





8254-02

# Convention Collective



LETTRE D'ENTENTE

À LA CONVENTION COLLECTIVE  
DU 1ER MAI 1986 AU 30 AVRIL 1988

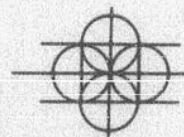
entre

IMPRIMERIE JACQUES-CARTIER INC.  
8477, 8IÈME AVENUE  
MONTREAL (QUEBEC)  
H1Z 2X2

BOC  
MONTREAL  
MESSAGE

87 JUN 22 15:18

et



**SICG**  
(LOCAL 555)

SYNDICAT INTERNATIONAL DES  
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES  
F.T.Q.-C.T.C.-C.T.M.  
8440, BOUL. St-LAURENT, suite 301,  
MONTREAL, QC. H2P 2M5  
514/381-9131



IMPRIMERIE JACQUES CARTIER INC.

ARTICLE 24 - EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSE (Ajout à la page 25)

<u>PRESSE 4 COULEURS</u>	<u>Pressier ou apprenti pressier</u>	<u>*Aide général adéquat</u>
Plus de 788mm à 1068mm (30" à 42") incl.	2	*

\*Partout où la convention le prévoit, l'aide général adéquat devra être disponible en tout temps, sur les presses de 674mm à 1068mm (26" à 42") inclusivement, dotées d'un contrôle par ordinateur. Les fonctions de l'aide général adéquat seront les suivantes:

- 1. Approvisionner la presse de papier
- 2. Retirer les plates-formes de la livraison
- 3. Aider au lavage que des pièces qui sont enlevée de la presse, telles que: les couteaux à encre, les lames de fontaine, gommer et laver les plaques, faire le plein d'eau, mélanger les solutions, laver et remplir les bouteilles de solvant et voir aux huiliers.

IMPRIMERIE JACQUES-CARTIER inc.

ANNEXE «A» - TAUX DE SALAIRES (Ajout à la page 62)

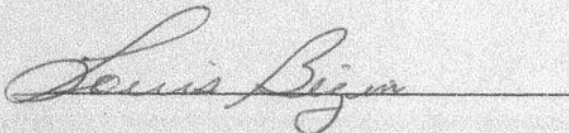
<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>1 mai 86</u>	<u>1 nov. 86</u>	<u>1 mai 87</u>	<u>1 nov. 87</u>
Plus de 1032mm jusqu'à 1068mm (40" à 42") inc. avec CPC				
1er pressier	\$23.04	\$23.14	\$24.33	\$24.40
2e pressier	\$21.08	\$21.30	\$22.63	\$23.08

La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective

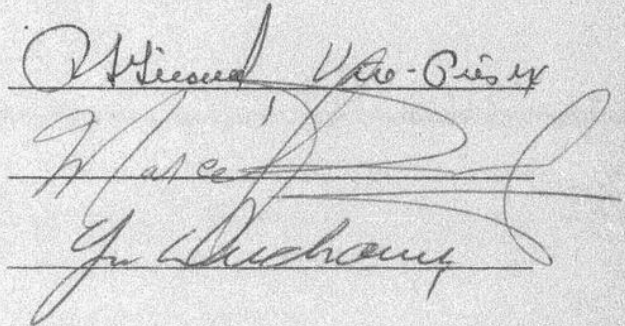
EN FOI DE QUOI, les parties présentes ont apposé leurs signatures et sceaux des officiers et représentants appropriés.

Signé ce 22 jour de octobre 1986

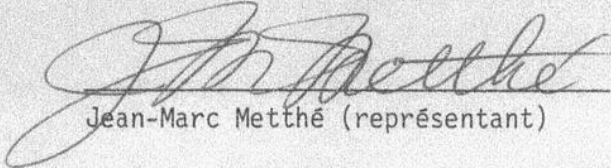
POUR LA COMPAGNIE  
IMPRIMERIE JACQUES CARTIER INC.



POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL  
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES  
LOCAL 555 MONTRÉAL



POUR LE CONSEIL PATRONAL DE  
L'IMPRIMERIE DU CANADA

  
Jean-Marc Metthé (représentant)

8254-02

5483-3

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 6 0 8 1 7 1

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet:  1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: M-8254-02

Date: Signature: 86-07-09 Reception: 86-08-19 Durée: Du 86-05-01 Au 88-04-30 Nombre de salariés régis par la convention collective: 30

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Int. des Communications Graphiques loc. 555 MtL CTC FTQ CTM Att: M. Gilbert Hétu 8440 boul. St-Laurent, ste 301 Montréal, QC. H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Imprimerie Jacques Cartier Inc 8477 - Sibas avenue Montréal, QC. H1E 2K2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 2860 (5) Affiliation: 7

Voire dépôt s'est pas déposé sur les points suivants et vous en par conséquent retenu: 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes

Remarques:

Signature: Céline Carotte/dg Date: 86-08-26

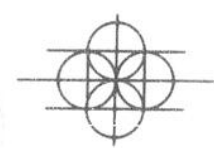
Pour renseignements:  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357

003 (024)

RECHERCHE

et

DU: 1ER MAI 1986  
AU: 30 AVRIL 1988

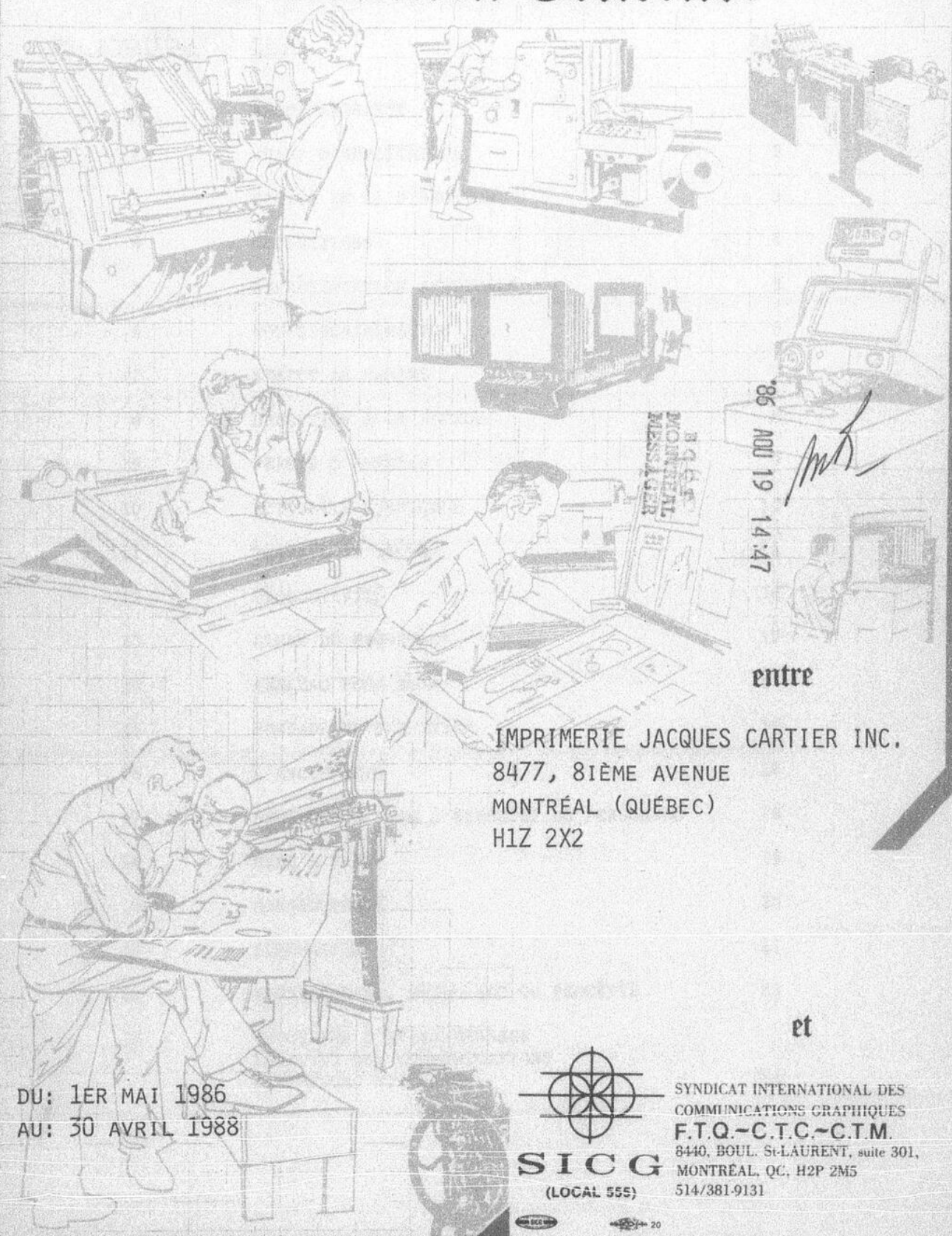


**SICG**  
(LOCAL 555)

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES  
F.T.Q.-C.T.C.-C.T.M.  
8440, BOUL. St-LAURENT, suite 301,  
MONTRÉAL, QC, H2P 2M5  
514/381-9131

8254-02

# Convention Collective



85 AOU 19 14:47

*[Signature]*

entre

IMPRIMERIE JACQUES CARTIER INC.  
 8477, 81ÈME AVENUE  
 MONTRÉAL (QUÉBEC)  
 H1Z 2X2

et

DU: 1ER MAI 1986  
 AU: 30 AVRIL 1988



SYNDICAT INTERNATIONAL DES  
 COMMUNICATIONS GRAPHIQUES  
**F.T.Q.-C.T.C.-C.T.M.**  
 8440, BOUL. St-LAURENT, suite 301,  
 MONTRÉAL, QC. H2P 2M5  
 514/381-9131

TABLE DES MATIÈRES

<u>NO. D'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	RECONNAISSANCE	1
2	CHAMP D'APPLICATION	2
3	DROITS DE LA DIRECTION	3
4	DÉFINITIONS	4
5	REPRÉSENTATION SYNDICALE	5
6	NON-DISCRIMINATION	6
7	STATUT DE MEMBRE	7
8	DÉDUCTION À LA SOURCE	8
9	PERMIS D'ABSENCE	9
10	ÉTIQUETTE SYNDICALE	10
11	TRAVAIL DE GRÈVE	11
12	PRODUCTIVITÉ	12
13	LIGNE DE PIQUETAGE	13
14	TABLEAU POUR AVIS	14
15	PÉRIODE DE PROBATION	15
16	L'ANCIENNETÉ	16
17	DIMINUTION DANS L'EFFECTIF DU PERSONNEL	18
18	MISE À PIED	19
19	CONGÉDIEMENT	20
20	AUTOMATION	21
21	NOUVEAU TAUX, OUTILLAGE OU PROCÉDÉS	22
22	PROGRAMME D'APPRENTISSAGE INSTITUT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	23

TABLE DES MATIÈRES

<u>NO. D'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
23	L'APPRENTI	24
24	EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSE	25
25	HEURES DE TRAVAIL	26
26	RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL	28
27	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	29
28	RÉMUNÉRATION (ÉCHELLE DE SALAIRES)	31
29	PRIMES	34
30	PAIEMENTS	35
31	TAUX DES SALARIÉS DÉPLACÉS	36
32	PAIE DE PRÉSENCE	37
33	TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONUS	38
34	CONGÉS PAYÉS ET ABSENCES	39
35	CONGÉS ANNUELS PAYÉS - VACANCES	41
36	CONGÉS SOCIAUX - DÉCÈS ET NAISSANCE	43
37	CONGÉS DE MATERNITÉ	44
38	OBLIGATION DE JURÉ OU DE TÉMOIN	45
39	COMITÉ CONJOINT	46
40	PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	47
41	HYGIÈNE SÉCURITÉ	52
42	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	53
43	DIVERS	55
44	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.	56

TABLE DES MATIÈRES

<u>NO. D'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
45	RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE	58
46	DURÉE ET EXPIRATION DE LA CONVENTION	60
	SIGNATURES	61
	ANNEXE "A"	62
	ANNEXE "A" (Suite)1	63
	ANNEXE "B"	64
	ANNEXE "C"	65
	ANNEXE "D"	66
	ANNEXE "E"	67

ARTICLE 1: RECONNAISSANCE

1.01 L'Employeur reconnaît le SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555 MONTRÉAL, comme l'unique et seul représentant pouvant conclure une Convention Collective visant les salaires, les termes, les conditions de travail et d'emploi pour tous les employés nommés par cette Convention à l'Article 2: CHAMP D'APPLICATION.

