANNUELLES (Suite)25.03 Suite

- b) Le salarié a aussi droit à la prime de nuit ou de soir calculée selon la moyenne des occasions où il a reçu une telle prime au cours de l'année de référence, multipliée par sept (7) heures pour chaque tel jour de vacances.

25.04 Cédule de vacances

- a) La Compagnie prépare une cédule de vacances en tenant compte de l'ancienneté départementale des salariés et des besoins des opérations.
- b) Cette cédule de vacances doit être connue et affichée au plus tard le 1er avril de chaque année.
- c) La période régulière de vacances s'étend du 1er mai au 30 septembre et ce, pour les deux (2) premières semaines de vacances.
- d) S'il y a lieu, les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances pourront être prises à une date déterminée après entente entre la Compagnie et le salarié.

25.05 Fermeture

- a) Si la Compagnie décide de fermer son atelier, elle doit faire connaître sa décision avant le 1er avril de l'année de vacances et, dans un tel cas, les salariés doivent prendre leurs deux (2) premières semaines de vacances durant cette période. Cette fermeture peut être fixée entre le 24 juin et le premier lundi de septembre.
- b) Les salariés ayant droit à des vacances supplémentaires pourront les prendre selon les dispositions de l'Article précédent.
- c) Lorsqu'un jour férié tombe durant la période de vacances d'un employé, celui-ci obtient un jour de congé payé supplémentaire, soit le vendredi précédent son congé de vacances, soit le lundi suivant la fin de son congé de vacances.

25.06 Terminaison d'emploi

Suivant la terminaison de son emploi, tout salarié a droit au paiement du pourcentage approprié des gains totaux gagnés au cours de l'année de référence si ce montant ne lui a pas encore été versé plus le pourcentage approprié des gains totaux gagnés depuis le début de l'année de vacances jusqu'à la date de la terminaison de son emploi.

ARTICLE 25 - VACANCES ANNUELLES (Suite)25.07 Jour férié lors des vacances

Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés payés tombent pendant les vacances d'un salarié, ce dernier a droit à une (1) journée additionnelle de vacances payée ou à un montant équivalent en argent pour chaque jour visé et ce, à son choix après entente avec la Compagnie.

25.08

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.

ARTICLE 26 - JOURS FÉRIÉS PAYÉS

26.01 a) Les jours suivants sont des jours fériés payés:

- 1 - Le Jour de l'An
- 2 - Le Lendemain du Jour de l'An
- 3 - Le Vendredi Saint
- 4 - Le Lundi de Pâques
- 5 - La Fête de la Reine
- 6 - La Saint-Jean-Baptiste
- 7 - La Fête du Canada
- 8 - La Fête du Travail
- 9 - Le Jour de l'Action de Grâce
- 10 - Le Jour de Noël
- 11 - Le Lendemain de Noël

b) Si l'un ou l'autre de ces jours fériés payés tombent un samedi ou un dimanche, il sera reporté au lundi qui suit ou au vendredi qui précède après entente entre la Compagnie et le Syndicat.

c) La rémunération pour un tel jour férié payé est le taux horaire régulier de salaire multiplié par sept (7) heures. Si le salarié recevait une prime de soir ou de nuit au cours de la semaine où ce jour férié payé est respecté, cette prime est alors ajoutée au taux horaire régulier de salaire.

ARTICLE 26 - JOURS FERIES PAYES (Suite)26.01 suite

- d) La Compagnie s'engage à accorder aux employés régis par cette Convention une journée de congé additionnelle payée si le CPI accordait un congé additionnel au terme de sa négociation.

26.02 Droit à la rémunération

- a) Pour avoir droit à la rémunération pour l'un des jours énumérés à l'Article 26.01, le salarié doit avoir travaillé la journée complète de travail qui précède et qui suit immédiatement le jour où le jour férié est observé, à moins que son absence ne soit due à la maladie ou à une mise à pied ne durant pas depuis plus de trois (3) mois audit moment.
- b) Dans le cas où le salarié absent a droit à la rémunération il ne reçoit ce bénéfice qu'à sa première paie suivant son retour au travail et ce, sans tenir compte de tout autre bénéfice provenant d'une source autre que la Compagnie.

