CIRCULATION

Destinataire	Date de retour	Initiales	Date de rappel

Retourner cette chemise, dès que possible, à son lieu de conservation

1300 (084)

Suite N°

Année financière

Document du au

064/38-6

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

2ième dépôt,

6738-6

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 6 0 8 0 1 4

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet ☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: M-25007-01

Date Signature: 86-07-10 | Réception: 86-07-15

Durée Du: 86-01-01 | Au: 86-12-31

Nombre de salariés régis par la convention collective: 7

Association	Employeur
☒ Déposant Synd. Int. des Communications Graphiques loc. 555 Mtl CTC FTQ CTM Att: M. Gilbert Hétu 8440 boul. St-Laurent, ste 301 Montréal, QC. H2P 2M5	☐ Déposant Graphique-Couleur Ltée 1700 rue Norman Lachine, QC. H8S 1A9
☐ Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 2360 (5) Affiliation: 7

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

- Prenez note qu'une convention collective se terminant le: 86-12-31 a déjà été déposéeau Ministère sous "Mémoire d'entente".

Pour le commissaire général du travail

Signature: Céline Carette/dg — Date: 86-08-15

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

003 (094)

RECHERCHE

4:10

Durée: 1an

Du: 1er janvier 1986
Au: 31 décembre 1986

25007.01

CONVENTION COLLECTIVE

entre

GRAPHIQUE COULEUR LTÉE

1700, Rue Norman
Lachine (Québec)
H8S 1A9

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL
(FTQ - CTC - CTM)

8440, Boulevard St-Laurent, Suite 301
Montréal (Québec)
H2P 2M5

'86 JUL 15 14:10
BCGT
MONTREAL
MESSAGER

Durée: 1an

Du: 1er janvier 1986
Au: 31 décembre 1986

TABLE DES MATIÈRES

NO. D'ARTICLE	TITRE	PAGE
	PRÉAMBULE	1
1	DROITS DE LA DIRECTION	2
2	JURIDICTION	3
3	EXCLUSIONS	4
4	DÉFINITIONS	5
5	ATELIER SYNDICAL	7
6	PRÉCOMPTE (DÉDUCTION À LA SOURCE)	8
7	DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT	9
8	ACCÈS AUX ATELIERS	10
9	TABLEAU D'AFFICHAGE	11
10	COMITÉ LOCAL PATRONAL-SYNDICAL	12
11	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	13
12	AUCUNE DISCRIMINATION	18
13	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	19
14	ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL	20
15	DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES	21
16	NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS	22
17	HEURES DE TRAVAIL	23
18	RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL	24
19	PÉRIODE DE REPAS	25
20	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	26
21	RAPPEL AU TRAVAIL	28

TABLE DES MATIÈRES

NO. D'ARTICLE	TITRE	PAGE
22	PAIE DE PRÉSENCE	29
23	DÉDUCTION POUR RETARD AU TRAVAIL	30
24	MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT	31
25	RÉTENTION DU TAUX DE SALAIRE	32
26	TRAVAIL À LA PIÈCE	33
27	PRODUCTION ILLIMITÉE	34
28	NI GRÈVE - NI LOCK-OUT	35
29	LIGNES DE PIQUETAGE	36
30	REFUS DE TRAVAIL	37
31	APPRENTIS	38
32	EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSE	40
33	SERVICE JUDICIAIRE	41
34	CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL	42
35	JOURS DE CONGÉ	43
36	VACANCES	45
37	INSTITUT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	48
38	RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE	49
39	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX	51
40	SALAIRES	52
41	PAIEMENT EN ARGENT	54
42	VALIDITÉ	55
43	DURÉE DE LA CONVENTION	56
	SIGNATURES	57
	LETTRE D'ENTENTE	58

PRÉAMBULE

Il est convenu par et entre Imprimerie Graphique-Couleur Ltée, 1700, Rue Norman, Lachine (Québec) H8S 1A9, ci-après nommé "la compagnie", et le Syndicat international des communications graphiques, Local 555 Montréal, 8440, Boulevard St-Laurent, Suite 301, Montréal (Québec) H2P 2M5, 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 négociations 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 regards 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 usuelle 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 manufacturer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les genres et emplacements de machinerie et d'outillage 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 salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs et de ceux exclus par la loi.

2.02 L'employeur reconnait le Syndicat international des communications graphiques comme seul et unique agent négociateur pour tous les employés lithographiques, tels que définis dans le paragraphe 2.01 ci-dessus, sous réserve des exclusions stipulés 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 soient 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 de métier:

1) Préparation
2) Presses
3) Reliure

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 estimateurs, 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 (accréditation).

ARTICLE 4: DÉFINITIONS

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

4.05 Un "compagnon I relieur" est un employé qui a fait un apprentissage d'au moins cinq (5) ans et qui peut exécuter d'une manière satisfaisante une ou plusieurs des opérations manuelles suivantes ou peut opérer une ou plus des machines énumérées ci-dessous (travail manuel et opérations mécaniques).

Travail manuel:

Dorage sur tranche, estampage, marbrage, fabrication de couvertures, finissage, estampage à l'or, arrondissement de dos de livres, fabrication de livres de comptabilité, de brochures légales, de feuilles mobiles, (autre que couverts de livres d'école ou de classeurs), garnissage des dos, collage, justification, amincissement du cuir, ou de toute autre opération reconnue par le comité conjoint comme étant du travail manuel.

Opérations mécaniques:

Machines à faire les couvertures et à encaisser, couteau à papier, machines à arrondir les dos, machines à encaisser, machines à plier, machines à assembler, machines à couper le carton, presses à reliure, machines à froncer, machines à couper la toile, machines à régler à plumes ou à disques, machines à couper en bandes, machines à couvrir et à brocher ou toute autre machine pouvant manufacturer et ayant pour but de remplacer le travail fait à la main, telle qu'accepté par le conseil conjoint. Il est entendu que dans les cas d'abus flagrants, résultant dans une perte de production, du fait qu'un employé doit opérer plus d'une machine en même temps, de tels abus seront portés à l'attention du comité conjoint lequel aura à prendre une décision.

ARTICLE 4: DÉFINITIONS (Suite)

4.05 Un "compagnon II relieur" est un employé qui a complété d'une manière satisfaisante un apprentissage de deux (2) ans et qui peut exécuter d'une manière compétente les opérations suivantes: index à la main, index à la machine numérotage et pagination, assemblage, frençage, couchage de l'or en feuille, numérotage, perforation, insertion à la machine, couture à la main, reliure de carnets de chèques, couture à la machine, brochage, arrondissement des coins, insérage, mise en tablettes, comptages, collage des hors-textes, trouage, poinçonnage, posage d'oeillets, coupage en bandes, pliage, posage des bandes, marger sur machine à plier ou à régler (plieuses jusqu'à 17 X 22, exécutant un seul pli), marger sur machine à brochage multiple, posage de couverture de papier, fabrication de couvertures à l'usage des écoliers ou de classeurs ou toute autre travail tel que scellage à la chaleur, reliure méchanique. Tout tel travail étant reconnu par le comité conjoint est le travail d'un compagnon II de reliure d'expérience.

4.06 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, aide-général, compagnon I relieur ou compagnon II relieur.

4.07 Si, au cours de 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 du syndicat.

5.02 La compagnie convient de s'adresser au bureau du syndicat local lorsqu'elle aura besoin de compagnon.

5.03 La compagnie convient de vérifier avec le bureau local quant à la disponibilité d'apprentis, de margeurs et de "press tenders".

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

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: PRÉCOMPTE (DÉDUCTION À LA SOURCE)

6.01 a) Sur réception d'une autorisation volontaire et révocable signée par tout employé, la compagnie consent à faire hebdomadairement le précompte (déduction à la source) d'une somme fixée par le syndicat.

b) L'employeur devra, de plus, retenir sur le salaire de tout autre employé travaillant dans l'unité de négociations pour laquelle le syndicat a été accrédité, un montant égal à celui prévu à l'Article 6.

6.02 Un telle somme sera établie par un résolution du syndicat et une copie conforme sera remise à la compagnie.

6.03 Cette autorisation sera révocable seulement lorsque la compagnie aura été avisée par écrit entre le soixantième (60ième) et le trentième (30ième) jour précédant la date finale de toute convention et ne prendra effet qu'à l'expiration d'une telle convention.

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

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

ARTICLE 7: DÉLÉGUÉS 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 deux (2) 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 refusées sans cause raisonnable.

ARTICLE 8: ACCÈS 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 contraire au bon ordre ou à la discipline.

ARTICLE 10: COMITÉ 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 référées 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 secrétaire-trésorier 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 À moins d'entente 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: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT 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 se sont produites plus de trente (30) jours ouvrables précédant le dépôt ou la présentation du grief. Aucun grief se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire ne sera reçu à moins d'avoir été présenté dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement des faits. Tout grief se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire commencera à la deuxième étape de la procédure.

11.05 Les prérogatives de la direction sont sauvegardées en vertu des dispositions de l'Article 1: DROITS DE LA DIRECTION 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 directeur de la production. Si on n'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 secrétaire-trésorier de la compagnie, avec dépôt des griefs. Si on n'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 décison.

ARTICLE 11: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

Troisième étape

Les documents relatifs à la question en litige seront référés au Comité patronal-syndical agissant selon les termes de l'Article 10: COMITÉ LOCAL PATRONAL-SYNDICAL 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

a) 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 de l'employeur et du syndicat au comité patronal-syndical. Advenant que l'employeur et le syndicat ne puissent s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours ouvrables de la date où il a été convenu de soumettre le grief à l'arbitrage, une demande sera adressée au ministre du travail de la province 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.

b) L'arbitre impartial aura pleine autorité pour entendre tout grief qui lui sera soumis par les fiduciaires du régime de retraite selon le paragraphe 40.04 de l'Article 40: 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 de modifier les termes 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 question qui n'est pas un grief. Les parties à cette convention se partageront les frais de l'arbitre.

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

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

ARTICLE 11: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

11.10 PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

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 37: Institut des communications graphiques du Canada; et article 38: Régime de prestations supplémentaires chômage, peut être référé à l'arbitrage par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires, avec l'alternative d'avoir recours aux procédures exposées dans cette section plutôt qu'à celles énoncées aux sections 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 de ses obligations à l'endroit des régimes dont il est question ici, en vertu d'une convention collective antérieure entre les parties, est considérée comme une infraction à la présente convention collective, et les procédures énoncées à cette section peuvent être utilisées pour loger un grief et le porter jusqu'à l'arbitrage.

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.

ARTICLE 11: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE (Suite)

e) (i) Le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires doivent, dans un délai raisonnable, aviser par écrit, la compagnie de leur intention d'avoir recours à l'arbitrage, conformément à cette section, et spécifier la date, l'heure et l'endroit fixés pour la tenue de cet arbitrage.

(ii) Les fiduciaires ou tout comité ou sous-comité que les fiduciaires peuvent nommer, doivent choisir un ou des arbitres pour présider l'arbitrage. Ce ou ces arbitres peuvent comprendre, mais sans s'y limiter, un fiduciaire patronal, un fiduciaire syndical, un ancien fiduciaire, un ancien dirigeant, un officier ou un employé du syndicat ou d'une compagnie qui est partie à la Convention de fiducie mise en cause dans cet arbitrage ou qui, par ailleurs, s'y trouve liée. Un ou des arbitres, choisis conformément à cette section, peuvent présider simultanément, ou autrement s'ils en décident ainsi, des arbitrages se rapportant à un ou plusieurs régimes et mettant en cause une ou plusieurs compagnies. Un fiduciaire nommé à titre d'arbitre peut présider des arbitrages au sujet d'un ou de tous les régimes auxquels la compagnie est tenue de contribuer.

(iii) Le ou les arbitres sont autorisés à entendre tout litige qui leur est référé par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires. La décision du ou des arbitres doit être finale et lier le syndicat, les employeurs, les fiduciaires et la compagnie.

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

ARTICLE 11: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE (Suite)

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

1. des contretemps et des ennuis imposés aux fiduciaires;

2. de la perte d'avantages, monétaires ou autres, subie par tout employé;

3. de la perte de bénéfices, et des fonds utilisés à cause du manquement de la compagnie à se conformer aux termes et aux dispositions de la Convention de fiducie pertinente et de la convention collective.

(v) Aux fins de la sous-section (iv), "honoraires raisonnables d'un conseiller" s'entend de tous les honoraires raisonnables d'un conseiller aux montants qui incombent légalement aux fiduciaires, comprenant les honoraires pour le recouvrement des dommages-intérêts, les honoraires du vérificateur, les honoraires pour l'instruction du grief et tous autres frais qu'il en a coûté aux fiduciaires.

(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 tout action qu'ils jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette convention.

ARTICLE 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 quelques 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'embauche de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'industrie des communications 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: HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

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 de la sécurité au travail pour approbation et directive quant à leur usage sûr. Les demandes pour de telles vérifications seront adressées au bureau du syndicat local ou au bureau du Conseil patronal de l'imprimerie du Canada (C.P.I.).

13.03 La compagnie convient d'observer la législation provinciale applicable traitant de la sécurité et de la santé des employés. Une présumée violation de cet article sera soumise au comité local patronal-syndical, tel que prévu à l'Article 10 - COMITÉ LOCAL PATRONAL -SYNDICAL.

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 S.I.C.G. et de trois (3) représentants du C.P.I. Le comité analysera toute matière se rapportant à l'hygiène et à la sécurité que l'une ou l'autre des parties pourraient 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 À compter du 1er janvier 1986, la compagnie consent à verser à l'employé du département des presses qui en fera la demande, la somme de quarante cinq dollars ($45.00) par année, applicable à l'achat de chaussures de sécurité, pourvu qu'il s'engage à porter telles chaussures de sécurité au travail, en tout temps, sous réserve de mesures disciplinaires.

ARTICLE 14: ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL

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

ARTICLE 15: DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES

15.01 Les parties reconnaissent que si les développements technologiques doivent contribuer à la croissance continue de l'industrie des communications graphiques, ils imposent à la compagnie la responsabilité de rechercher et de promouvoir de nouveaux marchés et exigent la coopération de la compagnie et du syndicat pour développer de nouvelles compétences.

15.02 Pour que l'introduction de nouveaux équipements ou de nouveaux procédés se fasse de manière ordonnée et dans les conditions les plus avantageuses, les parties conviennent de se réunir, à la demande de l'une ou l'autre des parties, afin d'étudier et d'aménager des programmes de recyclage et de réadaptation des employés pour qu'ils acquièrent de nouvelles compétences.

ARTICLE 16: NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS

16.01 Dans les soixante (60) jours ouvrables de la mise en marche d'une nouvelle machine, les parties se rencontront 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-dessus, elle 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 la 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.

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

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

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

ARTICLE 17: HEURES DE TRAVAIL

17.01 a) Les heures régulières de travail sont comme suit:

1) À compter du 1er janvier 1986, les heures régulières de travail seront de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) chacune.

2) À compter du 5 mai 1986, les heures régulières de travail seront de trente-six heures et quart ($36\frac{1}{4}$) par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes de sept heures et quart ($7\frac{1}{4}$) chacune.

3) À compter du 6 octobre 1986, les heures régulières de travail seront de trente-cinq (35) heures régulières par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept (7) heures chacune.

b) Cependant, les employés dont les heures régulières de travail stipulées ci-dessus étaient travaillées à raison de quatre équipes régulières au lieu de cinq, lors de la mise en vigueur de cette convention, pourront maintenir leur privilège.

17.02 Les heures de travail de l'équipe de jour sont réparties entre 7.00 heures et 17.30 heures 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 production imprévus.

ARTICLE 18: RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

18.01 Si les conditions justifient une réduction des heures de travail, la compagnie désignera le nombre d'heures de travail, pourvu que cette réduction soit aussi égale que possible chaque jour de la semaine et qu'elle n'affecte que le département ou il y a une réduction de travail. La compagnie fera tout en son pouvoir pour que l'avis donné soit le plus long possible.

18.02 Les heures ne seront pas réduites à moins de six (6) heures par jour ou trente (30) heures par semaine, ou par entente mutuelle, si la réduction des heures est dûe à une pénurie de travail.

18.03 Lorsque l'horaire de travail est réduit, ces heures réduites constitueront le temps normal. Lorsqu'un horaire de travail réduit est en vigueur, il n'y aura pas d'horaire de surtemps dans le département ou dans la branche qui subit une réduction de travail. Toutefois, un employé pourra travailler le temps habituel requis en sus des heures régulièrement à l'horaire pour compléter une opération particulière qu'il est en train d'exécuter et ce temps constituera du surtemps et sera payé au taux des heures supplémentaire.