ARTICLE 2: CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 Cette Convention Collective s'applique et régit l'embauche de toutes personnes sujettes à l'accréditation, employées par l'IMPRIMERIE JACQUES-CARTIER INC.
- 2.02 a) L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul et exclusif agent négociateur et comme l'unique représentant des employés gouvernés par cette Convention en regard des salaires, des termes, des conditions de travail et d'emploi. Les employés régis par cette Convention sont définis comme: "Tous les salariés, au sens du Code du Travail, à l'exclusion des employés de bureau", tel qu'indiqué dans le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec en date du 29 mai 1974.
- b) 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.
- 2.03 Tout salarié régis par cette Convention doit signer une formule de retenue syndicale lors de son embauche, laquelle est en vigueur à compter de la première semaine complète de paie.
- 2.04 Il est entendu que tous les employés qui sont dans l'unité de négociations, qui ne sont pas membres du Syndicat à la date de la signature de cette Convention, doivent, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat et payer des cotisations syndicales dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de cette Convention Collective.
- 2.05 Le terme "salarié" signifie, dans cette Convention, aussi bien un employé de sexe masculin que de sexe féminin. Il en est ainsi des autres façons d'identifier un employé à quelque occupation que ce soit.
- 2.06 Cette Convention Collective est rédigée dans la langue française.
- 2.07 Pour l'application de cette Convention, tous les départements présents et à venir, dans le domaine des communications graphiques sont considérés comme faisant partie de la Convention.

ARTICLE 3: DROITS DE DIRECTION

3.01 L'Employeur conserve les droits résiduaire de la gérance, ces droits sont cependant soumis à l'application des stipulations de la présente Convention.

3.02 Sous-contrat:

- a) La Compagnie peut donner des sous-contrats lorsqu'elle n'a pas:
  - les salariés qualifiés,
  - l'équipement nécessaire,
  - le temps requis pour faire les travaux suivant les exigences du client.
- b) La Compagnie informe les délégués d'atelier si ces travaux coïncident avec des périodes de mise à pied, et rappelle les travaux susceptibles d'être fait à l'atelier.
- c) Un sous-contrat accordé lorsqu'il y a une soumission doit être maintenu, même si par la suite, il manque de travail. Cependant, s'il y a rappel d'un sous-contrat dans cette dernière circonstance, le travail doit être fait au même coût.
- d) Dans le cas de rappel, la clause de l'avis de mise à pied ne s'applique pas.
- e) Les sous-contrats octroyés dont il est question à l'alinéa précédent ne doivent pas avoir pour effet de mettre un terme aux activités d'un ou de plusieurs départements de l'entreprise.

ARTICLE 4: DÉFINITIONS

- 4.01 Un "compagnon" est celui qui a complété le nombre d'années d'apprentissage requises pour la branche du métier dans laquelle il a été embauché.
- 4.02 Un "apprenti" est celui qui est à apprendre son métier. Le nombre d'années d'apprentissage sera stipulé dans l'Article 23: L'APPRENTI. Un apprenti doit être employé régulièrement dans le département où il fait son stage d'apprentissage.
- 4.03 Un "margeur" est celui qui fournit la matière aux presses ou celui qui est préposé au fonctionnement du mécanisme qui alimente les presses.
- 4.04 Un "aide sur presse" est un employé qui fait partie de l'équipe des préposés aux presses sans être pressier ou margeur, et qui est qualifié pour aider les compagnons dans tout travail.
- 4.05 Les salaires, termes, conditions de travail et d'emploi seront tels que stipulés à l'Article 28: RÉMUNÉRATION.
- 4.06 Aucun employé n'est autorisé à accomplir un travail dans les communications graphiques à moins qu'il ne soit compagnon, margeur, apprenti, aide sur presses, pour assurer la protection et le bon fonctionnement de l'équipement.
- 4.07 Contremaître  
Le contremaître ne travaille pas dans la production si cela cause directement la mise à pied d'un salarié régulier.
- 4.08 Chef d'équipe  
Le chef d'équipe est l'employé qui distribue les travaux, surveille et assiste à la conclusion desdits travaux. De plus, il exécute personnellement tout travail requis dans son département.
- 4.09 Le rôle du chef d'équipe se limite à voir à la bonne marche de la production. Il ne peut ni embaucher, ni congédier du personnel.
- 4.10 Si au cours de négociations, les parties s'entendaient sur de nouvelles classifications, la définition de telles classifications serait ajoutée à cette section.

ARTICLE 5: REPRÉSENTATION SYNDICALE5.01 Accès à l'atelier

Les représentants officiels du Syndicat ont accès à l'atelier de l'Employeur sur l'autorisation de ce dernier.

5.02 Représentant d'atelier et officier du Syndicat

Le nom du représentant d'atelier et des officiers travaillant dans son atelier doit être fourni à l'Employeur et il doit être avisé de tout changement dans le futur.

5.03 L'Employeur reconnaît le représentant d'atelier comme le contact initial en tout ce qui regarde les affaires officielles du Syndicat et ne doit pas faire de discrimination à son égard parce qu'il remplit les devoirs de sa position.

5.04 Un salarié convoqué par la direction pour discuter de questions concernant l'application de la Convention Collective, a le droit d'exiger la présence du délégué d'atelier.

5.05 Le représentant d'atelier a le droit de s'entretenir avec une autre salarié pour discuter de questions syndicales après en avoir demandé et obtenu l'autorisation de son supérieur. L'Employeur ne refusera pas telle demande sans raisons raisonnables.

ARTICLE 6: NON-DISCRIMINATION

- 6.01 Les parties contractantes conviennent qu'aucune mesure discriminatoire ne sera prise contre un employé parce qu'il est membre du Syndicat ou contre l'Employeur parce qu'il fait partie d'une Association Patronale.
- 6.02 La préférence de l'embauchage ira à ceux qui ont une expérience ou un entraînement préalable, selon les normes généralement reconnues dans l'industrie des communications graphiques.
- 6.03 L'Employeur convient de s'adresser en premier lieu au bureau du Syndicat local lorsqu'il aura besoin d'employés. Le Syndicat fournit à l'Employeur, s'il lui est possible de le faire, un nouvel employé ou des nouveaux employés. Le Syndicat ne fait aucune discrimination pour référer les candidatures à l'Employeur.
- 6.04 a) En considérant l'embauchage préférentiel des membres (compagnons) du Syndicat, le Syndicat s'engage à fournir les employés compétents nécessaires. Si le Syndicat était dans l'impossibilité de fournir des employés compétents dans un délai de dix (10) jours, après une demande faite par l'Employeur et confirmée par écrit, les parties discuteront ensemble de la situation. L'Employeur peut, à la suite des discussions embaucher des employés compétents venant d'ailleurs, pourvu que lesdits employés ne soient pas payés moins que le taux minimum de salaire stipulé et soient sujets à toutes conditions de travail prévues pour les compagnons dans la présente Convention. Ces employés doivent cependant demander leur admission au sein du Syndicat (Local 555) dans le délai prévue à l'Article 7: STATUT DE MEMBRE.
- b) Au cas où le nouvel employé n'aurait pas les qualifications nécessaires exigées par le Syndicat pour en devenir membre, il serait "sous permis" du Syndicat et ne conserverait son emploi que temporairement c'est-à-dire jusqu'à ce que le Syndicat soit en mesure de fournir la main-d'oeuvre requise selon les termes de cette entente. En aucun cas l'Employeur n'est obligé d'embaucher un employé remplaçant proposé par le Syndicat.
- c) En d'autres termes, supposons que l'Employeur ait besoin d'un compagnon. Il le demande au Syndicat en premier lieu. Ce dernier doit lui fournir un employé compétent, dans les dix (10) jours. Si le Syndicat n'a pas d'employé compétent ou n'a personne immédiatement, l'Employeur peut chercher un compagnon ailleurs. Si l'Employeur trouve un compagnon dans les dix (10) jours de la demande, à compétence égale, l'employé qui vient d'ailleurs, doit s'en aller. Cependant, si le Syndicat trouve quelqu'un au-delà de dix (10) jours de la demande, l'Employeur n'est pas obligé de le prendre, mais l'employé qui vient d'ailleurs, une fois sa période de probation terminée, doit faire son admission au Syndicat.

ARTICLE 7: STATUT DE MEMBRE

- 7.01 a) Tout salarié au sens de cette Convention, qui à la date de la mise en vigueur de cette Convention, est considéré comme membre du Syndicat ou qui peut devenir membre pendant la durée de cette Convention, conserve, comme condition d'emploi, son statut de membre en autant qu'il verse au Syndicat, les cotisations régulières exigées des membres par celui-ci pour le maintien de leur statut de membres du Syndicat.
- b) Tout salarié qui n'est pas membre du Syndicat au moment de la signature de cette Convention devra devenir membre dans les trente (30) jours qui suivent la signature de cette Convention, et maintenir son statut en bonne et due forme pour la durée de la Convention.
- 7.02 L'Employeur convient qu'il prévient le bureau du Syndicat lorsqu'il a besoin de nouveaux salariés. Si un nouveau salarié est engagé dans les départements sous le champ d'application de cette Convention, et que ce nouveau salarié n'est pas membre du Syndicat, il doit, dans les trente (30) jours qui suivent sa date d'embauchage, faire une demande pour devenir membre. Si le nouveau salarié ne se conforme pas à cette clause, il est congédié par l'Employeur dix (10) jours après que ce dernier ait été avisé par écrit par la section locale.
- 7.03 Si un salarié qui est membre du Syndicat ou qui a postulé pour devenir membre, démissionnait du Syndicat ou devenait un membre qui soit en retard dans ses cotisations ou refusait de payer les frais d'initiation, sur un avis écrit du Syndicat, durant les trente (30) jours qui suivent, l'employé serait congédié.

