

NOM

NO

02441-4

C.A.E.	2860	NO.CONV.	24414
AFFIL.	7	NB.EMPL.	55
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	64500 63
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M04452003
DATE ENR.	850430		

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

DÉPÔT

2441-4 02441-4

Dépôt N°: 8 3 0 7 0 1 2

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	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-4452-03
Date	Signature: 83-05-19 Réception: 83-05-25	Durée	Du 82-01-01 Au 83-12-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 59

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des arts graphiques / Graphic Arts Intern. Un. loc. 555 Mtl. CTC FTQ CTM Att.: M. Gilbert Héту 8440 boul St-Laurent, suite 301 Montréal, Qué H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Lithographie Montréal Ltée Montreal Lithographing Ltd 2277 Montée St-Aubin Chomedey (Laval) Qué H7S 1Z6

Unité de négociation

"All employees in the die-cutting department and the label parcelling and examining department, employees under the meaning of the law"

Région	06-06	Activité	2860 (5)	Affiliation	7
--------	--------------	----------	-----------------	-------------	----------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Manon Garneau /sg <i>MG</i>	83-07-18

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

M-4452-03

'83 MAI 25 14 06

mb
PAR MESSENGER

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LITHOGRAPHIE MONTREAL LTEE
(Département du «Die-Cutting»)

et le

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

Du: 1er janvier 1982

Au: 31 décembre 1983

TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
1	OBJECTIF ET PARTIES	1
2	RECONNAISSANCE	2
3	JURIDICTION	3
4	CONDITIONS D'EMBAUCHE	4
5	DROITS DE LA DIRECTION	5-6
6	PRECOMPTE	7
7	DELEGUES D'ATELIER	8
8	REDUCTION DE LA MAIN D'OEUVRE ET RAPPEL	9-10
9	APPRENTIS	11
10	HEURES DE TRAVAIL	12
11	SURTEMPS	13-14
12	TAUX DE SALAIRES	15
13	PRIME D'EQUIPE	16
14	CONGES PAYES	17-18
15	VACANCES PAYEES	19-20
16	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	21-21A
17	PROGRAMME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE A LONG TERME	22-23
18	PLAN DE PENSION	24
19	PLAN DE BIEN-ETRE	25
20	COMITE CONJOINT	26
21	GREVES ET LOCK-OUTS	27
22	TRAVAIL SOUS SANCTION DE GREVE	28
23	SOUS-CONTRAT	29
24	SERVICE DE JURY ET DE TEMOIN	30
25	CONGE A L'OCCASION D'UN DECES	31
26	ACCES A L'ATELIER	32
27	TRAVAIL A LA PIECE ET BONI	33
28	SECURITE ET HYGIENE	34
29	PERIODE DE LUNCH	35
30	PERMIS D'AFFICHER	36

31	RESTAURATION	37
32	PERIODE DE REPOS	38
33	PERIODE DE LAVE-MAIN	39
34	ETIQUETTE SYNDICALE	40
35	DEDUCTION POUR RETARD	41
36	CONDITION DE TRAVAIL	42
37	LIGNE DE PIQUETAGE	43
38	PRODUCTION NON LIMITEE	44
39	DISCRIMINATION	45
40	EMPLOYES HANDICAPES	46
41	DUREE DE LA CONVENTION	47
42	INTERPRETATION	48
	LETTRÉ D'ENTENTE	
	SIGNATURES	

ARTICLE 1 - OBJECTIF ET PARTIES

- 1.01 Cette Convention, passée ce premier jour de janvier 1982, par et entre Lithographie Montréal Ltée, ci-après nommé «Employeur» et le Syndicat International des Arts Graphiques, Local 555, Montréal, ci-après nommé «Syndicat», a pour objectif de promouvoir des relations harmonieuses entre les parties contractantes, en établissant des taux de base de salaire, des horaires et des conditions de travail, et de prévenir toute mésentente au moyen d'une procédure de règlement juste et équitable de tout désaccord relatif à l'interprétation de cette Convention ou d'une violation de cette Convention.
- 1.02 Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur à la formation des apprentis, d'encourager et d'aider les compagnons II à parfaire leurs connaissances du métier, de promouvoir de meilleures relations économiques et industrielles au sein de l'Industrie, d'inciter ses membres à respecter les termes de cette Convention et, s'il y a lieu, d'appliquer à cette fin des mesures disciplinaires conformes aux lois syndicales.
- 1.03
- a) Le Syndicat s'engage à fournir à l'Employeur, dans la mesure du possible, une main d'oeuvre compétente en s'efforçant de placer ses membres à des postes pour lesquels ils sont le plus qualifiés, soit par leur formation professionnelle, leur habileté ou leurs aptitudes.
 - b) De plus, le Syndicat consent à agir conjointement avec l'Employeur en tout ce qui a trait à l'industrie, pourvu qu'une telle action reste conforme à la Convention et aux principes syndicaux.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme étant le seul agent négociateur pour tous les compagnons II et leurs apprentis, qui doivent être des membres en règle de l'Union, y compris les contremaîtres et les contremaîtresses assignés à la production (Working Foremen and Working Foreladies) travaillant dans les opérations du "Die-Cutting", "Label Parceling et Examining", tel qu'il appert du certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et la Main d'Oeuvre, en date du 9 novembre 1970.

ARTICLE 3 - JURIDICTION

3.01 La juridiction de l'Union inclura sans s'y limiter le travail à la main, les opérations mécaniques et toute machine fabriquée dans le but de remplacer le travail manuel ou tout autre travail spécialisé que le Comité Conjoint aura convenu être compris dans l'Article 2 de cette Convention.

ARTICLE 4 - CONDITIONS D'EMBAUCHE

- 4.01 Si un employé, qui est membre de l'Union, quitte son emploi, est congédié ou si une position devient autrement vacante, l'Employeur en avisera l'Union, en indiquant, si un remplaçant est nécessaire, les qualifications et l'expérience requises.
- 4.02 L'Employeur convient de n'employer que des membres du Syndicat International des Arts Graphiques sauf dans les cas suivants:
- a) L'Union convient de fournir à l'Employeur un remplaçant compétant le plus tôt possible. Si l'Union est incapable de fournir à l'Employeur un remplaçant possédant la compétence requise, l'Employeur pourra embaucher une personne de son choix pour une période de probation de trente (30) jours.
 - b) Un nouvel employé qui ne sera pas membre de l'Union, devra, comme condition d'emploi, adhérer à l'Union dans les trente (30) jours suivant la date d'embauche, en acquittant les frais d'initiation et en payant les cotisations syndicales régulières pour toute la durée de cette Convention.
 - c) Sujet aux dispositions du Code du Travail du Québec, ou à toute autre loi antidiscriminatoire de la Province de Québec, si un nouvel employé n'adhère pas à l'Union, l'Employeur devra le congédier dix (10) jours après en avoir averti l'Union par écrit.
- 4.03 L'Employeur convient d'aviser le bureau de l'Union lorsqu'il aura besoin de main d'oeuvre.
- 4.04 Les employés du département du "Die-Cutting" et "Examinage" auront la préférence à être transféré au département de la Reliure (département de la banque) à condition qu'ils soient capables d'effectuer le travail de ce département. L'ancienneté pour les employés transférés sera sur une base départementale.
- 4.05 Les employés du département du "Die-Cutting" et "Examinage" ne seront pas obligés de travailler pour une autre entreprise sur les lieux, sauf dans le cas où un travail urgent devrait être exécuté. La demande sera faite sur une base volontaire.
- 4.06 Lors des déplacements d'employés, l'ancienneté prévaudra si la compétence et l'habileté sont égales.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de gérer l'atelier et de diriger les travailleurs. L'Employeur, les employés reconnaissent que les attributions normales de la Direction sont par les présentes garanties et qu'elles relèvent des Employeurs, et que, sans restreindre la portée de ce qui précède, les dispositions de cette Convention n'ont pour objet que de formuler et de clarifier les droits, les devoirs, les privilèges et les prérogatives des parties en cause, d'établir et de déterminer leurs responsabilités respectives. L'Union reconnaît que ce qui suit relève exclusivement de la Direction.
- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
 - b) Embaucher, congédier, fixer les classifications, promouvoir, rétrograder ou discipliner les employés, pourvu qu'une plainte à l'effet qu'une promotion ou une rétrogradation est discriminatoire ou qu'un employé a été congédié ou discipliné sans raison valable puisse faire l'objet d'un grief et être traité comme tel, conformément à l'Article 16 (Procédure de Règlement des Griefs).
 - c) Administrer l'entreprise dans laquelle la Compagnie est engagée, et, sans restreindre la portée de ce qui précède, de déterminer le nombre et l'emplacement des ateliers, les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les sortes de machines et leurs emplacements de même que l'outillage utilisé, les procédés de fabrication et d'assemblage, la réalisation et la création de ses produits et le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits fabriqués.
- 5.02 Le fonctionnement, l'autorité et le contrôle du département du "Die-Cutting" et "Examinage" relèvent exclusivement de la Direction par l'entremise de son représentant dûment autorisé, le contremaître ou la contremaîtresse.
- 5.03 Le contremaître ou la contremaîtresse, responsable envers l'Employeur, supervisera le personnel du département du "Die-Cutting" et "Examinage" l'ordre, la discipline et l'efficacité.
- 5.04 En l'absence du contremaître ou de la contremaîtresse, les fonctions du surveillant seront confiées à un employé dûment nommé, lequel sera un compagnon II et les employés en seront avisés dans un délai raisonnable.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION (Suite)

5.05 L'Union reconnaît le droit exclusif de la Direction dans chaque atelier d'embaucher ou de congédier les employés. Les employés peuvent être congédiés pour des raisons valables telles que: incompétence, négligence au devoir, infractions aux règlements de l'atelier, etc... L'employé congédié aura le droit de loger un grief, sujet à la procédure de règlement des griefs contenue à l'Article 16 de cette Convention. Dans les ateliers où des règlements ont été édictés, une copie de ces règlements sera affichée pour que les employés puissent en prendre connaissance. Une copie des règlements sera envoyée au bureau de l'Union afin d'assurer que les droits civils et syndicaux des membres sont respectés.

ARTICLE 6 - PRECOMPTE

- 6.01 L'Employeur déduira les cotisations hebdomadaires de la paye de tout salarié, syndiqué ou non, faisant partie de l'unité de négociation et régi par cette Convention Collective, au montant spécifié par la Section Locale 555 du Syndicat International des Arts Graphiques.
- 6.02 L'Employeur remettra à tous les mois (le ou avant le 15 du mois suivant), au secrétaire-trésorier, lesdites cotisations, avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci, tel que prévu au Code du Travail (Loi 45, Article 38, sanctionnée le 22 décembre 1977).

ARTICLE 7 - DELEGUES D'ATELIER

- 7.01 L'Employeur reconnaît les délégués d'atelier, lesquels ne seront pas plus de trois (3), (compte tenu des opérations et du nombre des équipes dans l'atelier), et dont un (1) sera le délégué en chef, comme les personnes avec qui il doit d'abord entrer en contact pour toute affaire officielle du Syndicat, et il ne fera pas de discrimination à l'égard des délégués d'atelier ou des officiers du Syndicat parce qu'ils accomplissent de telles fonctions.
- 7.02 Si le délégué d'atelier désire consulter un officier du Syndicat concernant une infraction de cette Convention durant les heures de travail, il pourra le faire à condition qu'il en ait obtenu le consentement de son contremaître ou de son remplaçant dûment appointé.
- 7.03 Toute mise à pied sera rapportée au délégué d'atelier par l'Employeur ou l'employé.
Dans un cas de mise à pied d'une durée de dix (10) jours ouvrables ou plus, le délégué peut exiger qu'un préavis écrit à cet effet lui soit remis.
- 7.04 Le Syndicat transmettra à l'Employeur les noms des délégués d'atelier et officiers du Syndicat qui travaillent dans son atelier et l'avisera de tout changement subséquent.
- 7.05 Des permis d'absence seront accordés aux officiers du Syndicat dûment autorisés, incluant les membres du Comité de Négociations pour qu'ils puissent participer à des activités syndicales. Les demandes pour tels permis d'absence ne seront pas refusées sans cause raisonnable.
- 7.06 L'Employeur devra donner au Syndicat un préavis de cinq (5) jours ouvrables avant de mettre à pied ou de congédier un délégué d'atelier ou un officier du Syndicat.
- 7.07 L'employé pourra exiger la présence de son délégué d'atelier ou de l'assistant, s'il est convoqué par la Direction au sujet d'une action disciplinaire.

ARTICLE 8 - REDUCTION DE LA MAIN D'OEUVRE ET RAPPEL

- 8.01 Dans le cas où l'habileté et la compétence sont égales, les mises à pied seront faites selon l'ancienneté dans le département de la reliure. Toutefois, un employé qui a été requis d'accepter injustement une mise à pied pourra soumettre un grief selon la procédure des griefs.
- 8.02 «Ancienneté» veut dire le temps de service continu avec l'Employeur.
- 8.03 Pour être éligible à l'ancienneté, un employé devra avoir complété trois (3) mois de service continu chez le même Employeur après quoi, il sera classifié comme un employé régulier et son ancienneté comptera à partir de la date d'embauche. Un employé perdra tous ses droits d'ancienneté s'il quitte volontairement son emploi, s'il est congédié pour cause ou s'il est mis à pied pour une période de six (6) mois ou plus.
- 8.04 En cas de diminution de travail sur n'importe quelle sorte de machine et où il devient nécessaire de diminuer le personnel, cette diminution de personnel se fera en renvoyant d'abord la ou les personnes embauchées les dernières dans la catégorie de travail affectée. Le réembauchage pour les employés réguliers seulement, se fera sur la même base d'ancienneté. Toutefois, lorsque la chose est possible, l'Employeur peut en tenant compte de l'ancienneté, faire alterner sur ses machines les employés dont la compétence et l'efficacité sont sensiblement les mêmes.
- 8.05 Un employé régulier recevra une semaine de préavis ou une semaine de paie pour en tenir lieu, s'il est remercié ou mis à pied pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables; dans un cas de mise à pied temporaire ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables, un employé régulier recevra vingt-quatre (24) heures de préavis ou une journée ou une nuit de paie pour en tenir lieu. Ces conditions ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause.
- 8.06 A la demande du Syndicat, le contremaître ou la contremaîtresse devra, dans un délai de trois (3) jours ouvrables, donner par écrit, les raisons du congédiement de tout employé.
- 8.07 Dans les cas de fusion, consolidation, changements technologiques, fermeture d'un département, etc... la paie de séparation sera comme suit:

<u>Année de service</u>	<u>Paie d'indemnité</u>
1 an mais moins de 5	2 semaines de salaire
5 ans mais moins de 10	4 semaines de salaire
10 ans mais moins de 18	6 semaines de salaire
18 ans et plus	8 semaines de salaire

ARTICLE 8 - REDUCTION DE LA MAIN D'OEUVRE ET RAPPEL (Suite)

- 8.08 A habileté et compétence égales, l'ancienneté prévaudra quand des employés seront affectés à l'opération d'une nouvelle machine ou d'un nouveau procédé, régi par cette Convention, installé dans un atelier. Il est convenu que s'il ne peut être tenu compte de l'ancienneté dans le choix final, l'Union aura le droit d'examiner toutes les circonstances avec l'Employeur.
- 8.09 Dans le cas d'une mise à pied parmi les employés réguliers, les personnes embauchées les dernières seront les premières à être mises à pied et seront rappelées selon la même base d'ancienneté, à condition que la personne ayant le plus d'ancienneté soit capable d'effectuer le travail requis.
- 8.10 Les employés réguliers capables d'exécuter le même genre de travail et dont l'habileté et l'efficacité sont égales, auront la préférence du choix des heures et des équipes de travail selon leur ancienneté, à condition qu'un tel arrangement ne nuise pas aux opérations de l'atelier, aux cédules de production ou aux conditions de travail.
- 8.11 Quand un congé d'absence est accordé à un employé par son Employeur, il est convenu que tout congé d'absence veut dire absence de l'emploi sans paye ou accumulation de crédit d'ancienneté. Toutefois, les crédits d'ancienneté acquis avant la date du congé d'absence seront maintenus. Ceci s'appliquera aussi à un employé qui demande un congé d'absence pour cause de maternité. La période d'un tel congé sera conforme au règlement de la Commission d'Assurance Chômage. Il est aussi entendu que l'Employeur peut exiger que la requête d'un tel congé soit appuyée par un certificat médical signé.

ARTICLE 9 - APPRENTIS

- 9.01 A condition qu'il y ait suffisamment de compagnons II disponibles, il ne devra pas y avoir plus d'une apprentie par trois (3) compagnons II.
- 9.02 Pourvu qu'il y ait suffisamment de compagnons disponibles pour travailler en surtemps, aucun apprenti ne sera employé pour travailler en surtemps à moins que le nombre de compagnons travaillant en surtemps soit conforme au quoto prescrit aux paragraphes 9.01 de cet Article. En aucun temps un apprenti ne devra prendre la charge d'un département ou d'une section de travail.
- 9.03 La formation des apprentis se fera conformément au programme d'apprentissage dont l'administration sera confiée à un Comité d'Apprentissage composé de l'Union et de l'Employeur représentés à parts égales.
- 9.04 L'échelle de salaire pour les apprentis sera proportionnelle à celle des compagnons II pour le travail de jour ou de nuit, telle qu'établie à la section 12.
- 9.05 Durant la période d'apprentissage, quand et où la chose sera possible, il sera donné à tous les apprentis compagnons II l'opportunité d'apprendre le fonctionnement de trois (3) machines différentes ou de trois (3) procédés ou une combinaison de trois (3) opérations manuelles ou mécaniques.
- 9.06 L'ancienneté pour une apprentie qui devient compagnon II comptera à partir de la date de son embauchage.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 Pour toutes les équipes, la semaine régulière de travail consistera en trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de pas plus de sept (7) heures chacun, cédulés du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de travail de l'équipe de jour seront cédulées entre 7.00 A.M. et 6.00 P.M. Les équipes dont les heures de travail seront cédulées en dehors des heures prévues pour l'équipe de jour seront considérées comme des équipes de nuit. Dans les ateliers où les cédules de production et/ou les conditions le permettront, les équipes pourraient être cédulées afin de permettre une réduction d'heures de travail le vendredi (Short Friday). Toutefois, un préavis d'un (1) mois devra être donné à l'occasion d'un tel changement, lequel devra être d'une durée d'au moins trois (3) mois. Dans des cas d'urgence tels que: travaux imprévus, pannes d'équipement ou incendie, les parties pourront en venir à d'autres arrangements.
- 10.02 Lorsque le personnel féminin sera appelé à travailler de nuit (3^e équipe) les heures prévues et les conditions de travail devront être conformes aux lois provinciales.
- 10.03 L'heure de début de chaque équipe ne variera pas de jour en jour ou de nuit en nuit à moins d'une entente au contraire et par consentement mutuel entre l'Employeur et l'Union.
- 10.04 Le taux de nuit sera en vigueur pour toutes les équipes dont les heures de travail seront cédulées en dehors des heures de travail prévues pour l'équipe de jour.
- 10.05 Il est convenu de plus, que l'Employeur ne demandera pas aux employés de travailler moins d'une équipe complète continue, soit de jour ou de nuit, sauf dans un cas fortuit tel que panne, feu, accident etc..., ou s'il s'agit d'un congédiement pour cause ou si l'employé, à sa propre demande obtient la permission de partir plus tôt.

ARTICLE 11 - SURTEMPS

- 11.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients rendent nécessaire le temps supplémentaire, et, par la présente, ils consentent suivant entente mutuelle à travailler le surtemps requis pour satisfaire à ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette Convention à ne pas imposer de restriction sur le temps supplémentaire et l'Employeur consent à ne pas imposer de mesures disciplinaires contre un employé qui refuserait de faire du temps supplémentaire pour une raison valable.
- 11.02 Pour chacune des trois (3) premières heures travaillées en surplus des heures normales de la journée de travail quel que soit le jour, du lundi au vendredi inclusivement, l'employé recevra temps et demi de son taux horaire régulier.
- 11.03 Pour la quatrième heure et toutes les heures subséquentes travaillées en surplus des heures normales de la journée de travail du lundi au vendredi inclusivement, l'employé recevra temps double et son taux horaire régulier.
- 11.04 Temps double sera payé pour tout travail exécuté les samedis et les dimanches, sauf dans le cas des équipes régulières cédulées pour terminer leur travail le samedi matin ou pour commencer le lundi à 00.01 A.M. Lorsqu'un employé sera appelé à travailler un samedi ou dimanche, il lui sera garanti un minimum de quatre (4) heures de travail.
- L'Employeur ne divisera pas les équipes de manière à assurer une opération de six (6) jours au taux régulier.
- 11.05 Pour tout travail exécuté un jour de congé payé, un employé sera rémunéré à temps double pour toutes les heures travaillées, plus une journée de paye à temps régulier selon l'équipe concernée et il lui sera garanti un minimum de quatre (4) heures de travail.
- Cette clause ne s'appliquera pas lorsque la veille, un employé aura travaillé plus de six (6) heures supplémentaires après l'heure normale de la fin de son équipe.
- 11.06 Le temps supplémentaire doit être établi chaque jour en se basant sur les heures régulières des équipes de jour ou de nuit, que ces heures régulières aient été travaillées ou non, sauf tel que prévu ci-après.
- 11.07 Quand un employé de son propre gré, se rapporte à son travail après l'heure régulièrement cédulée pour son équipe (de jour ou de nuit) à moins d'en avoir reçu l'ordre ou d'en avoir obtenu la permission, il peut être exigé de lui qu'il complète le total des heures cédulées pour l'équipe à laquelle il ou elle appartient avant de recevoir le taux de surtemps.

ARTICLE 11 - SURTEMPS (Suite)

- 11.08 Un employé qui se rapporte à son travail un samedi, un dimanche ou un jour de congé payé sera rémunéré tel que ci-haut mentionné, toutefois, cet employé pourra quitter son travail avant la fin de son équipe et dans ce cas il ne sera payé que pour les heures travaillées.
- 11.09 Lorsque c'est possible, les employés appelés à travailler en surtemps, en seront avisés vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- 11.10 Si un employé travaille sur plus d'une équipe à l'intérieur d'une même période de vingt-quatre (24) heures, il ou elle sera considéré(e) comme faisant partie de la première équipe sur laquelle il ou elle aura travaillé et tout travail exécuté après la fin normale de cette première équipe sera reconnu comme du temps supplémentaire.
- 11.11 Le surtemps pour les employés de toute équipe sera calculé sur la base du taux horaire de salaire qui leur est payé selon l'équipe à laquelle ils appartiennent.
- 11.12 Les employés réguliers d'un atelier ne travailleront pas en surtemps dans un autre atelier à moins d'entente mutuelle entre l'Employeur et les employés et avec la permission de l'Union.
- 11.13 Le contremaître ou la contremaîtresse devra, dans la mesure du possible, répartir le temps supplémentaire parmi les employés réguliers.
- 11.14 Les employés rappelés au travail après avoir quitté l'atelier recevront un montant de six dollars (\$6.00) pour un tel rappel en plus du taux supplémentaire pour tout le temps travaillé, mais ce rappel ne devra pas être pour une durée de moins de quatre (4) heures pour chaque employé sujet à un tel rappel.
- 11.15 Pour le temps travaillé, chaque employé(e) aura droit à chaque jour, soit avant ou après les heures de travail qui lui sont régulièrement cédulées ou durant sa période de lunch, au taux de surtemps lequel sera temps et demi pour les trois premières heures et temps double pour toutes les heures subséquentes.

ARTICLE 12 - TAUX DE SALAIRES

12.01 Les salaires prévus dans cette Convention entreront en vigueur dès la première période complète de paie commençant ou suivant les dates mentionnées ci-dessous.

<u>Date des augmentations</u>	<u>Montant des augmentations</u>
1er janvier 1982	Compagnons II - .93¢ l'heure
1er décembre 1983	Compagnons II - .08¢ l'heure
1er janvier 1983	Compagnons II - .90¢ l'heure

La rétroactivité sera payée sur toutes les heures payées depuis le 1er janvier 1982.

	<u>1er jan.1982</u>		<u>1er déc.1982</u>		<u>1er jan.1983</u>	
	<u>Jour</u>	<u>Nuit</u>	<u>Jour</u>	<u>Nuit</u>	<u>Jour</u>	<u>Nuit</u>
<u>COMPAGNONS II</u>	8.12	8.82	8.20	8.90	9.10	9.85
<u>APPRENTIS COMPAGNONS II</u>						
1 ^{ère} année - 1 - 6 mois 70%	5.68	6.38	5.74	6.44	6.37	7.12
2 - 6 mois 80%	6.50	7.20	6.56	7.26	7.28	8.03
2 ^{ème} année - 1 - 6 mois 85%	6.90	7.60	6.97	7.66	7.73	8.49
2 - 6 mois 90%	7.31	8.01	7.38	8.08	8.19	8.94

OPERATIONS DU DIE-CUTTING

P.M.C. MACHINE «CIGARE BAND» - .25¢ de plus que le salaire d'un Compagnon II jusqu'à un maximum égalant le salaire du Compagnon II dans le contrat de l'EPA.

DIE-CUTTING A LA MAIN .10¢ de plus que le salaire du Compagnon II.

La durée d'apprentissage pour un compagnon II sera de deux (2) ans.

ARTICLE 13 - PRIME D'EQUIPE

13.01 A compter du 1er janvier 1982, les taux pour le travail de nuit seront calculés sur la base de quinze pour cent (15%) de plus que les taux de jour avec un maximum de .70¢ pour les Compagnons II et leurs apprentis.

13.02 A compter du 1er janvier 1983, les taux pour le travail de nuit seront calculés sur la base de quinze pour cent (15%) de plus que les taux de jour avec un maximum de .75¢ pour les Compagnons II et leurs apprentis.

ARTICLE 14 - CONGES PAYES

- 14.01 Les jours suivants seront observés comme des jours de congés payés:
- | | |
|------------------------|-----------------------------|
| 1) Jour de l'An | 7) Fête du Canada |
| 2) Le 2 janvier (1981) | 8) Fête du Travail |
| 3) Vendredi Saint | 9) Jour d'Actions de Grâces |
| 4) Lundi de Pâques | 10) Jour de Noël |
| 5) Fête de la Reine | 11) Lendemain de Noël |
| 6) Saint-Jean-Baptiste | |
- 14.02 Lorsque Noël et le jour de l'An tombent un samedi ou un dimanche, la fête peut être observée le vendredi qui précède ou le lundi qui suit la fête. Le congé du Lendemain de Noël peut être observé la journée qui précède ou la journée qui suit celle où le congé de Noël est observé. Lorsque la fête de Noël est célébrée un mercredi, le congé du Lendemain de Noël sera célébré le jour suivant.
- 14.03 Lorsqu'un jour de congé payé tombe un samedi ou un dimanche, le vendredi précédant ou le lundi suivant la fête sera donnée aux employés comme jour substitut chômé avec paye. Lorsque n'importe quel congé payé ci-haut mentionné tombe un samedi ou un dimanche, il est convenu que l'Employeur donnera un préavis de deux (2) semaines de la date où le congé payé sera observé.
- 14.04 Si une fête légale tombe un lundi ou un vendredi ou lorsqu'il a été convenu mutuellement entre l'Employeur et les employés d'observer la fête l'un ou l'autre de ces jours, tel que prévu dans cet Article, la fête peut être observée par les équipes de nuit le soir du lundi ou du vendredi, selon le cas, de même lorsqu'une fête est observée le mardi, le mercredi ou le jeudi, la fête peut être observée le soir qui précède ou le soir même de la fête. Aux fins du présent Article, on entend par "équipe de nuit" les équipes dont les heures de travail se situent entre l'heure de départ de l'équipe de jour et l'heure d'arrivée de la même équipe le jour suivant, sauf pour Noël et le jour de l'An où le cas sera discuté conjointement par les Employeurs et l'Union.
- 14.05 Un employé, couvert par cette Convention, qui est mis à pied, recevra une journée ou une nuit régulière de paye pour les fêtes mentionnées plus haut, pourvu qu'il ou qu'elle ait travaillé dix (10) jours ouvrables des vingt (20) jours ouvrables qui précèdent immédiatement la fête.

ARTICLE 14 - CONGES PAYES (Suite)

- 14.06 Au cours de cette Convention, le Jour du Canada peut être reporté, par chaque atelier, au lundi ou au vendredi de la semaine pendant laquelle tombent ces fêtes, par entente mutuelle entre l'Employeur et la majorité des employés couverts par cette Convention dans cet atelier.
- 14.07 Quand aucun travail n'est effectué, les employés couverts par cette Convention recevront une journée ou une nuit complète de paie à leur taux horaire régulier, pour chacune des fêtes mentionnées plus haut, à condition que ces fêtes tombent une journée ou une nuit ouvrable et à condition également que l'employé ait travaillé le jour ou la nuit ouvrable qui précède et le jour ou la nuit ouvrable qui suit le jour où la fête est observée.
- 14.08 Dans le cas où un employé ne travaillerait pas le jour ou la nuit qui précède ou le jour ou la nuit qui suit une telle fête, à la suite d'ententes convenues mutuellement par les parties ou d'une absence au travail occasionnée par la maladie, attestée par un certificat médical, si l'Employeur l'exige, ou avec le consentement de l'Employeur ou si ce dernier ne peut ces jours-là fournir une journée ou une nuit complète de travail, tel employé sera payé pour les fêtes mentionnées plus haut.

ARTICLE 15 - VACANCES PAYEES

- 15.01 Tous les employés couverts par cette Convention avec un (1) an de service continu avec l'Employeur au 30 juin de l'année courante recevront deux (2) semaines consécutives de vacances payées, entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année. Par consentement mutuel entre l'Employeur et l'employé, les vacances peuvent être prises en dehors de la période ci-dessus mentionnée. Dans la préparation de la cédule des vacances, les employés ayant le plus d'ancienneté auront la priorité sur le choix des périodes de vacances. Les cédules de vacances seront affichées au plus tard le 1er avril de l'année courante et une copie en sera envoyée au Syndicat la semaine suivante.
- 15.02 Tous les employés couverts par cette Convention ayant trois (3) années consécutives de service avec l'Employeur au 30 juin, recevront trois (3) semaines de vacances payées à leurs taux de salaire réguliers.
- 15.03 Tous les employés couverts par cette Convention ayant dix (10) années consécutives de service avec l'Employeur au 30 juin 1981, recevront quatre (4) semaines de vacances payées à leur taux de salaire réguliers.
- 15.04 Tous les employés couverts par cette Convention, qui au 30 juin 1982, auront complété vingt (20) années de service continu avec l'Employeur, recevront une cinquième semaine de vacances payées à leurs taux de salaire réguliers.
- 15.05 La troisième, la quatrième et la cinquième semaine de vacances, seront prises à une date convenue mutuellement entre l'Employeur et l'employé.
- L'Employeur convient de donner à l'employé, un préavis d'une (1) semaine, de la date à laquelle ses vacances commenceront, à moins que l'employé choisisse de prendre ses vacances plutôt que d'être mis à pied.
- L'Employeur convient de donner à l'employé un préavis raisonnable de la date à laquelle ses vacances commenceront.
- Dans la mesure du possible, l'Employeur essayera d'arranger les vacances des employés de préférence pendant les deux (2) semaines précédant le premier lundi d'août.

ARTICLE 15 - VACANCES PAYEES

- 15.01 Tous les employés couverts par cette Convention avec un (1) an de service continu avec l'Employeur au 30 juin de l'année courante recevront deux (2) semaines consécutives de vacances payées, entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année. Par consentement mutuel entre l'Employeur et l'employé, les vacances peuvent être prises en dehors de la période ci-dessus mentionnée. Dans la préparation de la cédule des vacances, les employés ayant le plus d'ancienneté auront la priorité sur le choix des périodes de vacances. Les cédules de vacances seront affichées au plus tard le 1er avril de l'année courante et une copie en sera envoyée au Syndicat la semaine suivante.
- 15.02 Tous les employés couverts par cette Convention ayant trois (3) années consécutives de service avec l'Employeur au 30 juin, recevront trois (3) semaines de vacances payées à leurs taux de salaire réguliers.
- 15.03 Tous les employés couverts par cette Convention ayant dix (10) années consécutives de service avec l'Employeur au 30 juin 1981, recevront quatre (4) semaines de vacances payées à leur taux de salaire réguliers.
- 15.04 Tous les employés couverts par cette Convention, qui au 30 juin 1982, auront complété vingt (20) années de service continu avec l'Employeur, recevront une cinquième semaine de vacances payées à leurs taux de salaire réguliers.
- 15.05 La troisième, la quatrième et la cinquième semaine de vacances, seront prises à une date convenue mutuellement entre l'Employeur et l'employé.
- L'Employeur convient de donner à l'employé, un préavis d'une (1) semaine, de la date à laquelle ses vacances commenceront, à moins que l'employé choisisse de prendre ses vacances plutôt que d'être mis à pied.
- L'Employeur convient de donner à l'employé un préavis raisonnable de la date à laquelle ses vacances commenceront.
- Dans la mesure du possible, l'Employeur essayera d'arranger les vacances des employés de préférence pendant les deux (2) semaines précédant le premier lundi d'août.

ARTICLE 15 - VACANCES PAYEES (Suite)

- 15.06 Si un employé quitte son emploi, il recevra un pourcentage de son taux de salaire courant proportionnel à la période de qualification aux vacances.
- 15.07 Tout employé ayant moins d'un (1) an de service avec l'Employeur recevra durant la période de vacances de l'année, une journée de vacances payées pour chaque unité de vingt-cinq (25) jours de travail avant le 30 juin. Dans le cas où l'employé quitterait son emploi volontairement ou de quelque autre façon, il ou elle recevrait 4% du total de ses gains accumulés du 1er juillet précédent à la date de cessation d'emploi.
- 15.08 Les employés comptant un (1) an ou plus de service qui quittent leur emploi volontairement ou autrement, alors qu'ils sont éligibles à deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances, recevront 4%, 6%, 8% ou 10% du salaire régulier gagné depuis le début de la période de qualification aux vacances, avec un maximum respectif de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de paye à leurs taux de salaire courants.
- 15.09 Si une des fêtes légales mentionnées à l'Article 14 tombe pendant les vacances d'un employé, il lui sera accordé une journée additionnelle de vacances à une date convenue mutuellement entre l'Employeur et l'employé ou l'équivalent en argent pour en tenir lieu. En calculant la paye des vacances, le taux de nuit sera ajouté proportionnellement au temps travaillé sur une équipe de nuit au cours de la période pour laquelle les vacances sont accordées, pourvu que l'employé ait travaillé au moins huit (8) semaines sur une équipe de nuit.
- 15.10 Les employés absents de leur travail pour cause de maladie conserveront leur crédit de vacances conformément à la durée de leur service avec l'Employeur, tel qu'indiqué ci-dessous.
- | <u>Durée de Service</u> | <u>Durée d'Absence</u> |
|--|------------------------|
| Un an de service mais moins de trois ans | 30 jours ouvrables |
| Trois ans de service | 40 jours ouvrables |
| Quatre ans de service | 50 jours ouvrables |
| Cinq ans de service | 90 jours ouvrables |
- 15.11 Les vacances données à un employé dans une année de calendrier devront obligatoirement être prises durant cette même année et ne s'accumuleront pas d'une année de calendrier à l'autre.

ARTICLE 16 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 16.01 Tout grief quant à l'application ou à l'interprétation de cette Convention sera traité durant les heures de travail. Le délégué d'atelier, à titre de représentant du Syndicat autorisé à traiter des griefs se rapportant à l'interprétation des dispositions de cette Convention qui lui sont soumis par les employés régis par cette Convention, peut (dans les cas urgents), en vue d'éviter des griefs ou pour en obtenir un règlement rapide, appeler le bureau du Syndicat pour fins de consultation, après en avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat.
- 16.02 Le règlement des griefs se fera conformément à la procédure suivante:-
- a) L'employé qui se croit lésé et qui désire formuler un grief en fera part au délégué d'atelier ou, en l'absence de ce dernier, à l'assistant délégué, dans les cinq (5) jours ouvrables de la date à laquelle son grief a pris naissance et, le délégué ou l'assistant délégué soumettra le grief verbalement au contremaître dans les cinq (5) prochains jours ouvrables. A ce stage, le contremaître pourra exiger que le grief lui soit formulé par écrit.
 - b) Si le contremaître ne règle pas le grief dans les cinq (5) jours ouvrables de la date à laquelle il lui a été soumis, le cas sera référé à un représentant du Syndicat (agent d'affaires ou officier) lequel soumettra le grief par écrit à l'Employeur ou à son représentant désigné. Si dans les cinq (5) jours ouvrables de la date à laquelle le grief a été soumis à l'Employeur ou à son représentant, il n'y a pas entente, le grief sera référé à un arbitre impartial en dedans des quinze (15) prochains jours ouvrables.
 - c) Les parties devront s'entendre sur le choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours ouvrables de la date où il a été convenu de soumettre le grief à l'arbitrage. Advenant que l'Employeur et le Syndicat ne puissent s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial, une demande sera adressée au Ministre du Travail pour qu'il en nomme un d'office, et les parties conviennent d'accepter la nomination du Ministre. La décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties. Il est convenu que l'arbitre impartial n'aura ni l'autorité ni la compétence d'amender les termes et les dispositions de la Convention, d'y substituer une disposition nouvelle ou de rendre une décision incompatible avec les termes et les dispositions de la Convention ou de traiter de toute affaire qui n'est pas un grief. Les parties se partageront les frais de l'arbitre.

ARTICLE 16 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

16.02

L'arbitre impartial aura le pouvoir de réviser une mesure disciplinaire ou un congédiement injuste et de rendre une décision d'après la preuve soumise. Les délais prévus par la présente procédure peuvent être modifiés par entente des parties. Les conditions qui prévalaient antérieurement à la mésentente seront maintenues jusqu'à ce qu'une décision soit rendue tel que prévu ci-haut.

ARTICLE 17 - PROGRAMME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE
A LONG TERME

17.01 La Compagnie versera au Fonds Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du S.I.A.G. (ci-après désigné Fonds de Retraite) une somme d'argent égale à trois (3) pourcent du salaire de base à taux de jour, gagné par chaque employé régi par cette Convention. A compter du 31 décembre 1981, la contribution patronale passera de 3% à 4%. Ce Fonds de Retraite, établi en vertu d'une Entente et Déclaration en Fidéicommiss, dont le conseil d'administration est composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but, d'une part, de procurer des bénéfices de retraite, d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés en faveur de qui la Compagnie verse des contributions, ou à leurs bénéficiaires, et, d'autre part, de financer les frais d'opération et d'administration dudit Fonds de Retraite. L'expression "salaire de base à taux de jour" utilisée ici signifie le salaire de base à taux de jour gagné par un employé dans sa classification, incluant les congés de maladie et de mises à pied, tant que le nom de l'employé demeure inscrit sur la liste de paie de son Employeur, mais excluant les gains en temps supplémentaire, primes, indemnités d'équipes ou toute période de conflit ouvrier où les employés sont absents du travail. Les parties conviennent que la participation au Fonds de Retraite et la protection qui y est attachée pourront s'étendre aux employés de tout autre Employeur sous contrat avec le S.I.A.G., aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de tout Syndicat local sous sa juridiction, aux employés à plein temps et aux officiers de toute autre Unité Syndicale ou Unité Employeur-Syndicat, pourvu que les contributions soient faites au nom de ces employés ou officiers, enfin à toute autre personne régie en vertu de l'Entente et Déclaration en Fidéicommiss.

17.02 Tous les versements au Fonds de Retraite seront confiés à la garde de la Montreal Trust Company, Toronto, ou de toute autre institution bancaire canadienne désignée par les Fiduciaires et jugée acceptable par le Ministère du Revenu National, à l'effet de préserver l'enregistrement de ce Programme, et seront payables par chèques ou autres effets négociables au Fonds Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du Syndicat International des Arts Graphiques et transmis mensuellement aux bureaux du Trust ou de l'institution bancaire canadienne ci-haut mentionnés. En même temps que ces versements, la Compagnie transmettra aux Fiduciaires tous rapports que ceux-ci jugeront nécessaires à la saine gestion du Fonds et au paiement des bénéficiaires. Tous les versements exigibles de la Compagnie en vertu du présent Article deviendront dûs et payables dans les vingt (20) jours qui suivent la période de paie du mois pour lequel ces paiements sont exigibles.

ARTICLE 17 - PROGRAMME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE
A LONG TERME (Suite)

- 17.03 Si la Compagnie omet d'effectuer les versements exigés en vertu de cette Section, durant plus de soixante (60) jours, elle sera tenue responsable de tous frais légaux, de cour et/ou autres encourus pour recouvrement de créances et elle s'engage à les acquitter. Le Syndicat pourra prendre toutes les mesures jugées opportunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de cette Convention.
- 17.04 Sous réserve de ce qui est énoncé à l'Annexe "A" de cette Convention, la Compagnie se déclare liée par l'Entente et Déclaration en Fidéicomis établissant le Fonds de Retraite, et dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, ainsi que par les amendements qui pourraient y être apportés de temps à autre. Elle se déclare également liée par tous statuts, règlements et projets, autres que ceux ayant trait aux contributions monétaires déterminées plus haut, qui pourraient être adoptés de temps à autre par les Fiduciaires. La Compagnie convient en outre que les premiers Fiduciaires désignés par l'Employeur, ainsi que ceux qui leur succéderont, en vertu de l'Entente et Déclaration en Fidéicomis y compris les amendements qui pourraient lui être apportés, soient désignés sous l'appellation de Fiduciaires-Employeur agissant en son nom.

ARTICLE 18 - PLAN DE PENSION

18.01 La contribution des employés sera déduite hebdomadairement, basée sur le taux de salaire régulier excluant le temps supplémentaire. Les employés recevront de l'information concernant le Plan de Pension présentement en vigueur et, s'il y a amélioration à ce Plan, les employés en seront avisés.

18.02 Le Plan de Pension présentement en vigueur sera maintenu pendant toute la durée de cette Convention.

18.03 Le Syndicat accepte que la Commission relative toute réduction découlant de l'aménagement du Régime d'indemnisation pour perte de salaire auprès de la Commission d'Assurance-Chômage.

ARTICLE 19 - PLAN DE BIEN-ETRE

- 19.01 a) A compter du 1er juin 1982, la Compagnie convient de remettre \$68.64 par mois par employé à l'Administrateur ou à l'institution financière reconnue par le Conseil conjoint des fiduciaires, telle somme représentant les primes totales du Régime d'Avantages Sociaux des Arts Graphiques du Canada.
- b) A compter du 1er janvier 1983, la Compagnie convient de remettre \$82.28 par mois par employé à l'Administrateur ou à l'institution financière reconnue par le Conseil conjoint des fiduciaires, telle somme représentant les primes totales du Régime d'Avantages Sociaux des Arts Graphiques du Canada.
- 19.02 Le Syndicat accepte que la Compagnie retienne toute ristourne découlant de l'enregistrement du Régime d'indemnisation pour perte de salaire auprès de la Commission d'Assurance-Chômage.

ARTICLE 20 - COMITE CONJOINT

- 20.01 Un Comité Conjoint, composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Local 555 du Syndicat International des Arts Graphiques, sera institué.
- 20.02 A l'occasion des rencontres du Comité Conjoint, les représentants seront convoqués dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande écrite de l'une ou l'autre des parties à moins que d'autres arrangements aient été mutuellement convenus.
- 20.03 Toute demande pour une rencontre devra être accompagnée d'un mémoire complètement détaillé du sujet en question, qui constituera l'ordre du jour occasionnant cette rencontre.

ARTICLE 21 - GREVES ET LOCK-OUTS

- 21.01 Considérant les dispositions prévues ci-après pour le règlement pacifiques des griefs, pour la durée de cette Convention, il n'y aura pas de lock-out de la part de l'Employeur ni de grève, de "boycottage", de piquetage, d'arrêt ou de ralentissement de travail ou toute autre forme d'interférence affectant le travail de la part de l'Union ou de ses membres. L'Union n'appuiera ni ne tolérera un arrêt de travail illégal ou non autorisé.
- 21.02 L'Union convient de plus que ses membres, couverts par cette Convention, ne s'engageront pas dans une action de sympathie lors de conflits contractuels impliquant des employés qui ne sont pas des membres du Syndicat International des Arts Graphiques, et qui ne sont pas couverts par cette Convention.

ARTICLE 23 - SOUS-CONTRAT

- 23.01 L'Employeur convient qu'un travail déjà commencé ne sera pas donné en sous-contrat si cela doit entraîner des mises à pied parmi le personnel régulier. Toutefois, il est convenu que rien n'empêchera un client d'exiger qu'un travail en cours soit achevé ailleurs. L'Employeur pourra également confier du travail à l'extérieur si, faute de connaissance technique ou d'équipement de reliure insuffisant ou inadéquat, il ne peut compléter le travail tel que requis.

ARTICLE 24 - SERVICE DE JURY ET DE TEMOIN

24.01

L'Employeur paiera à un employé, (sauf s'il s'agit d'un employé embauché sur une base temporaire), assigné à servir à titre de juré ou de témoin, pour chaque jour de service, la différence entre le taux horaire régulier de son équipe pour le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillées sur son équipe régulière, mais pas plus d'une équipe complète, et la rémunération accordée pour avoir servi à titre de juré ou de témoin. L'employé devra présenter une preuve à l'effet qu'il a servi à titre de juré ou de témoin, de même que de la rémunération reçue. Si l'employé est excusé de la fonction de juré ou de témoin pour une demi-journée ou plus, il devra retourner à l'atelier pour y compléter son équipe normale.

Nonobstant ce qui précède, il est entendu que l'Employeur ne sera pas tenu de payer la différence du salaire dans le cas où l'employé serait assigné à témoigner lorsque la Compagnie sera impliquée.

ARTICLE 25 - CONGE A L'OCCASION D'UN DECES

- 25.01 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à cinq (5) jours de congé payés, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles, lors du décès de son conjoint ou de son enfant.
- 25.02 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congé payés, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles, lors du décès d'un membre de sa famille immédiate, laquelle comprend: la mère, le père, la soeur, le frère, la belle-mère, le beau-père, le conjoint du père ou de la mère, le gendre, la bru, le beau-frère ou la belle-soeur. Ce congé débutera le jour du décès pour se terminer le jour des funérailles et ne s'appliquera pas aux fêtes payées, aux vacances ou à des congés sans solde. Si le décès survient dans un endroit éloigné, le temps nécessaire pour s'y rendre et en revenir pourra être pris à même ces trois jours. Dans le cas du décès d'un grand-père ou d'une grand-mère, les mêmes conditions s'appliqueront sauf que le congé se limitera à une (1) journée pour assister aux funérailles.

ARTICLE 26 - ACCES A L'ATELIER

26.01 L'Employeur convient que le Représentant de l'Union aura accès à l'atelier avec permission de l'Employeur.

ARTICLE 27 - TRAVAIL A LA PIECE ET BONI

27.01 Il est interdit à l'Employeur de rémunérer les employés sous formes de boni ou de travail à la pièce.

28.01 L'employeur devra fournir un local propre et confortable avec ventilation, chauffage et éclairage appropriés pour tout travail devant être effectué dans le bâtiment couvert par cette Convention.

28.02 Un employé qui subit un accident industriel au travail (tel que défini par la Commission des Accidents du Travail) sera payé pour toutes les heures perdues pour recevoir un traitement médical le jour de l'accident. Si l'employé doit retourner voir le médecin un jour ouvrable et durant les heures de travail, il aura droit à deux heures payées pour le temps perdu pour un second traitement médical. L'employeur pourra exiger que l'employé présente un certificat médical attestant qu'il a reçu le second traitement. Il est de plus convenu que si l'employé est éligible à une compensation de la Commission des Accidents du Travail ou du Gouvernement, pour le temps perdu pour un tel traitement, l'employeur ne sera pas tenu à cette obligation.

ARTICLE 28 - SECURITE ET HYGIENE

- 28.01 L'Employeur convient de maintenir un local propre et hygiénique avec ventilation, chauffage et éclairage appropriés pour tout travail devant être exécuté dans le département couvert par cette Convention.
- 28.02 Un employé qui subit un accident industriel au travail (tel que défini par la Commission des Accidents du Travail) sera payé pour toutes les heures perdues pour recevoir un traitement médical le jour de l'accident. Si l'employé doit retourner voir le médecin un jour ouvrable et durant les heures de travail, il aura droit à deux heures payées pour le temps perdu pour un second traitement seulement. L'Employeur pourra exiger que l'employé présente un certificat médical attestant qu'il a reçu ce second traitement. Il est de plus convenu que si l'employé devenait éligible à une compensation de la Commission des Accidents du Travail ou du Gouvernement, pour le temps perdu pour tel traitement, l'Employeur ne sera pas tenu à cette obligation.

ARTICLE 29 - PERIODE DE LUNCH

29.01 Aucun employé couvert par cette Convention ne sera tenu de travailler plus de cinq (5) heures consécutives sans une période de lunch de pas moins de trente (30) minutes et d'au plus une (1) heure. Cette période de lunch ne sera pas comprise dans les heures de travail prévues pour les équipes de jour ou de nuit.

ARTICLE 30 - PERMIS D'AFFICHER

30.01 L'Employeur convient de permettre au délégué d'atelier d'afficher des avis de convocation ou autres messages d'intérêt aux membres de l'Union sur le tableau d'affichage désigné à cet effet par la Compagnie, à condition que ces avis aient d'abord été approuvés par la Direction.

ARTICLE 31 - RESTAURATION

31.01 Il est convenu que les Employeurs qui ont signé cette Convention assureront aux employés la possibilité de se procurer des rafraîchissements une fois le matin et une fois l'après-midi.

ARTICLE 32 - PERIODE DE REPOS

32.01 Pour tous les compagnons II, il y aura deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune. Une dans la première moitié de l'équipe et une dans la deuxième moitié de l'équipe.

ARTICLE 33 - PERIODE DE LAVE-MAIN

33.01 Les employés auront droit à une période de lave-mains de cinq (5) minutes à la fin de la journée.

accordement du Syndicat International des Arts Graphiques en exécution de, et en conformité avec l'accord collectif autorisant l'usage de l'Échelle Syndicale.

ARTICLE 34 - ETIQUETTE SYNDICALE

- 34.01 L'Etiquette Syndicale est la propriété exclusive du Syndicat International des Arts Graphiques, et son utilisation n'est autorisée que sur directive et consentement du Syndicat International des Arts Graphiques en exécution de, et en conformité avec l'Entente conventionnelle autorisant l'usage de l'Etiquette Syndicale.

ARTICLE 35 - DEDUCTION POUR RETARD

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

ARTICLE 36 - CONDITIONS DE TRAVAIL

36.01 L'Employeur convient de fournir des chaises aux employés assignés à de petits travaux ou à certaines classes de travail.

36.02 Rotation de personnel sur les convoyeurs, autant que possible.

ARTICLE 37 - LIGNE DE PIQUETAGE

- 37.01 Nonobstant toute autre disposition de cette Convention Collective, le fait qu'un employé, couvert par cette Convention, s'absent ou refuse de franchir une ligne de piquetage légalement établie et relative à une grève légale du Syndicat International des Arts Graphiques par des employés de l'atelier où se fait le piquetage, ne constituera pas un bris de cette Convention. L'Employeur ne congédiera pas un tel employé et ne prendra aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire à son endroit.

ARTICLE 38 - PRODUCTION NON LIMITEE

38.01

Les parties conviennent qu'aucune restriction arbitraire ne sera imposée quant au travail productif d'un individu ou d'un groupe de travailleurs.

qu'il est membre de l'Union ou de l'Association des Cultivateurs Inc., ou de toute autre organisation de cette nature. La préférence de l'Union est donnée à ceux qui ont une expérience ou un entraînement préalable, selon les normes généralement reconnues dans l'industrie de la culture sans encourager

ARTICLE 39 - DISCRIMINATION

39.01 Les parties contractantes conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination sera exercée envers tout employé ou Employeur, de quelque façon que ce soit, parce qu'il est membre ou n'est pas membre de l'Union ou de "l'Employing Printers Association Inc.", ou de toute Compagnie membre de cette entente. La préférence de l'embauchage à ceux qui ont une expérience ou un entraînement préalable, selon les normes généralement reconnues dans l'industrie de la reliure sera encouragée.

ARTICLE 40 - EMPLOYES HANDICAPES

40.01 Les employés souffrant d'une déficience physique peuvent être autorisés à travailler à des taux inférieurs à ceux établis dans la Convention; les termes et conditions spéciales les concernant seront fixés par le Comité Conjoint.

ARTICLE 41 - DUREE DE LA CONVENTION

41.01 Cette Convention Collective sera en vigueur pour la période de vingt-quatre (24) mois commençant le 1er janvier 1982 et se terminant le 31 décembre 1983.

ARTICLE 42 - INTERPRETATION

42.01 Le texte français de cette Convention aura préséance quant à l'interprétation de toute question relative à l'application de ce contrat, pourvu que ce texte reflète fidèlement ce qui a été discuté et convenu au cours des négociations. De plus, toutes les fois qu'une mésentente ou un litige surviendra entre l'Employeur et un employé, la version française de cette Convention sera utilisée dans l'interprétation de ce contrat.



GRAPHIC ARTS
INTERNATIONAL UNION
SYNDICAT INTERNATIONAL
DES ARTS GRAPHIQUES



LOCAL 555, MONTRÉAL, F.T.O., C.T.C., C.T.M. — C.L.C., O.F.L., M.L.C.
8450 BOUL. ST-LAURENT, SUITE 301, MONTRÉAL, QUÉBEC H2P 2M5
TÉLÉPHONE: (514) 381-9131

LETTRE D'ENTENTE

Il est convenu entre les parties que les employés préposés a l'emballage ("Packing Line"), seront autorisés à exécuter du travail normalement confié aux employés du département du "die-cutting", et de l'examinage avec entente que s'il devenait nécessaire d'affecter ces derniers à l'emballage ("Packing Line"), une telle affectation ne sera que pour une période temporaire et par ordre inverse d'ancienneté.

Il est de plus convenu que les employés actuels du département du "die-cutting" et de l'examinage conserveront leurs droits d'ancienneté pour toutes autres fins.

LITHOGRAPHIE MONTREAL LIMITEE

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES, LOCAL 555 MONTREAL

Paul Xenon

Thérèse Simard
J. H. Desjardins



Uniting into one graphic arts union on Labor Day 1972 • the lithographers, founded 1882, photoengravers 1900, bookbinders 1892
Est une fusion de trois groupes en un seul Syndicat des Arts Graphiques, depuis la Fête du travail 1972: les Lithographes, fondés en 1882 - les Photograpeurs en 1900 - les Relieurs en 1892

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

Ce 19^{es} jour de MAI 19 83

Entre: LITHOGRAPHIE MONTREAL LTEE (Département du «Die-Cutting»)
2277 Autoroute des Laurentides
Chomedey, Laval (Québec) H7S 1Z6

ET 1e: SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES
LOCAL 555 - MONTREAL
8440 Boulevard St-Laurent, Suite 301
Montréal (Québec) H2P 2M5

POUR LA COMPAGNIE:

Paul Jernan

POUR LE SYNDICAT:

Thierry Simard
P. Anderson



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

02441-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-4452-03
Date	Signature 84-12-05	Reception 84-12-11	Durée	Du 84-01-01	Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 55

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des Communications Graphiques, loc. 555 Mtl. CTC FTQ CTM Att.: M. Gilbert Héту 8440 boul St-Laurent, suite 301 Montréal, Qué H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Lithographie Montréal Ltée / Montreal Lithographing Ltd 2277 Aut. des Laurentides Chomedey (Laval) Qué H7S 2A3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-06</u> Activité <u>2360 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

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

Remarques

Convention collective déposée sous "Mémoire d'Entente"

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-01-11

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

RECHERCHE

Le 24 novembre 1984

RAPPORT SUR LES NÉGOCIATIONS ENTRE:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTREAL

ET:

LITHOGRAPHIE MONTREAL - DÉPARTEMENT DU DIE-CUTTING.

MONTREAL
MISSEIGNE

DEC 11 14:04

Changer le nom du Syndicat partout où il se trouve, pour qu'il se lise:
SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES - LOCAL 555 MONTREAL

ARTICLE 6 - PRÉCOMPTE

6.02 Changer pour être en conformité avec le Code du Travail

ARTICLE 8 - RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE ET RAPPEL

8.12 La Compagnie n'est pas d'accord pour avoir une ancienneté d'opération. La Compagnie offrira aux employés, l'entraînement adéquat pour le P.M.C.

ARTICLE 12 - TAUX DE SALAIRES

Rétroactive au 1er janvier 1984 augmentation de salaires de 4%
1er octobre 1984 augmentation de salaires de .20¢ l'h
1er janvier 1985 augmentation de salaires de 6%
1er janvier 1985 augmentation de salaires de .20¢ l'h
1er octobre 1985 augmentation de salaires de .20¢ l'h

Entente concernant le pourcentage des apprentis compagnons II tel qu'à la Convention de l'A.P.I.M. (E.P.A.)

OPÉRATION DU DIE CUTTING

Entente concernant les primes de .25¢ l'heure maintenue pour les opérations du P.M.C., «cigar band» et le Die Cutting à la main.

ARTICLE 13 - PRIME D'EQUIPE

13.01 Rétroactive au 1er octobre 1984, une augmentation de .10¢ portant la prime à .85¢ l'heure.

ARTICLE 14 - CONGÉS PAYÉS

14.09 La Compagnie n'est pas d'accord de payer un jour de congé basé sur 8 heures 3/4. La Compagnie propose 7 heures pour l'équipe de jour, 8 heures pour l'équipe de soir et 8 heures pour l'équipe de nuit.

ARTICLE 15 - VACANCES PAYÉES

15.04 Entente - La Compagnie accepte 5 semaines après 19 ans, tel qu'à la Convention de l'A.P.I.M.

15.12 3 semaines consécutives seront données aux employés qui ont droit à 5 semaines de vacances.

ARTICLE 16 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Le délai prévu à l'article 16.02-A passe de 5 jours à 15 jours ouvrables, dans les 2 cas, tel qu'à la Convention de l'A.P.I.M.

ARTICLE 17 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

Entente - La Compagnie contribuera 6%, effectif au 31 déc. 1985.

ARTICLE 18 - PLAN DE PENSION

Le texte sera inclus dans la Convention, tel que celui du contrat de l'A.P.I.M.

ARTICLE 19 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

19.01 a) Entente - La Compagnie contribuera le même montant que l'A.P.I.M. à la date de ratification.

b) Même contribution que l'A.P.I.M. pour le 1er janvier 1985.

ARTICLE 25 - CONGÉS À L'OCCASION D'UN DÉCÈS

La Compagnie paiera les jours de congé pour décès.
7 heures pour l'équipe de jour, 8 heures pour l'équipe
de soir et 8 heures pour l'équipe de nuit.

ARTICLE 41 - DURÉE DE LA CONVENTION

Deux (2) ans - 1er janvier 1984 au 31 décembre 1985.

Le 5 décembre 1984

[Signature]

[Signature]

Thierry Simard