ARTICLE 27 - CONGES SOCIAUX27.01 Congés en cas de deuil

- a) Dans le cas du décès du conjoint d'un salarié, un tel salarié a le droit de s'absenter de son travail pendant cinq (5) jours consécutifs à compter du jour du décès.
- b) Dans le cas du décès d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre, de la bru, du conjoint du père, du conjoint de la mère, du demi-frère, de la demi-soeur, du beau-frère ou de la belle-soeur, un salarié a le droit de s'absenter de son travail pendant trois (3) jours, pour autant que ces jours se situent entre le jour du décès et le jour des funérailles.

27.02 Naissance ou adoption

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant par un salarié, un tel salarié a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de ladite journée. Dans le cas de la naissance, cette journée peut être prise à la sortie de la mère de l'hôpital après entente avec la Compagnie.

27.03 Rémunération

Si l'un ou, selon le cas, plus d'un des jours mentionnés aux Articles 27.01 et 27.02 tombent un jour où ce salarié aurait normalement travaillé, ce dernier sera payé pour chacun des-dits jours ouvrables à son taux horaire régulier de salaire multiplié par sept (7) heures pour chaque tel jour. Si le salarié recevait une prime de soir ou de nuit au cours de la semaine durant laquelle tombe ce jour, cette prime est alors ajoutée au taux horaire régulier de salaire.

ARTICLE 27 - CONGES SOCIAUX (Suite)27.04 Congé pour service de juré et de témoin

- a) Un salarié qui est choisi pour agir à titre de membre d'un jury, de témoin de la couronne ou témoin assigné autre que personnel, reçoit de la Compagnie la différence entre son taux horaire régulier de salaire multiplié par sept (7) heures pour chaque jour où il a été requis d'agir à ce titre et où il aurait normalement été requis de travailler.
- b) Pour avoir droit à ce bénéfice, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes:
 - 1 - Il doit avertir son contremaître aussitôt qu'il reçoit sa convocation de juré ou de témoin.
 - 2 - Il doit fournir des preuves du montant d'argent qu'il reçoit en tant que membre d'un jury ou témoin.
 - 3 - Il doit retourner au travail dès qu'il est libéré de ses devoirs de juré ou de témoin.

ARTICLE 28 - CONGE DE MATERNITE28.01 Congé de maternité

- a) Une salariée enceinte a droit à un permis d'absence autorisée sans paie à compter du sixième (6e) mois de sa grossesse.
- b) Au plus tard le quarante-et-unième (41e) jour ouvrable après la naissance de son enfant, elle devra se présenter au travail. Si, à ce moment, elle ne peut revenir travailler, elle devra présenter un certificat médical justifiant l'extension de son congé de maternité.
- c) En aucun cas, la durée totale des périodes ci-dessus mentionnées ne doit excéder l'ancienneté générale de la salariée au moment de son départ jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois.

ARTICLE 29 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE LORS DE MISES A PIED

- 29.01 Aucun employé ne peut travailler dans un autre département si ce transfert entraîne une mise à pied dans ce département. Les heures supplémentaires reviennent de droit aux employés classifiés dans le département pour autant que ceux-ci soient disponibles.

ARTICLE 30 - PLAN DE BIEN-ETRE «FONDS»(Régime d'Avantages Sociaux du S.I.A.G.)

- 30.01 a) L'Employeur consent à payer le montant présentement établi pour la durée de cette Convention au Programme de Bien-Etre dentaire tel que stipulé à la Convention Collective entre le CPI et le SIAG.
- b) L'Employeur remettra, pour chaque employé, une prime mensuelle, aux administrateurs ou institution financière approuvée par le conseil des fiduciaires, telle somme représentant les primes totales en vertu du Programme de Bien-Etre et Dentaire entre le CPI et le SIAG - Régime d'Avantages Sociaux du SIAG (Canada).
- c) Ces paiements serviront à procurer des indemnités à cesdits employés, aux employés temporairement sans travail, aux employés retraités, décédés, hospitalisés, accidentés, malades, ayant subi des soins chirurgicaux etc... ainsi que pour les frais médicaux etc...
- d) La participation à ce fonds comprendra les officiers permanents du Syndicat et ceux du Fonds de Bien-Etre et de tout autre fonds, dûment que les paiements seront faits pour les employés concernés. Les frais d'hospitalisation, chirurgicaux, médicaux et indemnités similaires pourront être donnés aux dépendants de ces employés régis par ce Fonds.
- e) Le Syndicat aura le droit de désigner la sorte, la source et la manière de se procurer les indemnités. La manière dont se feront les versements aux Fonds sera décidée de façon conjointe entre la Compagnie et le Syndicat.
- f) Si l'Employeur fait défaut aux versements requis sous cet Article pour une période de plus de trente (30) jours, il deviendra responsable et paiera tous les frais légaux, de cour, ou tout autre coût que la procédure de perception entraînera.
- g) Ladite contribution est payable pour autant que le salarié ait travaillé au moins un (1) jour durant le mois.
- h) Ladite contribution continue à être payée pour une période de six (6) mois dans le cas d'un salarié absent pour cause d'accident ou de maladie et pour une période de deux (2) mois dans le cas d'un salarié absent pour cause de mise à pied.