18.04 Cependant, un employé recevra un plein salaire de quart normal (conformément à l'Article 35: JOURS DE CONGÉ et à l'Article 36: VACANCES), pour les congés et/ou les jours de vacances qui tombent dans une période à horaires de travail réduits.

18.05 a) Les employés qui ont travaillé pour la compagnie pendant moins de six (6) mois peuvent être mis à pied sans participer à l'horaire réduit décrit ci-dessus.

b) S'ils sont gardés au travail, les dispositions qui précèdent leur sont également applicables.

18.06 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: PÉRIODE DE REPAS

19.01 Une période de repas d'au moins trente (30) minutes et d'un 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 SUPPLÉMENTAIRE

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 restriction de temps supplémentaire et l'employeur consent 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 employé 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, après que les heures régulières cédulées aient été travaillées chaque jour.

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 prévus au paragraphe 20.04 du présent Article et sera payé au taux de temps et demi pour les trois (3) premières heures de 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.

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 ne quitte plus tôt de son propre gré.

20.08 Tout travail exécuté les jours fériés sera rémunéré au taux de temps double, plus l'allocation de congé s'il y a lieu. (Voir Article 35: JOURS DE CONGÉ).

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.

ARTICLE 20: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (Suite)

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 pour cent (15%) plus élevé que celui versé aux employés de l'équipe de jour, et le taux de temps supplémentaire pour l'équipe de nuit sera calculé sur le taux majoré de quinze pour cent (15%).

ARTICLE 21: RAPPEL AU TRAVAIL

21.01 Un employé qui sera rappelé au travail après avoir quitté l'atelier, du lundi au vendredi inclusivement, sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures aux 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 PRÉSENCE

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

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

a) La compagnie a fait tout effort raisonnable pour aviser l'employé que son travail régulier n'était pas disponible, soit par un appel téléphonique soit 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 tel que: Incendie, inondation, tempête ou panne d'électricité.

ARTICLE 23: DÉDUCTION POUR RETARD AU TRAVAIL

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

ARTICLE 24: MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT

24.01 Dans le cas d'un congédiement, la compagnie donnera un préavis 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-dessous stipulé.

24.03 Si l'on décidait de congédier un délégué d'atelier ou un officier du Local, la compagnie aviserait 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 au paragraphe 24.04 du présent Article. (Voir Article 7: DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT).

24.04 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.

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

24.06 Les rappels se feront parmi les employés mis à pied, avant l'embauchage de nouveaux employés.

ARTICLE 25: RÉTENTION 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 Lorsqu'un compagnon est transféré à une classification prévoyant un taux de salaire inférieur au sien, il conservera le taux de compagnon qu'il recevait avant son transfert, pendant dix (10) jours ouvrables. Ceci s'applique en tout temps et sans égard à la pièce d'équipement.

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 À LA PIÈCE

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

ARTICLE 27: PRODUCTION ILLIMITÉE

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 GRÈVE, 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 du S.I.C.G., établie à l'occasion d'une grève légale du S.I.C.G. par les employés de l'atelier où se fait le piquetage, dans le but de faire un travail tombant sous la juridiction du S.I.C.G. 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 S.I.C.G. sont en lock-out ou sont engagés dans une grève légale sanctionnée par le S.I.C.G.

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

30.03 La section locale du syndicat avisera la compagnie de son intention d'invoquer cette clause et dans tous les cas, tout travail en cours sera complété sans entrave.

ARTICLE 31: APPRENTIS

31.01 Le nombre maximum d'apprentis permis pour tous les départements sera comme suit:

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

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

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

Cependant, le nombre d'apprentis au 1er juillet 1981 sera maintenu jusqu'à ce que les quotas ci-dessus mentionnés soient obtenus par attribution.

31.02 Il est entendu que le comité patronal-syndical sera autorisé à étudier et à décider si la demande de la compagnie pour obtenir un apprenti supplémentaire peut être satisfaite, si la 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.

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

31.04 Dans le service des presses, un apprenti doit travailler comme margeur ou conducteur de machine à multicopier, avant de se voir confier la responsabilité d'une presse. Son apprentissage ne commence que lorsqu'il assume la responsabilité d'une presse.

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

ARTICLE 31: APPRENTIS (Suite)

31.06 Les stages d'apprentissage sont comme suit:

- Département des presses..... 4 ans
- Département de la préparation..... 5 ans

31.07 L'échelle de salaires minimum pour les apprentis du service des arts, du service des caméras et du service des plaques sera fixé d'après un pourcentage des taux minimaux de salaires pour les compagnons, comme suit:

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

31.08 Avant l'apprentissage, les employés du service des arts, du service des caméras et du service des plaques devront, sans modifier d'aucune façon le quota établi, faire un stage de probation de six (6) mois afin de fournir la preuve de leurs aptitudes au travail dans ces départements. Dans le cas où leur service serait maintenu, cette période de probation serait créditée au stage d'apprentissage et les employés seraient payés au taux du 2ième semestre, tel qu'indiqué au paragraphe 31.07 de cet Article.

31.09 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.

31.10 Avant de mettre sous contrat de nouveaux apprentis pour des opérations pour lesquelles l'Insitut des communications graphiques du Canada tient un programme de formation, les membres en recyclage auront la première chance pour occuper ses postes vacants, à 80% du taux, pour une période ne dépassant pas six (6) mois. Après cette période, si l'employé est compétent, il recevra le taux de compagnon. Si un employé embauché selon cette disposition démontre qu'il ne donne pas satisfaction, la compagnie aura le droit d'employer un apprenti, sujet seulement aux dispositions du paragraphe 31.01 de cet Article.

ARTICLE 32: EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSE

1 COULEUR

- Jusqu'à 788mm (30") incl.	1 pressier
- De 788mm à 1378mm (30" à 54") incl.	1 pressier *1 margeur

4 COULEURS

- Jusqu'à 788mm (30") incl. (incluant Miller 29")	1 pressier 1 apprenti-pressier **1 aide adéquat
- Plus de 788mm à 1032mm (30" à 40") incl. avec C.P.C.	2 pressiers **1 aide adéquat

*margeur (Heidelbert 40") voir lettre d'entente

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

ARTICLE 33: SERVICE JUDICIAIRE

33.01 La compagnie paiera à l'emloyé 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 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.

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

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 jours ouvrables suivant la réception par l'employé de l'avis à cet effet.

ARTICLE 34: CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL

34.01 a) 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 comme tel, et de ses enfants.

b) 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 a) 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, 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.

b) 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 CONGÉ

35.01 a) 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:

1) Le Jour de l'An
2) Le Lendemain du Jour de l'An
3) Le Vendredi Saint
4) La Fête de la Reine Victoria
5) La Saint-Jean-Baptiste
6) La Fête du Canada
7) La Fête du Travail
8) La Fête de l'Action de Grâces
9) Le Jour de Noël
10) Le Lendemain de Noël
11) Un (1) jour de congé mobile annuel

b) 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.

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

(1) 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;

(2) 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;

(3) 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.

d) Congé mobile annuel

Le congé mobile annuel ci-dessus mentionné sera observé par l'atelier à une date choisie par entente mutuelle entre l'employeur et la majorité des employés concernés. L'obligation quant à l'observance et/ou le paiement du 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.

ARTICLE 35: JOURS DE CONGÉ (Suite)

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

35.05 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.

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.

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 rémunéré 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 36.10 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 prorata 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 calculés au prorata du temps travaillé à compter de sa date d'embauche au 30 avril suivant.

36.04 Chaque compagnon (incluant tout opérateur de machine à multicopier, "tender" et margeur qui a complété deux (2) années dans l'un quelconque de ces postes), qui a complété une (1) année au service de sa compagnie, recevra trois (3) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalant à trois (3) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur. Dès lors que l'employé aura satisfait à l'obligation précitée, il continuera de bénéficier, par la suite, de cette troisième semaine de vacances, même si sa classification venait à changer. (exemple: de "tender" à apprenti-margeur, de margeur à apprenti-pressier, etc.)

36.05 a) Chaque employé qui a complété trois (3) années au service de la compagnie, recevra trois (3) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalant à trois (3) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.

b) Chaque employé qui a complété six (6) années au service de la compagnie, recevra quatre (4) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalant à quatre (4) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.

c) Chaque employé qui a complété dix-sept (17) années au service de la compagnie, recevra cinq (5) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalant à cinq (5) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.

ARTICLE 36: VACANCES (Suite)

36.06 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question aux paragraphes 36.04 et 36.05 ci-dessus, 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.

36.07 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 que l'employé ait complété huit (8) semaines ou plus de travail de nuit durant la période de qualification.

36.08 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 se terminant le 30 avril de l'année suivante.

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

36.10 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 au paragraphe 36.06 ci-dessus).

36.11 Dans la mesure du possible, la compagnie verra 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 du paragraphe 36.10 ci-dessus.

36.12 Si un jour de congé, tel que mentionné au paragraphe 35.01 de l'Article 35: JOURS DE CONGÉ, survient durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances avec paie, à être prises à la discrétion de la compagnie.

36.13 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.

ARTICLE 36: VACANCES (Suite)

36.14 Si l'emploi d'un employé prend fin, on lui paiera alors les crédits de vacances qu'il s'est acquis entre le ler mai et la date de cessation d'emploi.

36.15 Le calendrier des vacances doit être affiché au tableau de l'atelier au plus tard le ler avril de chaque année civile.

36.16 Les crédits de vacances mentionnés aux paragraphes 36.03 et 36.14 de cet Article, devront être gagnés de la façon suivante:

2 semaines de vacances - 1/26 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par le paragraphe 36.09 ci-dessus.

3 semaines de vacances - 1/17 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par le paragraphe 36.09 ci-dessus.

4 semaines de vacances - 1/13 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par le paragraphe 36.09 ci-dessus.

5 semaines de vacances - 1/10 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par le paragraphe 36.09 ci-dessus.

36.17 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 contraire entre l'employé et la compagnie.

36.18 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 a) Il est convenu que la compagnie versera à l'Institut des communications graphiques du Canada, ci-après appelé "l'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 composés d'un nombre égale de représentants du Conseil patronal de l'imprimerie du Canada et du Syndicat international des communications graphiques.

b) À compter du 14 avril 1986, le montant de la cotisation, lequel peut être majoré ou réduit selon les besoins du programme de formation, est de trois dollars et quinze cents ($3.15) 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 de directeurs. Ces cotisations seront payables par chèques ou autre effet négociable à l'Institut des communications graphiques du Canada et transmises conformément aux indications des directeurs. En même temps que le versement des cotisations, la compagnie fera parvenir tous rapports que le Conseil des directeurs jugera nécessaires à la saine gestion de l'Institut. Tous les versements requis de la compagnie pour un mois donné, en vertu de cette convention, seront dûs et payables le premier jour du mois suivant.

ARTICLE 38: RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

38.01 La compagnie versera à la Caisse fiduciaire de prestations supplémentaires de chômage des communications graphiques du Canada, ci-après appelée "Caisse de chômage", une cotisation égale à deux et demi pour cent (2½) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette convention. Cette Caisse de chômage, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat, a pour but de procurer des prestations de chômage aux employés pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme "salaire de base au taux de jour" employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les vacances, les congés payés et/ou les absences autorisées, mais excluant les semaines complètes de mise à pied et les absences pour cause de maladie ou de blessure indemnisable, la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de chômage et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une convention collective avec le S.I.C.G., aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat international ou de n'importe laquelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

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

ARTICLE 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 succèderont, 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 patronale de l'imprimerie du Canada, le Syndicat international des communications graphiques et les Fiduciaires, laquelle est indépendante de cette convention collective, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime de prestations supplémentaires de chômage.

ARTICLE 39: RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX

39.01 La compagnie versera chaque mois, pour le compte de chaque employé couvert par cette convention, la contribution entière au régime d'assurance collective en vigueur.

39.02 La compagnie consent à instaurer un régime de prestations hebdomadaires en cas de maladie ou d'accident, couvrant 70% du salaire avec un maximum de $250.00, ainsi qu'un régime d'invalidité à long terme. Le régime sera basé sur la formule 1-4-26 pour une période de 26 semaines, jumelé à l'assurance chômage.

ARTICLE 40: SALAIRES

40.01 Les salaires de base de tous les employés visés par cet Addendum seront tels que prévus ci-après:

	1er jan. 86	5 mai 86	1er oct. 86
PRÉPARATION			
Compagnon monteur de pellicules, préposé au gabarit, opaqueur, pelliculeur et préposé à la fabrication des plaques.....	$18.49	$19.13	$19.81
DÉPARTEMENT DES PRESSES			
Machine à multicopier - 1ière année.....	$13.25	$13.71	$14.20
2ième année.....	$14.04	$14.52	$15.04
COMPAGNON PRESSIER			
Presse à 1 couleur jusqu'à 1032mm (40") incl.....	$16.88	$17.47	$18.09
Presse à 4 couleurs jusqu'à 1032mm (40") incl.....	$20.09	$20.79	$21.53
		1 sept.86	
Presse à 4 couleurs avec C.P.C. jusqu'à 1032mm (40") incl.			
- 1er pressier.....	$21.46	$22.20	$22.99
- 2ième pressier.....	$20.37	$21.08	$21.83
		5 mai 86	
MARGEURS			
- 1ière année.....	$12.62	$13.05	$13.52
- 2ième année.....	$13.15	$13.60	$14.09
Presses à 4 couleurs jusqu'à 1032mm (40") incl. (avec ou sans C.P.C.).....	$14.99	$15.51	$16.06
*AIDE GÉNÉRAUX			
- 1er semestre.....	$ 8.81	$ 9.11	$ 9.44
- par la suite.....	$ 9.14	$ 9.45	$ 9.79
- *sur presse.....	$10.37	$10.73	$11.11

*(Voir lettre d'entente)

ARTICLE 40: SALAIRES (Suite)

RELIURE	1er jan. 86	5 mai 86	1er oct. 86
Compagnon I (coupeur).....	$15.39	$15.92	$16.49
Compagnon II.....	$10.63	$11.00	$11.39
Équipe de nuit			
Compagnon I.....	$16.32	$16.89	$17.49
Compagnon II.....	$11.56	$11.96	$12.39

Aucune perte de salaire ne sera subie par les employés dont le taux de salaire horaire payé est supérieur au taux en vigueur.

$$\text{1er janvier 1986} - \frac{\text{Taux de l'industrie} \times 35}{37.5} = \text{Taux horaire}$$

$$\text{5 mai 1986} - \frac{\text{Taux de l'industrie} \times 35}{36.25} = \text{Taux horaire}$$

$$\text{6 octobre 1986} - \text{Taux de l'industrie} = 35 = \text{Taux horaire}$$

Les taux de salaires pour la presse à 4 couleurs jusqu'à 1032mm (40") incl. avec C.P.C., entreront en vigueur le 1er septembre 1986.

40.02 Travail de nuit:

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

ARTICLE 41: PAIEMENT EN ARGENT

41.01 Les salaires seront payés en argent ou chèque négociable.

41.02 La fréquence de paiement courante sera maintenue pour la durée de la convention.

ARTICLE 42: VALIDITÉ

42.01 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.

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

ARTICLE 43: DURÉE DE LA CONVENTION

43.01 Cette convention lie les parties et demeure en vigueur à compter du 1er janvier 1986 jusqu'au 31 décembre 1986 et elle se renouvelle d'année en année par la suite, à moins que l'une des parties avise, par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent la date d'expiration, l'autre partie, de son intention de mettre fin à la convention ou d'en modifier les dispositions.

43.02 Lorsqu'un avis de modifier la convention est signifié, les dispositions de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective ne soit signé ou que le droit à la grève ou au lock-out ne soit acquis, selon ce qui survient en premier, avec l'entente qu'à ce stade, la convention prendra fin.

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

Ce 10e jour de juillet 1986

Entre: GRAPHIQUE COULEUR LTÉE
1700, Rue Norman
Lachine (Québec)
H8R 1A9

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

POUR LA COMPAGNIE:

POUR LE SYNDICAT:

POUR LE CONSEIL PATRONAL DE
L'IMPRIMERIE DU CANADA :

LETTRE D'ENTENTE

entre

GRAPHIQUE COULEUR LTÉE

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

Les parties conviennent que sur la presse Heidelberg 40", la classification margeur signifie et effectue ce qui suit:

a) Il effectue tout travail tel qu'indiqué par ses supérieurs incluant l'aide sur la presse mentionnée ci-dessus.

b) Afin d'obtenir l'aide général sur cette presse, le pressier en exprimera le désir au contremaître qui jugera de la nécessité ou non pour le bon fonctionnement de celle-ci.

c) Étant donné que l'aide général effectue plusieurs tâches, son taux horaire est fixé à $10.37 au 1er janvier 1986, à $10.73 au 5 mai 1986 et à $11.11 au 6 octobre 1986, quelque soit le travail qu'il accomplisse.

d) Lorsque l'aide général accomplit le travail de nettoyage tel que par le passé, en dehors de ses heures normales de travail, il sera payé au taux régulier. Lorsqu'il accomplira du travail relié à la presse, en dehors de ses heures normales de travail, il sera payé en temps supplémentaire tel que stipulé à l'Article 20: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE de la Convention Collective.

e) Cette lettre d'entente est partie intégrante de la présente convention collective.

'86 JUL 15 14:10

EN FOI DE QUOI, les parties aux présents ont signé,

ce 10me jour de juillet 19 86

POUR LA COMPAGNIE:

POUR LE SYNDICAT:

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 87 01 146

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

6438-6

Objet	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25007-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	87-01-07	87-01-08		87-01-01	87-12-31	9

Association	Employeur
☒ Déposant Synd. Intern. des Communications Graphiques loc. 555 Mtl. CTC FTQ CTM Att.: M. Pierre A. DuMoulin 8440 boul St-Laurent, ste 301 Montréal, Qué H2P 2M5	☐ Déposant Graphique Couleur Ltée 1700 rue Norman Lachine, Qué H8S 1A9
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 2860 (5) Affiliation 7

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
Pierrette David /sg	87-01-21

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

003 (094)

RECHERCHE

Durée: 1 an

Du: 1er janvier 1987
Au: 31 décembre 1987

-8 14:00

25007-01

CONVENTION COLLECTIVE

entre

GRAPHIQUE COULEUR LTÉE

1700, Rue Norman
Lachine (Québec)
H8S 1A9

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL
(FTQ - CTC - CTM)

8440, Boulevard St-Laurent, Suite 301
Montréal (Québec)
H2P 2M5

'87 JAN -8 14:00
BCGT
MONTREAL
TRANSLATION

Durée: 1 an

Du: 1er janvier 1987
Au: 31 décembre 1987

TABLE DES MATIÈRES

NO. D'ARTICLE	TITRE	PAGE
	PRÉAMBULE	1
1	DROITS DE LA DIRECTION	2
2	JURIDICTION	3
3	EXCLUSIONS	4
4	DÉFINITIONS	5
5	ATELIER SYNDICAL	7
6	PRÉCOMPTE (DÉDUCTION À LA SOURCE)	8
7	DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT	9
8	ACCÈS AUX ATELIERS	10
9	TABLEAU D'AFFICHAGE	11
10	COMITÉ LOCAL PATRONAL-SYNDICAL	12
11	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	13
12	AUCUNE DISCRIMINATION	18
13	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	19
14	ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL	20
15	DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES	21
16	NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS	22
17	HEURES DE TRAVAIL	23
18	RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL	24
19	PÉRIODE DE REPAS	25
20	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	26
21	RAPPEL AU TRAVAIL	28

TABLE DES MATIÈRES

NO. D'ARTICLE	TITRE	PAGE
22	PAIE DE PRÉSENCE	29
23	DÉDUCTION POUR RETARD AU TRAVAIL	30
24	MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT	31
25	RÉTENTION DU TAUX DE SALAIRE	32
26	TRAVAIL À LA PIÈCE	33
27	PRODUCTION ILLIMITÉE	34
28	NI GRÈVE - NI LOCK-OUT	35
29	LIGNES DE PIQUETAGE	36
30	REFUS DE TRAVAIL	37
31	APPRENTIS	38
32	EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSE	40
33	SERVICE JUDICIAIRE	41
34	CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL	42
35	JOURS DE CONGÉ	43
36	VACANCES	45
37	INSTITUT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	48
38	RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE	49
39	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX	51
40	SALAIRES	52
41	PAIEMENT EN ARGENT	54
42	VALIDITÉ	55
43	DURÉE DE LA CONVENTION	56
	SIGNATURES	57
	LETTRE D'ENTENTE	58

PRÉAMBULE

Il est convenu par et entre Imprimerie Graphique-Couleur Ltée, 1700, Rue Norman, Lachine (Québec) H8S 1A9, ci-après nommé "la compagnie", et le Syndicat international des communications graphiques, Local 555 Montréal, 8440, Boulevard St-Laurent, Suite 301, Montréal (Québec) H2P 2M5, 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 négociations 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 regards 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 usuelle 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 manufacturer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les genres et emplacements de machinerie et d'outillage 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 salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs et de ceux exclus par la loi.

2.02 L'employeur reconnait le Syndicat international des communications graphiques comme seul et unique agent négociateur pour tous les employés lithographiques, tels que définis dans le paragraphe 2.01 ci-dessus, sous réserve des exclusions stipulés 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 soient 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 de métier:

1) Préparation
2) Presses
3) Reliure

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 estimateurs, 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 (accréditation).

ARTICLE 4: DÉFINITIONS

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

4.05 Un "compagnon I relieur" est un employé qui a fait un apprentissage d'au moins cinq (5) ans et qui peut exécuter d'une manière satisfaisante une ou plusieurs des opérations manuelles suivantes ou peut opérer une ou plus des machines énumérées ci-dessous (travail manuel et opérations mécaniques).

Travail manuel:

Dorage sur tranche, estampage, marbrage, fabrication de couvertures, finissage, estampage à l'or, arrondissement de dos de livres, fabrication de livres de comptabilité, de brochures légales, de feuilles mobiles, (autre que couverts de livres d'école ou de classeurs), garnissage des dos, collage, justification, amincissement du cuir, ou de toute autre opération reconnue par le comité conjoint comme étant du travail manuel.

Opérations mécaniques:

Machines à faire les couvertures et à encaisser, couteau à papier, machines à arrondir les dos, machines à encaisser, machines à plier, machines à assembler, machines à couper le carton, presses à reliure, machines à froncer, machines à couper la toile, machines à régler à plumes ou à disques, machines à couper en bandes, machines à couvrir et à brocher ou toute autre machine pouvant manufacturer et ayant pour but de remplacer le travail fait à la main, telle qu'accepté par le conseil conjoint. Il est entendu que dans les cas d'abus flagrants, résultant dans une perte de production, du fait qu'un employé doit opérer plus d'une machine en même temps, de tels abus seront portés à l'attention du comité conjoint lequel aura à prendre une décision.

ARTICLE 4: DÉFINITIONS (Suite)

4.05 Un "compagnon II relieur" est un employé qui a complété d'une manière satisfaisante un apprentissage de deux (2) ans et qui peut exécuter d'une manière compétente les opérations suivantes: index à la main, index à la machine numérotage et pagination, assemblage, fronçage, couchage de l'or en feuille, numérotage, perforation, insertion à la machine, couture à la main, reliure de carnets de chèques, couture à la machine, brochage, arrondissement des coins, insérage, mise en tablettes, comptages, collage des hors-textes, trouage, poinçonnage, posage d'oeillets, coupage en bandes, pliage, posage des bandes, marger sur machine à plier ou à régler (plieuses jusqu'à 17 X 22, exécutant un seul pli), marger sur machine à brochage multiple, posage de couverture de papier, fabrication de couvertures à l'usage des écoliers ou de classeurs ou toute autre travail tel que scellage à la chaleur, reliure méchanique. Tout tel travail étant reconnu par le comité conjoint est le travail d'un compagnon II de reliure d'expérience.

4.06 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, aide-général, compagnon I relieur ou compagnon II relieur.

4.07 Si, au cours de 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 du syndicat.

5.02 La compagnie convient de s'adresser au bureau du syndicat local lorsqu'elle aura besoin de compagnon.

5.03 La compagnie convient de vérifier avec le bureau local quant à la disponibilité d'apprentis, de margeurs et de "press tenders".

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

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: PRÉCOMPTE (DÉDUCTION À LA SOURCE)

6.01 a) Sur réception d'une autorisation volontaire et révocable signée par tout employé, la compagnie consent à faire hebdomadairement le précompte (déduction à la source) d'une somme fixée par le syndicat.

b) L'employeur devra, de plus, retenir sur le salaire de tout autre employé travaillant dans l'unité de négociations pour laquelle le syndicat a été accrédité, un montant égal à celui prévu à l'Article 6.

6.02 Un telle somme sera établie par un résolution du syndicat et une copie conforme sera remise à la compagnie.

6.03 Cette autorisation sera révocable seulement lorsque la compagnie aura été avisée par écrit entre le soixantième (60ième) et le trentième (30ième) jour précédant la date finale de toute convention et ne prendra effet qu'à l'expiration d'une telle convention.

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

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

ARTICLE 7: DÉLÉGUÉS 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 deux (2) 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 refusées sans cause raisonnable.

ARTICLE 8: ACCÈS 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 contraire au bon ordre ou à la discipline.

ARTICLE 10: COMITÉ 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 référées 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 secrétaire-trésorier 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 À moins d'entente 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: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT 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 se sont produites plus de trente (30) jours ouvrables précédant le dépôt ou la présentation du grief. Aucun grief se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire ne sera reçu à moins d'avoir été présenté dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement des faits. Tout grief se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire commencera à la deuxième étape de la procédure.

11.05 Les prérogatives de la direction sont sauvegardées en vertu des dispositions de l'Article 1: DROITS DE LA DIRECTION 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 directeur de la production. Si on n'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 secrétaire-trésorier de la compagnie, avec dépôt des griefs. Si on n'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 décison.

ARTICLE 11: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

Troisième étape

Les documents relatifs à la question en litige seront référés au Comité patronal-syndical agissant selon les termes de l'Article 10: COMITÉ LOCAL PATRONAL-SYNDICAL 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

a) 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 de l'employeur et du syndicat au comité patronal-syndical. Advenant que l'employeur et le syndicat ne puissent s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours ouvrables de la date où il a été convenu de soumettre le grief à l'arbitrage, une demande sera adressée au ministre du travail de la province 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.

b) L'arbitre impartial aura pleine autorité pour entendre tout grief qui lui sera soumis par les fiduciaires du régime de retraite selon le paragraphe 40.04 de l'Article 40: 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 de modifier les termes 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 question qui n'est pas un grief. Les parties à cette convention se partageront les frais de l'arbitre.

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

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

ARTICLE 11: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

11.10 PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

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 37: Institut des communications graphiques du Canada; et article 38: Régime de prestations supplémentaires chômage, peut être référé à l'arbitrage par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires, avec l'alternative d'avoir recours aux procédures exposées dans cette section plutôt qu'à celles énoncées aux sections 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 de ses obligations à l'endroit des régimes dont il est question ici, en vertu d'une convention collective antérieure entre les parties, est considérée comme une infraction à la présente convention collective, et les procédures énoncées à cette section peuvent être utilisées pour loger un grief et le porter jusqu'à l'arbitrage.

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.

ARTICLE 11: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE (Suite)

e) (i) Le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires doivent, dans un délai raisonnable, aviser par écrit, la compagnie de leur intention d'avoir recours à l'arbitrage, conformément à cette section, et spécifier la date, l'heure et l'endroit fixés pour la tenue de cet arbitrage.

(ii) Les fiduciaires ou tout comité ou sous-comité que les fiduciaires peuvent nommer, doivent choisir un ou des arbitres pour présider l'arbitrage. Ce ou ces arbitres peuvent comprendre, mais sans s'y limiter, un fiduciaire patronal, un fiduciaire syndical, un ancien fiduciaire, un ancien dirigeant, un officier ou un employé du syndicat ou d'une compagnie qui est partie à la Convention de fiducie mise en cause dans cet arbitrage ou qui, par ailleurs, s'y trouve liée. Un ou des arbitres, choisis conformément à cette section, peuvent présider simultanément, ou autrement s'ils en décident ainsi, des arbitrages se rapportant à un ou plusieurs régimes et mettant en cause une ou plusieurs compagnies. Un fiduciaire nommé à titre d'arbitre peut présider des arbitrages au sujet d'un ou de tous les régimes auxquels la compagnie est tenue de contribuer.

(iii) Le ou les arbitres sont autorisés à entendre tout litige qui leur est référé par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires. La décision du ou des arbitres doit être finale et lier le syndicat, les employeurs, les fiduciaires et la compagnie.

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

ARTICLE 11: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE (Suite)

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

1. des contretemps et des ennuis imposés aux fiduciaires;

2. de la perte d'avantages, monétaires ou autres, subie par tout employé;

3. de la perte de bénéfices, et des fonds utilisés à cause du manquement de la compagnie à se conformer aux termes et aux dispositions de la Convention de fiducie pertinente et de la convention collective.

(v) Aux fins de la sous-section (iv), "honoraires raisonnables d'un conseiller" s'entend de tous les honoraires raisonnables d'un conseiller aux montants qui incombent légalement aux fiduciaires, comprenant les honoraires pour le recouvrement des dommages-intérêts, les honoraires du vérificateur, les honoraires pour l'instruction du grief et tous autres frais qu'il en a coûté aux fiduciaires.

(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 tout action qu'ils jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette convention.

ARTICLE 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 quelques 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'embauche de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'industrie des communications 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: HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

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 de la sécurité au travail pour approbation et directive quant à leur usage sûr. Les demandes pour de telles vérifications seront adressées au bureau du syndicat local ou au bureau du Conseil patronal de l'imprimerie du Canada (C.P.I.).

13.03 La compagnie convient d'observer la législation provinciale applicable traitant de la sécurité et de la santé des employés. Une présumée violation de cet article sera soumise au comité local patronal-syndical, tel que prévu à l'Article 10 - COMITÉ LOCAL PATRONAL -SYNDICAL.

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 S.I.C.G. et de trois (3) représentants du C.P.I. Le comité analysera toute matière se rapportant à l'hygiène et à la sécurité que l'une ou l'autre des parties pourraient 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 À compter du 1er janvier 1986, la compagnie consent à verser à l'employé du département des presses qui en fera la demande, la somme de quarante cinq dollars ($45.00) par année, applicable à l'achat de chaussures de sécurité, pourvu qu'il s'engage à porter telles chaussures de sécurité au travail, en tout temps, sous réserve de mesures disciplinaires.

ARTICLE 14: ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL

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

ARTICLE 15: DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES

15.01 Les parties reconnaissent que si les développements technologiques doivent contribuer à la croissance continue de l'industrie des communications graphiques, ils imposent à la compagnie la responsabilité de rechercher et de promouvoir de nouveaux marchés et exigent la coopération de la compagnie et du syndicat pour développer de nouvelles compétences.

15.02 Pour que l'introduction de nouveaux équipements ou de nouveaux procédés se fasse de manière ordonnée et dans les conditions les plus avantageuses, les parties conviennent de se réunir, à la demande de l'une ou l'autre des parties, afin d'étudier et d'aménager des programmes de recyclage et de réadaptation des employés pour qu'ils acquièrent de nouvelles compétences.

ARTICLE 16: NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS

16.01 Dans les soixante (60) jours ouvrables de la mise en marche d'une nouvelle machine, les parties se rencontront 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-dessus, elle 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 la 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.

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

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

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

ARTICLE 17: HEURES DE TRAVAIL

17.01 a) Les heures régulières de travail sont comme suit:

1) À compter du 1er janvier 1986, 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.

2) À compter du 5 mai 1986, les heures régulières de travail seront de trente-six heures et quart (36¼) par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes de sept heures et quart (7¼) chacune.

3) À compter du 6 octobre 1986, les heures régulières de travail seront de trente-cinq (35) heures régulières par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept (7) heures chacune.

b) Cependant, les employés dont les heures régulières de travail stipulées ci-dessus étaient travaillées à raison de quatre équipes régulières au lieu de cinq, lors de la mise en vigueur de cette convention, pourront maintenir leur privilège.

17.02 Les heures de travail de l'équipe de jour sont réparties entre 7.00 heures et 17.30 heures 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 production imprévus.

ARTICLE 18: RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

18.01 Si les conditions justifient une réduction des heures de travail, la compagnie désignera le nombre d'heures de travail, pourvu que cette réduction soit aussi égale que possible chaque jour de la semaine et qu'elle n'affecte que le département ou il y a une réduction de travail. La compagnie fera tout en son pouvoir pour que l'avis donné soit le plus long possible.

18.02 Les heures ne seront pas réduites à moins de six (6) heures par jour ou trente (30) heures par semaine, ou par entente mutuelle, si la réduction des heures est dûe à une pénurie de travail.