ARTICLE 8: DÉDUCTION À LA SOURCE

- 8.01 Sur réception d'une autorisation volontaire signée par tout salarié, l'Employeur consent à déduire hebdomadairement à la source, une somme fixée par le Syndicat avec un (1) mois de préavis.
- 8.02 Une telle somme est établie par une résolution du Syndicat et une copie certifiée sera remise à l'Employeur.
- 8.03 La Compagnie remet mensuellement à la section locale impliquée les sommes ainsi déduites au plus tard le 15 du mois suivant.
- 8.04 Les employés qui ne sont pas membres du Syndicat à la signature de la Convention Collective doivent payer une somme fixée par le Syndicat et déduite hebdomadairement à la source en accord avec la formule RAND.

ARTICLE 9: PERMIS D'ABSENCE

- 9.01 À l'occasion de réunions syndicales ou de congrès syndicaux, deux (2) employés ne travaillant pas dans le même département, peuvent simultanément s'absenter, sans solde, pour un total de dix (10) jours ouvrables par année civile pour tous les délégués. Cependant, l'employé ne peut s'absenter plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Le Syndicat ou le salarié doit aviser la Compagnie dix (10) jours ouvrables à l'avance. Un employé que la Compagnie ne peut remplacer ne peut s'absenter comme délégué aux réunions syndicales ou congrès syndicaux dont il est question ici.
- 9.02 La Compagnie accorde à deux (2) membres du Comité de négociation n'effectuant pas la même tâche, ou ne travaillant pas sur la même machine, sans solde, le temps requis pour assister aux séances de négociations.

ARTICLE 10: ÉTIQUETTE SYNDICALE

10.01 L'étiquette syndicale est la propriété exclusive du Syndicat International des Communications Graphiques et son utilisation n'est autorisée que par directives et consentement du Syndicat International des Communications Graphiques sur exécution et en conformité avec la licence de l'étiquette syndicale.

ARTICLE 11: TRAVAIL DE GRÈVE

11.01

Aucun salarié n'est requis de faire un travail venant d'un atelier qui est légalement en grève et dans lequel est impliqué le Syndicat International des Communications Graphiques. Ce qui précède n'empêche pas l'exécution d'un travail qu'un client retirerait d'un atelier en grève ou l'achèvement d'un travail commencé avant qu'une telle grève ne soit commencée.

ARTICLE 12: PRODUCTIVITÉ

12.01

Les parties conviennent qu'aucune limitation arbitraire ne sera appliquée durant cette Convention quant au travail de production d'un individu ou d'un groupe de travailleurs.

ARTICLE 13: LIGNE DE PIQUETAGE

13.01 Nonobstant toute autre clause de la présente Convention Collective, tout employé qui manque ou refuse de traverser une ligne de piquetage sur la propriété de la Compagnie ou de travailler derrière une ligne de piquetage légalement établie devant l'atelier, n'est pas considéré comme ayant violé la présente Convention, et la Compagnie ne peut ni le congédier, ni le discipliner, ni user de mesures d'exceptions à son égard.

ARTICLE 14: TABLEAU POUR AVIS

14.01 L'Employeur doit fournir un tableau dans une location à la satisfaction mutuelle, où peuvent être affichés les avis officiels du Syndicat. Ces avis ne doivent pas être contraires au bon ordre et à la discipline.

ARTICLE 15: PÉRIODE DE PROBATION

- 15.01
- a) Pour les fins de la présente, un salarié est considéré comme régulier lorsqu'il a complété quarante (40) jours de calendrier, période 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 griefs.
  - c) Si un tel salarié est retenu au travail, après avoir terminé sa période de probation, son ancienneté comptera à partir de sa date d'embauche.
  - d) L'Employeur et le Syndicat peuvent s'entendre pour prolonger ladite période de probation à pas plus d'une (1) reprise et ce pour une période maximale de quarante (40) jours de calendrier pour cette reprise. Une telle entente doit être consignée par écrit.

ARTICLE 16: L'ANCIENNETÉ

- 16.01 a) Ancienneté d'usine signifie la période pendant laquelle un salarié syndiqué a été à l'emploi de l'Employeur. Cette ancienneté ne s'applique que pour la durée des vacances.
- b) Ancienneté départementale signifie la période pendant laquelle un salarié syndiqué a été à l'emploi de l'Employeur dans un département donné.
- c) Toutefois, l'ancienneté départementale est utilisée pour le choix des périodes de vacances, de mise à pied temporaire et de promotion.
- d) Les salariés de l'unité d'accréditation embauchés depuis le 1er juin 1986 n'accumule aucune ancienneté départementale pour fins de mise à pied et de promotion.
- 16.02 L'ancienneté de tout salarié syndiqué se calcule à partir de la date de son dernier embauchage.
- 16.03 L'ancienneté du salarié syndiqué se calcule en termes d'années et de fraction d'année, de jours et de fraction de jour.
- 16.04 L'aliénation, la concession totale ou partielle, la division, la fusion ou le changement de structures juridiques de l'Employeur n'a aucun effet sur l'ancienneté du salarié syndiqué.
- 16.05 Les différentes anciennetés décrites dans le présent article continuent de s'accumuler pendant les absences suivantes:
- les vacances annuelles,
  - les jours fériés,
  - les congés spéciaux,
  - les absences pour cause de maladie, d'accident (période maximum de douze (12) mois) et de grossesse (période maximum de neuf (9) mois).
  - congé autorisé pour activité syndicale,
  - tout autre congé autorisé, à moins qu'il ne soit spécifié autrement, avec ou sans solde (période maximum de douze (12) mois).
- 16.06 L'ancienneté se perd pour l'une des raisons suivantes:
- a) Congédiement non-contesté ou confirmé par une entente arbitrale.
- b) Lorsque le salarié syndiqué quitte volontairement son emploi.
- c) Pour une mise à pied ou une absence d'une durée égale à son ancienneté (maximum 12 mois).

ARTICLE 16: L'ANCIENNETÉ (Suite)

- 16.07 Le salarié perd son ancienneté au moment de son rappel, s'il ne revient pas après que l'Employeur ait utilisé la procédure suivante:
- a) Lorsqu'un salarié est rappelé au travail après avoir été mis à pied, l'Employeur le contacte par téléphone et si la communication ne se fait pas, l'Employeur expédie une lettre recommandée de rappel, à la dernière adresse qu'il connaît du salarié.
  - b) Si le salarié est rejoint par téléphone, il doit revenir dans les cinq (5) jours qui suivent, à moins d'un cas de maladie. La preuve de cette impossibilité incombe au salarié.
  - c) Toute communication téléphonique se fait en présence du délégué syndical.
  - d) Si l'Employeur a expédié une lettre recommandée, le salarié doit communiquer sa décision de revenir au travail dans les cinq (5) jours suivant l'oblitération indiquée sur la lettre.
- 16.08 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente Convention, l'Employeur établit et affiche la liste d'ancienneté de tout salarié et en remet copie au Syndicat.
- 16.09 Dans les quinze (15) jours ouvrables de l'affichage, toute personne peut faire corriger cette liste si elle est inexacte. Au delà de quinze (15) jours, l'ancienneté est officielle. Tout employé absent durant la période d'affichage pourra, à son retour, faire corriger cette liste si elle est inexacte.
- 16.10 Cette liste est mise à jour et affichée une fois l'an et doit indiquer les départs ainsi que le classement de chaque salarié syndiqué, actuellement au service de l'Employeur.
- 16.11 Les employés ayant le plus d'ancienneté départementale pourront faire partie de l'équipe de leur choix au moment des ouvertures.
- 16.12 Sous réserve des autres dispositions de la présente Convention, les augmentations et les diminutions dans l'effectif du personnel se font en tenant compte de l'ancienneté, des exigences du travail et de la compétence à remplir telles exigences, le tout après consultation avec le Syndicat. Ceci s'applique pour le rappel et pour l'automation.

ARTICLE 17: DIMINUTION DANS L'EFFECTIF DU PERSONNEL

- 17.01 Advenant un manque de travail, une diminution d'effectifs à l'intérieur d'un groupe, d'un département, d'un service ou d'une section, les employés sont affectés dans l'ordre inverse de leur ancienneté ou priorité départementale, de telle sorte que les moins anciens sont les premiers touchés, pourvu que ceux qui restent puissent accomplir, d'une façon adéquate, le travail immédiatement.
- 17.02 Les employés affectés selon le paragraphe précédent peuvent choisir d'occuper tout emploi vacant couvert par l'accréditation de IMPRIMERIE JACQUES-CARTIER INC., à la condition qu'ils possèdent les qualifications ou aptitudes requises pour accomplir le travail avec un rendement normal et que l'ancienneté soit respectée s'il y a lieu.
- 17.03 À l'intérieur d'un groupe, d'un département, d'un service, d'une section touchée selon le paragraphe 17.01 de cet Article, les plus anciens ont priorité de choix tel que prévu à l'Article 18: MISE À PIED.
- 17.04 Si les conditions de travail nécessitent une réduction de personnel, le ou les salariés en période de probation sont renvoyés les premiers avant les apprentis.
- 17.05 Avis de départ:  
Tout salarié régulier, doit donner par écrit, une (1) semaine franche de préavis à son Employeur, avant de quitter son emploi.

ARTICLE 18: MISE À PIED

18.01 Dans les cas de mises à pied, les règles sont les suivantes:

- a) Les mises à pied sont considérées par département.
- b) Les salariés sans ancienneté sont les premiers affectés sans préavis.
- c) Pour une mise à pied de moins de trente (30) jours ouvrables, l'Employeur donne un préavis de deux (2) jours ouvrables ou paie en lieu de préavis. L'Employeur se conforme à l'ancienneté.
- d) Pour une mise à pied de plus de trente (30) jours ouvrables, le salarié qui a plus d'un (1) an d'ancienneté, reçoit un préavis de cinq (5) jours ouvrables, le salarié qui a plus de deux (2) ans d'ancienneté, reçoit un préavis de deux (2) semaines avec permission de s'absenter pour une période de deux (2) journées complètes, avec solde.
- e) Pour une mise à pied permanente, le salarié recevra un préavis selon la loi 126 sur les Normes du Travail et reçoit un préavis de trois (3) semaines avec permission de s'absenter pour une période de deux (2) journées complètes avec solde.
- f) À 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.
- g) Les employés occupant les postes de premiers pressiers sur la presse 4 couleurs, ont droit à une ancienneté préférentielle dans les cas de mise à pied, et ils pourront déplacer l'employé qui occupe le poste de margeur.

ARTICLE 19: CONGÉDIEMENT

- 19.01 Dans le cas d'un congédiement pour cause, il n'y a pas de préavis applicable, mais l'Employeur doit donner les raisons du congédiement, au Syndicat.
- 19.02 L'employé congédié a le droit de soumettre un grief, sujet aux procédures des griefs, tel que ci-après stipulé à l'Article 40: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.
- 19.03 Dans le cas du congédiement d'un représentant d'atelier ou d'un officier du Local, l'Employeur avise le Syndicat cinq (5) jours ouvrables avant que le congédiement ne prenne effet, pour permettre au Syndicat d'en discuter les raisons avec l'Employeur. Bien entendu, si le congédiement commande un départ immédiat, le salaire cesse par le fait même.
- 19.04 Dans le cas du congédiement pour cause d'un employé reconnu régulier, qui fait l'objet d'un grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 19.05 Une mesure disciplinaire écrite ou verbale datant de plus de douze (12) mois passés, ne pourra être invoquée pour fins de congédiement ou de suspension, advenant une nouvelle infraction.
- 19.06 En cas de grief, le délégué syndical pourra, sur demande, consulter le dossier disciplinaire de tout employé, en dehors de ses heures de travail. Ce dossier devra contenir une copie de tout avis écrit adressé à l'employé ou de toute sanction prise contre lui et qui, aux termes de l'alinéa 19.05 du présent Article, est susceptible d'être invoqué contre lui.

ARTICLE 20: AUTOMATION

- 20.01 Avant l'élimination d'une classification d'emploi ou de département, de l'installation d'une nouvelle machinerie, d'un changement de procédé ou d'un résultat d'opération contrôlée automatiquement, un comité conjoint doit être institué en vue d'établir dans quelle mesure les changements technologiques et les conditions de travail affectent les employés, ceci, soixante (60) jours avant la mise en opération. La clause de recyclage s'applique dès lors.
- 20.02 L'introduction de nouveaux procédés ou de toutes nouvelles pièces d'équipement, doit se faire en considérant les employés actuels comme les premiers ayant droit au recyclage et à une période de réadaptation s'ils sont capables de faire le travail.

ARTICLE 21: NOUVEAUX TAUX, OUTILLAGE OU PROCÉDÉS

- 21.01 Dans le cas de l'installation de toutes nouvelles machines ou de nouveaux procédés pour la production dans les communications graphiques, d'un modèle qui n'a jamais été utilisé par l'Employeur, ces nouvelles machines ou procédés doivent être opérés par du personnel syndiqué, gouverné par cette Convention, et les conditions et taux de salaire devront être décidés par le Comité Conjoint de l'Employeur et du Syndicat.
- 21.02 L'Employeur avise le Syndicat de son intention d'acheter ou de louer et d'installer du nouvel outillage ou de nouveaux procédés dans un délai de soixante (60) jours précédant l'installation.
- 21.03 Dans le cas où l'Employeur ne donnerait pas le préavis requis, les nouvelles machines ou procédés ne pourront fonctionner jusqu'à ce qu'un préavis raisonnable soit donné. Le taux de salaire doit être établi dans les trente (30) jours qui précèdent l'installation, sinon le taux proposé par la Compagnie s'applique et le différend est soumis à la procédure de grief.

## ARTICLE 22: PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

(INSTITUT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA)

- 22.01 Il est convenu qu'à compter du 1er mai 1986, la compagnie versera à l'Institut des communications graphiques du Canada, ci-après appelé "Institut", une cotisation hebdomadaire à l'égard de chaque employé de la lithographie et de la photogravure, aux fins de maintenir un programme d'éducation et de formation. L'Institut des communications graphiques du Canada sera administré par un Conseil de directeurs, composé d'un nombre égal de représentants venant du Conseil patronal de l'imprimerie du Canada et du Syndicat international des communications graphiques. Le montant de la cotisation, lequel peut être majoré ou réduit selon les besoins du programme de formation, est de trois dollars quinze (\$3.15) par semaine par employé de la lithographie et de la photogravure.
- a) À compter du 1er janvier 1987, la cotisation de la Compagnie, tel que stipulé ici, sera augmentée à trois dollars et trente cents (\$3.30) par semaine par employé de la lithographie et de la photogravure.
- 22.02 Les apprentis des compagnies visées par cette convention seront tenus de suivre les cours dispensés par l'Institut, conformément aux règles, règlements et conditions établis par le Conseil d'administration local des employeurs et du Syndicat. Ces heures de présence aux cours ne seront pas considérées comme étant des heures de travail.
- 22.03 Toutes les cotisations à l'Institut seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignées par le Conseil des directeurs. Ces cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à l'Institut des communications graphiques du Canada et transmises conformément aux indications des directeurs. En même temps que le versement des cotisations, la compagnie fera parvenir tous rapports que le Conseil des directeurs jugera nécessaires à la saine gestion de l'Institut. Tous les versements requis de la compagnie pour un mois donné, en vertu de cette convention, seront dûs et payables le premier jour du mois suivant.

ARTICLE 23: L'APPRENTI

- 23.01 La permission de former un apprenti se fera par consentement mutuel entre l'Employeur et le Syndicat.
- 23.02 Les apprentis déjà en place reçoivent le crédit du temps travaillé avec son Employeur plus le temps travaillé dans le même métier avec un autre Employeur, le tout révisé par l'Employeur et le Syndicat.
- 23.03 Dans le département des presses lithographiques, typographiques et de gravure, un apprenti doit être compagnon margeur avant de se voir confier la responsabilité d'une presse. Son apprentissage ne commence que lorsqu'il prend la responsabilité de la presse.
- 23.04 À la demande de l'Employeur, tout apprenti doit réussir ses cours de perfectionnement de l'Institut des Communications Graphiques du Canada.
- 23.05 Avant l'apprentissage, les employés de tous les départements doivent faire un stage de probation de six (6) mois afin de fournir la preuve de leurs aptitudes au travail dans ces départements. Dans le cas où leurs services sont maintenus, cette période de probation est créditée au stage d'apprentissage.
- 23.06 Autant que possible, un apprenti ne sera pas autorisé à travailler sans la présence d'un compagnon du département concerné, toutefois il ne sera pas porté à son dossier, toute erreur technique commise sans surveillance.
- 23.07 Les stages d'apprentissage sont comme suit:
- Département des presses lithographiques..... 4 ans
  - Département des presses lithographiques (margeur)..... 2 ans
  - Département des presses typographiques (letterpress).... 4 ans
  - Département de la reliure et finition (II)..... 2 ans
  - Département de la reliure et finition (I)..... 4 ans
  - Département des caméras..... 5 ans
  - Département du montage..... 5 ans
  - Département des plaques..... 5 ans
  - Apprenti magasinier..... 2 ans
  - Apprenti expéditeur..... 2 ans
- 23.08 L'Employeur peut prolonger de six (6) mois à un (1) an, l'apprentissage s'il juge que l'apprenti n'est pas préparé. Il doit en discuter les raisons avec le Syndicat. Cette clause ne s'applique pas à l'apprentissage de cinq (5) ans pour les futurs apprentis.

ARTICLE 24: EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSE

24.01		<u>PRESSIER OU</u>	
		<u>APPRENTI PRESSIER</u>	<u>MARGEUR</u>
	<u>1 COULEUR</u>		
	-Jusqu'à 1032mm (40") incl.	1	
	<u>2 COULEURS</u>		
	-Plus de 788mm à 1068mm (30" à 42") incl.	1	1
	<u>4 COULEURS</u>		
	-Plus de 788mm à 1068mm (30" à 42") incl.	2	1
	<u>-Presse cylindrique</u>		
	-Jusqu'à 812mm (32")	1	
24.02	Classification jusqu'à 26" inclusivement: Le Syndicat accepte de grouper sous cette classification, les différentes catégories de presses jusqu'à 26" inclusivement. Le personnel requis et les taux de salaire sont toutefois établis d'après l'Article 21: NOUVEAUX TAUX, OUTILLAGE OU PROCÉDÉS, lorsque la Compagnie en fait l'acquisition.		
24.03	Là où il est fait mention de deux (2) pressiers ou apprentis pressiers, l'un doit être compagnon pressier.		
24.04	Aucun salarié n'est appelé à opérer plus d'une (1) presse simultanément.		

ARTICLE 25: HEURES DE TRAVAIL

25.01 Les heures de travail sont réparties sur cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, donnant:

- a) Une (1) semaine de travail de trente-six (36) heures pour la durée de la convention.

Les parties s'entendent sur les heures journalières suivantes:

du lundi au jeudi incl.: 8.00 à 12.00 hres - 12.30 à 16.30 hres

vendredi: 8.00 à 12.00 hres

- b) Aides généraux: (40 heures)

du lundi au jeudi incl.: 8.00 à 12.00 hres - 12.30 à 17.00 hres

vendredi: 8.00 à 12.00 hres - 12.30 à 14.30 hres

- c) Camionneur (36 heures)

du lundi au jeudi incl.: 8.30 à 12.00 hres - 12.30 à 16.30 hres

vendredi: 8.30 à 12.00 hres - 12.30 à 15.00 hres

25.02 Les heures de chaque équipe sont établies dans les limites de l'horaire ci-après mentionné et l'heure du début du travail doit être uniforme pour tous les employés régis par cette Convention, et ce, pour chaque équipe, sauf après entente contraire entre l'Employeur et le Syndicat:

- a) Équipe de jour (lière équipe) - entre 7.00 hres et 16.30 hres.

- b) Les autres équipes débutent à la fin des heures de travail de l'équipe précédente.

25.03 Toutes les heures de travail, de jour ou de nuit, doivent être consécutives, exception faite de la période du repas, traitée au paragraphe suivant, et être uniformes pour tous les employés de chaque équipe précitée. Les vendredis soir et les soirs précédant un jour de fête, les heures régulières de travail se prolongent jusqu'à l'heure habituelle du départ.

25.04 Période de dîner

Une période de dîner de pas moins de trente (30) minutes ni de plus de soixante (60) minutes est établie par consentement mutuel des employés et de l'Employeur, pourvu que lesdites périodes de dîner soient comprises dans les cinq (5) premières heures de toute équipe régulière établie. Il est entendu que l'horaire des périodes de dîner est rigoureusement observé. Toutefois, en cas d'urgence, il peut être changé après consultation avec le délégué d'atelier. Aussitôt l'urgence passée, on doit revenir aux heures normales.

ARTICLE 25: HEURES DE TRAVAIL (Suite)

- 25.05 On devra observer les horaires de travail mentionnés dans les paragraphes précédents, sauf s'il y a entente intervenue entre l'Employeur et la majorité des employés, à la suite d'un vote pris en présence du Syndicat, et permettant la réduction des heures de travail le vendredi de chaque semaine ou pour l'heure du repas.
- 25.06 Les horaires de travail pour chaque équipe seront affichés le jeudi de chaque semaine si possible, définitivement le vendredi qui précède.
- 25.07 Les employés doivent être à leur endroit de travail et doivent commencer à travailler à l'heure fixée et travaillent continuellement jusqu'à l'heure du lunch. La période de lunch terminée, ils doivent recommencer à travailler jusqu'à cinq (5) minutes avant l'heure fixée pour le départ de leur équipe. La période de cinq (5) minutes en question est pour permettre aux employés de faire leur toilette.
- 25.08 Un employé qui arrive en retard pour son travail ne perd effectivement sur son salaire, que le temps de retard.

ARTICLE 26: RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

- 26.01 Toute modification affectant l'horaire normal de travail doit être affichée dans un délai d'au moins cinq (5) jours ouvrables complets avant la mise en vigueur du nouvel horaire réduit. Le retour aux heures normales de travail s'effectuera le plus tôt possible.
- 26.02 En aucune circonstance, les heures de travail ne doivent être inférieures à six (6) heures par jour ou trente (30) heures par semaine. On ne peut changer l'horaire de travail plus qu'une (1) fois par semaine de calendrier, sauf en cas de circonstances en dehors du contrôle de la compagnie.
- 26.03 Dans le cas d'un manque de travail dû à une diminution des affaires dans l'atelier ou dans n'importe quel département, l'Employeur n'est pas tenu de déplacer des travaux assignés à telle ou telle machine.
- 26.04 En autant que le bon rendement et le fonctionnement efficace normal de l'atelier le permettent, l'Employeur doit répartir, compte tenu du paragraphe 26.01 de cet Article, uniformément les heures de travail disponibles parmi les employés groupés dans un même département et de l'Annexe "A" - TAUX DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.
- 26.05 Les employés à l'emploi de la Compagnie depuis moins de six (6) mois peuvent être exclus de cette stipulation, mais si ces employés sont retenus, ils doivent participer à la division du travail.

ARTICLE 27: HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 27.01 Toutes les fois que la chose est possible, l'avis aux salariés qu'ils doivent faire du travail supplémentaire leur est donné au cours de la première heure de la journée.
- 27.02 Le temps supplémentaire doit être établi chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit, dans chaque département.
- 27.03 Si un salarié était tenu de travailler sur plus d'une (1) équipe en moins de vingt-quatre (24) heures, il recevrait le salaire normal du temps supplémentaire pour le travail accompli sur toute équipe additionnelle. Le commencement de toute période de vingt-quatre (24) heures est le temps normal du commencement de son équipe régulière.
- 27.04 Tout travail exécuté chaque jour, soit avant ou après les heures régulières d'arrivée ou de départ de toute équipe, est considéré comme temps supplémentaire. Les trois (3) premières heures sont rémunérées au taux et demi ( $1\frac{1}{2}$ ), et tout travail par la suite est payé au taux double (2).
- 27.05 Tout travail exécuté les samedis et dimanches est rémunéré au taux double (2), sauf lorsque les heures régulières prévues pour les équipes de nuit comprennent le travail du samedi, dans lequel cas il est payé au taux régulier de l'équipe de nuit.
- 27.06 L'Employeur s'engage à payer un minimum de trois (3) heures de salaire au taux applicable, lorsqu'il demande au personnel de venir au travail les samedis ou dimanches ou jours de fête, à moins que l'employé ne quitte de lui-même avant d'avoir complété les trois (3) heures.
- 27.07 Tout travail exécuté les jours de congé, sera rémunéré au taux double (2), plus la paie de la fête.
- 27.08 Les employés réguliers d'un atelier ne s'engageront pas pour du travail supplémentaire dans un autre atelier sous peine de mesures disciplinaires.
- 27.09 Le tarif des heures supplémentaires pour les employés de toute équipe est calculé d'après les salaires horaires qui leur sont versés sur l'équipe où ils travaillent actuellement, incluant la prime.
- 27.10 Les employés reconnaissent que les demandes des clients rendent nécessaire le travail supplémentaire et ils consentent à faire le temps supplémentaire requis pour satisfaire aux besoins. Un employé est libre d'accepter de faire du travail supplémentaire. Si tous les employés d'un département refusent, la Compagnie peut obliger un certain nombre d'employés de ce département à faire le travail nécessaire. En aucun cas, la Compagnie ne peut obliger un employé à travailler en temps supplémentaire plus de sept (7) heures par semaine.

ARTICLE 27: HEURES SUPPLÉMENTAIRES (Suite)27.11 Minimum en temps supplémentaire

Il est entendu que les employés rappelés au travail, après avoir quitté l'atelier, reçoivent, pour ce rappel, le taux des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées avec un minimum de trois (3) heures au taux applicable. L'employé qui travaille en continuité à ses heures régulières est payé pour le temps fait.

27.12 Un salarié, qui prévoit devoir travailler en continuité après ses heures régulières en temps supplémentaire plus de trois (3) heures, doit prendre une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) sans paie, pour son repas.

27.13 En période de temps court, toutes les heures dépassant la cédule normale de travail établie pour ce temps court, devront être rémunérées au taux supplémentaire normal.

ARTICLE 28: RÉMUNÉRATION (ÉCHELLE DE SALAIRES)

- 28.01 Le salaire de base de tous les salariés est tel que stipulé à l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente Convention.
- 28.02 L'application des augmentations de salaires, telle que spécifiée, se fera tel que précisé à l'Annexe "A".
- 28.03 Pour les nouveaux employés engagés comme apprentis, ils ont une augmentation tous les six (6) mois, plus l'augmentation générale.

Les départements doivent être définis comme suit:

- 1. Caméra, montage, plaques
- 2. Presses lithographiques
- 3. Presses typographiques (cylindre-verticale-platine)
- 4. Reliure I
- 5. Reliure II
- 6. Expédition
- 7. Correcteur d'épreuve
- 8. Homme de pierre
- 9. Magasinier
- 10. Aides généraux

APPRENTISSAGE DE 5 ANS (Caméra, Montage et Plaques)

1<sup>ère</sup> année: 1 - 6 mois 55% du salaire du compagnon  
2 - 6 mois 60% du salaire du compagnon

2<sup>ème</sup> année: 1 - 6 mois 65% du salaire du compagnon  
2 - 6 mois 70% du salaire du compagnon

3<sup>ème</sup> année: 1 - 6 mois 75% du salaire du compagnon  
2 - 6 mois 80% du salaire du compagnon

4<sup>ème</sup> année: 1 - 6 mois 85% du salaire du compagnon  
2 - 6 mois 88% du salaire du compagnon

5<sup>ème</sup> année: 1 - 6 mois 92% du salaire du compagnon  
2 - 6 mois 95% du salaire du compagnon

APPRENTISSAGE DE 4 ANS (Presses typo. litho. et Reliure I)

1<sup>ère</sup> année: 1 - 6 mois 65% du salaire du compagnon  
2 - 6 mois 70% du salaire du compagnon

2<sup>ème</sup> année: 1 - 6 mois 75% du salaire du compagnon  
2 - 6 mois 80% du salaire du compagnon

ARTICLE 28: RÉMUNÉRATION (ÉCHELLE DE SALAIRES) (Suite)APPRENTISSAGE DE 4 ANS (Presses typo. litho. et Reliure I)

3ième année: 1 - 6 mois 85% du salaire du compagnon  
 2 - 6 mois 88% du salaire du compagnon

4ième année: 1 - 6 mois 92% du salaire du compagnon  
 2 - 6 mois 95% du salaire du compagnon

APPRENTISSAGE DE 2 ANS (Margeur - 2 couleurs)

1ière année: 1 - 6 mois 80% du salaire du margeur  
 2 - 6 mois 85% du salaire du margeur

2ième année: 1 - 6 mois 90% du salaire du margeur  
 2 - 6 mois 95% du salaire du margeur

Par la suite: salaire du margeur

APPRENTISSAGE DE 2 ANS (Margeur - 4 couleurs)

1ière année: 1 - 6 mois 80% du salaire du margeur  
 2 - 6 mois 85% du salaire du margeur

2ième année: 1 - 6 mois 90% du salaire du margeur  
 2 - 6 mois 95% du salaire du margeur

Par la suite: salaire du margeur

MARGEUR POUR DEVENIR COMPAGNON PRESSIER

0 mois	1/9 du salaire du compagnon (différentiel)	
6ième mois	2/9 du salaire du compagnon (	" )
12ième mois	3/9 du salaire du compagnon (	" )
18ième mois	4/9 du salaire du compagnon (	" )
24ième mois	5/9 du salaire du compagnon (	" )
30ième mois	6/9 du salaire du compagnon (	" )
36ième mois	7/9 du salaire du compagnon (	" )
42ième mois	8/9 du salaire du compagnon (	" )
48ième mois	9/9 du salaire du compagnon (	" )

APPRENTI ASSISTANT-MAGASINIER

1ière année: 1 - 6 mois 80% du salaire de l'assistant-magasinier  
 2 - 6 mois 85% du salaire de l'assistant-magasinier

2ième année: 1 - 6 mois 90% du salaire de l'assistant-magasinier  
 2 - 6 mois 95% du salaire de l'assistant-magasinier

Après 2 ans: Salaire du compagnon assistant-magasinier ou 80% du salaire de la classification du magasinier.

ARTICLE 28: RÉMUNÉRATION (ÉCHELLE DE SALAIRES) (Suite)APPRENTI ASSISTANT-EXPÉDITEUR

1<sup>ère</sup> année: 1 - 6 mois 80% du salaire de l'assistant-expéditeur  
2 - 6 mois 85% du salaire de l'assistant-expéditeur

2<sup>ème</sup> année: 1 - 6 mois 90% du salaire de l'assistant-expéditeur  
2 - 6 mois 95% du salaire de l'assistant-expéditeur

Après 2 ans: Salaire du compagnon assistant-expéditeur ou 80% du salaire de la classification de l'expéditeur.

RELIURE II

1<sup>ère</sup> année: 1 - 6 mois 80% du salaire du compagnon II  
2 - 6 mois 85% du salaire du compagnon II

2<sup>ème</sup> année: 1 - 6 mois 90% du salaire du compagnon II  
2 - 6 mois 95% du salaire du compagnon II

Compagnon 100% du salaire du compagnon II

ARTICLE 29: PRIMES

29.01 Chef d'équipe

Le chef d'équipe doit recevoir les primes suivantes:

- Surveillance de 1 à 5 employés - \$0.85
- Surveillance de 6 à 10 employés - \$1.00
- Surveillance de 11 employés et plus - \$1.15

29.02 Prime de soir et de nuit

Tous les salariés travaillant sur les équipes de soir et de nuit reçoivent la prime suivante:

- à compter de la semaine suivant la ratification:

\$2.40 l'heure ou 15% du solde de l'employé. Le premier des deux montants qui est atteint.

- à compter du 1er mai 1987

\$2.50 l'heure ou 15% du solde de l'employé. Le premier des deux montants qui est atteint.

ARTICLE 30: PAIEMENTS

- 30.01 Les salaires sont payés hebdomadairement en argent ou par chèques négociables, le jeudi midi.
- 30.02 Lorsqu'il y a un congé le vendredi, autant que possible les salaires sont versés le mercredi.

ARTICLE 31: TAUX DES SALARIÉS DÉPLACÉS

- 31.01 a) Chaque employé doit être classifié selon sa classification telle que stipulé dans la Convention Collective (exemple: monteur, pressier, margeur etc...). L'employé déjà classifié, qui est temporairement utilisé, à la demande de l'Employeur, pour remplir des tâches d'une classification où le taux horaire est moindre, ne devra subir aucune réduction de taux. Toutefois, si l'employé est utilisé dans une classification où le taux horaire est supérieur à son taux horaire habituel, il devra recevoir le taux horaire le plus élevé pour le temps travaillé.
- b) Un relevé précis des heures travaillées dans une classe supérieure est conservé par l'Employeur et crédité à l'apprentissage de l'employé.
- 31.02 À la demande de l'employé ou pour un manque de travail ou à l'occasion de mise à pied, l'employé qui travaille dans une fonction d'un taux inférieur, reçoit le taux inférieur immédiatement. À l'occasion d'une mise à pied, un employé ne peut pas faire de déplacement par le haut, nonobstant ce qui est stipulé ailleurs.

ARTICLE 32: PAIE DE PRÉSENCE

32.01

Un employé se présentant au travail à l'heure où son équipe régulière doit normalement prendre la relève, et qui n'a pas préalablement été avisé qu'il ne pourra effectuer son travail habituel, recevra, à moins qu'on lui ait accordé le droit de s'absenter, la paie de la moitié d'une journée, selon le taux de base lorsqu'il exécute le travail régulièrement confié à son équipe. Durant la période pour laquelle il est payé, on pourra toutefois lui confier d'autres tâches disponibles dans son département. La Compagnie fera tous les efforts possibles afin d'aviser l'employé à l'avance, soit par téléphone, soit par écrit à la dernière adresse connue de l'employé. Dans l'impossibilité d'atteindre l'employé, l'avis sera donné à un délégué syndical la veille. La Compagnie est exemptée de cette obligation si le manque de travail est dû à une force majeure. (exemple: incendie, panne d'électricité, tempête etc...)

ARTICLE 33: TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONUS

33.01      Aucun travail à la pièce n'est permis dans l'atelier. L'Employeur se réserve le droit de payer des primes horaires à ses employés. Aucun système de bonus ne sera établi pour la durée de cette Convention.

ARTICLE 34: CONGÉS PAYÉS ET ABSENCES34.01 Jours fériés, chômés et payés

Les jours de fête ou de congé payés seront les suivants:

- 1 - Le Jour de l'An
- 2 - Le Lendemain du Jour de l'An
- 3 - Le Vendredi Saint
- 4 - La Fête de Dollar
- 5 - La St-Jean-Baptiste
- 6 - La Confédération (Fête du Canada)
- 7 - La Fête du Travail
- 8 - La Fête de l'Action de Grâces
- 9 - La Veille de Noël
- 10 - Le Jour de Noël
- 11 - Le Lendemain de Noël
- 12 - La Veille du Jour de l'An

34.02 Quand un jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche, le vendredi précédent ou le lundi suivant est chômé et payé, après entente entre les parties.

34.03 Pour avoir droit à un jour férié, l'employé doit avoir travaillé sa journée complète ouvrable précédant et suivant le jour férié, sauf s'il est absent avec autorisation, ces deux (2) jours. Le salarié peut être absent dans les douze (12) mois qui précèdent, et s'il est absent avec autorisation, il reçoit quand même le salaire du jour férié.

34.04 Un employé permanent, mis à pied pour une période de moins de trois (3) mois, pendant laquelle tombe une (1) journée de congé, 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.

34.05 Pour toute la durée de la présente Convention Collective, les congés réservés à la St-Jean-Baptiste et au 1er juillet peuvent être reportés au lundi ou au vendredi de la semaine où la fête survient, avec consentement mutuel entre les employés et la direction de l'atelier.

ARTICLE 34: CONGÉS PAYÉS ET ABSENCES (Suite)

34.06 Quant aux employés de l'équipe de nuit, l'équipe dont le travail commence un jour de fête statutaire pour se prolonger le jour suivant est désigné comme l'équipe affectée par la fête statutaire. Il est en outre convenu que les employés de l'équipe de nuit reçoivent, pour ladite fête, la prime additionnelle rattachée à l'équipe de nuit.

34.07 Le taux de salaire régulier veut dire le taux de base multiplié par le nombre d'heures travaillées si l'employé l'avait travaillé.

ARTICLE 35: CONGÉS ANNUELS PAYÉS - VACANCES

- 35.01 Tous les salariés qui, au 15 juillet de l'année, comptent moins d'un (1) an de service avec l'atelier, ont droit à un (1) jour de vacances par mois complet de service (maximum dix (10) jours), établi sur la base de quatre pour cent (4%) du salaire brut au 15 juillet de chaque année.
- 35.02 Entre un (1) an et trois (3) ans d'ancienneté au 15 juillet, l'employé a droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux de quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné au cours de l'année qui précède le 15 juillet de chaque année.
- 35.03 Chaque salarié ayant complété sa troisième (3ième) année de service avec l'Employeur, en date du 15 juillet, se voit accorder trois (3) semaines de vacances payées au taux de six pour cent (6%) de son salaire brut gagné au cours de l'année précédant le 15 juillet de chaque année.
- 35.04 a) Chaque salarié ayant complété sa septième (7ième) année de service avec l'Employeur, se voit accorder quatre (4) semaines de vacances payées au taux de huit pour cent (8%) de son salaire brut gagné au cours de l'année qui précède le 15 juillet de chaque année.
- b) À compter du 1er mai 1987, chaque salarié ayant complété sa sixième (6ième) année de service avec l'Employeur, se voit accorder quatre (4) semaines de vacances payées au taux de huit pour cent (8%) de son salaire brut gagné au cours de l'année qui précède le 15 juillet de chaque année.
- 35.05 Chaque salarié qui a complété sa dix-neuvième (19ième) année de service avec l'Employeur en date du 15 juillet, se voit accorder cinq (5) semaines de vacances payées au taux de dix pour cent (10%) de son salaire brut gagné au cours de l'année qui précède le 15 juillet de chaque année.
- 35.06 À compter du 1er mai 1987, chaque salarié qui a complété sa dix-huitième (18ième) année de service avec l'Employeur en date du 15 juillet, se voit accorder cinq (5) semaines de vacances payées au taux de dix pour cent (10%) de son salaire brut gagné au cours de l'année qui précède le 15 juillet de chaque année.
- 35.07 Les jours de vacances seront pris consécutivement, c'est-à-dire du vendredi à l'heure où se termine l'équipe régulière de l'employé jusqu'au lundi ou l'équipe régulière de l'employé commence.
- 35.08 Le calcul de la date des vacances est fait le 15 juillet de chaque année.
- 35.09 L'Employeur garantit à un employé régulier, dans les cas de maladie, d'accident ou d'absence motivée, un minimum de deux (2) semaines complètes de vacances par année, s'il y a droit d'après le paragraphe 35.01 de cet Article, ou le taux du pourcentage (%) des vacances si ce dernier est le plus élevé.

ARTICLE 35: CONGÉS ANNUELS PAYÉS - VACANCES

- 35.10 Les quatrième et cinquième semaines de vacances se prendront à une date déterminée par la Compagnie qui en informera l'employé deux semaines à l'avance. En ce qui concerne la troisième semaine de vacances, la Compagnie en informera l'employé soixante (60) jours à l'avance. Les 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.
- 35.11 Un (1) ou deux (2) employés par département, peuvent partir, à la fois, suivant les besoins de la production.
- 35.12 Dans la mesure du possible, l'Employeur veillera à ce que les vacances des employés soient prises, de préférence, au cours des deux (2) semaines qui précèdent le premier lundi du mois d'août.
- 35.13 Les premières deux (2) semaines de vacances sont consécutives. Dans tous les cas, l'employé reçoit, lorsqu'il y a droit, au moins une (1) ou deux (2) semaines complètes à la fois de vacances, pour ses autres vacances.
- 35.14 Si une ou des fêtes ou congés payés coïncident avec les vacances de l'employé, la ou les journées seront données précédant ou suivant immédiatement la ou les semaines de vacances.
- 35.15 Dans l'éventualité de la cessation du service de l'employé, les vacances accumulées par l'employé seront payées. Cette clause s'applique dans les cas de mise à pied, de congédiement ou de la fermeture de l'atelier.
- 35.16 Dans le cas du décès d'un employé, les vacances accumulées seront payées aux héritiers légaux.
- 35.17 Toute période de vacances accumulées par l'employé sera prise durant l'année civique.
- 35.18 Après entente mutuelle entre l'Employeur et ses employés, les vacances pourront être prises à une période autre que celle précitée.
- 35.19 Les jours de vacances sont prises consécutivement, à moins d'entente mutuelle, c'est-à-dire, du vendredi à l'heure où se termine l'équipe régulière de l'employé jusqu'au lundi ou l'équipe régulière de l'employé commence.
- 35.20 Dans un cas de mise à pied, l'Employeur n'aura pas le droit de se servir des crédits de vacances d'un employé, sans le consentement de ce dernier.

ARTICLE 36: CONGÉS SOCIAUX, DÉCÈS ET NAISSANCE

- 36.01 Un employé bénéficie de son plein salaire pour les heures régulières de la journée ouvrable dans les cas suivants:
- a) Décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables, à compter du décès.
  - b) Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père et de la belle-mère: trois (3) jours à la condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le jour du décès et le jour des funérailles.
  - d) Décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre ou de la bru: deux (2) jours pour assister aux funérailles si celles-ci tombent un jour ouvrable.
- 36.02 Si au moment où l'employé est absent pour cause de funérailles et qu'un jour de fête survienne, l'employé ne reçoit pas une journée d'absence supplémentaire pour remplacer ce jour de fête.
- 36.03 Une journée de congé payée sera accordée à l'employé ou l'employée à l'occasion de la naissance d'un enfant.
- 36.04 Si les funérailles ont lieu à 100 milles ou plus de l'île de Montréal, l'employé aura droit à un jour additionnel d'absence sans perte de salaire, pourvu qu'il assiste aux funérailles.

ARTICLE 37: CONGÉS DE MATERNITÉ

37.01 Toute employée enceinte a droit à un congé sans solde, pour maternité, à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement, lequel certificat peut être contrôlé par un médecin au choix de l'Employeur.

37.02 La durée de ce congé s'établit comme suit:

1. L'Employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin traitant, mais elle devra cesser de travailler à compter du début du septième (7ième) mois de sa grossesse. (exemple: 90 jours précédant la date probable de l'accouchement). Le médecin de la Compagnie se réserve toutefois le droit d'exiger l'arrêt de travail de l'employée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
2. L'employée doit reprendre son travail entre le 45ième et le 60ième jour suivant l'accouchement. Elle doit alors produire un certificat de son médecin, attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. En cas d'impossibilité de le faire, elle devra présenter un certificat de son médecin traitant, ce qui rallonge le délai.
3. Si elle ne revient pas au travail dans les délais prévus, l'employée perd, à la date de son départ, son emploi.

37.03 L'employée qui cesse de travailler pour cause de grossesse conservera son ancienneté pour une période de neuf (9) mois et sera la première embauchée lorsqu'un poste sera ouvert dans son département.

ARTICLE 38: OBLIGATION DE JURÉ OU DE TÉMOIN DE LA COURONNE

- 38.01 Un employé qui agit comme juré ou témoin de la Couronne, reçoit la différence entre son indemnité et son salaire régulier de la Convention.
- 38.02 Lorsqu'un employé est libéré du service de juré ou de témoin de la Couronne, pour une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) ou plus, il doit retourner à l'atelier et compléter ses heures régulières.

ARTICLE 39: COMITÉ CONJOINT

- 39.01 Un comité conjoint d'au moins quatre (4) membres d'égale représentation est formé, pour s'occuper de mettre en application les conditions et dispositions de cette Convention.
- 39.02 Ce comité se réunit selon les besoins et sur demande écrite de l'Employeur ou du Syndicat.

ARTICLE 40: PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 40.01 Pour émettre un grief, la procédure suivante peut être invoquée par un employé seul, un groupe d'employés émettant le même grief, par l'Employeur et le Local 555 Montréal du Syndicat International des Communications Graphiques.
- 40.02 On entend par grief, toute mésentente entre les parties concernant l'application de la Convention Collective.
- 40.03 Les parties reconnaissent qu'il leur est mutuellement avantageux de régler de tels griefs promptement.
- 40.04 Aucun grief n'est considéré si les circonstances qui l'on provoqué sont survenues plus de trente (30) jours avant l'émission dudit grief.
- 40.05 Les griefs sont réglés de la manière suivante:

Première étape

Entre l'employé qui a émis le grief et le contremaître du département: Le salarié qui a émis le grief peut recevoir l'assistance de son représentant d'atelier, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé en moins de deux (2) jours ouvrables, on peut alors passer à la deuxième étape.

Deuxième étape

Entre le salarié, le représentant d'atelier et le surintendant de la firme: Si le grief n'est pas réglé en dedans de cinq (5) jours ouvrables, on peut alors passer à la troisième étape.

Troisième étape

- a) Les documents concernant le point en litige sont soumis au Comité Conjoint selon les provisions de l'Article 39: COMITÉ CONJOINT, de cette Entente. Dans sa tentative de résoudre le grief, ce comité a le pouvoir d'exiger un rapport écrit du représentant d'atelier, d'un officier de la Compagnie ou de la section locale du Syndicat.
- b) Si après dix (10) jours ouvrables, la présente étape de la procédure de griefs n'apporte pas de conclusion mutuellement satisfaisante, le tout est référé à un président impartial choisi par le Comité Conjoint.

Quatrième étape

- a) Si le comité ne peut s'entendre sur le choix d'un président impartial au cours des huit (8) jours suivant la décision des deux (2) parties de référer le grief à l'arbitrage, une requête est immédiatement adressée au Ministère du Travail de la Province de Québec afin qu'il en désigne un. La décision du président impartial sera finale et sans recours pour les deux (2) parties.

ARTICLE 40: PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (Suite)Quatrième étape (Suite)

- b) Les deux (2) parties consentent à ce que le président impartial n'ait pas l'autorité ou la juridiction nécessaire pour altérer les termes de cette entente ou pour substituer toute nouvelle provision ou pour prendre des décisions incompatibles avec les termes et provisions de cette entente, ou encore pour s'occuper de choses qui ne font pas l'objet du grief tel que défini dans cette Convention.

Chacune des parties partage conjointement les dépenses encourues par la nomination du président impartial.

40.06 Il est entendu qu'une rétrogradation, une suspension, un congédiement ou toute autre mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief qui doit suivre les étapes prévues. Advenant l'arbitrage, dans de telles circonstances, le président impartial peut, s'il le juge juste et équitable, annuler, modifier ou respecter de telles décisions ou ordonner le paiement en entier ou en partie, de toute perte subie par l'employé.

40.07 Advenant un cas de congédiement, l'employé demeure au travail pour la durée de son enquête, à moins de motif juste, s'il présente un grief.

40.08 PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 40.01 à 40.07 ci-dessus, le manquement de la part de la Compagnie à s'acquitter de ses obligations, y compris le versement des cotisations selon les Article 22: INSTITUT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA, Article 42: RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA, Article 44: PROGRAMME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G. et Article 45: RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE, peut être référé à l'arbitrage par le Syndicat, les Employeurs ou les fiduciaires, avec l'alternative d'avoir recours aux procédures exposées dans cette section plutôt qu'à celles énoncées aux sections 40.01 à 40.07.
- b) Il n'y a pas de délai imposé quant au moment où un grief doit être logé ou un cas référé à l'arbitrage. Toute infraction par la Compagnie, vis-à-vis de ses obligations à l'endroit des régimes dont il est question ici, en vertu d'une Convention Collective antérieure entre les parties, est considérée comme une infraction à la présente Convention Collective, et les procédures énoncées à cette section peuvent être utilisées pour loger un grief et le porter jusqu'à l'arbitrage.

ARTICLE 40: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

- c) Le syndicat, les employeurs, les fiduciaires ou les agents de ces derniers peuvent expédier, par courrier recommandé, un avis écrit pour informer la compagnie qu'elle est en défaut, et lui demander de verser les cotisations et de se conformer à toutes les autres dispositions du régime. Un tel avis doit être considéré comme le dépôt d'un grief selon cette section.

L'avis est réputé avoir été reçu par la compagnie le troisième jour de sa mise à la poste.

- d) Si la compagnie ne verse pas les cotisations qui lui sont requises ou que, par ailleurs, elle ne se conforme pas au régime dans les dix (10) jours suivant la date de l'avis, la procédure de grief est dès lors épuisée et, par la suite, le syndicat, les employeurs, les fiduciaires ou les agents de ces derniers peuvent, en tout temps, porter le grief à un arbitrage final et liant les parties.
- e) (i) Le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires doivent, dans un délai raisonnable, aviser par écrit, la compagnie de leur intention d'avoir recours à l'arbitrage, conformément à cette section, et spécifier la date, l'heure et l'endroit fixés pour la tenue de cet arbitrage.
- (ii) Les fiduciaires ou tout comité ou sous-comité que les fiduciaires peuvent nommer, doivent choisir un ou des arbitres pour présider l'arbitrage. Ce ou ces arbitres peuvent comprendre, mais sans s'y limiter, un fiduciaire patronal, un fiduciaire syndical, un ancien fiduciaire, un ancien dirigeant, un officier ou un employé du syndicat ou d'une compagnie qui est partie à la Convention de fiducie mise en cause dans cet arbitrage ou qui, par ailleurs, s'y trouve liée. Un ou des arbitres, choisis conformément à cette section, peuvent présider simultanément, ou autrement s'ils en décident ainsi, des arbitrages se rapportant à un ou plusieurs régimes et mettant en cause une ou plusieurs compagnies. Un fiduciaire nommé à titre d'arbitre peut présider des arbitrages au sujet d'un ou de tous les régimes auxquels la compagnie est tenue de contribuer.
- (iii) Le ou les arbitres sont autorisés à entendre tout litige qui leur est référé par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires. La décision du ou des arbitres doit être finale et lier le syndicat, les employeurs, les fiduciaires et la compagnie.

ARTICLE 40: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE (Suite)

- e) (iv) Le ou les arbitres ont le pouvoir d'ordonner à la compagnie de s'acquitter de ses obligations, conformément à cette convention, et, en plus de verser les cotisations qui sont dues, de payer les intérêts sur les cotisations en retard, au taux fixé par les fiduciaires; de rembourser les honoraires raisonnables qu'il en a coûté ou qu'il en coûtera aux fiduciaires pour les services d'un conseiller relatifs au recouvrement de ces montants non payés et d'un conseiller juridique pour l'arbitrage; d'acquitter les honoraires du ou des arbitres; de payer tous les autres frais raisonnables qu'il en a coûté pour recouvrer les montants non payés; de verser des dommages-intérêts équivalant à vingt pour cent (20%) du total des montants que le ou les arbitres estimeront être des arrérages et devant être acquittés. La compagnie reconnaît et convient que les dommages-intérêts serviront à payer les coûts différés d'administration pour lesquels elle est responsable et reconnaît que ces coûts sont réels et véridiques, bien que difficiles à établir. Toutefois, la compagnie convient que ces coûts sont un minimum de vingt pour cent (20%) des montants estimés être des arrérages et elle renonce à exiger toute autre preuve additionnelle à cet effet.

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

1. des contretemps et des ennuis imposés aux fiduciaires;
  2. de la perte d'avantages, monétaires ou autres, subie par tout employé;
  3. de la perte de bénéfices, et des fonds utilisés à cause du manquement de la compagnie à se conformer aux termes et aux dispositions de la Convention de fiducie pertinente et de la convention collective.
- (v) Aux fins de la sous-section (iv), "honoraires raisonnables d'un conseiller" s'entend de tous les honoraires raisonnables d'un conseiller aux montants qui incombent légalement aux fiduciaires, comprenant les honoraires pour le recouvrement des dommages-intérêts, les honoraires du vérificateur, les honoraires pour l'instruction du grief et tous autres frais qu'il en a coûté aux fiduciaires.

ARTICLE 40: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE (Suite)

- e) (vi) Toute décision ou sentence arbitrale rendue conformément à cette section, peut être enregistrée par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires en vertu de la section 44(11) de l'Ontario Labour Relations Act (Loi des relations de travail de l'Ontario) et de toute autre disposition semblable dans le Code du travail du Québec et, de ce fait, être invoquée.
  
- f) Nonobstant toute autre disposition contenue dans cette convention collective, le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires peuvent entreprendre toute action qu'ils jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette convention.

ARTICLE 41: HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- 41.01 a) L'Employeur sera tenu de garder l'atelier propre, bien aéré et dans les meilleures conditions d'hygiène et de sécurité, et les employés doivent coopérer avec l'Employeur dans le maintien de ces conditions d'hygiène et de sécurité. À cette fin, un comité conjoint sera formé et composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur.
- b) Ce comité verra à l'application des mesures de sécurité, l'inspection de la machinerie et du bon entretien dans l'atelier.
- 41.02 Toutes les fois où l'opération d'une machine comporte un certain risque, il doit y avoir deux (2) personnes, incluant celle qui opère la machine, présentes et à portée de vue ou de voix l'une de l'autre, de telle sorte que si un accident se produisait, on puisse secourir efficacement la victime et lui dispenser les premiers soins.
- 41.03 Lorsque de nouveaux produits chimiques doivent être utilisés dans l'usine ou dans un département, sans avoir été analysés auparavant et sans avoir obtenu la preuve qu'ils sont sans danger pour les employés, ou sans avoir l'indication précise d'un mode d'emploi, ces produits sont alors soumis, sur demande faite en ce sens, au Conseil des Recherches ou à la Commission de la santé et de la sécurité au travail pour y subir des tests de laboratoire et être garantis non-dommageables pour le personnel de l'usine ou du département concerné. Il est entendu que les deux (2) parties aux présentes acceptent la confirmation officielle ou toutes recommandations provenant de l'un ou l'autre des organismes précités.
- 41.04 a) Tout salarié blessé alors qu'il est au travail, et obligé de recevoir des traitements médicaux durant les heures de travail et incapable de poursuivre sa journée de travail, est payé pour le reste de la journée de l'accident.
- b) Lorsqu'un accident de travail survient, l'Employeur pourvoir au transport du salarié à l'hôpital.
- 41.05 Accident de travail
- La Compagnie prête, à un employé accidenté, le montant que la Commission de la santé et de la sécurité au travail doit lui verser si après quinze (15) jours calendrier, l'employé n'a encore rien reçu de la Commission de la santé et de la sécurité au travail. La Compagnie paiera un maximum de quatre (4) semaines de salaire à partir de la troisième (3ième) absence. Le tout, pourvu que la validité de l'accident ne soit pas contestée. Pour être éligible à recevoir ce prêt, l'employé doit signer une formule fournie par la Compagnie.
- 41.06 L'Employeur paiera chaque année un montant de \$45.00 pour l'achat de chaussures de sécurité pour le camionneur et les deux (2) aides généraux.

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

42.01 À compter du 1er mai 1986, la compagnie versera à la Caisse fiduciaire d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, ci- après appelée "Caisse d'avantages sociaux", cent quatre dollars et trente-six cents (\$104.36) par mois pour le compte de chaque employé couvert par cette convention. Cette Caisse d'avantages sociaux, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat, a pour but de procurer une assurance-vie, des indemnités pour invalidité temporaire, des dédommagements pour les frais médicaux et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. La compagnie versera ces cotisations tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la compagnie, à l'exclusion de toute période d'un conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse d'avantages sociaux et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une convention collective avec le S.I.C.G., aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat international ou de n'importe laquelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que ces cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

a) À compter du 1er octobre 1986, la cotisation de la compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à cent dix-huit dollars et soixante quinze cents (\$118.75) par mois par employé couvert par cette convention.

b) À compter du 1er janvier 1987, la cotisation de la compagnie, tel que stipulé ici, sera portée à cent vingt-neuf dollars et quarante cents (\$129.40) par mois par employé couvert par cette convention.

42.02 Toutes les cotisations à la Caisse d'avantages sociaux seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les Fiduciaires. Ces cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à l'administrateur nommé par les Fiduciaires, pour être déposées à la compagnie de fiducie ou à l'institution bancaire canadienne mentionnée ci-dessus. En même temps que le versement des cotisations, la compagnie fera parvenir tous rapports que les Fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la Fiducie et aux paiements des avantages prévus par le Régime. Tous les versements requis de la compagnie, en vertu de cette convention, seront dûs et payables dans les vingt (20) jours suivant le premier jour du mois, pour le compte de tous les employés inscrits sur la liste de paie de la compagnie, le premier jour de ce mois-là.

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

- 42.03 La compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse d'avantages sociaux susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. La compagnie convient, en outre, que les premiers fiduciaires et ceux qui leur succéderont, nommés par les employeurs conformément à la Convention et Déclaration de fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les Fiduciaires qui représentent les employeurs.
- 42.04 Le syndicat accepte que la compagnie retienne toute ristourne découlant de l'enregistrement du régime d'indemnités pour perte de salaire auprès de la Commission d'assurance-chômage.
- 42.05 Il est convenu que le Régime d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada et la Caisse fiduciaire d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, tels que définis dans la Convention et Déclaration de fiducie entre le Conseil patronal de l'imprimerie du Canada, le Syndicat international des communications graphiques et les Fiduciaires, laquelle est indépendante de cette convention collective, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada.
- 42.06 Si la méthode de perception des primes couvrant le "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.
- 42.07 Tous les employés seront assurés à compter de leur premier jour d'emploi.

ARTICLE 43: DIVERS

43.01 Conformité à la loi

Une Convention Collective n'est pas invalide par la nullité d'une ou de plusieurs de ses clauses.

ARTICLE 44: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

44.01 À compter du 30 avril 1986, la compagnie versera à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., ci-après appelée "Caisse de retraite", une cotisation égale à cinq pour cent (5%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette convention. Cette Caisse de retraite établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat, a pour but de procurer des prestations de retraite et d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme "salaire de base au taux de jour" employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les absences pour cause de maladie et de mises à pied, tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la compagnie, mais excluant la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de retraite et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une convention collective avec le S.I.C.G., aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat international ou de n'importe laquelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

À compter du 30 avril 1988, la contribution de la Compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à six pour cent (6%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention.

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

ARTICLE 44: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G. (Suite)

- 44.03 La compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse de retraite susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. La compagnie convient, en outre, que les premiers fiduciaires, et ceux qui leur succéderont, nommés par les employeurs conformément à la Convention et Déclaration de fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les Fiduciaires qui représentent les employeurs.
- 44.04 Il est convenu que le Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G. et la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., tels que définis dans la Convention et Déclaration de fiducie du S.I.C.G., passée entre le S.I.C.G. et les Fiduciaires, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du Syndicat international des communications graphiques. Les nouveaux avantages du Régime prendront effet aux dates qui seront déterminées par le Conseil des fiduciaires de la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du Syndicat international des communications graphiques.
- 44.05 Tous les employés seront couverts par ce régime à compter de leur première journée d'emploi.

ARTICLE 45: RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

45.01

La compagnie versera à la Caisse fiduciaire de prestations supplémentaires de chômage des communications graphiques du Canada, ci-après appelée "Caisse de chômage", une cotisation égale à deux et demi pour cent ( $2\frac{1}{2}$ ) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette convention. Cette Caisse de chômage, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat, a pour but de procurer des prestations de chômage aux employés pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme "salaire de base au taux de jour" employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les vacances, les congés payés et/ou les absences autorisées, mais excluant les semaines complètes de mise à pied et les absences pour cause de maladie ou de blessure indemnisable, la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de chômage et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une convention collective avec le S.I.C.G., aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat international ou de n'importe laquelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

45.02

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

ARTICLE 45: RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE (Suite)

- 45.03 La compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse de chômage susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. La compagnie convient, en outre, que les premiers fiduciaires, et ceux qui leur succéderont, nommés par les employeurs conformément à la Convention et Déclaration de fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les Fiduciaires qui représentent les employeurs.
- 45.04 Il est convenu que le Régime de prestations supplémentaires de chômage et la Caisse fiduciaire de prestations supplémentaires de chômage des communications graphiques du Canada, tels que définis dans la Convention et Déclaration de fiducie entre le Conseil patronale de l'imprimerie du Canada, le Syndicat international des communications graphiques et les Fiduciaires, laquelle est indépendante de cette convention collective, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime de prestations supplémentaires de chômage.
- 45.05 Tous les employés seront couvert par ce régime à compter de leur première journée d'emploi.

ARTICLE 46: DURÉE ET EXPIRATION DE LA CONVENTION

- 46.01 Cette convention lie les parties et demeure en vigueur à compter du 1er mai 1986 jusqu'au 30 avril 1988 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.
- 46.02 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.

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

Signé ce 9 jour de Juillet 19 86

POUR LA COMPAGNIE:  
IMPRIMERIE JACQUES-CARTIER INC.

Louis Bégin  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL  
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES  
LOCAL 555 - MONTRÉAL

Richard Vio-Pisny  
Marc P.  
J. Ducharme  
\_\_\_\_\_

POUR LE CONSEIL PATRONAL  
DE L'IMPRIMERIE DU CANADA INC.

J.M. Metthé  
Jean-Marc Metthé

## ANNEXE "A"

TAUX DE SALAIRESCLASSIFICATIONS

	<u>Actuel</u>	<u>1 mai 1986</u>	<u>1 nov. 1986</u>	<u>1 mai 1987</u>	<u>1 nov. 1987</u>
Presse typo. plus de 20"	\$15.04	\$15.72	-	\$16.51	-
Presse litho. & typo 20" ou moins	\$15.04	\$15.72	-	\$16.51	-
Homme de pierre	\$15.04	\$15.72	-	\$16.51	-
Reliure I	\$15.60	\$16.40	-	\$17.31	-
Reliure II	\$10.34	\$11.00	\$11.20	\$11.76	\$11.96
Caméra	\$18.58	\$19.42	\$19.62	\$20.60	\$20.80
Magasinier	\$10.85	\$11.34	-	\$11.91	-
Assistant-magasinier	\$ 8.68	\$ 9.07	-	\$ 9.52	-
Expéditeur	\$10.64	\$11.12	-	\$11.68	-
Camionneur	\$ 9.77	\$10.21	-	\$10.72	-
Réviseur d'épreuves	\$12.65	-	-	-	-
Presse litho. 1 couleur - 20" - 40"	\$16.99	\$17.75	\$17.93	\$18.82	\$18.99
Presse litho 2 couleurs - 20" - 42"	\$18.84	\$19.94	\$20.18	\$21.18	\$21.42
Margeur	\$15.07	\$15.39	-	\$16.16	-
Aide général	\$ 8.05	\$ 8.41	\$ 8.51	\$ 8.94	\$ 9.04
Presse 4 couleurs 20" - 40" - lier pressier	\$20.41	\$21.53	\$21.43	\$22.50	\$22.61
2ième pressier	\$18.38	\$19.46	\$19.74	\$20.73	\$20.98
Margeur	\$15.31	\$16.00	\$16.06	\$16.86	-

Le paiement de la rétroactivité de salaire se fera avant les vacances de juillet 1986.

ANNEXE "A" (Suite)

DÉFINITIONS

- Assistant-magasinier: Le salaire de cette classification est établi à quatre-vingt pour cent (80%) du salaire de la classification du magasinier.
- Apprenti assistant-magasinier : Le salaire de cette classification est établi à quatre-vingt pour cent (80%) du salaire de la classification de l'assistant-magasinier et est progressif tel qu'établi au paragraphe 28.03 de l'Article 28: REMUNÉRATION.
- Assistant-expéditeur: Le salaire de cette classification est établi à quatre-vingt pour cent (80%) du salaire de la classification pour l'expéditeur.
- Apprenti assistant-expéditeur : Le salaire de cette classification est établi à quatre-vingt pour cent (80%) du salaire de la classification de l'assistant-expéditeur et est progressif tel qu'établi au paragraphe 28.03 de l'Article 28: REMUNÉRATION.
- Aide général: Cet employé peut travailler sur les machines lorsque celles-ci sont en opération.

ANNEXE "B"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE LES DEUX PARTIES

Le 10 octobre 1984

Pour le temps des fêtes, l'Employeur s'engage à payer en avance les somme prévues à la Convention Collective de travail, aux employés réguliers mis à pied, qu'il prévoit rappeler au travail en dedans de trois (3) mois. Pour les autres employés mis à pied, il s'agit d'une véritable mise à pied.

ANNEXE "C"FORMULE D'AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, \_\_\_\_\_, étant un employé  
de \_\_\_\_\_, et un membre du  
Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, par la  
présente, autorise et prie \_\_\_\_\_ de  
déduire de ma paie de chaque semaine, à même les gains accumulés à mon  
crédit, la somme de \$ \_\_\_\_\_, ceci étant le montant de mes contri-  
butions hebdomadaires au Local 555.

De plus, j'autorise \_\_\_\_\_ à  
remettre les montants ainsi déduits au Local 555, Montréal, du Syndicat  
International des Communications Graphiques, dont le reçu constituera  
une exonération bonne et suffisante pour les montants ainsi déduits de  
mes gains.

Cette autorisation demeurera en vigueur toute la durée du contrat, et  
se renouvellera automatiquement de contrat en contrat.

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Signature du témoin

ANNEXE "D"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE LES DEUX PARTIES

Chaque mois, l'Employeur remettra au délégué d'atelier, le rapport de chacun des plan ci-dessous mentionnés, indiquant les montants qu'il contribue ainsi que le nom de chaque employé pour qui il contribue.

- Régime d'Avantages Sociaux des Communications Graphiques du Canada  
(Article 42)
- Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du S.I.C.G.  
(Article 44)
- Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage  
(Article 45)





MEMO

|

---

MEMO

|