ARTICLE 30 - PLAN DE BIEN-ETRE «FONDS» (Suite)30.02 Ristourne selon la Loi d'Assurance Chômage

La Compagnie et le Syndicat prennent les moyens nécessaires pour enregistrer le Programme de Bien-Etre à la Commission d'Assurance Chômage et la Compagnie a le droit de recevoir toute ristourne ou diminution applicable des taux exigibles selon la Loi d'Assurance Chômage.

30.03 Régime d'Avantages Sociaux des Arts Graphiques du Canada

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

ARTICLE 31 - PROGRAMME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE A LONG TERME31.01

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 fiduciaire composé d'un nombre égal de représentant 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» utilisés 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.

ARTICLE 31 - PROGRAMME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE A LONG
TERME

31.01 Suite

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 SIAG, 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 personne régie en vertu de la convention et déclaration de fiducie.

31.02 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 chèques ou autres effets négociables, au Fonds Supplémentaire et Retraite et d'Invalidité de SIAG, et transmis mensuellement aux bureaux de la compagnie de fiducie ou de l'institution bancaire canadienne ci-dessus mentionnées. En même temps que ses versements, la Compagnie transmettra aux fiduciaires tous rapports que ceux-ci jugeront nécessaires à la saine gestion de la fiducie et au paiement des bénéficiaires. 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.

31.03 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 mesures jugées opportunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de cette Convention.

31.04 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

ARTICLE 31 - PROGRAMME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE A LONG
TERME

31.04 Suite

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 32 - COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

32.01 Formation du Comité

- a) Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la signature de cette Convention, un Comité de Relations de Travail sera formé.
- b) Ce comité sera composé de quatre (4) membres, soit deux (2) membres nommés par la Compagnie et deux (2) membres nommés par le Syndicat parmi les salariés détenant le poste de compagnon.
- c) L'une ou l'autre des parties pourra, si elle le juge à propos s'adjoindre les services d'un (1) conseiller, lequel assistera à la réunion du Comité.

32.02 Rôle du Comité

Ce comité participe à l'application de cette Convention en étudiant les problèmes pouvant survenir pendant sa durée.

32.03 Rencontres du Comité

Lorsque l'une ou l'autre des parties à cette Convention désire soumettre un ou des problèmes audit comité, elle doit informer par écrit chaque membre et les membres du comité devront alors se réunir pour discuter de ce ou ces problèmes, à une heure, une date et dans un lieu mutuellement convenus au préalable.

ARTICLE 33 - REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE

- 33.01 a) A compter du 1er juin 1982, 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 mai 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-
- 33.02 L'Employeur convient être lié par le Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage lequel forme l'Annexe «B» de cette Convention, et tel que modifié de temps à autre, de même qu'aux règles et règlements du Régime susceptibles d'être adoptés de temps à autre par les fiduciaires, sauf en ce qui touche le montant de la contribution ci-dessus prévue. De plus, l'Employeur convient que les employeurs nommés à titre de fiduciaires, tel que prévu par le contrat du Régime et tel que modifié de temps à autre, soient reconnus comme des fiduciaires patronaux agissant en son nom.

ARTICLE 34 - GREVE ET CONTRE-GREVE

- 34.01 Principe
- a) Pendant la durée de cette Convention, les salariés et le Syndicat ne feront aucune grève, aucun ralentissement de travail, aucun arrêt de travail, aucun obstacle ni aucune entrave à la production.
- b) Pendant la durée de cette Convention, la Compagnie ne fera aucun lock-out de ses salariés.

ARTICLE 35 - DUREE DE LA CONVENTION

- 35.01 Cette Convention lie les parties et demeure en vigueur à compter du 1er mai 1982 jusqu'au 30 avril 1984 et elle se renouvelle d'année en année par la suite à moins que, l'une des parties avise par écrit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent la date d'expiration, l'autre partie, de son intention de mettre fin à la Convention ou d'en modifier les dispositions.