18.03 Lorsque l'horaire de travail est réduit, ces heures réduites constitueront le temps normal. Lorsqu'un horaire de travail réduit est en vigueur, il n'y aura pas d'horaire de surtemps dans le département ou dans la branche qui subit une réduction de travail. Toutefois, un employé pourra travailler le temps habituel requis en sus des heures régulièrement à l'horaire pour compléter une opération particulière qu'il est en train d'exécuter et ce temps constituera du surtemps et sera payé au taux des heures supplémentaire.

18.04 Cependant, un employé recevra un plein salaire de quart normal (conformément à l'Article 35: JOURS DE CONGÉ et à l'Article 36: VACANCES), pour les congés et/ou les jours de vacances qui tombent dans une période à horaires de travail réduits.

18.05 a) Les employés qui ont travaillé pour la compagnie pendant moins de six (6) mois peuvent être mis à pied sans participer à l'horaire réduit décrit ci-dessus.

b) S'ils sont gardés au travail, les dispositions qui précèdent leur sont également applicables.

18.06 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: PÉRIODE DE REPAS

19.01 Une période de repas d'au moins trente (30) minutes et d'un 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 SUPPLÉMENTAIRE

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 restriction de temps supplémentaire et l'employeur consent 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 employé 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, après que les heures régulières cédulées aient été travaillées chaque jour.

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 prévus au paragraphe 20.04 du présent Article et sera payé au taux de temps et demi pour les trois (3) premières heures de 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.

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 ne quitte plus tôt de son propre gré.

20.08 Tout travail exécuté les jours fériés sera rémunéré au taux de temps double, plus l'allocation de congé s'il y a lieu. (Voir Article 35: JOURS DE CONGÉ).

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.

ARTICLE 20: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (Suite)

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 pour cent (15%) plus élevé que celui versé aux employés de l'équipe de jour, et le taux de temps supplémentaire pour l'équipe de nuit sera calculé sur le taux majoré de quinze pour cent (15%).

ARTICLE 21: RAPPEL AU TRAVAIL

21.01 Un employé qui sera rappelé au travail après avoir quitté l'atelier, du lundi au vendredi inclusivement, sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures aux 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 PRÉSENCE

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

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

a) La compagnie a fait tout effort raisonnable pour aviser l'employé que son travail régulier n'était pas disponible, soit par un appel téléphonique soit 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 tel que: Incendie, inondation, tempête ou panne d'électricité.

ARTICLE 23: DÉDUCTION POUR RETARD AU TRAVAIL

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

ARTICLE 24: MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT

24.01 Dans le cas d'un congédiement, la compagnie donnera un préavis 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-dessous stipulé.

24.03 Si l'on décidait de congédier un délégué d'atelier ou un officier du Local, la compagnie aviserait 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 au paragraphe 24.04 du présent Article. (Voir Article 7: DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT).

24.04 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.

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

24.06 Les rappels se feront parmi les employés mis à pied, avant l'embauchage de nouveaux employés.

ARTICLE 25: RÉTENTION 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 Lorsqu'un compagnon est transféré à une classification prévoyant un taux de salaire inférieur au sien, il conservera le taux de compagnon qu'il recevait avant son transfert, pendant dix (10) jours ouvrables. Ceci s'applique en tout temps et sans égard à la pièce d'équipement.

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 À LA PIÈCE

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

ARTICLE 27: PRODUCTION ILLIMITÉE

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 GRÈVE, 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 du S.I.C.G., établie à l'occasion d'une grève légale du S.I.C.G. par les employés de l'atelier où se fait le piquetage, dans le but de faire un travail tombant sous la juridiction du S.I.C.G. 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 S.I.C.G. sont en lock-out ou sont engagés dans une grève légale sanctionnée par le S.I.C.G.

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

30.03 La section locale du syndicat avisera la compagnie de son intention d'invoquer cette clause et dans tous les cas, tout travail en cours sera complété sans entrave.

ARTICLE 31: APPRENTIS

31.01 Le nombre maximum d'apprentis permis pour tous les départements sera comme suit:

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

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

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

Cependant, le nombre d'apprentis au 1er juillet 1981 sera maintenu jusqu'à ce que les quotas ci-dessus mentionnés soient obtenus par attribution.

31.02 Il est entendu que le comité patronal-syndical sera autorisé à étudier et à décider si la demande de la compagnie pour obtenir un apprenti supplémentaire peut être satisfaite, si la 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.

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

31.04 Dans le service des presses, un apprenti doit travailler comme margeur ou conducteur de machine à multicopier, avant de se voir confier la responsabilité d'une presse. Son apprentissage ne commence que lorsqu'il assume la responsabilité d'une presse.

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

ARTICLE 31: APPRENTIS (Suite)

31.06 Les stages d'apprentissage sont comme suit:

- Département des presses..... 4 ans
- Département de la préparation..... 5 ans

31.07 L'échelle de salaires minimum pour les apprentis du service des arts, du service des caméras et du service des plaques sera fixé d'après un pourcentage des taux minimaux de salaires pour les compagnons, comme suit:

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

31.08 Avant l'apprentissage, les employés du service des arts, du service des caméras et du service des plaques devront, sans modifier d'aucune façon le quota établi, faire un stage de probation de six (6) mois afin de fournir la preuve de leurs aptitudes au travail dans ces départements. Dans le cas où leur service serait maintenu, cette période de probation serait créditée au stage d'apprentissage et les employés seraient payés au taux du 2ième semestre, tel qu'indiqué au paragraphe 31.07 de cet Article.

31.09 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.

31.10 Avant de mettre sous contrat de nouveaux apprentis pour des opérations pour lesquelles l'Insitut des communications graphiques du Canada tient un programme de formation, les membres en recyclage auront la première chance pour occuper ses postes vacants, à 80% du taux, pour une période ne dépassant pas six (6) mois. Après cette période, si l'employé est compétent, il recevra le taux de compagnon. Si un employé embauché selon cette disposition démontre qu'il ne donne pas satisfaction, la compagnie aura le droit d'employer un apprenti, sujet seulement aux dispositions du paragraphe 31.01 de cet Article.

ARTICLE 32: EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSE

1 COULEUR

- Jusqu'à 788mm (30") incl.	1 pressier
- De 788mm à 1378mm (30" à 54") incl.	1 pressier *1 margeur

4 COULEURS

- Jusqu'à 788mm (30") incl. (incluant Miller 29")	1 pressier 1 apprenti-pressier **1 aide adéquat
- Plus de 788mm à 1032mm (30" à 40") incl. avec C.P.C.	2 pressiers **1 aide adéquat

*margeur (Heidelbert 40") voir lettre d'entente

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

ARTICLE 33: SERVICE JUDICIAIRE

33.01 La compagnie paiera à l'emloyé 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 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.

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

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 jours ouvrables suivant la réception par l'employé de l'avis à cet effet.

ARTICLE 34: CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL

34.01 a) 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 comme tel, et de ses enfants.

b) 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 a) 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, 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.

b) 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 CONGÉ

35.01 a) 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:

1) Le Jour de l'An
2) Le Lendemain du Jour de l'An
3) Le Vendredi Saint
4) La Fête de la Reine Victoria
5) La Saint-Jean-Baptiste
6) La Fête du Canada
7) La Fête du Travail
8) La Fête de l'Action de Grâces
9) Le Jour de Noël
10) Le Lendemain de Noël
11) Un (1) jour de congé mobile annuel

b) 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.

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

(1) 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;

(2) 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;

(3) 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.

d) Congé mobile annuel

Le congé mobile annuel ci-dessus mentionné sera observé par l'atelier à une date choisie par entente mutuelle entre l'employeur et la majorité des employés concernés. L'obligation quant à l'observance et/ou le paiement du 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.

ARTICLE 35: JOURS DE CONGÉ (Suite)

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

35.05 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.

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.

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 rémunéré 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 36.10 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 prorata 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 calculés au prorata du temps travaillé à compter de sa date d'embauche au 30 avril suivant.

36.04 Chaque compagnon (incluant tout opérateur de machine à multicopier, "tender" et margeur qui a complété deux (2) années dans l'un quelconque de ces postes), qui a complété une (1) année au service de sa compagnie, recevra trois (3) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalant à trois (3) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur. Dès lors que l'employé aura satisfait à l'obligation précitée, il continuera de bénéficier, par la suite, de cette troisième semaine de vacances, même si sa classification venait à changer. (exemple: de "tender" à apprenti-margeur, de margeur à apprenti-pressier, etc.)

36.05 a) Chaque employé qui a complété trois (3) années au service de la compagnie, recevra trois (3) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalant à trois (3) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.

b) Chaque employé qui a complété six (6) années au service de la compagnie, recevra quatre (4) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalant à quatre (4) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.

c) Chaque employé qui a complété dix-sept (17) années au service de la compagnie, recevra cinq (5) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalant à cinq (5) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.

ARTICLE 36: VACANCES (Suite)

36.06 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question aux paragraphes 36.04 et 36.05 ci-dessus, 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.

36.07 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 que l'employé ait complété huit (8) semaines ou plus de travail de nuit durant la période de qualification.

36.08 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 se terminant le 30 avril de l'année suivante.

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

36.10 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 au paragraphe 36.06 ci-dessus).

36.11 Dans la mesure du possible, la compagnie verra 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 du paragraphe 36.10 ci-dessus.

36.12 Si un jour de congé, tel que mentionné au paragraphe 35.01 de l'Article 35: JOURS DE CONGE, survient durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances avec paie, à être prises à la discrétion de la compagnie.

36.13 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.

ARTICLE 36: VACANCES (Suite)

36.14 Si l'emploi d'un employé prend fin, on lui paiera alors les crédits de vacances qu'il s'est acquis entre le ler mai et la date de cessation d'emploi.

36.15 Le calendrier des vacances doit être affiché au tableau de l'atelier au plus tard le ler avril de chaque année civile.

36.16 Les crédits de vacances mentionnés aux paragraphes 36.03 et 36.14 de cet Article, devront être gagnés de la façon suivante:

2 semaines de vacances - 1/26 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par le paragraphe 36.09 ci-dessus.

3 semaines de vacances - 1/17 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par le paragraphe 36.09 ci-dessus.

4 semaines de vacances - 1/13 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par le paragraphe 36.09 ci-dessus.

5 semaines de vacances - 1/10 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par le paragraphe 36.09 ci-dessus.

36.17 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 contraire entre l'employé et la compagnie.

36.18 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 a) Il est convenu que la compagnie versera à l'Institut des communications graphiques du Canada, ci-après appelé "l'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 composés d'un nombre égale de représentants du Conseil patronal de l'imprimerie du Canada et du Syndicat international des communications graphiques.

b) À compter du 1er janvier 1987, le montant de la cotisation, lequel peut être majoré ou réduit selon les besoins du programme de formation, est de trois dollars et trente cents ($3.30) 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 de directeurs. Ces cotisations seront payables par chèques ou autre effet négociable à l'Institut des communications graphiques du Canada et transmises conformément aux indications des directeurs. En même temps que le versement des cotisations, la compagnie fera parvenir tous rapports que le Conseil des directeurs jugera nécessaires à la saine gestion de l'Institut. Tous les versements requis de la compagnie pour un mois donné, en vertu de cette convention, seront dûs et payables le premier jour du mois suivant.

ARTICLE 38: RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

38.01 La compagnie versera à la Caisse fiduciaire de prestations supplémentaires de chômage des communications graphiques du Canada, ci-après appelée "Caisse de chômage", une cotisation égale à deux et demi pour cent (2½) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette convention. Cette Caisse de chômage, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat, a pour but de procurer des prestations de chômage aux employés pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme "salaire de base au taux de jour" employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les vacances, les congés payés et/ou les absences autorisées, mais excluant les semaines complètes de mise à pied et les absences pour cause de maladie ou de blessure indemnisable, la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de chômage et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une convention collective avec le S.I.C.G., aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat international ou de n'importe laquelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

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

ARTICLE 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 succèderont, 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 patronale de l'imprimerie du Canada, le Syndicat international des communications graphiques et les Fiduciaires, laquelle est indépendante de cette convention collective, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime de prestations supplémentaires de chômage.

ARTICLE 39: RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX

39.01 La compagnie versera chaque mois, pour le compte de chaque employé couvert par cette convention, la contribution entière au régime d'assurance collective en vigueur.

39.02 La compagnie consent à instaurer un régime de prestations hebdomadaires en cas de maladie ou d'accident, couvrant 70% du salaire avec un maximum de $250.00, ainsi qu'un régime d'invalidité à long terme. Le régime sera basé sur la formule 1-4-26 pour une période de 26 semaines, jumelé à l'assurance chômage.

ARTICLE 40: SALAIRES

40.01 Les salaires de base de tous les employés visés par cet Addendum seront tels que prévus ci-après:

	1er jan. 87
PRÉPARATION	
Compagnon monteur de pellicules, préposé au gabarit, opaqueur, pelliculeur et préposé à la fabrication des plaques.....	$20.80
DÉPARTEMENT DES PRESSES	
Machine à multicopier - 1ière année.....	$14.91
2ième année.....	$15.79
COMPAGNON PRESSIER	
Presse à 1 couleur jusqu'à 1032mm (40") incl.....	$18.99
Presse à 4 couleurs jusqu'à 1032mm (40") incl.....	$22.61
Presse à 4 couleurs avec C.P.C. jusqu'à 1032mm (40") incl.	
- 1er pressier.....	$24.14
- 2ième pressier.....	$22.92
MARGEURS	
- 1ière année.....	$14.20
- 2ième année.....	$14.79
Presses à 4 couleurs jusqu'à 1032mm (40") incl. (avec ou sans C.P.C.).....	$16.86
***AIDE GÉNÉRAUX**	
- 1er semestre.....	$ 9.91
- par la suite.....	$10.28
- *sur presse.....	$11.67

*(Voir lettre d'entente)

ARTICLE 40: SALAIRES (Suite)

	1er jan. 87
RELIURE	
Compagnon I (coupeur).....	$17.31
Compagnon II.....	$11.96
Équipe de nuit	
Compagnon I.....	$18.31
Compagnon II.....	$12.96

Aucune perte de salaire ne sera subie par les employés dont le taux de salaire horaire payé est supérieur au taux en vigueur.

40.02 Travail de nuit:

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

ARTICLE 41: PAIEMENT EN ARGENT

41.01 Les salaires seront payés en argent ou chèque négociable.

41.02 La fréquence de paiement courante sera maintenue pour la durée de la convention.

ARTICLE 42: VALIDITÉ

42.01 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.

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

ARTICLE 43: DURÉE DE LA CONVENTION

43.01 Cette convention lie les parties et demeure en vigueur à compter du 1er janvier 1987 jusqu'au 31 décembre 1987 et elle se renouvelle d'année en année par la suite, à moins que l'une des parties avise, par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent la date d'expiration, l'autre partie, de son intention de mettre fin à la convention ou d'en modifier les dispositions.

43.02 Lorsqu'un avis de modifier la convention est signifié, les dispositions de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective ne soit signé ou que le droit à la grève ou au lock-out ne soit acquis, selon ce qui survient en premier, avec l'entente qu'à ce stade, la convention prendra fin.

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

Ce 7e jour de janvier 1987

Entre: GRAPHIQUE COULEUR LTÉE
1700, Rue Norman
Lachine (Québec)
H8R 1A9

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

POUR LA COMPAGNIE:

POUR LE SYNDICAT:

Denis Boudreau
P.D. Desjardins V.P.S.A

POUR LE CONSEIL PATRONAL DE
L'IMPRIMERIE DU CANADA :

LETTRE D'ENTENTE

entre

GRAPHIQUE COULEUR LTÉE

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

Les parties conviennent que sur la presse Heidelberg 40", la classification margeur signifie et effectue ce qui suit:

a) Il effectue tout travail tel qu'indiqué par ses supérieurs incluant l'aide sur la presse mentionnée ci-dessus.

b) Afin d'obtenir l'aide général sur cette presse, le pressier en exprimera le désir au contremaître qui jugera de la nécessité ou non pour le bon fonctionnement de celle-ci.

c) Étant donné que l'aide général effectue plusieurs tâches, son taux horaire est fixé à $11.67 au 1er janvier 1987, quelque soit le travail qu'il accomplisse.

d) Lorsque l'aide général accomplit le travail de nettoyage tel que par le passé, en dehors de ses heures normales de travail, il sera payé au taux régulier. Lorsqu'il accomplira du travail relié à la presse, en dehors de ses heures normales de travail, il sera payé en temps supplémentaire tel que stipulé à l'Article 20: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE de la Convention Collective.

e) Cette lettre d'entente est partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présents ont signé,

ce 7e jour de janvier 1987

POUR LA COMPAGNIE:

POUR LE SYNDICAT:

CIRCULATION

Destinataire	Date de retour	Initiales	Date de rappel

Retourner cette chemise, dès que possible, à son lieu de conservation

1300 (084)

Suite N°

Année financière

Document du au

064/38-6

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

2ième dépôt,

6738-6

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 6 0 8 0 1 4

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet ☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: M-25007-01

Date Signature: 86-07-10 | Réception: 86-07-15

Durée Du: 86-01-01 | Au: 86-12-31

Nombre de salariés régis par la convention collective: 7

Association	Employeur
☒ Déposant Synd. Int. des Communications Graphiques loc. 555 Mtl CTC FTQ CTM Att: M. Gilbert Hétu 8440 boul. St-Laurent, ste 301 Montréal, QC. H2P 2M5	☐ Déposant Graphique-Couleur Ltée 1700 rue Norman Lachine, QC. H8S 1A9
☐ Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 2360 (5) Affiliation: 7

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

- Prenez note qu'une convention collective se terminant le: 86-12-31 a déjà été déposéeau Ministère sous "Mémoire d'entente".

Pour le commissaire général du travail

Signature: Céline Carette/dg — Date: 86-08-15

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

003 (094)

RECHERCHE

4:10

Durée: 1an

Du: 1er janvier 1986
Au: 31 décembre 1986

25007.01

CONVENTION COLLECTIVE

entre

GRAPHIQUE COULEUR LTÉE

1700, Rue Norman
Lachine (Québec)
H8S 1A9

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL
(FTQ - CTC - CTM)

8440, Boulevard St-Laurent, Suite 301
Montréal (Québec)
H2P 2M5

'86 JUL 15 14:10
BCGT
MONTREAL
MESSAGER

Durée: 1an

Du: 1er janvier 1986
Au: 31 décembre 1986

TABLE DES MATIÈRES

NO. D'ARTICLE	TITRE	PAGE
	PRÉAMBULE	1
1	DROITS DE LA DIRECTION	2
2	JURIDICTION	3
3	EXCLUSIONS	4
4	DÉFINITIONS	5
5	ATELIER SYNDICAL	7
6	PRÉCOMPTE (DÉDUCTION À LA SOURCE)	8
7	DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT	9
8	ACCÈS AUX ATELIERS	10
9	TABLEAU D'AFFICHAGE	11
10	COMITÉ LOCAL PATRONAL-SYNDICAL	12
11	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	13
12	AUCUNE DISCRIMINATION	18
13	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	19
14	ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL	20
15	DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES	21
16	NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS	22
17	HEURES DE TRAVAIL	23
18	RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL	24
19	PÉRIODE DE REPAS	25
20	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	26
21	RAPPEL AU TRAVAIL	28

TABLE DES MATIÈRES

NO. D'ARTICLE	TITRE	PAGE
22	PAIE DE PRÉSENCE	29
23	DÉDUCTION POUR RETARD AU TRAVAIL	30
24	MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT	31
25	RÉTENTION DU TAUX DE SALAIRE	32
26	TRAVAIL À LA PIÈCE	33
27	PRODUCTION ILLIMITÉE	34
28	NI GRÈVE - NI LOCK-OUT	35
29	LIGNES DE PIQUETAGE	36
30	REFUS DE TRAVAIL	37
31	APPRENTIS	38
32	EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSE	40
33	SERVICE JUDICIAIRE	41
34	CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL	42
35	JOURS DE CONGÉ	43
36	VACANCES	45
37	INSTITUT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	48
38	RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE	49
39	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX	51
40	SALAIRES	52
41	PAIEMENT EN ARGENT	54
42	VALIDITÉ	55
43	DURÉE DE LA CONVENTION	56
	SIGNATURES	57
	LETTRE D'ENTENTE	58

PRÉAMBULE

Il est convenu par et entre Imprimerie Graphique-Couleur Ltée, 1700, Rue Norman, Lachine (Québec) H8S 1A9, ci-après nommé "la compagnie", et le Syndicat international des communications graphiques, Local 555 Montréal, 8440, Boulevard St-Laurent, Suite 301, Montréal (Québec) H2P 2M5, 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 négociations 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 regards 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 usuelle 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 manufacturer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les genres et emplacements de machinerie et d'outillage 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 salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs et de ceux exclus par la loi.

2.02 L'employeur reconnait le Syndicat international des communications graphiques comme seul et unique agent négociateur pour tous les employés lithographiques, tels que définis dans le paragraphe 2.01 ci-dessus, sous réserve des exclusions stipulés 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 soient 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 de métier:

1) Préparation
2) Presses
3) Reliure

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 estimateurs, 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 (accréditation).

ARTICLE 4: DÉFINITIONS

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

4.05 Un "compagnon I relieur" est un employé qui a fait un apprentissage d'au moins cinq (5) ans et qui peut exécuter d'une manière satisfaisante une ou plusieurs des opérations manuelles suivantes ou peut opérer une ou plus des machines énumérées ci-dessous (travail manuel et opérations mécaniques).

Travail manuel:

Dorage sur tranche, estampage, marbrage, fabrication de couvertures, finissage, estampage à l'or, arrondissement de dos de livres, fabrication de livres de comptabilité, de brochures légales, de feuilles mobiles, (autre que couverts de livres d'école ou de classeurs), garnissage des dos, collage, justification, amincissement du cuir, ou de toute autre opération reconnue par le comité conjoint comme étant du travail manuel.

Opérations mécaniques:

Machines à faire les couvertures et à encaisser, couteau à papier, machines à arrondir les dos, machines à encaisser, machines à plier, machines à assembler, machines à couper le carton, presses à reliure, machines à froncer, machines à couper la toile, machines à régler à plumes ou à disques, machines à couper en bandes, machines à couvrir et à brocher ou toute autre machine pouvant manufacturer et ayant pour but de remplacer le travail fait à la main, telle qu'accepté par le conseil conjoint. Il est entendu que dans les cas d'abus flagrants, résultant dans une perte de production, du fait qu'un employé doit opérer plus d'une machine en même temps, de tels abus seront portés à l'attention du comité conjoint lequel aura à prendre une décision.

ARTICLE 4: DÉFINITIONS (Suite)

4.05 Un "compagnon II relieur" est un employé qui a complété d'une manière satisfaisante un apprentissage de deux (2) ans et qui peut exécuter d'une manière compétente les opérations suivantes: index à la main, index à la machine numérotage et pagination, assemblage, frençage, couchage de l'or en feuille, numérotage, perforation, insertion à la machine, couture à la main, reliure de carnets de chèques, couture à la machine, brochage, arrondissement des coins, insérage, mise en tablettes, comptages, collage des hors-textes, trouage, poinçonnage, posage d'oeillets, coupage en bandes, pliage, posage des bandes, marger sur machine à plier ou à régler (plieuses jusqu'à 17 X 22, exécutant un seul pli), marger sur machine à brochage multiple, posage de couverture de papier, fabrication de couvertures à l'usage des écoliers ou de classeurs ou toute autre travail tel que scellage à la chaleur, reliure méchanique. Tout tel travail étant reconnu par le comité conjoint est le travail d'un compagnon II de reliure d'expérience.

4.06 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, aide-général, compagnon I relieur ou compagnon II relieur.

4.07 Si, au cours de 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 du syndicat.

5.02 La compagnie convient de s'adresser au bureau du syndicat local lorsqu'elle aura besoin de compagnon.

5.03 La compagnie convient de vérifier avec le bureau local quant à la disponibilité d'apprentis, de margeurs et de "press tenders".

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

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: PRÉCOMPTE (DÉDUCTION À LA SOURCE)

6.01 a) Sur réception d'une autorisation volontaire et révocable signée par tout employé, la compagnie consent à faire hebdomadairement le précompte (déduction à la source) d'une somme fixée par le syndicat.

b) L'employeur devra, de plus, retenir sur le salaire de tout autre employé travaillant dans l'unité de négociations pour laquelle le syndicat a été accrédité, un montant égal à celui prévu à l'Article 6.

6.02 Un telle somme sera établie par un résolution du syndicat et une copie conforme sera remise à la compagnie.

6.03 Cette autorisation sera révocable seulement lorsque la compagnie aura été avisée par écrit entre le soixantième (60ième) et le trentième (30ième) jour précédant la date finale de toute convention et ne prendra effet qu'à l'expiration d'une telle convention.

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

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

ARTICLE 7: DÉLÉGUÉS 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 deux (2) 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 refusées sans cause raisonnable.

ARTICLE 8: ACCÈS 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 contraire au bon ordre ou à la discipline.

ARTICLE 10: COMITÉ 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 référées 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 secrétaire-trésorier 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 À moins d'entente 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: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT 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 se sont produites plus de trente (30) jours ouvrables précédant le dépôt ou la présentation du grief. Aucun grief se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire ne sera reçu à moins d'avoir été présenté dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement des faits. Tout grief se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire commencera à la deuxième étape de la procédure.

11.05 Les prérogatives de la direction sont sauvegardées en vertu des dispositions de l'Article 1: DROITS DE LA DIRECTION 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 directeur de la production. Si on n'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 secrétaire-trésorier de la compagnie, avec dépôt des griefs. Si on n'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 décison.

ARTICLE 11: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

Troisième étape

Les documents relatifs à la question en litige seront référés au Comité patronal-syndical agissant selon les termes de l'Article 10: COMITÉ LOCAL PATRONAL-SYNDICAL 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

a) 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 de l'employeur et du syndicat au comité patronal-syndical. Advenant que l'employeur et le syndicat ne puissent s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours ouvrables de la date où il a été convenu de soumettre le grief à l'arbitrage, une demande sera adressée au ministre du travail de la province 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.

b) L'arbitre impartial aura pleine autorité pour entendre tout grief qui lui sera soumis par les fiduciaires du régime de retraite selon le paragraphe 40.04 de l'Article 40: 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 de modifier les termes 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 question qui n'est pas un grief. Les parties à cette convention se partageront les frais de l'arbitre.

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

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

ARTICLE 11: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

11.10 PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

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 37: Institut des communications graphiques du Canada; et article 38: Régime de prestations supplémentaires chômage, peut être référé à l'arbitrage par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires, avec l'alternative d'avoir recours aux procédures exposées dans cette section plutôt qu'à celles énoncées aux sections 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 de ses obligations à l'endroit des régimes dont il est question ici, en vertu d'une convention collective antérieure entre les parties, est considérée comme une infraction à la présente convention collective, et les procédures énoncées à cette section peuvent être utilisées pour loger un grief et le porter jusqu'à l'arbitrage.

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.

ARTICLE 11: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE (Suite)

e) (i) Le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires doivent, dans un délai raisonnable, aviser par écrit, la compagnie de leur intention d'avoir recours à l'arbitrage, conformément à cette section, et spécifier la date, l'heure et l'endroit fixés pour la tenue de cet arbitrage.

(ii) Les fiduciaires ou tout comité ou sous-comité que les fiduciaires peuvent nommer, doivent choisir un ou des arbitres pour présider l'arbitrage. Ce ou ces arbitres peuvent comprendre, mais sans s'y limiter, un fiduciaire patronal, un fiduciaire syndical, un ancien fiduciaire, un ancien dirigeant, un officier ou un employé du syndicat ou d'une compagnie qui est partie à la Convention de fiducie mise en cause dans cet arbitrage ou qui, par ailleurs, s'y trouve liée. Un ou des arbitres, choisis conformément à cette section, peuvent présider simultanément, ou autrement s'ils en décident ainsi, des arbitrages se rapportant à un ou plusieurs régimes et mettant en cause une ou plusieurs compagnies. Un fiduciaire nommé à titre d'arbitre peut présider des arbitrages au sujet d'un ou de tous les régimes auxquels la compagnie est tenue de contribuer.

(iii) Le ou les arbitres sont autorisés à entendre tout litige qui leur est référé par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires. La décision du ou des arbitres doit être finale et lier le syndicat, les employeurs, les fiduciaires et la compagnie.

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

ARTICLE 11: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE (Suite)

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

1. des contretemps et des ennuis imposés aux fiduciaires;

2. de la perte d'avantages, monétaires ou autres, subie par tout employé;

3. de la perte de bénéfices, et des fonds utilisés à cause du manquement de la compagnie à se conformer aux termes et aux dispositions de la Convention de fiducie pertinente et de la convention collective.

(v) Aux fins de la sous-section (iv), "honoraires raisonnables d'un conseiller" s'entend de tous les honoraires raisonnables d'un conseiller aux montants qui incombent légalement aux fiduciaires, comprenant les honoraires pour le recouvrement des dommages-intérêts, les honoraires du vérificateur, les honoraires pour l'instruction du grief et tous autres frais qu'il en a coûté aux fiduciaires.

(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 tout action qu'ils jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette convention.

ARTICLE 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 quelques 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'embauche de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'industrie des communications 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: HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

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 de la sécurité au travail pour approbation et directive quant à leur usage sûr. Les demandes pour de telles vérifications seront adressées au bureau du syndicat local ou au bureau du Conseil patronal de l'imprimerie du Canada (C.P.I.).

13.03 La compagnie convient d'observer la législation provinciale applicable traitant de la sécurité et de la santé des employés. Une présumée violation de cet article sera soumise au comité local patronal-syndical, tel que prévu à l'Article 10 - COMITÉ LOCAL PATRONAL -SYNDICAL.

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 S.I.C.G. et de trois (3) représentants du C.P.I. Le comité analysera toute matière se rapportant à l'hygiène et à la sécurité que l'une ou l'autre des parties pourraient 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 À compter du 1er janvier 1986, la compagnie consent à verser à l'employé du département des presses qui en fera la demande, la somme de quarante cinq dollars ($45.00) par année, applicable à l'achat de chaussures de sécurité, pourvu qu'il s'engage à porter telles chaussures de sécurité au travail, en tout temps, sous réserve de mesures disciplinaires.

ARTICLE 14: ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL

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

ARTICLE 15: DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES

15.01 Les parties reconnaissent que si les développements technologiques doivent contribuer à la croissance continue de l'industrie des communications graphiques, ils imposent à la compagnie la responsabilité de rechercher et de promouvoir de nouveaux marchés et exigent la coopération de la compagnie et du syndicat pour développer de nouvelles compétences.

15.02 Pour que l'introduction de nouveaux équipements ou de nouveaux procédés se fasse de manière ordonnée et dans les conditions les plus avantageuses, les parties conviennent de se réunir, à la demande de l'une ou l'autre des parties, afin d'étudier et d'aménager des programmes de recyclage et de réadaptation des employés pour qu'ils acquièrent de nouvelles compétences.

ARTICLE 16: NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS

16.01 Dans les soixante (60) jours ouvrables de la mise en marche d'une nouvelle machine, les parties se rencontront 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-dessus, elle 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 la 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.

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

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

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

ARTICLE 17: HEURES DE TRAVAIL

17.01 a) Les heures régulières de travail sont comme suit:

1) À compter du 1er janvier 1986, les heures régulières de travail seront de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) chacune.

2) À compter du 5 mai 1986, les heures régulières de travail seront de trente-six heures et quart ($36\frac{1}{4}$) par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes de sept heures et quart ($7\frac{1}{4}$) chacune.

3) À compter du 6 octobre 1986, les heures régulières de travail seront de trente-cinq (35) heures régulières par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept (7) heures chacune.

b) Cependant, les employés dont les heures régulières de travail stipulées ci-dessus étaient travaillées à raison de quatre équipes régulières au lieu de cinq, lors de la mise en vigueur de cette convention, pourront maintenir leur privilège.

17.02 Les heures de travail de l'équipe de jour sont réparties entre 7.00 heures et 17.30 heures 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 production imprévus.

ARTICLE 18: RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

18.01 Si les conditions justifient une réduction des heures de travail, la compagnie désignera le nombre d'heures de travail, pourvu que cette réduction soit aussi égale que possible chaque jour de la semaine et qu'elle n'affecte que le département ou il y a une réduction de travail. La compagnie fera tout en son pouvoir pour que l'avis donné soit le plus long possible.

18.02 Les heures ne seront pas réduites à moins de six (6) heures par jour ou trente (30) heures par semaine, ou par entente mutuelle, si la réduction des heures est dûe à une pénurie de travail.

18.03 Lorsque l'horaire de travail est réduit, ces heures réduites constitueront le temps normal. Lorsqu'un horaire de travail réduit est en vigueur, il n'y aura pas d'horaire de surtemps dans le département ou dans la branche qui subit une réduction de travail. Toutefois, un employé pourra travailler le temps habituel requis en sus des heures régulièrement à l'horaire pour compléter une opération particulière qu'il est en train d'exécuter et ce temps constituera du surtemps et sera payé au taux des heures supplémentaire.

18.04 Cependant, un employé recevra un plein salaire de quart normal (conformément à l'Article 35: JOURS DE CONGÉ et à l'Article 36: VACANCES), pour les congés et/ou les jours de vacances qui tombent dans une période à horaires de travail réduits.

18.05 a) Les employés qui ont travaillé pour la compagnie pendant moins de six (6) mois peuvent être mis à pied sans participer à l'horaire réduit décrit ci-dessus.

b) S'ils sont gardés au travail, les dispositions qui précèdent leur sont également applicables.

18.06 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: PÉRIODE DE REPAS

19.01 Une période de repas d'au moins trente (30) minutes et d'un 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 SUPPLÉMENTAIRE

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 restriction de temps supplémentaire et l'employeur consent 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 employé 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, après que les heures régulières cédulées aient été travaillées chaque jour.

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 prévus au paragraphe 20.04 du présent Article et sera payé au taux de temps et demi pour les trois (3) premières heures de 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.

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 ne quitte plus tôt de son propre gré.

20.08 Tout travail exécuté les jours fériés sera rémunéré au taux de temps double, plus l'allocation de congé s'il y a lieu. (Voir Article 35: JOURS DE CONGÉ).

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.

ARTICLE 20: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (Suite)

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 pour cent (15%) plus élevé que celui versé aux employés de l'équipe de jour, et le taux de temps supplémentaire pour l'équipe de nuit sera calculé sur le taux majoré de quinze pour cent (15%).

ARTICLE 21: RAPPEL AU TRAVAIL

21.01 Un employé qui sera rappelé au travail après avoir quitté l'atelier, du lundi au vendredi inclusivement, sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures aux 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 PRÉSENCE

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

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

a) La compagnie a fait tout effort raisonnable pour aviser l'employé que son travail régulier n'était pas disponible, soit par un appel téléphonique soit 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 tel que: Incendie, inondation, tempête ou panne d'électricité.

ARTICLE 23: DÉDUCTION POUR RETARD AU TRAVAIL

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

ARTICLE 24: MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT

24.01 Dans le cas d'un congédiement, la compagnie donnera un préavis 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-dessous stipulé.

24.03 Si l'on décidait de congédier un délégué d'atelier ou un officier du Local, la compagnie aviserait 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 au paragraphe 24.04 du présent Article. (Voir Article 7: DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT).

24.04 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.

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

24.06 Les rappels se feront parmi les employés mis à pied, avant l'embauchage de nouveaux employés.

ARTICLE 25: RÉTENTION 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 Lorsqu'un compagnon est transféré à une classification prévoyant un taux de salaire inférieur au sien, il conservera le taux de compagnon qu'il recevait avant son transfert, pendant dix (10) jours ouvrables. Ceci s'applique en tout temps et sans égard à la pièce d'équipement.

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 À LA PIÈCE

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

ARTICLE 27: PRODUCTION ILLIMITÉE

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 GRÈVE, 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 du S.I.C.G., établie à l'occasion d'une grève légale du S.I.C.G. par les employés de l'atelier où se fait le piquetage, dans le but de faire un travail tombant sous la juridiction du S.I.C.G. 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 S.I.C.G. sont en lock-out ou sont engagés dans une grève légale sanctionnée par le S.I.C.G.

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

30.03 La section locale du syndicat avisera la compagnie de son intention d'invoquer cette clause et dans tous les cas, tout travail en cours sera complété sans entrave.

ARTICLE 31: APPRENTIS

31.01 Le nombre maximum d'apprentis permis pour tous les départements sera comme suit:

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

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

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

Cependant, le nombre d'apprentis au 1er juillet 1981 sera maintenu jusqu'à ce que les quotas ci-dessus mentionnés soient obtenus par attribution.

31.02 Il est entendu que le comité patronal-syndical sera autorisé à étudier et à décider si la demande de la compagnie pour obtenir un apprenti supplémentaire peut être satisfaite, si la 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.

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

31.04 Dans le service des presses, un apprenti doit travailler comme margeur ou conducteur de machine à multicopier, avant de se voir confier la responsabilité d'une presse. Son apprentissage ne commence que lorsqu'il assume la responsabilité d'une presse.

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

ARTICLE 31: APPRENTIS (Suite)

31.06 Les stages d'apprentissage sont comme suit:

- Département des presses..... 4 ans
- Département de la préparation..... 5 ans

31.07 L'échelle de salaires minimum pour les apprentis du service des arts, du service des caméras et du service des plaques sera fixé d'après un pourcentage des taux minimaux de salaires pour les compagnons, comme suit:

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

31.08 Avant l'apprentissage, les employés du service des arts, du service des caméras et du service des plaques devront, sans modifier d'aucune façon le quota établi, faire un stage de probation de six (6) mois afin de fournir la preuve de leurs aptitudes au travail dans ces départements. Dans le cas où leur service serait maintenu, cette période de probation serait créditée au stage d'apprentissage et les employés seraient payés au taux du 2ième semestre, tel qu'indiqué au paragraphe 31.07 de cet Article.

31.09 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.

31.10 Avant de mettre sous contrat de nouveaux apprentis pour des opérations pour lesquelles l'Insitut des communications graphiques du Canada tient un programme de formation, les membres en recyclage auront la première chance pour occuper ses postes vacants, à 80% du taux, pour une période ne dépassant pas six (6) mois. Après cette période, si l'employé est compétent, il recevra le taux de compagnon. Si un employé embauché selon cette disposition démontre qu'il ne donne pas satisfaction, la compagnie aura le droit d'employer un apprenti, sujet seulement aux dispositions du paragraphe 31.01 de cet Article.

ARTICLE 32: EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSE

1 COULEUR

- Jusqu'à 788mm (30") incl.	1 pressier
- De 788mm à 1378mm (30" à 54") incl.	1 pressier *1 margeur

4 COULEURS

- Jusqu'à 788mm (30") incl. (incluant Miller 29")	1 pressier 1 apprenti-pressier **1 aide adéquat
- Plus de 788mm à 1032mm (30" à 40") incl. avec C.P.C.	2 pressiers **1 aide adéquat

*margeur (Heidelbert 40") voir lettre d'entente

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

ARTICLE 33: SERVICE JUDICIAIRE

33.01 La compagnie paiera à l'emloyé 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 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.

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

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 jours ouvrables suivant la réception par l'employé de l'avis à cet effet.

ARTICLE 34: CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL

34.01 a) 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 comme tel, et de ses enfants.

b) 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 a) 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, 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.

b) 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 CONGÉ

35.01 a) 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:

1) Le Jour de l'An
2) Le Lendemain du Jour de l'An
3) Le Vendredi Saint
4) La Fête de la Reine Victoria
5) La Saint-Jean-Baptiste
6) La Fête du Canada
7) La Fête du Travail
8) La Fête de l'Action de Grâces
9) Le Jour de Noël
10) Le Lendemain de Noël
11) Un (1) jour de congé mobile annuel

b) 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.

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

(1) 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;

(2) 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;

(3) 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.

d) Congé mobile annuel

Le congé mobile annuel ci-dessus mentionné sera observé par l'atelier à une date choisie par entente mutuelle entre l'employeur et la majorité des employés concernés. L'obligation quant à l'observance et/ou le paiement du 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.

ARTICLE 35: JOURS DE CONGÉ (Suite)

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

35.05 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.

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.

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 rémunéré 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 36.10 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 prorata 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 calculés au prorata du temps travaillé à compter de sa date d'embauche au 30 avril suivant.

36.04 Chaque compagnon (incluant tout opérateur de machine à multicopier, "tender" et margeur qui a complété deux (2) années dans l'un quelconque de ces postes), qui a complété une (1) année au service de sa compagnie, recevra trois (3) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalant à trois (3) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur. Dès lors que l'employé aura satisfait à l'obligation précitée, il continuera de bénéficier, par la suite, de cette troisième semaine de vacances, même si sa classification venait à changer. (exemple: de "tender" à apprenti-margeur, de margeur à apprenti-pressier, etc.)

36.05 a) Chaque employé qui a complété trois (3) années au service de la compagnie, recevra trois (3) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalant à trois (3) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.

b) Chaque employé qui a complété six (6) années au service de la compagnie, recevra quatre (4) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalant à quatre (4) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.

c) Chaque employé qui a complété dix-sept (17) années au service de la compagnie, recevra cinq (5) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalant à cinq (5) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.

ARTICLE 36: VACANCES (Suite)

36.06 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question aux paragraphes 36.04 et 36.05 ci-dessus, 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.

36.07 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 que l'employé ait complété huit (8) semaines ou plus de travail de nuit durant la période de qualification.

36.08 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 se terminant le 30 avril de l'année suivante.

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

36.10 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 au paragraphe 36.06 ci-dessus).

36.11 Dans la mesure du possible, la compagnie verra 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 du paragraphe 36.10 ci-dessus.

36.12 Si un jour de congé, tel que mentionné au paragraphe 35.01 de l'Article 35: JOURS DE CONGÉ, survient durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances avec paie, à être prises à la discrétion de la compagnie.

36.13 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.

ARTICLE 36: VACANCES (Suite)

36.14 Si l'emploi d'un employé prend fin, on lui paiera alors les crédits de vacances qu'il s'est acquis entre le ler mai et la date de cessation d'emploi.

36.15 Le calendrier des vacances doit être affiché au tableau de l'atelier au plus tard le ler avril de chaque année civile.

36.16 Les crédits de vacances mentionnés aux paragraphes 36.03 et 36.14 de cet Article, devront être gagnés de la façon suivante:

2 semaines de vacances - 1/26 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par le paragraphe 36.09 ci-dessus.

3 semaines de vacances - 1/17 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par le paragraphe 36.09 ci-dessus.

4 semaines de vacances - 1/13 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par le paragraphe 36.09 ci-dessus.

5 semaines de vacances - 1/10 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par le paragraphe 36.09 ci-dessus.

36.17 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 contraire entre l'employé et la compagnie.

36.18 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 a) Il est convenu que la compagnie versera à l'Institut des communications graphiques du Canada, ci-après appelé "l'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 composés d'un nombre égale de représentants du Conseil patronal de l'imprimerie du Canada et du Syndicat international des communications graphiques.

b) À compter du 14 avril 1986, le montant de la cotisation, lequel peut être majoré ou réduit selon les besoins du programme de formation, est de trois dollars et quinze cents ($3.15) 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 de directeurs. Ces cotisations seront payables par chèques ou autre effet négociable à l'Institut des communications graphiques du Canada et transmises conformément aux indications des directeurs. En même temps que le versement des cotisations, la compagnie fera parvenir tous rapports que le Conseil des directeurs jugera nécessaires à la saine gestion de l'Institut. Tous les versements requis de la compagnie pour un mois donné, en vertu de cette convention, seront dûs et payables le premier jour du mois suivant.

ARTICLE 38: RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

38.01 La compagnie versera à la Caisse fiduciaire de prestations supplémentaires de chômage des communications graphiques du Canada, ci-après appelée "Caisse de chômage", une cotisation égale à deux et demi pour cent (2½) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette convention. Cette Caisse de chômage, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat, a pour but de procurer des prestations de chômage aux employés pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme "salaire de base au taux de jour" employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les vacances, les congés payés et/ou les absences autorisées, mais excluant les semaines complètes de mise à pied et les absences pour cause de maladie ou de blessure indemnisable, la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de chômage et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une convention collective avec le S.I.C.G., aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat international ou de n'importe laquelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

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

ARTICLE 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 succèderont, 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 patronale de l'imprimerie du Canada, le Syndicat international des communications graphiques et les Fiduciaires, laquelle est indépendante de cette convention collective, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime de prestations supplémentaires de chômage.

ARTICLE 39: RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX

39.01 La compagnie versera chaque mois, pour le compte de chaque employé couvert par cette convention, la contribution entière au régime d'assurance collective en vigueur.

39.02 La compagnie consent à instaurer un régime de prestations hebdomadaires en cas de maladie ou d'accident, couvrant 70% du salaire avec un maximum de $250.00, ainsi qu'un régime d'invalidité à long terme. Le régime sera basé sur la formule 1-4-26 pour une période de 26 semaines, jumelé à l'assurance chômage.

ARTICLE 40: SALAIRES

40.01 Les salaires de base de tous les employés visés par cet Addendum seront tels que prévus ci-après:

	1er jan. 86	5 mai 86	1er oct. 86
PRÉPARATION			
Compagnon monteur de pellicules, préposé au gabarit, opaqueur, pelliculeur et préposé à la fabrication des plaques.....	$18.49	$19.13	$19.81
DÉPARTEMENT DES PRESSES			
Machine à multicopier - 1ière année.....	$13.25	$13.71	$14.20
2ième année.....	$14.04	$14.52	$15.04
COMPAGNON PRESSIER			
Presse à 1 couleur jusqu'à 1032mm (40") incl.....	$16.88	$17.47	$18.09
Presse à 4 couleurs jusqu'à 1032mm (40") incl.....	$20.09	$20.79	$21.53
		1 sept.86	
Presse à 4 couleurs avec C.P.C. jusqu'à 1032mm (40") incl.			
- 1er pressier.....	$21.46	$22.20	$22.99
- 2ième pressier.....	$20.37	$21.08	$21.83
		5 mai 86	
MARGEURS			
- 1ière année.....	$12.62	$13.05	$13.52
- 2ième année.....	$13.15	$13.60	$14.09
Presses à 4 couleurs jusqu'à 1032mm (40") incl. (avec ou sans C.P.C.).....	$14.99	$15.51	$16.06
*AIDE GÉNÉRAUX			
- 1er semestre.....	$ 8.81	$ 9.11	$ 9.44
- par la suite.....	$ 9.14	$ 9.45	$ 9.79
- *sur presse.....	$10.37	$10.73	$11.11

*(Voir lettre d'entente)

ARTICLE 40: SALAIRES (Suite)

RELIURE	1er jan. 86	5 mai 86	1er oct. 86
Compagnon I (coupeur).....	$15.39	$15.92	$16.49
Compagnon II.....	$10.63	$11.00	$11.39
Équipe de nuit			
Compagnon I.....	$16.32	$16.89	$17.49
Compagnon II.....	$11.56	$11.96	$12.39

Aucune perte de salaire ne sera subie par les employés dont le taux de salaire horaire payé est supérieur au taux en vigueur.

$$\text{1er janvier 1986} - \frac{\text{Taux de l'industrie} \times 35}{37.5} = \text{Taux horaire}$$

$$\text{5 mai 1986} - \frac{\text{Taux de l'industrie} \times 35}{36.25} = \text{Taux horaire}$$

$$\text{6 octobre 1986} - \text{Taux de l'industrie} = 35 = \text{Taux horaire}$$

Les taux de salaires pour la presse à 4 couleurs jusqu'à 1032mm (40") incl. avec C.P.C., entreront en vigueur le 1er septembre 1986.

40.02 Travail de nuit:

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

ARTICLE 41: PAIEMENT EN ARGENT

41.01 Les salaires seront payés en argent ou chèque négociable.

41.02 La fréquence de paiement courante sera maintenue pour la durée de la convention.

ARTICLE 42: VALIDITÉ

42.01 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.

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

ARTICLE 43: DURÉE DE LA CONVENTION

43.01 Cette convention lie les parties et demeure en vigueur à compter du 1er janvier 1986 jusqu'au 31 décembre 1986 et elle se renouvelle d'année en année par la suite, à moins que l'une des parties avise, par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent la date d'expiration, l'autre partie, de son intention de mettre fin à la convention ou d'en modifier les dispositions.

43.02 Lorsqu'un avis de modifier la convention est signifié, les dispositions de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective ne soit signé ou que le droit à la grève ou au lock-out ne soit acquis, selon ce qui survient en premier, avec l'entente qu'à ce stade, la convention prendra fin.

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

Ce 10e jour de juillet 1986

Entre: GRAPHIQUE COULEUR LTÉE
1700, Rue Norman
Lachine (Québec)
H8R 1A9

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

POUR LA COMPAGNIE:

POUR LE SYNDICAT:

POUR LE CONSEIL PATRONAL DE
L'IMPRIMERIE DU CANADA :

LETTRE D'ENTENTE

entre

GRAPHIQUE COULEUR LTÉE

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

Les parties conviennent que sur la presse Heidelberg 40", la classification margeur signifie et effectue ce qui suit:

a) Il effectue tout travail tel qu'indiqué par ses supérieurs incluant l'aide sur la presse mentionnée ci-dessus.

b) Afin d'obtenir l'aide général sur cette presse, le pressier en exprimera le désir au contremaître qui jugera de la nécessité ou non pour le bon fonctionnement de celle-ci.

c) Étant donné que l'aide général effectue plusieurs tâches, son taux horaire est fixé à $10.37 au 1er janvier 1986, à $10.73 au 5 mai 1986 et à $11.11 au 6 octobre 1986, quelque soit le travail qu'il accomplisse.

d) Lorsque l'aide général accomplit le travail de nettoyage tel que par le passé, en dehors de ses heures normales de travail, il sera payé au taux régulier. Lorsqu'il accomplira du travail relié à la presse, en dehors de ses heures normales de travail, il sera payé en temps supplémentaire tel que stipulé à l'Article 20: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE de la Convention Collective.

e) Cette lettre d'entente est partie intégrante de la présente convention collective.

'86 JUL 15 14:10

EN FOI DE QUOI, les parties aux présents ont signé,

ce 10me jour de juillet 19 86

POUR LA COMPAGNIE:

POUR LE SYNDICAT:

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 87 01 146

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

6438-6

Objet	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25007-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	87-01-07	87-01-08		87-01-01	87-12-31	9

Association	Employeur
☒ Déposant Synd. Intern. des Communications Graphiques loc. 555 Mtl. CTC FTQ CTM Att.: M. Pierre A. DuMoulin 8440 boul St-Laurent, ste 301 Montréal, Qué H2P 2M5	☐ Déposant Graphique Couleur Ltée 1700 rue Norman Lachine, Qué H8S 1A9
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 2860 (5) Affiliation 7

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
Pierrette David /sg	87-01-21

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

003 (094)

RECHERCHE

Durée: 1 an

Du: 1er janvier 1987
Au: 31 décembre 1987

-8 14:00

25007-01

CONVENTION COLLECTIVE

entre

GRAPHIQUE COULEUR LTÉE

1700, Rue Norman
Lachine (Québec)
H8S 1A9

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL
(FTQ - CTC - CTM)

8440, Boulevard St-Laurent, Suite 301
Montréal (Québec)
H2P 2M5

'87 JAN -8 14:00
BCGT
MONTREAL
TRANSLATION

Durée: 1 an

Du: 1er janvier 1987
Au: 31 décembre 1987

TABLE DES MATIÈRES

NO. D'ARTICLE	TITRE	PAGE
	PRÉAMBULE	1
1	DROITS DE LA DIRECTION	2
2	JURIDICTION	3
3	EXCLUSIONS	4
4	DÉFINITIONS	5
5	ATELIER SYNDICAL	7
6	PRÉCOMPTE (DÉDUCTION À LA SOURCE)	8
7	DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT	9
8	ACCÈS AUX ATELIERS	10
9	TABLEAU D'AFFICHAGE	11
10	COMITÉ LOCAL PATRONAL-SYNDICAL	12
11	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	13
12	AUCUNE DISCRIMINATION	18
13	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	19
14	ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL	20
15	DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES	21
16	NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS	22
17	HEURES DE TRAVAIL	23
18	RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL	24
19	PÉRIODE DE REPAS	25
20	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	26
21	RAPPEL AU TRAVAIL	28

TABLE DES MATIÈRES

NO. D'ARTICLE	TITRE	PAGE
22	PAIE DE PRÉSENCE	29
23	DÉDUCTION POUR RETARD AU TRAVAIL	30
24	MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT	31
25	RÉTENTION DU TAUX DE SALAIRE	32
26	TRAVAIL À LA PIÈCE	33
27	PRODUCTION ILLIMITÉE	34
28	NI GRÈVE - NI LOCK-OUT	35
29	LIGNES DE PIQUETAGE	36
30	REFUS DE TRAVAIL	37
31	APPRENTIS	38
32	EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSE	40
33	SERVICE JUDICIAIRE	41
34	CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL	42
35	JOURS DE CONGÉ	43
36	VACANCES	45
37	INSTITUT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	48
38	RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE	49
39	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX	51
40	SALAIRES	52
41	PAIEMENT EN ARGENT	54
42	VALIDITÉ	55
43	DURÉE DE LA CONVENTION	56
	SIGNATURES	57
	LETTRE D'ENTENTE	58

PRÉAMBULE

Il est convenu par et entre Imprimerie Graphique-Couleur Ltée, 1700, Rue Norman, Lachine (Québec) H8S 1A9, ci-après nommé "la compagnie", et le Syndicat international des communications graphiques, Local 555 Montréal, 8440, Boulevard St-Laurent, Suite 301, Montréal (Québec) H2P 2M5, 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 négociations 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 regards 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 usuelle 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 manufacturer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les genres et emplacements de machinerie et d'outillage 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 salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs et de ceux exclus par la loi.

2.02 L'employeur reconnait le Syndicat international des communications graphiques comme seul et unique agent négociateur pour tous les employés lithographiques, tels que définis dans le paragraphe 2.01 ci-dessus, sous réserve des exclusions stipulés 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 soient 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 de métier:

1) Préparation
2) Presses
3) Reliure

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 estimateurs, 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 (accréditation).

ARTICLE 4: DÉFINITIONS

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

4.05 Un "compagnon I relieur" est un employé qui a fait un apprentissage d'au moins cinq (5) ans et qui peut exécuter d'une manière satisfaisante une ou plusieurs des opérations manuelles suivantes ou peut opérer une ou plus des machines énumérées ci-dessous (travail manuel et opérations mécaniques).

Travail manuel:

Dorage sur tranche, estampage, marbrage, fabrication de couvertures, finissage, estampage à l'or, arrondissement de dos de livres, fabrication de livres de comptabilité, de brochures légales, de feuilles mobiles, (autre que couverts de livres d'école ou de classeurs), garnissage des dos, collage, justification, amincissement du cuir, ou de toute autre opération reconnue par le comité conjoint comme étant du travail manuel.

Opérations mécaniques:

Machines à faire les couvertures et à encaisser, couteau à papier, machines à arrondir les dos, machines à encaisser, machines à plier, machines à assembler, machines à couper le carton, presses à reliure, machines à froncer, machines à couper la toile, machines à régler à plumes ou à disques, machines à couper en bandes, machines à couvrir et à brocher ou toute autre machine pouvant manufacturer et ayant pour but de remplacer le travail fait à la main, telle qu'accepté par le conseil conjoint. Il est entendu que dans les cas d'abus flagrants, résultant dans une perte de production, du fait qu'un employé doit opérer plus d'une machine en même temps, de tels abus seront portés à l'attention du comité conjoint lequel aura à prendre une décision.

ARTICLE 4: DÉFINITIONS (Suite)

4.05 Un "compagnon II relieur" est un employé qui a complété d'une manière satisfaisante un apprentissage de deux (2) ans et qui peut exécuter d'une manière compétente les opérations suivantes: index à la main, index à la machine numérotage et pagination, assemblage, fronçage, couchage de l'or en feuille, numérotage, perforation, insertion à la machine, couture à la main, reliure de carnets de chèques, couture à la machine, brochage, arrondissement des coins, insérage, mise en tablettes, comptages, collage des hors-textes, trouage, poinçonnage, posage d'oeillets, coupage en bandes, pliage, posage des bandes, marger sur machine à plier ou à régler (plieuses jusqu'à 17 X 22, exécutant un seul pli), marger sur machine à brochage multiple, posage de couverture de papier, fabrication de couvertures à l'usage des écoliers ou de classeurs ou toute autre travail tel que scellage à la chaleur, reliure méchanique. Tout tel travail étant reconnu par le comité conjoint est le travail d'un compagnon II de reliure d'expérience.

4.06 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, aide-général, compagnon I relieur ou compagnon II relieur.

4.07 Si, au cours de 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 du syndicat.

5.02 La compagnie convient de s'adresser au bureau du syndicat local lorsqu'elle aura besoin de compagnon.

5.03 La compagnie convient de vérifier avec le bureau local quant à la disponibilité d'apprentis, de margeurs et de "press tenders".

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

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: PRÉCOMPTE (DÉDUCTION À LA SOURCE)

6.01 a) Sur réception d'une autorisation volontaire et révocable signée par tout employé, la compagnie consent à faire hebdomadairement le précompte (déduction à la source) d'une somme fixée par le syndicat.

b) L'employeur devra, de plus, retenir sur le salaire de tout autre employé travaillant dans l'unité de négociations pour laquelle le syndicat a été accrédité, un montant égal à celui prévu à l'Article 6.

6.02 Un telle somme sera établie par un résolution du syndicat et une copie conforme sera remise à la compagnie.

6.03 Cette autorisation sera révocable seulement lorsque la compagnie aura été avisée par écrit entre le soixantième (60ième) et le trentième (30ième) jour précédant la date finale de toute convention et ne prendra effet qu'à l'expiration d'une telle convention.

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

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

ARTICLE 7: DÉLÉGUÉS 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 deux (2) 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 refusées sans cause raisonnable.

ARTICLE 8: ACCÈS 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 contraire au bon ordre ou à la discipline.

ARTICLE 10: COMITÉ 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 référées 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 secrétaire-trésorier 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 À moins d'entente 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: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT 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 se sont produites plus de trente (30) jours ouvrables précédant le dépôt ou la présentation du grief. Aucun grief se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire ne sera reçu à moins d'avoir été présenté dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement des faits. Tout grief se rapportant à un congédiement ou à une mesure disciplinaire commencera à la deuxième étape de la procédure.

11.05 Les prérogatives de la direction sont sauvegardées en vertu des dispositions de l'Article 1: DROITS DE LA DIRECTION 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 directeur de la production. Si on n'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 secrétaire-trésorier de la compagnie, avec dépôt des griefs. Si on n'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 décison.

ARTICLE 11: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

Troisième étape

Les documents relatifs à la question en litige seront référés au Comité patronal-syndical agissant selon les termes de l'Article 10: COMITÉ LOCAL PATRONAL-SYNDICAL 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

a) 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 de l'employeur et du syndicat au comité patronal-syndical. Advenant que l'employeur et le syndicat ne puissent s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours ouvrables de la date où il a été convenu de soumettre le grief à l'arbitrage, une demande sera adressée au ministre du travail de la province 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.

b) L'arbitre impartial aura pleine autorité pour entendre tout grief qui lui sera soumis par les fiduciaires du régime de retraite selon le paragraphe 40.04 de l'Article 40: 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 de modifier les termes 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 question qui n'est pas un grief. Les parties à cette convention se partageront les frais de l'arbitre.

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

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

ARTICLE 11: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

11.10 PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

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 37: Institut des communications graphiques du Canada; et article 38: Régime de prestations supplémentaires chômage, peut être référé à l'arbitrage par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires, avec l'alternative d'avoir recours aux procédures exposées dans cette section plutôt qu'à celles énoncées aux sections 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 de ses obligations à l'endroit des régimes dont il est question ici, en vertu d'une convention collective antérieure entre les parties, est considérée comme une infraction à la présente convention collective, et les procédures énoncées à cette section peuvent être utilisées pour loger un grief et le porter jusqu'à l'arbitrage.

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.

ARTICLE 11: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE (Suite)

e) (i) Le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires doivent, dans un délai raisonnable, aviser par écrit, la compagnie de leur intention d'avoir recours à l'arbitrage, conformément à cette section, et spécifier la date, l'heure et l'endroit fixés pour la tenue de cet arbitrage.

(ii) Les fiduciaires ou tout comité ou sous-comité que les fiduciaires peuvent nommer, doivent choisir un ou des arbitres pour présider l'arbitrage. Ce ou ces arbitres peuvent comprendre, mais sans s'y limiter, un fiduciaire patronal, un fiduciaire syndical, un ancien fiduciaire, un ancien dirigeant, un officier ou un employé du syndicat ou d'une compagnie qui est partie à la Convention de fiducie mise en cause dans cet arbitrage ou qui, par ailleurs, s'y trouve liée. Un ou des arbitres, choisis conformément à cette section, peuvent présider simultanément, ou autrement s'ils en décident ainsi, des arbitrages se rapportant à un ou plusieurs régimes et mettant en cause une ou plusieurs compagnies. Un fiduciaire nommé à titre d'arbitre peut présider des arbitrages au sujet d'un ou de tous les régimes auxquels la compagnie est tenue de contribuer.

(iii) Le ou les arbitres sont autorisés à entendre tout litige qui leur est référé par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires. La décision du ou des arbitres doit être finale et lier le syndicat, les employeurs, les fiduciaires et la compagnie.

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

ARTICLE 11: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE (Suite)

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

1. des contretemps et des ennuis imposés aux fiduciaires;

2. de la perte d'avantages, monétaires ou autres, subie par tout employé;

3. de la perte de bénéfices, et des fonds utilisés à cause du manquement de la compagnie à se conformer aux termes et aux dispositions de la Convention de fiducie pertinente et de la convention collective.

(v) Aux fins de la sous-section (iv), "honoraires raisonnables d'un conseiller" s'entend de tous les honoraires raisonnables d'un conseiller aux montants qui incombent légalement aux fiduciaires, comprenant les honoraires pour le recouvrement des dommages-intérêts, les honoraires du vérificateur, les honoraires pour l'instruction du grief et tous autres frais qu'il en a coûté aux fiduciaires.

(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 tout action qu'ils jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette convention.

ARTICLE 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 quelques 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'embauche de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'industrie des communications 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: HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

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 de la sécurité au travail pour approbation et directive quant à leur usage sûr. Les demandes pour de telles vérifications seront adressées au bureau du syndicat local ou au bureau du Conseil patronal de l'imprimerie du Canada (C.P.I.).

13.03 La compagnie convient d'observer la législation provinciale applicable traitant de la sécurité et de la santé des employés. Une présumée violation de cet article sera soumise au comité local patronal-syndical, tel que prévu à l'Article 10 - COMITÉ LOCAL PATRONAL -SYNDICAL.

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 S.I.C.G. et de trois (3) représentants du C.P.I. Le comité analysera toute matière se rapportant à l'hygiène et à la sécurité que l'une ou l'autre des parties pourraient 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 À compter du 1er janvier 1986, la compagnie consent à verser à l'employé du département des presses qui en fera la demande, la somme de quarante cinq dollars ($45.00) par année, applicable à l'achat de chaussures de sécurité, pourvu qu'il s'engage à porter telles chaussures de sécurité au travail, en tout temps, sous réserve de mesures disciplinaires.

ARTICLE 14: ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL

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

ARTICLE 15: DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES

15.01 Les parties reconnaissent que si les développements technologiques doivent contribuer à la croissance continue de l'industrie des communications graphiques, ils imposent à la compagnie la responsabilité de rechercher et de promouvoir de nouveaux marchés et exigent la coopération de la compagnie et du syndicat pour développer de nouvelles compétences.

15.02 Pour que l'introduction de nouveaux équipements ou de nouveaux procédés se fasse de manière ordonnée et dans les conditions les plus avantageuses, les parties conviennent de se réunir, à la demande de l'une ou l'autre des parties, afin d'étudier et d'aménager des programmes de recyclage et de réadaptation des employés pour qu'ils acquièrent de nouvelles compétences.

ARTICLE 16: NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS

16.01 Dans les soixante (60) jours ouvrables de la mise en marche d'une nouvelle machine, les parties se rencontront 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-dessus, elle 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 la 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.

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

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

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

ARTICLE 17: HEURES DE TRAVAIL

17.01 a) Les heures régulières de travail sont comme suit:

1) À compter du 1er janvier 1986, 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.

2) À compter du 5 mai 1986, les heures régulières de travail seront de trente-six heures et quart (36¼) par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes de sept heures et quart (7¼) chacune.

3) À compter du 6 octobre 1986, les heures régulières de travail seront de trente-cinq (35) heures régulières par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept (7) heures chacune.

b) Cependant, les employés dont les heures régulières de travail stipulées ci-dessus étaient travaillées à raison de quatre équipes régulières au lieu de cinq, lors de la mise en vigueur de cette convention, pourront maintenir leur privilège.

17.02 Les heures de travail de l'équipe de jour sont réparties entre 7.00 heures et 17.30 heures 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 production imprévus.

ARTICLE 18: RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

18.01 Si les conditions justifient une réduction des heures de travail, la compagnie désignera le nombre d'heures de travail, pourvu que cette réduction soit aussi égale que possible chaque jour de la semaine et qu'elle n'affecte que le département ou il y a une réduction de travail. La compagnie fera tout en son pouvoir pour que l'avis donné soit le plus long possible.

18.02 Les heures ne seront pas réduites à moins de six (6) heures par jour ou trente (30) heures par semaine, ou par entente mutuelle, si la réduction des heures est dûe à une pénurie de travail.

18.03 Lorsque l'horaire de travail est réduit, ces heures réduites constitueront le temps normal. Lorsqu'un horaire de travail réduit est en vigueur, il n'y aura pas d'horaire de surtemps dans le département ou dans la branche qui subit une réduction de travail. Toutefois, un employé pourra travailler le temps habituel requis en sus des heures régulièrement à l'horaire pour compléter une opération particulière qu'il est en train d'exécuter et ce temps constituera du surtemps et sera payé au taux des heures supplémentaire.

18.04 Cependant, un employé recevra un plein salaire de quart normal (conformément à l'Article 35: JOURS DE CONGÉ et à l'Article 36: VACANCES), pour les congés et/ou les jours de vacances qui tombent dans une période à horaires de travail réduits.

18.05 a) Les employés qui ont travaillé pour la compagnie pendant moins de six (6) mois peuvent être mis à pied sans participer à l'horaire réduit décrit ci-dessus.

b) S'ils sont gardés au travail, les dispositions qui précèdent leur sont également applicables.

18.06 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: PÉRIODE DE REPAS

19.01 Une période de repas d'au moins trente (30) minutes et d'un 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 SUPPLÉMENTAIRE

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 restriction de temps supplémentaire et l'employeur consent 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 employé 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, après que les heures régulières cédulées aient été travaillées chaque jour.

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 prévus au paragraphe 20.04 du présent Article et sera payé au taux de temps et demi pour les trois (3) premières heures de 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.

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 ne quitte plus tôt de son propre gré.

20.08 Tout travail exécuté les jours fériés sera rémunéré au taux de temps double, plus l'allocation de congé s'il y a lieu. (Voir Article 35: JOURS DE CONGÉ).

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.

ARTICLE 20: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (Suite)

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 pour cent (15%) plus élevé que celui versé aux employés de l'équipe de jour, et le taux de temps supplémentaire pour l'équipe de nuit sera calculé sur le taux majoré de quinze pour cent (15%).

ARTICLE 21: RAPPEL AU TRAVAIL

21.01 Un employé qui sera rappelé au travail après avoir quitté l'atelier, du lundi au vendredi inclusivement, sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures aux 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 PRÉSENCE

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

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

a) La compagnie a fait tout effort raisonnable pour aviser l'employé que son travail régulier n'était pas disponible, soit par un appel téléphonique soit 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 tel que: Incendie, inondation, tempête ou panne d'électricité.

ARTICLE 23: DÉDUCTION POUR RETARD AU TRAVAIL

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

ARTICLE 24: MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT

24.01 Dans le cas d'un congédiement, la compagnie donnera un préavis 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-dessous stipulé.

24.03 Si l'on décidait de congédier un délégué d'atelier ou un officier du Local, la compagnie aviserait 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 au paragraphe 24.04 du présent Article. (Voir Article 7: DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT).

24.04 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.

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

24.06 Les rappels se feront parmi les employés mis à pied, avant l'embauchage de nouveaux employés.

ARTICLE 25: RÉTENTION 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 Lorsqu'un compagnon est transféré à une classification prévoyant un taux de salaire inférieur au sien, il conservera le taux de compagnon qu'il recevait avant son transfert, pendant dix (10) jours ouvrables. Ceci s'applique en tout temps et sans égard à la pièce d'équipement.

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 À LA PIÈCE

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

ARTICLE 27: PRODUCTION ILLIMITÉE

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 GRÈVE, 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 du S.I.C.G., établie à l'occasion d'une grève légale du S.I.C.G. par les employés de l'atelier où se fait le piquetage, dans le but de faire un travail tombant sous la juridiction du S.I.C.G. 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 S.I.C.G. sont en lock-out ou sont engagés dans une grève légale sanctionnée par le S.I.C.G.

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

30.03 La section locale du syndicat avisera la compagnie de son intention d'invoquer cette clause et dans tous les cas, tout travail en cours sera complété sans entrave.

ARTICLE 31: APPRENTIS

31.01 Le nombre maximum d'apprentis permis pour tous les départements sera comme suit:

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

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

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

Cependant, le nombre d'apprentis au 1er juillet 1981 sera maintenu jusqu'à ce que les quotas ci-dessus mentionnés soient obtenus par attribution.

31.02 Il est entendu que le comité patronal-syndical sera autorisé à étudier et à décider si la demande de la compagnie pour obtenir un apprenti supplémentaire peut être satisfaite, si la 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.

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

31.04 Dans le service des presses, un apprenti doit travailler comme margeur ou conducteur de machine à multicopier, avant de se voir confier la responsabilité d'une presse. Son apprentissage ne commence que lorsqu'il assume la responsabilité d'une presse.

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

ARTICLE 31: APPRENTIS (Suite)

31.06 Les stages d'apprentissage sont comme suit:

- Département des presses..... 4 ans
- Département de la préparation..... 5 ans

31.07 L'échelle de salaires minimum pour les apprentis du service des arts, du service des caméras et du service des plaques sera fixé d'après un pourcentage des taux minimaux de salaires pour les compagnons, comme suit:

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

31.08 Avant l'apprentissage, les employés du service des arts, du service des caméras et du service des plaques devront, sans modifier d'aucune façon le quota établi, faire un stage de probation de six (6) mois afin de fournir la preuve de leurs aptitudes au travail dans ces départements. Dans le cas où leur service serait maintenu, cette période de probation serait créditée au stage d'apprentissage et les employés seraient payés au taux du 2ième semestre, tel qu'indiqué au paragraphe 31.07 de cet Article.

31.09 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.

31.10 Avant de mettre sous contrat de nouveaux apprentis pour des opérations pour lesquelles l'Insitut des communications graphiques du Canada tient un programme de formation, les membres en recyclage auront la première chance pour occuper ses postes vacants, à 80% du taux, pour une période ne dépassant pas six (6) mois. Après cette période, si l'employé est compétent, il recevra le taux de compagnon. Si un employé embauché selon cette disposition démontre qu'il ne donne pas satisfaction, la compagnie aura le droit d'employer un apprenti, sujet seulement aux dispositions du paragraphe 31.01 de cet Article.

ARTICLE 32: EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSE

1 COULEUR

- Jusqu'à 788mm (30") incl.	1 pressier
- De 788mm à 1378mm (30" à 54") incl.	1 pressier *1 margeur

4 COULEURS

- Jusqu'à 788mm (30") incl. (incluant Miller 29")	1 pressier 1 apprenti-pressier **1 aide adéquat
- Plus de 788mm à 1032mm (30" à 40") incl. avec C.P.C.	2 pressiers **1 aide adéquat

*margeur (Heidelbert 40") voir lettre d'entente

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

ARTICLE 33: SERVICE JUDICIAIRE

33.01 La compagnie paiera à l'emloyé 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 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.

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

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 jours ouvrables suivant la réception par l'employé de l'avis à cet effet.

ARTICLE 34: CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL

34.01 a) 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 comme tel, et de ses enfants.

b) 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 a) 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, 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.

b) 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 CONGÉ

35.01 a) 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:

1) Le Jour de l'An
2) Le Lendemain du Jour de l'An
3) Le Vendredi Saint
4) La Fête de la Reine Victoria
5) La Saint-Jean-Baptiste
6) La Fête du Canada
7) La Fête du Travail
8) La Fête de l'Action de Grâces
9) Le Jour de Noël
10) Le Lendemain de Noël
11) Un (1) jour de congé mobile annuel

b) 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.

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

(1) 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;

(2) 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;

(3) 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.

d) Congé mobile annuel

Le congé mobile annuel ci-dessus mentionné sera observé par l'atelier à une date choisie par entente mutuelle entre l'employeur et la majorité des employés concernés. L'obligation quant à l'observance et/ou le paiement du 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.

ARTICLE 35: JOURS DE CONGÉ (Suite)

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

35.05 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.

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.

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 rémunéré 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 36.10 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 prorata 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 calculés au prorata du temps travaillé à compter de sa date d'embauche au 30 avril suivant.

36.04 Chaque compagnon (incluant tout opérateur de machine à multicopier, "tender" et margeur qui a complété deux (2) années dans l'un quelconque de ces postes), qui a complété une (1) année au service de sa compagnie, recevra trois (3) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalant à trois (3) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur. Dès lors que l'employé aura satisfait à l'obligation précitée, il continuera de bénéficier, par la suite, de cette troisième semaine de vacances, même si sa classification venait à changer. (exemple: de "tender" à apprenti-margeur, de margeur à apprenti-pressier, etc.)

36.05 a) Chaque employé qui a complété trois (3) années au service de la compagnie, recevra trois (3) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalant à trois (3) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.

b) Chaque employé qui a complété six (6) années au service de la compagnie, recevra quatre (4) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalant à quatre (4) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.

c) Chaque employé qui a complété dix-sept (17) années au service de la compagnie, recevra cinq (5) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalant à cinq (5) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.

ARTICLE 36: VACANCES (Suite)

36.06 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question aux paragraphes 36.04 et 36.05 ci-dessus, 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.

36.07 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 que l'employé ait complété huit (8) semaines ou plus de travail de nuit durant la période de qualification.

36.08 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 se terminant le 30 avril de l'année suivante.

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

36.10 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 au paragraphe 36.06 ci-dessus).

36.11 Dans la mesure du possible, la compagnie verra 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 du paragraphe 36.10 ci-dessus.

36.12 Si un jour de congé, tel que mentionné au paragraphe 35.01 de l'Article 35: JOURS DE CONGE, survient durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances avec paie, à être prises à la discrétion de la compagnie.

36.13 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.

ARTICLE 36: VACANCES (Suite)

36.14 Si l'emploi d'un employé prend fin, on lui paiera alors les crédits de vacances qu'il s'est acquis entre le ler mai et la date de cessation d'emploi.

36.15 Le calendrier des vacances doit être affiché au tableau de l'atelier au plus tard le ler avril de chaque année civile.

36.16 Les crédits de vacances mentionnés aux paragraphes 36.03 et 36.14 de cet Article, devront être gagnés de la façon suivante:

2 semaines de vacances - 1/26 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par le paragraphe 36.09 ci-dessus.

3 semaines de vacances - 1/17 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par le paragraphe 36.09 ci-dessus.

4 semaines de vacances - 1/13 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par le paragraphe 36.09 ci-dessus.

5 semaines de vacances - 1/10 de journée pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par le paragraphe 36.09 ci-dessus.

36.17 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 contraire entre l'employé et la compagnie.

36.18 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 a) Il est convenu que la compagnie versera à l'Institut des communications graphiques du Canada, ci-après appelé "l'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 composés d'un nombre égale de représentants du Conseil patronal de l'imprimerie du Canada et du Syndicat international des communications graphiques.

b) À compter du 1er janvier 1987, le montant de la cotisation, lequel peut être majoré ou réduit selon les besoins du programme de formation, est de trois dollars et trente cents ($3.30) 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 de directeurs. Ces cotisations seront payables par chèques ou autre effet négociable à l'Institut des communications graphiques du Canada et transmises conformément aux indications des directeurs. En même temps que le versement des cotisations, la compagnie fera parvenir tous rapports que le Conseil des directeurs jugera nécessaires à la saine gestion de l'Institut. Tous les versements requis de la compagnie pour un mois donné, en vertu de cette convention, seront dûs et payables le premier jour du mois suivant.

ARTICLE 38: RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

38.01 La compagnie versera à la Caisse fiduciaire de prestations supplémentaires de chômage des communications graphiques du Canada, ci-après appelée "Caisse de chômage", une cotisation égale à deux et demi pour cent (2½) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette convention. Cette Caisse de chômage, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat, a pour but de procurer des prestations de chômage aux employés pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme "salaire de base au taux de jour" employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les vacances, les congés payés et/ou les absences autorisées, mais excluant les semaines complètes de mise à pied et les absences pour cause de maladie ou de blessure indemnisable, la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de chômage et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une convention collective avec le S.I.C.G., aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat international ou de n'importe laquelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

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

ARTICLE 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 succèderont, 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 patronale de l'imprimerie du Canada, le Syndicat international des communications graphiques et les Fiduciaires, laquelle est indépendante de cette convention collective, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime de prestations supplémentaires de chômage.

ARTICLE 39: RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX

39.01 La compagnie versera chaque mois, pour le compte de chaque employé couvert par cette convention, la contribution entière au régime d'assurance collective en vigueur.

39.02 La compagnie consent à instaurer un régime de prestations hebdomadaires en cas de maladie ou d'accident, couvrant 70% du salaire avec un maximum de $250.00, ainsi qu'un régime d'invalidité à long terme. Le régime sera basé sur la formule 1-4-26 pour une période de 26 semaines, jumelé à l'assurance chômage.

ARTICLE 40: SALAIRES

40.01 Les salaires de base de tous les employés visés par cet Addendum seront tels que prévus ci-après:

	1er jan. 87
PRÉPARATION	
Compagnon monteur de pellicules, préposé au gabarit, opaqueur, pelliculeur et préposé à la fabrication des plaques.....	$20.80
DÉPARTEMENT DES PRESSES	
Machine à multicopier - 1ière année.....	$14.91
2ième année.....	$15.79
COMPAGNON PRESSIER	
Presse à 1 couleur jusqu'à 1032mm (40") incl.....	$18.99
Presse à 4 couleurs jusqu'à 1032mm (40") incl.....	$22.61
Presse à 4 couleurs avec C.P.C. jusqu'à 1032mm (40") incl.	
- 1er pressier.....	$24.14
- 2ième pressier.....	$22.92
MARGEURS	
- 1ière année.....	$14.20
- 2ième année.....	$14.79
Presses à 4 couleurs jusqu'à 1032mm (40") incl. (avec ou sans C.P.C.).....	$16.86
***AIDE GÉNÉRAUX**	
- 1er semestre.....	$ 9.91
- par la suite.....	$10.28
- *sur presse.....	$11.67

*(Voir lettre d'entente)

ARTICLE 40: SALAIRES (Suite)

	1er jan. 87
RELIURE	
Compagnon I (coupeur).....	$17.31
Compagnon II.....	$11.96
Équipe de nuit	
Compagnon I.....	$18.31
Compagnon II.....	$12.96

Aucune perte de salaire ne sera subie par les employés dont le taux de salaire horaire payé est supérieur au taux en vigueur.

40.02 Travail de nuit:

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

ARTICLE 41: PAIEMENT EN ARGENT

41.01 Les salaires seront payés en argent ou chèque négociable.

41.02 La fréquence de paiement courante sera maintenue pour la durée de la convention.

ARTICLE 42: VALIDITÉ

42.01 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.

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

ARTICLE 43: DURÉE DE LA CONVENTION

43.01 Cette convention lie les parties et demeure en vigueur à compter du 1er janvier 1987 jusqu'au 31 décembre 1987 et elle se renouvelle d'année en année par la suite, à moins que l'une des parties avise, par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent la date d'expiration, l'autre partie, de son intention de mettre fin à la convention ou d'en modifier les dispositions.

43.02 Lorsqu'un avis de modifier la convention est signifié, les dispositions de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective ne soit signé ou que le droit à la grève ou au lock-out ne soit acquis, selon ce qui survient en premier, avec l'entente qu'à ce stade, la convention prendra fin.

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

Ce 7e jour de janvier 1987

Entre: GRAPHIQUE COULEUR LTÉE
1700, Rue Norman
Lachine (Québec)
H8R 1A9

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

POUR LA COMPAGNIE:

POUR LE SYNDICAT:

Denis Boudreau
P.D. Desjardins V.P.S.A

POUR LE CONSEIL PATRONAL DE
L'IMPRIMERIE DU CANADA :

LETTRE D'ENTENTE

entre

GRAPHIQUE COULEUR LTÉE

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

Les parties conviennent que sur la presse Heidelberg 40", la classification margeur signifie et effectue ce qui suit:

a) Il effectue tout travail tel qu'indiqué par ses supérieurs incluant l'aide sur la presse mentionnée ci-dessus.

b) Afin d'obtenir l'aide général sur cette presse, le pressier en exprimera le désir au contremaître qui jugera de la nécessité ou non pour le bon fonctionnement de celle-ci.

c) Étant donné que l'aide général effectue plusieurs tâches, son taux horaire est fixé à $11.67 au 1er janvier 1987, quelque soit le travail qu'il accomplisse.

d) Lorsque l'aide général accomplit le travail de nettoyage tel que par le passé, en dehors de ses heures normales de travail, il sera payé au taux régulier. Lorsqu'il accomplira du travail relié à la presse, en dehors de ses heures normales de travail, il sera payé en temps supplémentaire tel que stipulé à l'Article 20: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE de la Convention Collective.

e) Cette lettre d'entente est partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présents ont signé,

ce 7e jour de janvier 1987

POUR LA COMPAGNIE:

POUR LE SYNDICAT: