

6571-4 CT-87-08-M-258

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER : M-25519-01
CAS : MD-092-07-87

MONTREAL, 1e 28 août 1987

PRESIDENT:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Léo Delisle

INTERWEB INC.
1603, boul. Montarville
BOUCHERVILLE (Québec)
J4B 5Y2

E.V.: Département presse à
feuille, réception et expédition

REQUERANT

- et -

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL
555 MONTREAL (CTC FTQ CTM)
8440, boul. St-Laurent
Bureau 301
MONTREAL (Québec)
H2P 2M5

INTIME

D E C I S I O N

Le 21 juillet 1987, le requérant
dépose une requête en vertu de l'article 41 du Code du
travail demandant la révocation de l'accréditation accordée
à l'intimé le 24 septembre 1980 et modifiée les 28 août
1981, 7 janvier 1982 et 28 septembre 1983 pour représenter:

**"Tous les salariés au sens du Code
du travail, travaillant aux
presses à feuilles, à la réception
et à l'expédition, à l'exception
des employés de bureau et des
vendeurs."**

DE:

INTERWEB INC.
1603, boul. Montarville
Boucherville (Québec)

E.V.: Département presse à
feuilles, réception et expédition

.../2

'87 AOU 28 -9 :33

RECEIVED
MONTREAL
MESSENGER

La convention collective se termine le 31 décembre 1985.

A ce jour, aucun avis de négociation n'est parvenu au Ministre du Travail, il n'y a eu ni grève ni lock-out.

L'enquête révèle que l'intimé ne représente plus la majorité du groupe de salariés pour lequel il est accrédité.

Par document reçu le 6 août 1987 et versé au dossier l'intimé ne conteste pas la présente requête et renonce à son droit d'être entendu.

CONSIDERANT les dispositions de la loi et plus particulièrement celles de l'article 41 du Code du travail;

CONSIDERANT que la requête est déposée dans les délais impartis au Code du travail;

CONSIDERANT que l'intimé ne possède plus le caractère représentatif requis par la loi;

CONSIDERANT que l'intimé ne s'objecte pas à la présente requête et renonce à son droit d'être entendu;

POUR CES MOTIFS, le soussigné

ACCUEILLE la présente requête;

REVOQUE à toutes fins que de droit l'accréditation accordée à SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555 MONTREAL (CTC FTQ CTM), le 24 septembre 1980 et modifiée les 28 août 1981, 7 janvier 1982 et 28 septembre 1983 pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, travaillant aux presses à feuilles, à la réception et à l'expédition, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs."

DE:

INTERWEB INC.
1603, boul. Montarville
Boucherville (Québec)
J4B 5Y2

E.V.: Département presse à
feuille, réception et
expédition



Léo Delisle
Commissaire du travail

LD:s1

PROCUREUR DU REQUERANT:

Me Victor Marcoux

REPRESENTANT DE L'INTIME:

Me Jean Barrette

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 4 1 1 6

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

06571-4

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-25519-01
	Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective		
	85-04-16	85-04-16		84-01-01	85-12-31		6		

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des Communications Graphiques, local 555 Mt1 CTC FTQ CTM Att.: M. Gilbert Hétu 8440 boul St-Laurent, ste 301 Montréal, Qué H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Interweb Inc 1603 boul Montarville Boucherville, Qué J4B 5Y2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: Département presse à feuille, réception et expédition Région <u>06-06</u> Activité <u>2860 (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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg <i>l.c.</i>	85-04-28

Pour renseignements

 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

05
 AVR 16 15:54
 MONTREAL
 MEMPHIS

25519-01

CONVENTION COLLECTIVE

entre

INTERWEB DEPART.
PRESSE A FEUILLES
RECEPTION ET EXPEDITION
1603, boul. Montarville
Boucherville (Québec)
J4B 5Y2

et le

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

Du 1er janvier 1984
Au 31 décembre 1985

mf
MONTREAL
MESSAGES

85
APR 16 15:54

PREAMBULE

Il est convenu par et entre: INTERWEB INC.. 1603, boul. Montarville
Boucherville, Qué., J4B 5Y2, ci-après nommé la Compagnie et le Syndicat
International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal, ci-après
nommé le Syndicat, ce qui suit:

Attendu que les parties contractantes sont dûment autorisées à
conclure une Convention Collective régissant les conditions de travail dans
l'Unité de Négociation de la Compagnie mentionnée ci-dessus, cette
Convention Collective, ainsi que les ententes auxquelles elle se réfère,
expriment l'entente intégrale entre les parties en regard des heures, des
salaires, de la procédure de grief et des autres conditions de travail.

ARTICLE 1 - DROITS DE LA DIRECTION

- 1.01 D'un commun accord, la compagnie et les employés reconnaissent que les fonctions usuelles de direction sont, par les présentes, conservées et retenues par la compagnie, et que, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, toutes les dispositions de cette convention n'ont d'autre but que d'énoncer et de clarifier les droits, devoirs, privilèges et prérogatives de chacune des parties contractantes ainsi que d'établir et de définir leurs responsabilités respectives.
- 1.02 Les employés reconnaissent que c'est la fonction exclusive de la direction de chaque atelier de:
- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité.
 - b) embaucher, congédier, classer, promouvoir, rétrograder, imposer des sanctions disciplinaires aux employés pourvu qu'une plainte de promotion ou de rétrogradation discriminatoire ou de congédiement ou sanction disciplinaire sans motif raisonnable puisse être l'objet d'un grief qui sera traité de la façon ci-prévue.
 - c) d'une manière générale, de diriger l'entreprise industrielle dans laquelle la compagnie est engagée et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de déterminer le nombre et l'emplacement des ateliers, les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les genres et emplacements de machineries et outillages à être utilisés, les procédés de fabrication et de montage, la conception et la présentation (engineering and design) de ses produits et le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits fabriqués.

ARTICLE 2 - JURIDICTION

- 2.01 Cette convention concerne et régit tous les employés salariés au sens du Code du Travail, travaillant au département des presses à feuilles, à la réception et à l'expédition, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs.
- 2.02 L'employeur reconnaît le Syndicat International des Arts Graphiques comme seul et unique agent négociateur pour tous les employés lithographes, tels que définis dans le paragraphe 2.01 ci-dessus sous réserve des exclusions stipulées à l'article 2 de cette convention.
- 2.03 La Compagnie consent dorénavant et pendant toute la durée de cette Convention, et durant la période de négociations pour son renouvellement ou son amendement, à ne signer un contrat avec aucun Syndicat couvrant les opérations et les procédés décrits dans la présente Convention pourvu que le Syndicat International des Communications Graphiques soit alors en possession d'un certificat d'accréditation concernant ledit travail.
- 2.04 Pour l'application de cette Convention, les départements suivants seront considérés comme des branches distinctes du métier:
- (1) - PRESSES
 - (2) - EXPEDITEURS

2.05

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

ARTICLE 3 - EXCLUSIONS

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

Les cadres, les commis de bureau, les vendeurs, les préposés à l'entretien des bâtisses, les conducteurs d'ascenseurs, les nettoyeurs et les autres employés qui ne font pas partie de l'unité de négociation (accreditation).

ARTICLE 4 - DEFINITIONS

- 4.01 Un "Compagnon" est celui qui a complété les années d'apprentissage requises pour la branche de métier pour laquelle il a été embauché.
- 4.02 Un "Apprenti" est celui qui apprend son métier. Les années d'apprentissage sont stipulées à l'article 31. Un apprenti doit être engagé à plein temps dans le département où il fait son apprentissage.
- 4.03 Un "Margeur" est celui qui marge manuellement les presses lithographiques ou qui voit au fonctionnement du mécanisme du margeur des presses lithographiques.
- 4.04 Un "Press Tender" est le membre d'une équipe sur presse à plusieurs couleurs (plus de 2 couleurs), qui est requis d'aider le pressier et le margeur dans le fonctionnement de la presse.
- 4.05 Un "Aide sur Presse Lithographique" est un employé, membre d'une équipe sur presse, qui n'est ni pressier, ni pressier adjoint sur presse à papier continu, ni margeur ou "press tender" et ni un employé qualifié qui seconde des compagnons lithographes dans un travail directement relié aux procédés lithographiques.
- 4.06 Un "Receveur-Expéditeur" est celui qui décharge le matériel et la place aux endroits désignés, effectue les entrées requises dans les livres, transporte les plates-formes, et charge les transports. Cependant, il n'utilise aucun équipement lithographique.
- 4.07 Aucun employé ne sera autorisé à exécuter un travail qui entre dans le cadre de cette Convention à moins qu'il ne soit contremaître, compagnon, apprenti, margeur, press tender, aide sur presse lithographique ou receveur-expéditeur.
- 4.08 Si, au cours des négociations, les parties s'entendaient sur de nouvelles classifications, la définition de telles classifications sera ajoutée à cette section.

ARTICLE 5 - ATELIER SYNDICAL

- 5.01 Tout employé au sens de cette Convention Collective qui, à la date d'entrée en vigueur de la Convention, est un membre en règle du Syndicat ou qui peut le devenir pendant sa durée doit, comme condition d'emploi, continuer d'être membre en payant les sommes requises des membres du Syndicat selon l'article 6 "Précompte".
- 5.02 La Compagnie convient de s'adresser au bureau du Syndicat local lorsqu'elle aura besoin de compagnons.
- 5.03 La Compagnie convient de vérifier avec le bureau local quant à la disponibilité d'apprentis, de margeurs et de "press tenders", avant de créer de nouveaux apprentis, margeurs ou "press tenders".
- 5.04 Les nouveaux employés de la Compagnie, partis à cette Convention, devront, au cours de trente (30) jours suivant leur emploi, faire une demande auprès du Syndicat pour en devenir membres. Si leur candidature est acceptée, ils devront, comme condition d'emploi, demeurer membres du Syndicat selon les paragraphes qui précèdent.
- 5.05 Tout employé régi par les clauses 5.01 et 5.04 qui ne devient pas membre du Syndicat devra être congédié par la Compagnie dans les dix (10) jours après que cette dernière en aura été avisée par écrit par le Local. Sur demande, le Local fournira par écrit à la Compagnie la ou les raisons de la non-admission par le Syndicat.
- 5.06 Si un employé, membre du Syndicat, a des arrérages dans le paiement des sommes requises des membres du Syndicat, selon l'article 6 "Précompte", la Compagnie devra alors congédier un tel employé au cours des trente (30) jours après qu'elle aura été avisée par écrit de l'expulsion de cet employé du Syndicat.
- 5.07 Les conditions de l'article 5 ne s'appliquent ni aux surintendants ni aux contremaîtres.

ARTICLE 6 - PRECOMPTE

- 6 .01 Comme condition d'emploi, la compagnie devra déduire hebdomadairement du salaire de chaque employé couvert par cette convention, un montant fixe qui aura été déterminé par le Syndicat.
- 6 .02 Le montant de cette déduction sera déterminé par une résolution du Syndicat dont une copie conforme sera remise à la compagnie concernée.
- 6 .03 La compagnie remettra mensuellement à la section locale concernée les montants ainsi déduits au cours d'un mois, dans les vingt jours du mois suivant.
- 6 .04 Si la compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet article, elle sera tenue responsable de tous les frais légaux, judiciaires et/ou autres frais encourus pour recouvrement de créance, et elle s'engage à les acquitter. Le Syndicat pourra prendre toutes les mesures qu'il juge opportunes dans les circonstances, nonobstant toutes autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 7 - DELEGUES D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT

- 7.01 Les noms des officiers du Syndicat et des délégués d'atelier travaillant dans son établissement devront être fournis à la Compagnie. Il ne devra pas y avoir plus de trois (3) délégués, et l'un d'entre eux sera le délégué en chef. La Compagnie devra être dûment avisée de tout changement.
- 7.02 La Compagnie reconnaît le délégué d'atelier de l'équipe comme la personne avec qui elle doit d'abord entrer en contact pour toute affaire officielle du Syndicat et elle ne fera pas de discrimination à l'égard des délégués d'atelier ou officiers du Syndicat parce qu'ils accomplissent de telles fonctions.
- 7.03 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 de tels permis d'absence ne seront pas refusés sans cause raisonnable.