ARTICLE 35 - DUREE DE LA CONVENTION (Suite)

- 35.02 Lorsqu'un avis de modifier la Convention est signifié, les dispositions de la Convention demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle Convention soit signée ou que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis, selon ce qui survient en premier, avec l'entente qu'à ce stage, la Convention prendra fin.
- 35.03 Nullité d'une disposition
Toute disposition de la présente Convention qui serait nulle en égard à la loi sera nulle, mais sans affecter la validité des autres dispositions.
- 35.04 Entente et amendement
Toute entente ou tout amendement aux dispositions de cette Convention Collective doit être constaté(e) par écrit et être signifié(e) par des représentants autorisés de chacune des parties.
- 35.05 Toutes les clauses monétaires seront rétroactives et prendront effet le 1er mai 1982, sur toutes les heures travaillées, tant à taux régulier qu'à taux majoré selon les dispositions de la Convention Collective alors en vigueur.
- 35.06 Portée
Dans tous les cas où un gouvernement promulguerait une ordonnance ayant pour effet de rendre une ou plusieurs des clauses de cette Convention moins avantageuse que l'édit, les conditions plus avantageuses de cette ordonnance s'appliqueront à cette Convention dès leur adoption.

ECHELLE DES SALAIRES

MONTAGE COLLE ET OPERATEUR DE CLAVIER

1^{ière} année 12.78% - \$13.06 de 1'heure à 35 heures - \$457.10 hebdomadaire
 2^{ième} année 11.71% - \$14.59 de 1'heure à 35 heures - \$510.65 hebdomadaire

RELIURE - COMPAGNON I

1^{ière} année 12.78% - \$13.06 de 1'heure à 35 heures - \$457.10 hebdomadaire
 2^{ième} année 11.71% - \$14.59 de 1'heure à 35 heures - \$510.65 hebdomadaire

RELIURE - COMPAGNON II

1^{ière} année 13.46% - \$ 8.51 de 1'heure à 35 heures - \$297.85 hebdomadaire
 2^{ième} année 13.63% - \$ 9.67 de 1'heure à 35 heures - \$338.45 hebdomadaire

AIDE GENERAL

50% du salaire du Compagnon I

1^{ière} année 12.78% - \$ 6.53 de 1'heure à 35 heures - \$228.55 hebdomadaire
 2^{ième} année 11.71% - \$ 7.29 de 1'heure à 35 heures - \$255.15 hebdomadaire

CAMIONNEURS

Salaire actuel - \$ 7.72 de 1'heure à 39 heures - \$301.08 hebdomadaire
 1^{ière} année 12.78% - \$ 8.70 de 1'heure à 39 heures - \$339.30 hebdomadaire
 2^{ième} année 11.71% - \$ 9.71 de 1'heure à 39 heures - \$378.69 hebdomadaire

RECEVEURS

Salaire actuel - \$ 6.96 de 1'heure à 43 heures - \$299.28 hebdomadaire
 1^{ière} année 12.78% - \$ 7.84 de 1'heure à 40 heures - \$313.60 hebdomadaire
 2^{ième} année 11.71% - \$ 8.75 de 1'heure à 40 heures - \$350.00 hebdomadaire

EXPEDITEURS

Salaire actuel - \$ 6.96 de l'heure à 36.5 heures - \$254.04 hebdomadaire
1^{ère} année 12.78% - \$ 7.84 de l'heure à 35 heures - \$274.40 hebdomadaire
2^{ème} année 11.71% - \$ 8.75 de l'heure à 35 heures - \$306.25 hebdomadaire

ENTRETIEN

Salaire actuel - \$ 6.19 de l'heure à 43 heures - \$266.17 hebdomadaire
1^{ère} année 12.78% - \$ 6.98 de l'heure à 40 heures - \$279.20 hebdomadaire
2^{ème} année 11.71% - \$ 7.79 de l'heure à 40 heures - \$311.60 hebdomadaire

EHELLE DES SALAIRES (Suite)

RELIURE II - Apprentissage (2 ans)

Première année - 1er 6 mois - 80%
Première année - 2ième 6 mois - 85%
Deuxième année - 1er 6 mois - 90%
Deuxième année - 2ième 6 mois - 95%
Compagnon 100%

MONTAGE COLLE ET OPERATEUR DE CLAVIER - Apprentissage (4 ans)

Début - 60%

RELIURE I Apprentissage (5 ans)

Début - 50%

Marcel Prévost	\$10.00 - (40 heures)	\$11.25 - (40 heures)
André Trudelle	\$9.50 - (35 heures)	\$11.25 - (40 heures)
Thérèse Laprise	\$9.50 - (35 heures)	\$11.75 - (35 heures)
Claude Trudelle	\$10.25 - (35 heures)	\$11.47 - (35 heures)
Louis-Paul Roy	\$9.00 - (30 heures)	\$11.47 - (35 heures)
Richard Landry	\$9.00 - (30 heures)	\$10.99 - (35 heures)
Marie-Guyon	\$7.00 - (40 heures)	\$8.47 - (40 heures)

2. Réviser les dispositions de l'article 27.37, de l'annexe 1000 des salaires en ce qui concerne les heures de travail.

	1er mai 1952	1er mai 1953
Marcel Prévost	40 heures	40 heures
André Trudelle	35 heures	35 heures
Thérèse Laprise	35 heures	35 heures
Claude Trudelle	35 heures	35 heures
Louis-Paul Roy	30 heures	30 heures
Richard Landry	30 heures	30 heures
Marie-Guyon	40 heures	40 heures

LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Les salariés dont les noms suivent ont droit à une augmentation de douze et soixante-dix-huit pour cent (12.78%) sur leurs taux horaires actuels au 1er mai 1982 et de onze et soixante-et-onze pour cent (11.71%) sur leurs taux horaires majorés au 1er mai 1983.

	<u>1er mai 1982</u>	<u>1er mai 1983</u>
Maurice Primeau	\$10.07 - (40 hres)	\$11.24 - (40 hres)
André Germain	\$ 9.40 - (40 hres)	\$11.24 - (40 hres)
Jean Villeneuve	\$10.02 - (39 hres)	\$11.19 - (39 hres)
Théophile Laprise	\$ 9.52 - (39 hres)	\$11.19 - (39 hres)
Claude Tremblay	\$10.27 - (35 hres)	\$11.47 - (35 hres)
Louis-Paul Roy	\$ 9.86 - (35 hres)	\$11.47 - (35 hres)
Richard Handfield	\$ 9.84 - (35 hres)	\$10.99 - (35 hres)
Maxime Généreux	\$ 7.89 - (40 hres)	\$ 8.81 - (40 hres)

2. Nonobstant les dispositions de l'Article 22.01, la semaine régulière des salariés dont les noms suivent sera la suivante:

	<u>1er mai 1982</u>	<u>1er mai 1983</u>
Maxime Généreux André Germain Maurice Primeau	40 heures	40 heures
Théophile Laprise Jean Villeneuve	39 heures	39 heures
Claude Tremblay Richard Handfield Louis-Paul Roy	35 heures	35 heures

3. Du 1er mai 1982 au 30 avril 1983 = 36.5 heures = 35.0 heures

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

Ce 27 jour de septembre 1982

Entre: THERIEN FRERES (1960) LTEE
8125 Boulevard St-Laurent
Montréal (Québec) H2P 2M5

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

POUR LA COMPAGNIE:

Fernand Gussier
Manuel L.

POUR LE SYNDICAT:

Richard Benay
Richard Benay

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 d'Impôt sur les sociétés, les compagnies signataires de mise en vigueur discontinueront alors leurs dites contributions et ce, dès la mise en vigueur de telle législation. Rétroactivement à la date d'interruption précitée, les mêmes contributions reprendront, mais pour fournir une autre protection qu'auront déterminée les autorités compétentes du S.I.A.G. et dont le coût serait admis comme déductible aux fins d'Impôt sur les sociétés.

Si une ou plusieurs provinces légifèrent dans le sens exposé ci-avant, sans toutefois que la loi de l'Impôt au niveau fédéral en soit affectée, alors seules les Compagnies qui opèrent dans la ou les provinces concernées et qui régissent les employés qui y résident et y travaillent interrompront, la manière de procéder par la suite sera la même que celle décrite à la deuxième phrase du paragraphe précédent.

ANNEXE «B»

CONTRAT DE REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE

Tel qu'il est entendu à la Convention Collective,

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

d'une part

Et les: SECTIONS LOCALES Nos: 211-Toronto, 555-Montréal,
588-Ottawa, 542-Hamilton, 517-London,
du SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES.
Ci-après dénommé «LE SYNDICAT»

d'autre part