ARTICLE 8 - ACCES AUX ATELIERS

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

ARTICLE 9 - TABLEAU D'AFFICHAGE

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

ARTICLE 10 - COMITE LOCAL PATRONAL-SYNDICAL

- 10.01 Un comité local patronal-syndical d'au plus quatre (4) membres représentant chacune des parties sera formé pour traiter des questions qui lui seront référés en vertu du paragraphe 11.06 de l'article 11, Procédure de Règlement des Griefs, ou de toute autre question qui peut lui être référée tel que prévu à la Convention.
- 10.02 Seul le Président du Syndicat ou son représentant ou le Directeur des opérations de la Compagnie ou son représentant pourra demander une réunion du Comité Patronal-Syndical. Une demande de réunion sera envoyée par lettre recommandée au bureau du Syndicat ou au bureau de la Compagnie.
- 10.03 Cette demande de réunion devra être accompagnée d'un mémoire complètement détaillé du sujet en litige et ce mémoire constituera l'ordre du jour de la réunion convoquée.
- 10.04 A moins d'entente au contraire entre les parties, cette réunion devra être tenue dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande de réunion par lettre recommandée.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 11.01 Au sens de cette Convention, un grief se définit comme étant un désaccord résultant de l'interprétation ou de l'application de cette Convention.
- 11.02 La procédure suivante pour instituer un grief peut être invoquée par un employé, par plusieurs employés qui souscrivent à un même grief, par la Compagnie ou par le Syndicat. L'utilisation de cette procédure par la Compagnie ou par le Syndicat commencera à la troisième étape.
- 11.03 Il est convenu par les parties contractantes qu'il est à leur avantage mutuel de régler un grief dans le plus bref délai possible.
- 11.04 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui ont amené ledit grief ne sont produites plus de vingt (20) jours ouvrables précédant le dépôt ou la présentation du grief. Aucun grief se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire ne sera reçu à moins d'avoir été présenté dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement des faits. Tout grief se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire commencera à la deuxième étape de la procédure.
- 11.05 Les prérogatives de la direction sont sauvegardées en vertu des dispositions de l'article 1 de la Convention Collective.
- 11.06 Les griefs seront réglés de la manière suivante:
- Première étape
- Entre le ou les plaignants, accompagné(s) du délégué d'atelier, et le surintendant de l'atelier. Si on n'en arrive pas à un règlement dans les cinq (5) jours ouvrables, on pourra procéder à la deuxième étape.
- Deuxième étape
- Entre le ou les plaignants, accompagné(s) d'un représentant du Syndicat et le Directeur des opérations de la Compagnie avec dépôt des copies du grief. Si on n'en arrive pas à un règlement dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables, on pourra procéder à la troisième étape. Il est convenu que toute décision prise à la première ou à la deuxième étape sera prise sous toute réserve quant à l'interprétation de cette Convention Collective, à moins que le Comité Patronal-Syndical n'approuve cette décision.

Troisième étape

Les documents relatifs à la question en litige seront référés au Comité Patronal-Syndical agissant selon les termes de l'Article 10 de la Convention Collective. Le Comité sera autorisé à demander s'il le désire, que le plaignant, le délégué d'atelier, les fiduciaires du régime de retraite ainsi que tout membre ou officier de la Compagnie ou du Syndicat, lui soumette une preuve sur la base de la soumission écrite du grief. Si le grief n'est pas réglé dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables à compter de la réunion légale du Comité, on pourra procéder à la quatrième étape.

Quatrième étape

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

L'arbitre impartial aura pleine autorité pour entendre tout grief qui lui sera soumis par les fiduciaires du régime de retraite selon l'article 40.04 et la décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties et les syndics du régime de retraite. Toute telle décision pourra être mise au dossier par les fiduciaires du régime de retraite au nom des parties conformément à la section 37(10) de la Loi des relations de travail de l'Ontario.

11.07

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

11.08

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

11.09

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

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

PROCEDURES PARTICULIERES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- 11.10 a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 11.01 à 11.09 ci-dessus, le manquement de la part de la compagnie à s'acquitter de ses obligations, y compris le versement des cotisations selon les articles suivants prévus à cette Convention: article 40: Régime de retraite des communications graphiques du Canada; article 38: Régime de prestations supplémentaires de chômage; article 37: Institut des communications graphiques du Canada; article 39: Régime d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada; 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 11.01 à 11.09.
- 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 une compagnie vis-à-vis 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.
- 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.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- e) (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.
- 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 des 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 équivalents 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:

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- e) (iv) 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.
- (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'il jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette Convention.

ARTICLE 12 - AUCUNE DISCRIMINATION

- 12.01 Les parties à cette Convention conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée à l'endroit de tout employé ou Employeur, de quelque façon que ce soit, parce qu'il est membre ou n'est pas membre du Syndicat ou d'une Association Patronale.
- 12.02 On favorisera l'embauchage de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'Industrie des Arts Graphiques.
- 12.03 Les parties à cette Convention conviennent de maintenir leur politique de ne pratiquer aucune discrimination à l'endroit de tout employé en raison de sa race, ses croyances, sa religion, sa couleur, son âge, son sexe ou son origine ethnique en ce qui a trait aux promotions, conditions de travail, taux de salaire, admission comme membre du Syndicat ou choix comme apprenti.

ARTICLE 13 - HYGIENE ET SECURITE

- 13.01 La Compagnie verra à garder l'atelier propre, bien aéré et sanitaire. Pour ce faire, la Compagnie fournira les commodités nécessaires de manière à favoriser l'observance de cette disposition et les employés coopéreront avec la Compagnie à ce sujet:
- 13.02 Lorsque de nouveaux produits chimiques sont mis en usage dans un département ou dans un atelier, sans porter d'étiquette indiquant un mode d'emploi sûr, ces produits seront, sur demande soumis au Conseil National des Recherches ou à la Commission de la Santé et Sécurité du Travail pour approbation et directives quant à leur usage sûr. Les demandes de telles vérifications seront adressées au bureau du Syndicat local ou au bureau de CPI.
- 13.03 La Compagnie convient d'observer la législation provinciale applicable traitant de la sécurité et de la santé des employés. Une présumé violation de cet article sera soumise au Comité local Patronal-Syndical, tel que prévu à l'article 10.
- 13.04 Chaque section locale, partie à cette Convention, formera un comité conjoint d'hygiène et de sécurité. Ce comité sera composé de trois (3) représentants du SICG et de trois (3) représentants du CPI. Le Comité analysera toute matière se rapportant à l'hygiène et à la sécurité que l'une ou l'autre des parties pourrait porter à son attention.
- 13.05 Dans les cas urgents, les assemblées devront être tenues dans les cinq (5) jours ouvrables de la requête, autrement, les assemblées auront lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties qui la formulera par écrit en y incluant un ordre du jour des sujets à discuter.
- 13.06 Pendant la durée de cette convention, les comités conjoints locaux d'hygiène et de sécurité se réuniront afin de développer avec plus de précision leurs termes de référence et leurs besoins budgétaires.
- 13.07 Tout employé couvert par cette convention qui est tenu de porter des chaussures de sécurité a droit de recevoir annuellement, sur présentation d'une preuve d'achat, un montant de \$45.00 applicable à l'achat de telles chaussures de sécurité.

ARTICLE 14 - ACTION DE L'EQUIPEMENT ET EXECUTION DU TRAVAIL

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

ARTICLE 15 - DEVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE

- 15.01 Les parties reconnaissent que si les développements technologiques doivent contribuer à la croissance continue de l'industrie des Arts Graphiques, ils imposent aux Employeurs la responsabilité de rechercher et de promouvoir de nouveaux marchés et exigent la coopération des Employeurs et du Syndicat pour développer de nouvelles qualifications.
- 15.02 Pour que l'introduction de nouveaux types d'équipement et de nouveaux procédés se fasse de manière ordonnée et dans les conditions les plus avantageuses, les parties conviennent de se réunir, à la demande de l'une ou l'autre partie, afin d'étudier et d'aménager des programmes de recyclage ou de réadaptation des employés à ces nouvelles qualifications.

ARTICLE 16 - NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDES

16.01

Dans les soixante (60) jours ouvrables de la mise en marche d'une nouvelle machine, les parties se rencontrent pour établir le taux horaire. Le taux établi par les parties est rétroactif à compter du moment où la machine a commencé à produire. Si les parties ne peuvent arriver à une entente dans les soixante (60) jours ouvrables mentionnés ci-haut, elles conviennent de référer la mésentente à un arbitre compétent en matière d'évaluation des emplois. L'arbitre doit entendre les parties dans les trente (30) jours qui suivent. Il rend sa sentence dans les trente (30) jours qui suivent l'arbitrage et sa décision est rétroactive à compter du moment où la machine a commencé à produire. Après que les parties ont fait les représentations, les pouvoirs de l'arbitre sont de décider du taux horaire à appliquer et les parties sont liées à la décision de l'arbitre.

ARTICLE 17 - HEURES DE TRAVAIL

- 17.01 Les heures régulières de travail seront de trente-sept heures et demie (37½) par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept heures et demie (7½) chacune.
- 17.02 Les heures de travail de l'équipe de jour sont réparties entre 7.00 a.m. et 5.30 p.m. les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis.
- 17.03 Les heures de travail des équipes de nuit sont réparties entre l'heure du départ et l'heure du début de l'équipe de jour.
- 17.04 Lorsque plusieurs équipes sont au travail, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute(s) équipe(s) additionnelle(s) sera (seront) considérée(s) comme équipe(s) de nuit.
- 17.05 Une liste de tout le personnel, assignant chacun à une équipe particulière devra être affichée au plus tard le mercredi précédant la semaine de travail. Cet affichage ne devra pas empêcher la Compagnie de changer un employé d'équipe afin de rencontrer les besoins de productions imprévus.

ARTICLE 18 - REDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

- 18.01 Dans le cas d'un manque temporaire de travail dû à une diminution des affaires dans l'atelier ou dans n'importe lequel de ses départements, la compagnie pourra, en autant que le fonctionnement efficace et ordonné de l'atelier le permettra, répartir le travail disponible aussi également que cela est pratique parmi les employés d'une même classification. Les employés comptant moins de six (6) mois de service avec leur compagnie pourront être exclus de cette disposition; toutefois, s'ils sont retenus, ils seront sujets à ce partage de travail.
- 18.02 Les employés comptant moins de six (6) mois de service avec la compagnie et qui seront exclus des dispositions de l'article 4.01, seront rappelés avant que des nouveaux employés soient embauchés comme remplaçants.
- 18.03 Les cotisations requises en vertu de l'article 38: Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage, ne seront pas réduites par suite de la mise en application des dispositions ci-dessus.

ARTICLE 19 - PERIODE DE REPAS

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

ARTICLE 20 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 20.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients nécessiteront du temps supplémentaire pour le travail de production, et, par la présente, consentent à travailler par entente mutuelle le temps supplémentaire tel que requis pour rencontrer ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette Convention, à n'imposer aucune interdiction de temps supplémentaire et les Employeurs consentent à ne prendre aucune mesure punitive contre un employé qui refuserait de travailler en temps supplémentaire.
- 20.02 Lorsque c'est possible, un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures sera donné aux employés demandés à travailler en temps supplémentaire.
- 20.03 Le temps supplémentaire doit être établi chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.
- 20.04 Si un employé est requis de travailler plus d'une équipe en moins de vingt-quatre (24) heures, il recevra le taux normal du temps supplémentaire pour le travail accompli en plus d'une équipe, sauf s'il s'agit d'un employé de l'équipe de nuit travaillant son quart régulier du vendredi abrégé. Le point de départ de toute période de vingt-quatre heures, sera réputé être le point de départ de son équipe régulière.
- 20.05 Tout temps travaillé chaque jour, soit avant ou après les heures régulières de début ou de fin de toute équipe, sera considéré comme temps supplémentaire, sauf dans les cas prévu à la clause 20.04 "Temps Supplémentaire", et sera payé au taux de temps et demi pour les trois premières heures du temps supplémentaire travaillées chaque jour et au taux de temps double par la suite.
- 20.06 Tout travail exécuté les samedis et les dimanches sera rémunéré au taux de temps double, sauf lorsque les heures des équipes de nuit selon l'horaire régulier, comprennent le travail du samedi, lesquelles seront payées au taux régulier de l'équipe de nuit.

ARTICLE 20 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 20.07 La Compagnie convient de payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'elle appelle au travail un employé les samedis ou les dimanches, à moins qu'il quitte plus tôt de son propre gré.
- 20.08 Tout travail exécuté les jours fériés sera rénuméré au taux de temps double, plus l'allocation de congé s'il y a lieu. (Voir article 35 "Jours de Congés").
- 20.09 La Compagnie s'engage à payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'elle appelle au travail un employé un jour férié, à moins que l'employé ne quitte plus tôt de son propre gré.
- 20.10 Les employés réguliers d'un atelier ne travailleront pas en temps supplémentaire dans un autre atelier.
- 20.11 Le temps supplémentaire pour les employés de toute équipe sera calculé d'après les salaires horaires qui leur sont versés sur l'équipe où ils travaillent actuellement. Par exemple: les employés de l'équipe de nuit recevront un salaire de quinze pourcent (15%) plus élevé que celui versé aux employés de l'équipe de jour, et le taux de temps supplémentaire pour l'équipe de nuit sera calculé sur le taux majoré de quinze pourcent (15%).

ARTICLE 21 - RAPPEL AU TRAVAIL

21.01

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

ARTICLE 22 - PAIE DE PRESENCE

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

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

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

- a) la compagnie a fait tout effort raisonnable pour aviser l'employé que son travail régulier n'était pas disponibles, soit par un appel téléphonique ou par un avis écrit expédié à sa dernière adresse connue.
- b) L'employé ne reçoit pas cet avis parce qu'il est absent de son domicile, à l'exception du temps normalement nécessaire à l'employé pour se rendre à son travail.
- c) L'employé ne reçoit pas cet avis en raison de circonstances hors du contrôle de la compagnie telles que: incendie, inondation, tempête ou panne d'électricité.

ARTICLE 23 - DEDUCTIONS POUR RETARD AU TRAVAIL

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

ARTICLE 24 - MISE A PIED ET CONGEDIEMENT

- 24.01 Dans le cas d'un congédiement, la Compagnie donnera un pré-avis d'une (1) semaine ou une semaine de salaire et devra, sur demande, fournir au local la ou les raisons dudit congédiement. Cette disposition ne s'appliquera pas dans les cas de congédiement pour cause.
- 24.02 L'employé congédié a le droit de soumettre un grief, sujet à la procédure des griefs, tel que ci-après stipulé.
- 24.03 Si l'on décidait de congédier un délégué d'atelier ou un officier du Local, la Compagnie avisera le Local de sa décision cinq (5) jours ouvrables avant que ce congédiement ne prenne effet afin de donner au Local la chance d'en discuter avec la Compagnie. Cette disposition ne s'appliquera pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause tel que prévu en 24.04 (voir article 7).
- 24.04 Un représentant d'atelier ou un officier du Local peut être congédié pour cause immédiatement, avec cinq (5) jours de paie régulières au lieu d'un préavis. Dans un tel cas, les deux parties à cette Convention consentent à utiliser la procédure de règlement des griefs, article 11, en commençant à la troisième étape.
- 24.05 Lorsque, à cause d'un manque de travail on devra aviser les employés qu'il y aura mise à pied, la Compagnie signifiera cet avis aussi à l'avance que possible.
- 24.06 A l'occasion d'une mise à pied, un employé sera considéré, à tous égards, comme étant un employé de la Compagnie, sauf qu'il ne recevra pas de salaire et aucune cotisation ne sera versée pour son compte à la Caisse de prestations supplémentaires de chômage. Dans le cas d'une cessation d'emploi, toutes les cotisations requises en vertu de la présente convention continueront à être versées pour son compte pour chaque semaine de salaire qui lui sera payé.

ARTICLE 25 - RETENTION DU TAUX DE SALAIRE

- 25.01 Chaque compagnon sera classé de façon permanente, conformément à l'échelle de salaire, dans la classification à laquelle il est embauché ou dans la classification à laquelle il a travaillé pendant au moins soixante (60) jours consécutifs de calendrier. Une assignation de pas plus de dix (10) jours ouvrables pour remplacer temporairement un autre employé ne constituera pas une interruption des soixante (60) jours consécutifs de calendrier.
- 25.02 Un Compagnon transféré à une classification prévoyant un taux inférieur, recevra le taux de cette classification à compter du début de la première semaine complète de paie suivant son transfert. Toutefois, sa classification permanente ne sera pas infériorisée pour une période de trente (30) jours de calendrier.
- 25.03 Lors d'une assignation temporaire à un poste prévoyant un taux de salaire supérieur, il recevra le salaire applicable à ce poste pour la durée de son assignation.
- 25.04 Si un employé demande volontairement d'être déplacé à un poste comportant un taux de salaire inférieur, la rétention du taux de salaire ne s'appliquera pas et la compagnie devra payer le taux prévu pour le poste auquel l'employé est transféré.

ARTICLE 26 - TRAVAIL A LA PIECE

26.01 Aucun travail à la pièce ne sera fait dans l'atelier.

ARTICLE 27 - PRODUCTION ILLIMITEE

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

ARTICLE 28 - NI GREVE NI LOCK-OUT

28.01 Il est entendu et convenu qu'il n'y aura ni grève
ni lock-out pendant la durée de cette Convention.
La définition de grève ou de lock-out est celle
énoncée par les lois du travail de la province
de Québec.

ARTICLE 29 - LIGNES DE PIQUETAGE

29.01 Nonobstant toute autre clause de la présente Convention, l'abstention ou le refus d'un employé régi par cette Convention, de franchir une ligne de piquetage légale du SICG établie à l'occasion d'une grève légale du SICG par les employés de l'atelier où se fait le piquetage, dans le but de faire un travail tombant sous la juridiction du SICG ne constituera pas une violation de cette Convention, la Compagnie ne pourra ni congédier cet employé, ni lui imposer une mesure disciplinaire, ni autrement user de distinction injuste à son égard.

ARTICLE 30 - REFUS DE TRAVAIL

- 30.01 La Compagnie convient que les employés régis par cette Convention peuvent refuser d'exécuter un travail sous le coup d'une grève (struck-work), provenant d'une Compagnie dont les employés faisant partie du SICG sont en lock-out ou sont engagés dans une grève légale sanctionnée par le SICG.
- 30.03 Ceci n'empêche pas l'exécution d'un travail transféré par un client.
- 30.03 Le Syndicat local avisera la Compagnie de son intention d'invoquer cette clause et dans tous les cas, tout travail en cours sera complété sans entrave.
- 30.04 Nonobstant toute autre disposition de cette Convention, on ne demandera pas aux employés régis par cette Convention de s'occuper de tout travail qui a été exécuté dans le cadre de cette Convention et fait dans un atelier dont les employés membres du SICG (Sections Locales 500, 517, 542 555 et 588) sont engagés dans une grève légale sanctionnée par le SICG. Cette disposition ne s'appliquera pas à tout travail qui a été fait avant le début d'une grève légale dans un atelier sous le coup d'une grève.

ARTICLE 31 - APPRENTIS

- 31.01 Dans le service des presses, un apprenti doit travailler comme margeur ou conducteur de machine à multcopier, avant de se voir confier la responsabilité d'une presse. Son apprentissage ne commence que lorsqu'il assume la responsabilité d'une presse.
- 31.02 Dès qu'un apprenti assume la responsabilité d'une presse, son salaire sera augmenté de un neuvième (1/9) de la différence entre son salaire de margeur ou de conducteur de machines à multcopier et le salaire de compagnon pressier sur cette presse. Son salaire, durant sa période d'apprentissage comme pressier, sera augmenté tous les six (6) mois de un neuvième (1/9) de la différence entre le salaire qu'il recevait comme margeur ou conducteur de machine à multcopier et celui de compagnon pressier pour le format de presse où il travaille.
- 31.03 Les stages d'apprentissage sont comme suit:-
Département des presses 4 ans.
- 31.04 Aucun poste d'apprenti ne sera créé dans un service alors qu'un compagnon qualifié dans la même branche du métier et faisant partie du Local concerné est en chômage.
- 31.05 Avant de mettre sous contrat de nouveaux apprentis pour des opérations pour lesquelles l'Institut des Arts Graphiques tient un programme de formation, les membres en recyclage auront la première chance pour occuper ces postes vacants, à 80% du taux, pour une période ne dépassant pas six mois. Après cette période, si l'employé est compétent, il recevra le taux de compagnon. Si un employé, embauché selon cette disposition démontre qu'il ne donne pas satisfaction, la Compagnie aura le droit d'employer un apprenti.
- 31.06 Pour la durée de cette Convention Collective, le nombre maximum d'apprentis demeurera inchangé à ce qu'il était à la date d'accréditation, soit le 22 avril 1980.
- 31.07 Il est entendu que le Comité Patronal-Syndical sera autorisé à étudier et à décider si la demande d'une compagnie pour obtenir un apprenti supplémentaire peut être satisfaite si ladite compagnie est incapable d'obtenir un pressier pour une presse inutilisée; le comité fixera les conditions d'emploi de cet apprenti supplémentaire, le crédit qui lui sera alloué pour ses services comme tel, le salaire qui lui sera payé, et le salaire qui sera payé à tout apprenti régulier qui agirait temporairement comme compagnon.

ARTICLE 32 - EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSE

32.01 Heidelberg - 28 x 40 (2 couleurs) 1 pressier, 1 margeur

Miehle - 20 x 28 (1 couleur) 1 pressier

Multilith - 11 x 17 (1 couleur) 1 pressier

ARTICLE 33 - SERVICE JUDICIAIRE

- 33.01 La Compagnie paiera à l'employé qui sera appelé à servir à titre de juré ou à titre de témoin de la Couronne, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire à temps simple selon son équipe régulière multiplié par le nombre d'heures qu'il travaille normalement selon son équipe régulière et l'allocation qu'il recevra à titre de juré ou de témoin de la Couronne. L'employé devra fournir une preuve qu'il a servi à titre de juré ou de témoin de la Couronne et de la somme d'argent reçue.
- 33.03 Lorsqu'un employé est exempté du devoir de juré ou de témoin de la Couronne pour une demi-journée ou plus, il doit retourner à l'atelier pour y compléter son équipe régulière.
- 33.03 On offrira à l'employé assigné à une équipe de nuit qui sera appelé à servir à titre de juré ou de témoin de la Couronne, la possibilité de travailler sur l'équipe de jour, pour la période au cours de laquelle il servira à ce titre à condition que la compagnie en soit avisée dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception par l'employé de l'avis à cet effet.

ARTICLE 34 - CONGES PAYES POUR DEUIL

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

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

34.02 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congés 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, le fils, la fille, la soeur, le frère, la grand-mère, le grand-père, la belle-mère, le beau-père, le gendre, la bru, le conjoint de la mère, le conjoint du père, le demi-frère, la demi-soeur, le beau-frère et la belle-soeur.

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

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

ARTICLE 35 - JOURS DE CONGE

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

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

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

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

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

ou

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

ou

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

ARTICLE 35 - JOURS DE CONGE (suite)

Congé mobile annuel

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

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

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

- 35.02 Lorsqu'un jour de congé tombe un samedi ou un dimanche, on substitue le vendredi précédant ou le lundi suivant comme jour de congé avec paie.
- 35.03 Un employé absent à cause d'accident ou de maladie, ou dont l'absence est autorisée par sa compagnie, recevra la paie de congé, peu importe la rémunération additionnelle qu'il peut autrement recevoir; dans les autres cas, il doit travailler le jour ouvrable régulier qui précède immédiatement et le jour ouvrable régulier qui suit immédiatement le jour où le congé est observé.
- Un employé mis à pied, a le droit de recevoir la paie de congé ou la différence entre ce montant et les prestations du Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage et/ou celles de la Commission d'Assurance Chômage, s'il est éligible à recevoir ces bénéfices.
- 35.04 Pendant la durée de la présente Convention Collective, les congés de la St-Jean Baptiste et du 1er juillet peuvent, dans tout atelier, être reportés au lundi ou au vendredi de la semaine où le congé tombe, s'il y a entente mutuelle entre la direction et la majorité des employés qui, dans cet atelier, sont visés par la présente Convention, sous réserve de la législation.
- 35.05 Quant aux travailleurs de l'équipe de nuit, l'équipe dont le travail commence un jour de congé pour se prolonger le jour suivant, sera désignée comme l'équipe au cours de laquelle le jour de congé sera observé. Il est en outre convenu que les travailleurs de l'équipe de nuit recevront la prime rattachée à l'équipe de nuit comme partie de la paie du jour de congé.

ARTICLE 35 - JOURS DE CONGE (Suite)

- 35.06 Advenant que le Jour du Patrimoine soit proclamé un jour autre que le troisième lundi de février, ce congé sera alors observé le jour de la fête du Patrimoine tel que proclamé.
- 35.07 Un jour de congé doit équivaloir au cinquième des heures de travail régulières hebdomadaires et être rénuméré au taux horaire régulier de l'employé.

ARTICLE 36 - VACANCES

- 36.01 Chaque employé régi par cette Convention, qui n'a pas complété un (1) an de service dans l'industrie, recevra 1/26 de journée de vacances pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 36.11 ci-dessous et aura droit à une paie de vacances équivalant au plus avantageux de 4% du salaire brut gagné durant la période servant au calcul de ses vacances, ou, de son salaire hebdomadaire en vigueur au pro-rata du nombre de jours de vacances auxquels il a droit.
- 36.02 Chaque employé régi par cette Convention, qui a complété un (1) an au service de l'industrie, recevra deux (2) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalant au plus avantageux de 4% du salaire brut gagné durant l'année servant au calcul de ses vacances, ou, de deux (2) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.
- 36.03 Tout nouvel employé de la compagnie aura droit à des crédits de vacances calculées au pro-rata du temps travaillé à compter de sa date d'embauche au 30 avril suivant.
- 36.04 Chaque compagnon, (incluant tout opérateur de machine à multicotier, "tender" et margeur qui a complété deux (2) années dans l'un quelconque de ces postes), qui a complété une (1) année au service de sa compagnie, recevra trois (3) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalente à trois (3) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur. Des lors que l'employé aura satisfait à l'obligation précitée, il continuera de bénéficier, par la suite, de cette troisième semaine de vacances, même si sa classification venait à changer, i.e. de "tender" à apprenti margeur, de margeur à apprenti pressier, etc.
- 36.05 Chaque employé qui a complété trois (3) années au service de sa compagnie recevra trois (3) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalente à trois semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.
- 36.06 Chaque employé qui a complété six (6) années au service de sa compagnie recevra quatre (4) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalente à quatre (4) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.

ARTICLE 36 - VANCANCES (suite)

- 36.07 Chaque employé qui aura complété dix-huit (18) années au service de la compagnie, recevra cinq (5) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalente à cinq (5) semaines de son salaire hebdomadaire en vigueur.
- 36.08 Les troisièmes, quatrièmes et cinquièmes semaines de vacances dont il est question à 36.04 jusqu'à 36.07, se prendront à une date déterminée par la compagnie qui en informera l'employé deux (2) semaines à l'avance. Trois, quatre ou cinq semaines de vacances d'un employé peuvent être prises consécutivement si l'employé en fait la demande et si cette demande est approuvée par la compagnie et par le délégué d'atelier.
- 36.09 En outre de ce qui précède, la paie de vacances d'un employé devra inclure la prime d'équipe de nuit, s'il y a lieu, mais sans tenir compte du temps supplémentaire, et sera calculée proportionnellement aux périodes de travail avec l'équipe de nuit, à la condition toutefois d'avoir complété huit (8) semaines ou plus de travail de nuit durant la période de qualification.
- 36.10 La durée de service d'un employé se termine au 30 avril de chaque année, et les crédits de vacances sont calculés d'après le temps de service de l'employé durant la période de douze (12) mois commençant le 1er mai de chaque année et terminant le 30 avril de l'année suivante.
- 36.11 Dans le calcul de la paie de vacances, on tiendra compte des absences autorisées pour maladie, partage de travail et autres causes justifiées.
- 36.12 Chaque employé qui a complété un (1) an dans l'industrie, recevra deux (2) semaines complètes de vacances entre le 1er juin et le 15 septembre (sauf tel que prévu à l'article 36.08).
- 36.13 Dans la mesure du possible, les compagnies verront à ce que les vacances des employés soient prises préférablement durant les deux ou trois semaines qui précèdent le premier lundi du mois d'août. Si de tels arrangements ne sont pas pratiques dans certains cas particuliers, alors les vacances seront, autant que possible, accordées pour la période qui convient le mieux aux employés, mais le choix final de la période des vacances est strictement réservé à chaque compagnie de façon à assurer la bonne marche de l'atelier, sujet toutefois, aux dispositions de l'article 36.12.

ARTICLE 36 - VACANCES (suite)

- 36.14 Si un jour de congé, tel que mentionné à l'article 35, section 35.01, survient durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances avec paie, à être prise à la discrétion de la compagnie.
- 36.15 Une période de vacances accordée à l'employé durant l'année civile doit être prise durant cette même année civile et ne peut être accumulée d'une année civile à une autre.
- 36.16 Si l'emploi d'un employé prend fin, on lui paiera alors les crédits de vacances qu'il s'est acquis entre le 1er mai et la date de cessation d'emploi.
- 36.17 Le calendrier des vacances doit être affiché au tableau de l'atelier au plus tard le 1er avril de chaque année civile.
- 36.18 Les crédits de vacances tels que mentionnés à la section 36.03 et à la section 36.16 ci-dessus devront être gagnés de la façon suivante:-
- 2 semaines de vacances - 1/26 de journée pour chaque jour effectivement travaillée ou visé par la section 36.11 ci-dessus.
 - 3 semaines de vacances - 1/17 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 36.11 ci-dessus.
 - 4 semaines de vacances - 1/13 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 36.11 ci-dessus.
 - 5 semaines de vacances - 1/10 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 36.11 ci-dessus.
- 36.19 Le "salaire hebdomadaire en vigueur" dont il est question précédemment, est le taux hebdomadaire pour la majeure partie du temps travaillé durant la période de qualification.
- 36.20 Les jours de vacances doivent être consécutifs, à compter du vendredi à la fin de l'équipe régulière de l'employé jusqu'au lundi avant le début de l'équipe régulière de l'employé, à moins d'entente au contraire entre l'employé et la compagnie.

ARTICLE 36 - VACANCES (suite)

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

ARTICLE 37 - INSTITUT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

37.01

Il est convenu que 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 deux dollars (\$2.00) par semaine par employé de la Lithographie et de la Photogravure.

a) À compter du 1er mai 1984, la cotisation de la Compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à \$2.50 (deux dollars et cinquante cents) par semaine par employé de la Lithographie et de la Photogravure.

b) À compter du 1er janvier 1985, la cotisation de la Compagnie tel que prévu ici, sera augmentée à \$3.00 (trois dollars) par semaine par employé de la Lithographie et de la Photogravure.

37.02

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.

37.03

Toutes les cotisations à l'Institut seront confiées à une Compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée 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 dus et payables le premier jour du mois suivant.

ARTICLE 38 - RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

38.01

À compter du 1er décembre 1984, 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 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 SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle 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.

Pour la période entre le 1er janvier 1984 et le 30 novembre 1984, la Compagnie versera, pour le compte de chaque employé couvert par cette Convention, trois dollars (\$3.00) par semaine.

38.02

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 chèques ou autre effet négociable à la Caisse fiduciaire de prestations supplémentaires de chômage des Communications Graphiques du Canada et transmise 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 38 - RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE (Suite)

- 38.03 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.
- 38.04 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 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 de Prestations Supplémentaires de Chômage.

ARTICLE 39 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

39.01

A compter du 1er juin 1985, la Compagnie versera à la Caisse fiduciaire d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, ci-après appelée «Caisse d'avantages sociaux», \$118.75 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 SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle 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.

ARTICLE 39 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

(Suite)

- 39.02 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 dus et payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations seront exigibles.
- 39.03 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.
- 39.04 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.
- 39.05 Il est convenu que le Régime d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada et la Caisse fiduciaires 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.
- 39.06 Si la méthode de perception des primes couvrant le «Médicare» devait changer pendant la durée de cette Convention Collective, les parties se rencontreront immédiatement pour décider de l'utilisation de la contribution patronale prévue à la convention.

ARTICLE 40 - RÉGIME DE RETRAITE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

A compter du 1er avril 1985:

40.01

La Compagnie versera à la Caisse fiduciaire de retraite des Communications Graphiques du Canada, ci-après appelée «Caisse de Retraite», \$11.50 par semaine pour le compte 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, 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 de Retraite. La Compagnie versera ces cotisations tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur sa liste de paie, à l'exclusion de 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 SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle 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.

40.02

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 de ce Régime. Ces cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à la Caisse fiduciaire de retraite 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 sont exigibles.

ARTICLE 40 - RÉGIME DE RETRAITE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

(Suite)

- 40.03 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.
- 40.04 Il est convenu que le Régime de Retraite des Communications Graphiques du Canada et la Fiducie de Retraite des Communications Graphiques, 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, demeurent en vigueur, sous réserve de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime de Retraite des Communications Graphiques du Canada.
- Les nouveaux avantages du Régime prendront effet aux dates qui seront déterminées par les Fiduciaires du Régime de Retraite des Communications Graphiques du Canada.

ARTICLE 41 - SALAIRES

41.01 Les salaires de base de tous les employés seront tels que prévus ci-après:

	<u>1er janvier 1984</u>	<u>1er juillet 1984</u>	<u>1er janvier 1985</u>	<u>1er juillet 1985</u>
<u>COMPAGNONS PRESSIERS</u>				
<u>Presses à 1 couleur</u>				
Machines à multicotier jusqu'à 458 mm (18")	\$13.32	\$13.59	\$14.00	\$14.42
<u>Presses à 1 couleur</u>				
Plus de 508 mm jusqu'à 1032 mm incl. (20" @ 40")	\$16.01	\$16.33	\$16.82	\$17.32
<u>Presses à 2 couleurs</u>				
Plus de 674 mm jusqu'à 1032 mm incl. (26" @ 40")	\$16.36	\$16.69	\$17.19	\$17.71
<u>MARGEURS de 1ère et 2e années</u>				
Jusqu'à 1032 mm (40")				
1ère année	\$10.97	\$11.19	\$11.53	\$11.88
2eme année	\$11.43	\$11.66	\$12.01	\$12.37
<u>MARGEURS ET OPERATEURS DE MARGEURS</u>				
<u>Presses à 1 couleur</u>				
Jusqu'à 1032 mm incl. (40")	\$12.12	\$12.36	\$12.73	\$13.11
<u>Presses à 2 couleurs</u>				
Jusqu'à 1032 mm incl. (40")	\$12.41	\$12.66	\$13.04	\$13.43
<u>EXPEDITEUR</u>				
1ère année	\$11.26	\$11.49	\$11.83	\$12.18
2e année	\$12.67	\$12.92	\$13.31	\$13.71

41.02 Les primes seront maintenues.

41.03 Equipes de nuit - Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit seront payés au taux de quinze pourcent (15%) de plus que le taux horaire réellement versé pour le travail de jour.

ARTICLE 42 : PAIEMENT EN ARGENT

42.01 Les salaires seront payés en argent ou par chèques négociables.

ARTICLE 43: VALIDITE

- 43.01 Si pendant la durée de cette convention, l'on trouve qu'une clause quelconque vient en conflit avec une loi fédérale ou provinciale ou avec ses amendements, cette clause continuera d'être en effet dans la limite permise par la loi applicable, avec l'entente que si, par la suite, cette clause ne s'avérait plus en conflit avec la loi, alors cette clause de la convention reprendra plein effet telle qu'incorporée originalement comme si elle n'avait jamais été controversée ou en conflit.
- 43.02 Dans le cas où une clause quelconque de cette convention serait invalide en égard à la loi, les autres clauses de la convention ne seront pas affectées.

ARTICLE 44 - DUREE DE LA CONVENTION

44.01 La présente convention entrera en vigueur le 1er janvier 1984,
pour se terminer le 31 décembre 1985.

SIGNEE A BOUCHERVILLE, QUE., LE 16 avril 1985

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555

Réal Dubé

Paul Desjardins

INTERWEB INC.

Jean-Michel Gauthier

J. M. Metthe

J. M. METTHE
Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada

6571-4 CT-87-08-M-258

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER : M-25519-01
CAS : MD-092-07-87

MONTREAL, 1e 28 août 1987

PRESIDENT:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Léo Delisle

INTERWEB INC.
1603, boul. Montarville
BOUCHERVILLE (Québec)
J4B 5Y2

E.V.: Département presse à
feuille, réception et expédition

REQUERANT

- et -

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL
555 MONTREAL (CTC FTQ CTM)
8440, boul. St-Laurent
Bureau 301
MONTREAL (Québec)
H2P 2M5

INTIME

D E C I S I O N

Le 21 juillet 1987, le requérant
dépose une requête en vertu de l'article 41 du Code du
travail demandant la révocation de l'accréditation accordée
à l'intimé le 24 septembre 1980 et modifiée les 28 août
1981, 7 janvier 1982 et 28 septembre 1983 pour représenter:

**"Tous les salariés au sens du Code
du travail, travaillant aux
presses à feuilles, à la réception
et à l'expédition, à l'exception
des employés de bureau et des
vendeurs."**

DE:

INTERWEB INC.
1603, boul. Montarville
Boucherville (Québec)

E.V.: Département presse à
feuilles, réception et expédition

.../2

'87 AOU 28 -9 :33

RECEIVED
MONTREAL
MESSENGER

La convention collective se termine le 31 décembre 1985.

A ce jour, aucun avis de négociation n'est parvenu au Ministre du Travail, il n'y a eu ni grève ni lock-out.

L'enquête révèle que l'intimé ne représente plus la majorité du groupe de salariés pour lequel il est accrédité.

Par document reçu le 6 août 1987 et versé au dossier l'intimé ne conteste pas la présente requête et renonce à son droit d'être entendu.

CONSIDERANT les dispositions de la loi et plus particulièrement celles de l'article 41 du Code du travail;

CONSIDERANT que la requête est déposée dans les délais impartis au Code du travail;

CONSIDERANT que l'intimé ne possède plus le caractère représentatif requis par la loi;

CONSIDERANT que l'intimé ne s'objecte pas à la présente requête et renonce à son droit d'être entendu;

POUR CES MOTIFS, le soussigné

ACCUEILLE la présente requête;

REVOQUE à toutes fins que de droit l'accréditation accordée à SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555 MONTREAL (CTC FTQ CTM), le 24 septembre 1980 et modifiée les 28 août 1981, 7 janvier 1982 et 28 septembre 1983 pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, travaillant aux presses à feuilles, à la réception et à l'expédition, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs."

DE:

INTERWEB INC.
1603, boul. Montarville
Boucherville (Québec)
J4B 5Y2

E.V.: Département presse à
feuille, réception et
expédition



Léo Delisle
Commissaire du travail

LD:s1

PROCUREUR DU REQUERANT:

Me Victor Marcoux

REPRESENTANT DE L'INTIME:

Me Jean Barrette

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

06571-4

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-25519-01
	Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective		
	85-04-16	85-04-16		84-01-01	85-12-31		6		

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des Communications Graphiques, local 555 Mt1 CTC FTQ CTM Att.: M. Gilbert Hétu 8440 boul St-Laurent, ste 301 Montréal, Qué H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Interweb Inc 1603 boul Montarville Boucherville, Qué J4B 5Y2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: Département presse à feuille, réception et expédition Région <u>06-06</u> Activité <u>2860 (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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg <i>l.c.</i>	85-04-28

Pour renseignements

 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

05
 AVR 16 15:54
 MONTREAL
 MEMPHIS

25519-01

CONVENTION COLLECTIVE

entre

INTERWEB DEPART.
PRESSE A FEUILLES
RECEPTION ET EXPEDITION
1603, boul. Montarville
Boucherville (Québec)
J4B 5Y2

et le

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

Du 1er janvier 1984
Au 31 décembre 1985

mf
MONTREAL
MESSAGES

85
APR 16 15:54

PREAMBULE

Il est convenu par et entre: INTERWEB INC.. 1603, boul. Montarville
Boucherville, Qué., J4B 5Y2, ci-après nommé la Compagnie et le Syndicat
International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal, ci-après
nommé le Syndicat, ce qui suit:

Attendu que les parties contractantes sont dûment autorisées à
conclure une Convention Collective régissant les conditions de travail dans
l'Unité de Négociation de la Compagnie mentionnée ci-dessus, cette
Convention Collective, ainsi que les ententes auxquelles elle se réfère,
expriment l'entente intégrale entre les parties en regard des heures, des
salaires, de la procédure de grief et des autres conditions de travail.

ARTICLE 1 - DROITS DE LA DIRECTION

- 1.01 D'un commun accord, la compagnie et les employés reconnaissent que les fonctions usuelles de direction sont, par les présentes, conservées et retenues par la compagnie, et que, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, toutes les dispositions de cette convention n'ont d'autre but que d'énoncer et de clarifier les droits, devoirs, privilèges et prérogatives de chacune des parties contractantes ainsi que d'établir et de définir leurs responsabilités respectives.
- 1.02 Les employés reconnaissent que c'est la fonction exclusive de la direction de chaque atelier de:
- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité.
 - b) embaucher, congédier, classer, promouvoir, rétrograder, imposer des sanctions disciplinaires aux employés pourvu qu'une plainte de promotion ou de rétrogradation discriminatoire ou de congédiement ou sanction disciplinaire sans motif raisonnable puisse être l'objet d'un grief qui sera traité de la façon ci-prévue.
 - c) d'une manière générale, de diriger l'entreprise industrielle dans laquelle la compagnie est engagée et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de déterminer le nombre et l'emplacement des ateliers, les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les genres et emplacements de machineries et outillages à être utilisés, les procédés de fabrication et de montage, la conception et la présentation (engineering and design) de ses produits et le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits fabriqués.

ARTICLE 2 - JURIDICTION

- 2.01 Cette convention concerne et régit tous les employés salariés au sens du Code du Travail, travaillant au département des presses à feuilles, à la réception et à l'expédition, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs.
- 2.02 L'employeur reconnaît le Syndicat International des Arts Graphiques comme seul et unique agent négociateur pour tous les employés lithographes, tels que définis dans le paragraphe 2.01 ci-dessus sous réserve des exclusions stipulées à l'article 2 de cette convention.
- 2.03 La Compagnie consent dorénavant et pendant toute la durée de cette Convention, et durant la période de négociations pour son renouvellement ou son amendement, à ne signer un contrat avec aucun Syndicat couvrant les opérations et les procédés décrits dans la présente Convention pourvu que le Syndicat International des Communications Graphiques soit alors en possession d'un certificat d'accréditation concernant ledit travail.
- 2.04 Pour l'application de cette Convention, les départements suivants seront considérés comme des branches distinctes du métier:
- (1) - PRESSES
 - (2) - EXPEDITEURS

2.05

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

ARTICLE 3 - EXCLUSIONS

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

Les cadres, les commis de bureau, les vendeurs, les préposés à l'entretien des bâtisses, les conducteurs d'ascenseurs, les nettoyeurs et les autres employés qui ne font pas partie de l'unité de négociation (accreditation).

ARTICLE 4 - DEFINITIONS

- 4.01 Un "Compagnon" est celui qui a complété les années d'apprentissage requises pour la branche de métier pour laquelle il a été embauché.
- 4.02 Un "Apprenti" est celui qui apprend son métier. Les années d'apprentissage sont stipulées à l'article 31. Un apprenti doit être engagé à plein temps dans le département où il fait son apprentissage.
- 4.03 Un "Margeur" est celui qui marge manuellement les presses lithographiques ou qui voit au fonctionnement du mécanisme du margeur des presses lithographiques.
- 4.04 Un "Press Tender" est le membre d'une équipe sur presse à plusieurs couleurs (plus de 2 couleurs), qui est requis d'aider le pressier et le margeur dans le fonctionnement de la presse.
- 4.05 Un "Aide sur Presse Lithographique" est un employé, membre d'une équipe sur presse, qui n'est ni pressier, ni pressier adjoint sur presse à papier continu, ni margeur ou "press tender" et ni un employé qualifié qui seconde des compagnons lithographes dans un travail directement relié aux procédés lithographiques.
- 4.06 Un "Receveur-Expéditeur" est celui qui décharge le matériel et la place aux endroits désignés, effectue les entrées requises dans les livres, transporte les plates-formes, et charge les transports. Cependant, il n'utilise aucun équipement lithographique.
- 4.07 Aucun employé ne sera autorisé à exécuter un travail qui entre dans le cadre de cette Convention à moins qu'il ne soit contremaître, compagnon, apprenti, margeur, press tender, aide sur presse lithographique ou receveur-expéditeur.
- 4.08 Si, au cours des négociations, les parties s'entendaient sur de nouvelles classifications, la définition de telles classifications sera ajoutée à cette section.

ARTICLE 5 - ATELIER SYNDICAL

- 5.01 Tout employé au sens de cette Convention Collective qui, à la date d'entrée en vigueur de la Convention, est un membre en règle du Syndicat ou qui peut le devenir pendant sa durée doit, comme condition d'emploi, continuer d'être membre en payant les sommes requises des membres du Syndicat selon l'article 6 "Précompte".
- 5.02 La Compagnie convient de s'adresser au bureau du Syndicat local lorsqu'elle aura besoin de compagnons.
- 5.03 La Compagnie convient de vérifier avec le bureau local quant à la disponibilité d'apprentis, de margeurs et de "press tenders", avant de créer de nouveaux apprentis, margeurs ou "press tenders".
- 5.04 Les nouveaux employés de la Compagnie, partis à cette Convention, devront, au cours de trente (30) jours suivant leur emploi, faire une demande auprès du Syndicat pour en devenir membres. Si leur candidature est acceptée, ils devront, comme condition d'emploi, demeurer membres du Syndicat selon les paragraphes qui précèdent.
- 5.05 Tout employé régi par les clauses 5.01 et 5.04 qui ne devient pas membre du Syndicat devra être congédié par la Compagnie dans les dix (10) jours après que cette dernière en aura été avisée par écrit par le Local. Sur demande, le Local fournira par écrit à la Compagnie la ou les raisons de la non-admission par le Syndicat.
- 5.06 Si un employé, membre du Syndicat, a des arrérages dans le paiement des sommes requises des membres du Syndicat, selon l'article 6 "Précompte", la Compagnie devra alors congédier un tel employé au cours des trente (30) jours après qu'elle aura été avisée par écrit de l'expulsion de cet employé du Syndicat.
- 5.07 Les conditions de l'article 5 ne s'appliquent ni aux surintendants ni aux contremaîtres.

ARTICLE 6 - PRECOMPTE

- 6 .01 Comme condition d'emploi, la compagnie devra déduire hebdomadairement du salaire de chaque employé couvert par cette convention, un montant fixe qui aura été déterminé par le Syndicat.
- 6 .02 Le montant de cette déduction sera déterminé par une résolution du Syndicat dont une copie conforme sera remise à la compagnie concernée.
- 6 .03 La compagnie remettra mensuellement à la section locale concernée les montants ainsi déduits au cours d'un mois, dans les vingt jours du mois suivant.
- 6 .04 Si la compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet article, elle sera tenue responsable de tous les frais légaux, judiciaires et/ou autres frais encourus pour recouvrement de créance, et elle s'engage à les acquitter. Le Syndicat pourra prendre toutes les mesures qu'il juge opportunes dans les circonstances, nonobstant toutes autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 7 - DELEGUES D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT

- 7.01 Les noms des officiers du Syndicat et des délégués d'atelier travaillant dans son établissement devront être fournis à la Compagnie. Il ne devra pas y avoir plus de trois (3) délégués, et l'un d'entre eux sera le délégué en chef. La Compagnie devra être dûment avisée de tout changement.
- 7.02 La Compagnie reconnaît le délégué d'atelier de l'équipe comme la personne avec qui elle doit d'abord entrer en contact pour toute affaire officielle du Syndicat et elle ne fera pas de discrimination à l'égard des délégués d'atelier ou officiers du Syndicat parce qu'ils accomplissent de telles fonctions.
- 7.03 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 de tels permis d'absence ne seront pas refusés sans cause raisonnable.

ARTICLE 8 - ACCES AUX ATELIERS

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

ARTICLE 9 - TABLEAU D'AFFICHAGE

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

ARTICLE 10 - COMITE LOCAL PATRONAL-SYNDICAL

- 10.01 Un comité local patronal-syndical d'au plus quatre (4) membres représentant chacune des parties sera formé pour traiter des questions qui lui seront référés en vertu du paragraphe 11.06 de l'article 11, Procédure de Règlement des Griefs, ou de toute autre question qui peut lui être référée tel que prévu à la Convention.
- 10.02 Seul le Président du Syndicat ou son représentant ou le Directeur des opérations de la Compagnie ou son représentant pourra demander une réunion du Comité Patronal-Syndical. Une demande de réunion sera envoyée par lettre recommandée au bureau du Syndicat ou au bureau de la Compagnie.
- 10.03 Cette demande de réunion devra être accompagnée d'un mémoire complètement détaillé du sujet en litige et ce mémoire constituera l'ordre du jour de la réunion convoquée.
- 10.04 A moins d'entente au contraire entre les parties, cette réunion devra être tenue dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande de réunion par lettre recommandée.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 11.01 Au sens de cette Convention, un grief se définit comme étant un désaccord résultant de l'interprétation ou de l'application de cette Convention.
- 11.02 La procédure suivante pour instituer un grief peut être invoquée par un employé, par plusieurs employés qui souscrivent à un même grief, par la Compagnie ou par le Syndicat. L'utilisation de cette procédure par la Compagnie ou par le Syndicat commencera à la troisième étape.
- 11.03 Il est convenu par les parties contractantes qu'il est à leur avantage mutuel de régler un grief dans le plus bref délai possible.
- 11.04 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui ont amené ledit grief ne sont produites plus de vingt (20) jours ouvrables précédant le dépôt ou la présentation du grief. Aucun grief se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire ne sera reçu à moins d'avoir été présenté dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement des faits. Tout grief se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire commencera à la deuxième étape de la procédure.
- 11.05 Les prérogatives de la direction sont sauvegardées en vertu des dispositions de l'article 1 de la Convention Collective.
- 11.06 Les griefs seront réglés de la manière suivante:
- Première étape
- Entre le ou les plaignants, accompagné(s) du délégué d'atelier, et le surintendant de l'atelier. Si on n'en arrive pas à un règlement dans les cinq (5) jours ouvrables, on pourra procéder à la deuxième étape.
- Deuxième étape
- Entre le ou les plaignants, accompagné(s) d'un représentant du Syndicat et le Directeur des opérations de la Compagnie avec dépôt des copies du grief. Si on n'en arrive pas à un règlement dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables, on pourra procéder à la troisième étape. Il est convenu que toute décision prise à la première ou à la deuxième étape sera prise sous toute réserve quant à l'interprétation de cette Convention Collective, à moins que le Comité Patronal-Syndical n'approuve cette décision.

Troisième étape

Les documents relatifs à la question en litige seront référés au Comité Patronal-Syndical agissant selon les termes de l'Article 10 de la Convention Collective. Le Comité sera autorisé à demander s'il le désire, que le plaignant, le délégué d'atelier, les fiduciaires du régime de retraite ainsi que tout membre ou officier de la Compagnie ou du Syndicat, lui soumette une preuve sur la base de la soumission écrite du grief. Si le grief n'est pas réglé dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables à compter de la réunion légale du Comité, on pourra procéder à la quatrième étape.

Quatrième étape

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

L'arbitre impartial aura pleine autorité pour entendre tout grief qui lui sera soumis par les fiduciaires du régime de retraite selon l'article 40.04 et la décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties et les syndics du régime de retraite. Toute telle décision pourra être mise au dossier par les fiduciaires du régime de retraite au nom des parties conformément à la section 37(10) de la Loi des relations de travail de l'Ontario.

11.07

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

11.08

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

11.09

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

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

PROCEDURES PARTICULIERES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- 11.10 a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 11.01 à 11.09 ci-dessus, le manquement de la part de la compagnie à s'acquitter de ses obligations, y compris le versement des cotisations selon les articles suivants prévus à cette Convention: article 40: Régime de retraite des communications graphiques du Canada; article 38: Régime de prestations supplémentaires de chômage; article 37: Institut des communications graphiques du Canada; article 39: Régime d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada; 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 11.01 à 11.09.
- 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 une compagnie vis-à-vis 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.
- 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.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- e) (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.
- 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 des 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 équivalents 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:

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- e) (iv) 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.
- (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'il jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette Convention.

ARTICLE 12 - AUCUNE DISCRIMINATION

- 12.01 Les parties à cette Convention conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée à l'endroit de tout employé ou Employeur, de quelque façon que ce soit, parce qu'il est membre ou n'est pas membre du Syndicat ou d'une Association Patronale.
- 12.02 On favorisera l'embauchage de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'Industrie des Arts Graphiques.
- 12.03 Les parties à cette Convention conviennent de maintenir leur politique de ne pratiquer aucune discrimination à l'endroit de tout employé en raison de sa race, ses croyances, sa religion, sa couleur, son âge, son sexe ou son origine ethnique en ce qui a trait aux promotions, conditions de travail, taux de salaire, admission comme membre du Syndicat ou choix comme apprenti.

ARTICLE 13 - HYGIENE ET SECURITE

- 13.01 La Compagnie verra à garder l'atelier propre, bien aéré et sanitaire. Pour ce faire, la Compagnie fournira les commodités nécessaires de manière à favoriser l'observance de cette disposition et les employés coopéreront avec la Compagnie à ce sujet:
- 13.02 Lorsque de nouveaux produits chimiques sont mis en usage dans un département ou dans un atelier, sans porter d'étiquette indiquant un mode d'emploi sûr, ces produits seront, sur demande soumis au Conseil National des Recherches ou à la Commission de la Santé et Sécurité du Travail pour approbation et directives quant à leur usage sûr. Les demandes de telles vérifications seront adressées au bureau du Syndicat local ou au bureau de CPI.
- 13.03 La Compagnie convient d'observer la législation provinciale applicable traitant de la sécurité et de la santé des employés. Une présumé violation de cet article sera soumise au Comité local Patronal-Syndical, tel que prévu à l'article 10.
- 13.04 Chaque section locale, partie à cette Convention, formera un comité conjoint d'hygiène et de sécurité. Ce comité sera composé de trois (3) représentants du SICG et de trois (3) représentants du CPI. Le Comité analysera toute matière se rapportant à l'hygiène et à la sécurité que l'une ou l'autre des parties pourrait porter à son attention.
- 13.05 Dans les cas urgents, les assemblées devront être tenues dans les cinq (5) jours ouvrables de la requête, autrement, les assemblées auront lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties qui la formulera par écrit en y incluant un ordre du jour des sujets à discuter.
- 13.06 Pendant la durée de cette convention, les comités conjoints locaux d'hygiène et de sécurité se réuniront afin de développer avec plus de précision leurs termes de référence et leurs besoins budgétaires.
- 13.07 Tout employé couvert par cette convention qui est tenu de porter des chaussures de sécurité a droit de recevoir annuellement, sur présentation d'une preuve d'achat, un montant de \$45.00 applicable à l'achat de telles chaussures de sécurité.

ARTICLE 14 - ACTION DE L'EQUIPEMENT ET EXECUTION DU TRAVAIL

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

ARTICLE 15 - DEVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE

- 15.01 Les parties reconnaissent que si les développements technologiques doivent contribuer à la croissance continue de l'industrie des Arts Graphiques, ils imposent aux Employeurs la responsabilité de rechercher et de promouvoir de nouveaux marchés et exigent la coopération des Employeurs et du Syndicat pour développer de nouvelles qualifications.
- 15.02 Pour que l'introduction de nouveaux types d'équipement et de nouveaux procédés se fasse de manière ordonnée et dans les conditions les plus avantageuses, les parties conviennent de se réunir, à la demande de l'une ou l'autre partie, afin d'étudier et d'aménager des programmes de recyclage ou de réadaptation des employés à ces nouvelles qualifications.

ARTICLE 16 - NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDES

16.01

Dans les soixante (60) jours ouvrables de la mise en marche d'une nouvelle machine, les parties se rencontrent pour établir le taux horaire. Le taux établi par les parties est rétroactif à compter du moment où la machine a commencé à produire. Si les parties ne peuvent arriver à une entente dans les soixante (60) jours ouvrables mentionnés ci-haut, elles conviennent de référer la mésentente à un arbitre compétent en matière d'évaluation des emplois. L'arbitre doit entendre les parties dans les trente (30) jours qui suivent. Il rend sa sentence dans les trente (30) jours qui suivent l'arbitrage et sa décision est rétroactive à compter du moment où la machine a commencé à produire. Après que les parties ont fait les représentations, les pouvoirs de l'arbitre sont de décider du taux horaire à appliquer et les parties sont liées à la décision de l'arbitre.

ARTICLE 17 - HEURES DE TRAVAIL

- 17.01 Les heures régulières de travail seront de trente-sept heures et demie (37½) par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept heures et demie (7½) chacune.
- 17.02 Les heures de travail de l'équipe de jour sont réparties entre 7.00 a.m. et 5.30 p.m. les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis.
- 17.03 Les heures de travail des équipes de nuit sont réparties entre l'heure du départ et l'heure du début de l'équipe de jour.
- 17.04 Lorsque plusieurs équipes sont au travail, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute(s) équipe(s) additionnelle(s) sera (seront) considérée(s) comme équipe(s) de nuit.
- 17.05 Une liste de tout le personnel, assignant chacun à une équipe particulière devra être affichée au plus tard le mercredi précédant la semaine de travail. Cet affichage ne devra pas empêcher la Compagnie de changer un employé d'équipe afin de rencontrer les besoins de productions imprévus.

ARTICLE 18 - REDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

- 18.01 Dans le cas d'un manque temporaire de travail dû à une diminution des affaires dans l'atelier ou dans n'importe lequel de ses départements, la compagnie pourra, en autant que le fonctionnement efficace et ordonné de l'atelier le permettra, répartir le travail disponible aussi également que cela est pratique parmi les employés d'une même classification. Les employés comptant moins de six (6) mois de service avec leur compagnie pourront être exclus de cette disposition; toutefois, s'ils sont retenus, ils seront sujets à ce partage de travail.
- 18.02 Les employés comptant moins de six (6) mois de service avec la compagnie et qui seront exclus des dispositions de l'article 4.01, seront rappelés avant que des nouveaux employés soient embauchés comme remplaçants.
- 18.03 Les cotisations requises en vertu de l'article 38: Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage, ne seront pas réduites par suite de la mise en application des dispositions ci-dessus.

ARTICLE 19 - PERIODE DE REPAS

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

ARTICLE 20 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 20.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients nécessiteront du temps supplémentaire pour le travail de production, et, par la présente, consentent à travailler par entente mutuelle le temps supplémentaire tel que requis pour rencontrer ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette Convention, à n'imposer aucune interdiction de temps supplémentaire et les Employeurs consentent à ne prendre aucune mesure punitive contre un employé qui refuserait de travailler en temps supplémentaire.
- 20.02 Lorsque c'est possible, un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures sera donné aux employés demandés à travailler en temps supplémentaire.
- 20.03 Le temps supplémentaire doit être établi chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.
- 20.04 Si un employé est requis de travailler plus d'une équipe en moins de vingt-quatre (24) heures, il recevra le taux normal du temps supplémentaire pour le travail accompli en plus d'une équipe, sauf s'il s'agit d'un employé de l'équipe de nuit travaillant son quart régulier du vendredi abrégé. Le point de départ de toute période de vingt-quatre heures, sera réputé être le point de départ de son équipe régulière.
- 20.05 Tout temps travaillé chaque jour, soit avant ou après les heures régulières de début ou de fin de toute équipe, sera considéré comme temps supplémentaire, sauf dans les cas prévu à la clause 20.04 "Temps Supplémentaire", et sera payé au taux de temps et demi pour les trois premières heures du temps supplémentaire travaillées chaque jour et au taux de temps double par la suite.
- 20.06 Tout travail exécuté les samedis et les dimanches sera rémunéré au taux de temps double, sauf lorsque les heures des équipes de nuit selon l'horaire régulier, comprennent le travail du samedi, lesquelles seront payées au taux régulier de l'équipe de nuit.

ARTICLE 20 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 20.07 La Compagnie convient de payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'elle appelle au travail un employé les samedis ou les dimanches, à moins qu'il quitte plus tôt de son propre gré.
- 20.08 Tout travail exécuté les jours fériés sera rénuméré au taux de temps double, plus l'allocation de congé s'il y a lieu. (Voir article 35 "Jours de Congés").
- 20.09 La Compagnie s'engage à payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'elle appelle au travail un employé un jour férié, à moins que l'employé ne quitte plus tôt de son propre gré.
- 20.10 Les employés réguliers d'un atelier ne travailleront pas en temps supplémentaire dans un autre atelier.
- 20.11 Le temps supplémentaire pour les employés de toute équipe sera calculé d'après les salaires horaires qui leur sont versés sur l'équipe où ils travaillent actuellement. Par exemple: les employés de l'équipe de nuit recevront un salaire de quinze pourcent (15%) plus élevé que celui versé aux employés de l'équipe de jour, et le taux de temps supplémentaire pour l'équipe de nuit sera calculé sur le taux majoré de quinze pourcent (15%).

ARTICLE 21 - RAPPEL AU TRAVAIL

21.01

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

ARTICLE 22 - PAIE DE PRESENCE

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

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

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

- a) la compagnie a fait tout effort raisonnable pour aviser l'employé que son travail régulier n'était pas disponibles, soit par un appel téléphonique ou par un avis écrit expédié à sa dernière adresse connue.
- b) L'employé ne reçoit pas cet avis parce qu'il est absent de son domicile, à l'exception du temps normalement nécessaire à l'employé pour se rendre à son travail.
- c) L'employé ne reçoit pas cet avis en raison de circonstances hors du contrôle de la compagnie telles que: incendie, inondation, tempête ou panne d'électricité.

ARTICLE 23 - DEDUCTIONS POUR RETARD AU TRAVAIL

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

ARTICLE 24 - MISE A PIED ET CONGEDIEMENT

- 24.01 Dans le cas d'un congédiement, la Compagnie donnera un pré-avis d'une (1) semaine ou une semaine de salaire et devra, sur demande, fournir au local la ou les raisons dudit congédiement. Cette disposition ne s'appliquera pas dans les cas de congédiement pour cause.
- 24.02 L'employé congédié a le droit de soumettre un grief, sujet à la procédure des griefs, tel que ci-après stipulé.
- 24.03 Si l'on décidait de congédier un délégué d'atelier ou un officier du Local, la Compagnie avisera le Local de sa décision cinq (5) jours ouvrables avant que ce congédiement ne prenne effet afin de donner au Local la chance d'en discuter avec la Compagnie. Cette disposition ne s'appliquera pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause tel que prévu en 24.04 (voir article 7).
- 24.04 Un représentant d'atelier ou un officier du Local peut être congédié pour cause immédiatement, avec cinq (5) jours de paie régulières au lieu d'un préavis. Dans un tel cas, les deux parties à cette Convention consentent à utiliser la procédure de règlement des griefs, article 11, en commençant à la troisième étape.
- 24.05 Lorsque, à cause d'un manque de travail on devra aviser les employés qu'il y aura mise à pied, la Compagnie signifiera cet avis aussi à l'avance que possible.
- 24.06 A l'occasion d'une mise à pied, un employé sera considéré, à tous égards, comme étant un employé de la Compagnie, sauf qu'il ne recevra pas de salaire et aucune cotisation ne sera versée pour son compte à la Caisse de prestations supplémentaires de chômage. Dans le cas d'une cessation d'emploi, toutes les cotisations requises en vertu de la présente convention continueront à être versées pour son compte pour chaque semaine de salaire qui lui sera payé.

ARTICLE 25 - RETENTION DU TAUX DE SALAIRE

- 25.01 Chaque compagnon sera classé de façon permanente, conformément à l'échelle de salaire, dans la classification à laquelle il est embauché ou dans la classification à laquelle il a travaillé pendant au moins soixante (60) jours consécutifs de calendrier. Une assignation de pas plus de dix (10) jours ouvrables pour remplacer temporairement un autre employé ne constituera pas une interruption des soixante (60) jours consécutifs de calendrier.
- 25.02 Un Compagnon transféré à une classification prévoyant un taux inférieur, recevra le taux de cette classification à compter du début de la première semaine complète de paie suivant son transfert. Toutefois, sa classification permanente ne sera pas infériorisée pour une période de trente (30) jours de calendrier.
- 25.03 Lors d'une assignation temporaire à un poste prévoyant un taux de salaire supérieur, il recevra le salaire applicable à ce poste pour la durée de son assignation.
- 25.04 Si un employé demande volontairement d'être déplacé à un poste comportant un taux de salaire inférieur, la rétention du taux de salaire ne s'appliquera pas et la compagnie devra payer le taux prévu pour le poste auquel l'employé est transféré.

ARTICLE 26 - TRAVAIL A LA PIECE

26.01 Aucun travail à la pièce ne sera fait dans l'atelier.

ARTICLE 27 - PRODUCTION ILLIMITEE

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

ARTICLE 28 - NI GREVE NI LOCK-OUT

28.01 Il est entendu et convenu qu'il n'y aura ni grève
ni lock-out pendant la durée de cette Convention.
La définition de grève ou de lock-out est celle
énoncée par les lois du travail de la province
de Québec.

ARTICLE 29 - LIGNES DE PIQUETAGE

29.01 Nonobstant toute autre clause de la présente Convention, l'abstention ou le refus d'un employé régi par cette Convention, de franchir une ligne de piquetage légale du SICG établie à l'occasion d'une grève légale du SICG par les employés de l'atelier où se fait le piquetage, dans le but de faire un travail tombant sous la juridiction du SICG ne constituera pas une violation de cette Convention, la Compagnie ne pourra ni congédier cet employé, ni lui imposer une mesure disciplinaire, ni autrement user de distinction injuste à son égard.

ARTICLE 30 - REFUS DE TRAVAIL

- 30.01 La Compagnie convient que les employés régis par cette Convention peuvent refuser d'exécuter un travail sous le coup d'une grève (struck-work), provenant d'une Compagnie dont les employés faisant partie du SICG sont en lock-out ou sont engagés dans une grève légale sanctionnée par le SICG.
- 30.03 Ceci n'empêche pas l'exécution d'un travail transféré par un client.
- 30.03 Le Syndicat local avisera la Compagnie de son intention d'invoquer cette clause et dans tous les cas, tout travail en cours sera complété sans entrave.
- 30.04 Nonobstant toute autre disposition de cette Convention, on ne demandera pas aux employés régis par cette Convention de s'occuper de tout travail qui a été exécuté dans le cadre de cette Convention et fait dans un atelier dont les employés membres du SICG (Sections Locales 500, 517, 542 555 et 588) sont engagés dans une grève légale sanctionnée par le SICG. Cette disposition ne s'appliquera pas à tout travail qui a été fait avant le début d'une grève légale dans un atelier sous le coup d'une grève.

ARTICLE 31 - APPRENTIS

- 31.01 Dans le service des presses, un apprenti doit travailler comme margeur ou conducteur de machine à multcopier, avant de se voir confier la responsabilité d'une presse. Son apprentissage ne commence que lorsqu'il assume la responsabilité d'une presse.
- 31.02 Dès qu'un apprenti assume la responsabilité d'une presse, son salaire sera augmenté de un neuvième (1/9) de la différence entre son salaire de margeur ou de conducteur de machines à multcopier et le salaire de compagnon pressier sur cette presse. Son salaire, durant sa période d'apprentissage comme pressier, sera augmenté tous les six (6) mois de un neuvième (1/9) de la différence entre le salaire qu'il recevait comme margeur ou conducteur de machine à multcopier et celui de compagnon pressier pour le format de presse où il travaille.
- 31.03 Les stages d'apprentissage sont comme suit:-
Département des presses 4 ans.
- 31.04 Aucun poste d'apprenti ne sera créé dans un service alors qu'un compagnon qualifié dans la même branche du métier et faisant partie du Local concerné est en chômage.
- 31.05 Avant de mettre sous contrat de nouveaux apprentis pour des opérations pour lesquelles l'Institut des Arts Graphiques tient un programme de formation, les membres en recyclage auront la première chance pour occuper ces postes vacants, à 80% du taux, pour une période ne dépassant pas six mois. Après cette période, si l'employé est compétent, il recevra le taux de compagnon. Si un employé, embauché selon cette disposition démontre qu'il ne donne pas satisfaction, la Compagnie aura le droit d'employer un apprenti.
- 31.06 Pour la durée de cette Convention Collective, le nombre maximum d'apprentis demeurera inchangé à ce qu'il était à la date d'accréditation, soit le 22 avril 1980.
- 31.07 Il est entendu que le Comité Patronal-Syndical sera autorisé à étudier et à décider si la demande d'une compagnie pour obtenir un apprenti supplémentaire peut être satisfaite si ladite compagnie est incapable d'obtenir un pressier pour une presse inutilisée; le comité fixera les conditions d'emploi de cet apprenti supplémentaire, le crédit qui lui sera alloué pour ses services comme tel, le salaire qui lui sera payé, et le salaire qui sera payé à tout apprenti régulier qui agirait temporairement comme compagnon.

ARTICLE 32 - EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSE

32.01 Heidelberg - 28 x 40 (2 couleurs) 1 pressier, 1 margeur
Miehle - 20 x 28 (1 couleur) 1 pressier
Multilith - 11 x 17 (1 couleur) 1 pressier

ARTICLE 33 - SERVICE JUDICIAIRE

- 33.01 La Compagnie paiera à l'employé qui sera appelé à servir à titre de juré ou à titre de témoin de la Couronne, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire à temps simple selon son équipe régulière multiplié par le nombre d'heures qu'il travaille normalement selon son équipe régulière et l'allocation qu'il recevra à titre de juré ou de témoin de la Couronne. L'employé devra fournir une preuve qu'il a servi à titre de juré ou de témoin de la Couronne et de la somme d'argent reçue.
- 33.03 Lorsqu'un employé est exempté du devoir de juré ou de témoin de la Couronne pour une demi-journée ou plus, il doit retourner à l'atelier pour y compléter son équipe régulière.
- 33.03 On offrira à l'employé assigné à une équipe de nuit qui sera appelé à servir à titre de juré ou de témoin de la Couronne, la possibilité de travailler sur l'équipe de jour, pour la période au cours de laquelle il servira à ce titre à condition que la compagnie en soit avisée dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception par l'employé de l'avis à cet effet.

ARTICLE 34 - CONGES PAYES POUR DEUIL

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

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

34.02 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congés 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, le fils, la fille, la soeur, le frère, la grand-mère, le grand-père, la belle-mère, le beau-père, le gendre, la bru, le conjoint de la mère, le conjoint du père, le demi-frère, la demi-soeur, le beau-frère et la belle-soeur.

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

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

ARTICLE 35 - JOURS DE CONGE

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

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

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

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

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

ou

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

ou

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

ARTICLE 35 - JOURS DE CONGE (suite)

Congé mobile annuel

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

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

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

- 35.02 Lorsqu'un jour de congé tombe un samedi ou un dimanche, on substitue le vendredi précédant ou le lundi suivant comme jour de congé avec paie.
- 35.03 Un employé absent à cause d'accident ou de maladie, ou dont l'absence est autorisée par sa compagnie, recevra la paie de congé, peu importe la rémunération additionnelle qu'il peut autrement recevoir; dans les autres cas, il doit travailler le jour ouvrable régulier qui précède immédiatement et le jour ouvrable régulier qui suit immédiatement le jour où le congé est observé.
- Un employé mis à pied, a le droit de recevoir la paie de congé ou la différence entre ce montant et les prestations du Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage et/ou celles de la Commission d'Assurance Chômage, s'il est éligible à recevoir ces bénéfices.
- 35.04 Pendant la durée de la présente Convention Collective, les congés de la St-Jean Baptiste et du 1er juillet peuvent, dans tout atelier, être reportés au lundi ou au vendredi de la semaine où le congé tombe, s'il y a entente mutuelle entre la direction et la majorité des employés qui, dans cet atelier, sont visés par la présente Convention, sous réserve de la législation.
- 35.05 Quant aux travailleurs de l'équipe de nuit, l'équipe dont le travail commence un jour de congé pour se prolonger le jour suivant, sera désignée comme l'équipe au cours de laquelle le jour de congé sera observé. Il est en outre convenu que les travailleurs de l'équipe de nuit recevront la prime rattachée à l'équipe de nuit comme partie de la paie du jour de congé.

ARTICLE 35 - JOURS DE CONGE (Suite)

- 35.06 Advenant que le Jour du Patrimoine soit proclamé un jour autre que le troisième lundi de février, ce congé sera alors observé le jour de la fête du Patrimoine tel que proclamé.
- 35.07 Un jour de congé doit équivaloir au cinquième des heures de travail régulières hebdomadaires et être rénuméré au taux horaire régulier de l'employé.

ARTICLE 36 - VACANCES

- 36.01 Chaque employé régi par cette Convention, qui n'a pas complété un (1) an de service dans l'industrie, recevra 1/26 de journée de vacances pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 36.11 ci-dessous et aura droit à une paie de vacances équivalant au plus avantageux de 4% du salaire brut gagné durant la période servant au calcul de ses vacances, ou, de son salaire hebdomadaire en vigueur au pro-rata du nombre de jours de vacances auxquels il a droit.
- 36.02 Chaque employé régi par cette Convention, qui a complété un (1) an au service de l'industrie, recevra deux (2) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalant au plus avantageux de 4% du salaire brut gagné durant l'année servant au calcul de ses vacances, ou, de deux (2) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.
- 36.03 Tout nouvel employé de la compagnie aura droit à des crédits de vacances calculées au pro-rata du temps travaillé à compter de sa date d'embauche au 30 avril suivant.
- 36.04 Chaque compagnon, (incluant tout opérateur de machine à multocopier, "tender" et margeur qui a complété deux (2) années dans l'un quelconque de ces postes), qui a complété une (1) année au service de sa compagnie, recevra trois (3) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalente à trois (3) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur. Des lors que l'employé aura satisfait à l'obligation précitée, il continuera de bénéficier, par la suite, de cette troisième semaine de vacances, même si sa classification venait à changer, i.e. de "tender" à apprenti margeur, de margeur à apprenti pressier, etc.
- 36.05 Chaque employé qui a complété trois (3) années au service de sa compagnie recevra trois (3) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalente à trois semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.
- 36.06 Chaque employé qui a complété six (6) années au service de sa compagnie recevra quatre (4) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalente à quatre (4) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.

ARTICLE 36 - VANCANCES (suite)

- 36.07 Chaque employé qui aura complété dix-huit (18) années au service de la compagnie, recevra cinq (5) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalente à cinq (5) semaines de son salaire hebdomadaire en vigueur.
- 36.08 Les troisièmes, quatrièmes et cinquièmes semaines de vacances dont il est question à 36.04 jusqu'à 36.07, se prendront à une date déterminée par la compagnie qui en informera l'employé deux (2) semaines à l'avance. Trois, quatre ou cinq semaines de vacances d'un employé peuvent être prises consécutivement si l'employé en fait la demande et si cette demande est approuvée par la compagnie et par le délégué d'atelier.
- 36.09 En outre de ce qui précède, la paie de vacances d'un employé devra inclure la prime d'équipe de nuit, s'il y a lieu, mais sans tenir compte du temps supplémentaire, et sera calculée proportionnellement aux périodes de travail avec l'équipe de nuit, à la condition toutefois d'avoir complété huit (8) semaines ou plus de travail de nuit durant la période de qualification.
- 36.10 La durée de service d'un employé se termine au 30 avril de chaque année, et les crédits de vacances sont calculés d'après le temps de service de l'employé durant la période de douze (12) mois commençant le 1er mai de chaque année et terminant le 30 avril de l'année suivante.
- 36.11 Dans le calcul de la paie de vacances, on tiendra compte des absences autorisées pour maladie, partage de travail et autres causes justifiées.
- 36.12 Chaque employé qui a complété un (1) an dans l'industrie, recevra deux (2) semaines complètes de vacances entre le 1er juin et le 15 septembre (sauf tel que prévu à l'article 36.08).
- 36.13 Dans la mesure du possible, les compagnies verront à ce que les vacances des employés soient prises préférablement durant les deux ou trois semaines qui précèdent le premier lundi du mois d'août. Si de tels arrangements ne sont pas pratiques dans certains cas particuliers, alors les vacances seront, autant que possible, accordées pour la période qui convient le mieux aux employés, mais le choix final de la période des vacances est strictement réservé à chaque compagnie de façon à assurer la bonne marche de l'atelier, sujet toutefois, aux dispositions de l'article 36.12.

ARTICLE 36 - VACANCES (suite)

- 36.14 Si un jour de congé, tel que mentionné à l'article 35, section 35.01, survient durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances avec paie, à être prise à la discrétion de la compagnie.
- 36.15 Une période de vacances accordée à l'employé durant l'année civile doit être prise durant cette même année civile et ne peut être accumulée d'une année civile à une autre.
- 36.16 Si l'emploi d'un employé prend fin, on lui paiera alors les crédits de vacances qu'il s'est acquis entre le 1er mai et la date de cessation d'emploi.
- 36.17 Le calendrier des vacances doit être affiché au tableau de l'atelier au plus tard le 1er avril de chaque année civile.
- 36.18 Les crédits de vacances tels que mentionnés à la section 36.03 et à la section 36.16 ci-dessus devront être gagnés de la façon suivante:-
- 2 semaines de vacances - 1/26 de journée pour chaque jour effectivement travaillée ou visé par la section 36.11 ci-dessus.
 - 3 semaines de vacances - 1/17 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 36.11 ci-dessus.
 - 4 semaines de vacances - 1/13 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 36.11 ci-dessus.
 - 5 semaines de vacances - 1/10 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 36.11 ci-dessus.
- 36.19 Le "salaire hebdomadaire en vigueur" dont il est question précédemment, est le taux hebdomadaire pour la majeure partie du temps travaillé durant la période de qualification.
- 36.20 Les jours de vacances doivent être consécutifs, à compter du vendredi à la fin de l'équipe régulière de l'employé jusqu'au lundi avant le début de l'équipe régulière de l'employé, à moins d'entente au contraire entre l'employé et la compagnie.

ARTICLE 36 - VACANCES (suite)

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

ARTICLE 37 - INSTITUT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

37.01

Il est convenu que 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 deux dollars (\$2.00) par semaine par employé de la Lithographie et de la Photogravure.

a) À compter du 1er mai 1984, la cotisation de la Compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à \$2.50 (deux dollars et cinquante cents) par semaine par employé de la Lithographie et de la Photogravure.

b) À compter du 1er janvier 1985, la cotisation de la Compagnie tel que prévu ici, sera augmentée à \$3.00 (trois dollars) par semaine par employé de la Lithographie et de la Photogravure.

37.02

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.

37.03

Toutes les cotisations à l'Institut seront confiées à une Compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée 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 dus et payables le premier jour du mois suivant.

ARTICLE 38 - RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

38.01

À compter du 1er décembre 1984, 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 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 SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle 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.

Pour la période entre le 1er janvier 1984 et le 30 novembre 1984, la Compagnie versera, pour le compte de chaque employé couvert par cette Convention, trois dollars (\$3.00) par semaine.

38.02

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 chèques ou autre effet négociable à la Caisse fiduciaire de prestations supplémentaires de chômage des Communications Graphiques du Canada et transmise 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 38 - RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE (Suite)

- 38.03 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.
- 38.04 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 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 de Prestations Supplémentaires de Chômage.

ARTICLE 39 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

39.01

A compter du 1er juin 1985, la Compagnie versera à la Caisse fiduciaire d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, ci-après appelée «Caisse d'avantages sociaux», \$118.75 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 SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle 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.

ARTICLE 39 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

(Suite)

- 39.02 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 dus et payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations seront exigibles.
- 39.03 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.
- 39.04 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.
- 39.05 Il est convenu que le Régime d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada et la Caisse fiduciaires 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.
- 39.06 Si la méthode de perception des primes couvrant le «Médicare» devait changer pendant la durée de cette Convention Collective, les parties se rencontreront immédiatement pour décider de l'utilisation de la contribution patronale prévue à la convention.

ARTICLE 40 - RÉGIME DE RETRAITE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

A compter du 1er avril 1985:

40.01

La Compagnie versera à la Caisse fiduciaire de retraite des Communications Graphiques du Canada, ci-après appelée «Caisse de Retraite», \$11.50 par semaine pour le compte 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, 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 de Retraite. La Compagnie versera ces cotisations tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur sa liste de paie, à l'exclusion de 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 SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle 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.

40.02

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 de ce Régime. Ces cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à la Caisse fiduciaire de retraite 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 sont exigibles.

ARTICLE 40 - RÉGIME DE RETRAITE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

(Suite)

- 40.03 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.
- 40.04 Il est convenu que le Régime de Retraite des Communications Graphiques du Canada et la Fiducie de Retraite des Communications Graphiques, 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, demeurent en vigueur, sous réserve de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime de Retraite des Communications Graphiques du Canada.
- Les nouveaux avantages du Régime prendront effet aux dates qui seront déterminées par les Fiduciaires du Régime de Retraite des Communications Graphiques du Canada.

ARTICLE 41 - SALAIRES

41.01 Les salaires de base de tous les employés seront tels que prévus ci-après:

	<u>1er janvier 1984</u>	<u>1er juillet 1984</u>	<u>1er janvier 1985</u>	<u>1er juillet 1985</u>
<u>COMPAGNONS PRESSIERS</u>				
<u>Presses à 1 couleur</u>				
Machines à multicotier jusqu'à 458 mm (18")	\$13.32	\$13.59	\$14.00	\$14.42
<u>Presses à 1 couleur</u>				
Plus de 508 mm jusqu'à 1032 mm incl. (20" @ 40")	\$16.01	\$16.33	\$16.82	\$17.32
<u>Presses à 2 couleurs</u>				
Plus de 674 mm jusqu'à 1032 mm incl. (26" @ 40")	\$16.36	\$16.69	\$17.19	\$17.71
<u>MARGEURS de 1ère et 2e années</u>				
Jusqu'à 1032 mm (40")				
1ère année	\$10.97	\$11.19	\$11.53	\$11.88
2eme année	\$11.43	\$11.66	\$12.01	\$12.37
<u>MARGEURS ET OPERATEURS DE MARGEURS</u>				
<u>Presses à 1 couleur</u>				
Jusqu'à 1032 mm incl. (40")	\$12.12	\$12.36	\$12.73	\$13.11
<u>Presses à 2 couleurs</u>				
Jusqu'à 1032 mm incl. (40")	\$12.41	\$12.66	\$13.04	\$13.43
<u>EXPEDITEUR</u>				
1ère année	\$11.26	\$11.49	\$11.83	\$12.18
2e année	\$12.67	\$12.92	\$13.31	\$13.71

41.02 Les primes seront maintenues.

41.03 Equipes de nuit - Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit seront payés au taux de quinze pourcent (15%) de plus que le taux horaire réellement versé pour le travail de jour.

ARTICLE 42 : PAIEMENT EN ARGENT

42.01 Les salaires seront payés en argent ou par chèques négociables.

ARTICLE 43: VALIDITE

- 43.01 Si pendant la durée de cette convention, l'on trouve qu'une clause quelconque vient en conflit avec une loi fédérale ou provinciale ou avec ses amendements, cette clause continuera d'être en effet dans la limite permise par la loi applicable, avec l'entente que si, par la suite, cette clause ne s'avérait plus en conflit avec la loi, alors cette clause de la convention reprendra plein effet telle qu'incorporée originalement comme si elle n'avait jamais été controversée ou en conflit.
- 43.02 Dans le cas où une clause quelconque de cette convention serait invalide en égard à la loi, les autres clauses de la convention ne seront pas affectées.

ARTICLE 44 - DUREE DE LA CONVENTION

44.01 La présente convention entrera en vigueur le 1er janvier 1984,
pour se terminer le 31 décembre 1985.

SIGNEE A BOUCHERVILLE, QUE., LE 16 avril 1985

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555

Réal Dubé

Paul Desjardins

INTERWEB INC.

Jean-Michel Gauthier

J. M. Metthe

J. M. METTHE
Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada