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

2ème Dépôt AN: M-30494-01

DÉPÔT

04075-8

Dépôt N°: 8 5 0 7 0 3 0

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 04075-8

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-4452-05

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-06-25	85-06-26		84-01-01	85-12-31		7

Association	Employeur
☒ Déposant Synd. Intern. des Communications Graphiques, local 555 Mtl. CTC FTQ CTM Att.: M. Gilbert Hétu 8440 St-Laurent, suite 301 Montréal, Qué H2P 2M5	☐ Déposant Lithographie Montréal Ltée / Montreal Lithographing Ltd 2277 Aut. des Laurentides Chomedey (Laval) Qué H7S 2A3
☐ 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

Prenez note qu'au Ministère, une convention collective se terminant le 85-12-31 a déjà été déposée sous "Mémoire d'Entente"

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette /sg	85-07-05

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

003(113)

RECHERCHE

(30494-01) H452-05

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département des Presse Typographiques)

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 - MONTRÉAL

'85 JUN 26 15:2
BCQL
MONTREAL
MAISONNEUVE

Du: 1er janvier 1984

Au: 31 décembre 1985

TABLE DES MATIÈRES

NO. D'ARTICLE	TITRE	PAGE
	PRÉAMBULE	1
1	JURIDICTION	2
2	EXCLUSIONS	3
3	DÉFINITIONS	4
4	RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL	5-6
5	QUOTA D'APPRENTIS	7
6	PRODUCTION ILLIMITÉE	8
7	ACCÈS AUX ATELIERS	9
8	AUCUNE DISCRIMINATION	10
9	ATELIER SYNDICAL	11
10	PRÉCOMPTE	12
11	PÉRIODE DE REPAS	13
12	NI GRÈVE NI LOCK-OUT	14
13	TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE	15
14	MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT	16
15	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	17-18-19 20-21
16	COMITÉ CONJOINT	22
17	NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS	23
18	PAIEMENT EN ARGENT	24
19	ATELIERS DE SERVICE ET TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR	25
20	TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI	26
21	SOUS-CONTRAT	27
21-A	EMPLOYÉS HANDICAPÉS	28
22	VALIDITÉ	29
23	DROITS DE LA DIRECTION	30
24	ÉTIQUETTE SYNDICALE	31
25	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	32
26	DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT	33
27	NUL	
28	TABLEAU D'AFFICHAGE	35
29	EFFECTIFS MINIMUM SUR PRESSES	36

30	TRANSFERT DES TAUX DE SALAIRES	37
31	ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL	38
32	LIGNES DE PIQUETAGE	39
33	SERVICE JUDICIAIRE	40
34	PAIE DE PRÉSENCE	41
35	CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL	42
36	JOURS FÉRIÉS	43-44
37	Nul	
38	TEMPS DE TOILETTE	46
39	Nul	
40	Nul	
41	Nul	
42	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.	50-51
43	HEURES DE TRAVAIL	52
44	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	53-54
45	VACAMCES PAYÉES	55-56-57
46	Nul	
47	Nul	
48	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	60-61
49	RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE	62-63
50	TAUX DE SALAIRES	64
51	DURÉE DE LA CONVENTION	65
	SIGNATURES	66

PRÉAMBULE

Il est convenu par et entre: LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE

(Département des Presses Typographiques)

2277, Autoroute des Laurentides, Chomedey, Laval (Québec)

ci-après nommé «LA COMPAGNIE», et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555 MONTRÉAL, ci-après nommé «LE SYNDICAT», de ce qui suit:-

Attendu que les parties contractantes sont dûment autorisées à conclure une Convention Collective régissant les conditions de travail dans l'unité de négociation de la Compagnie mentionnée ci-dessus,

cette Convention Collective, ainsi que les ententes auxquelles elle réfère, expriment l'entente intégrale entre les parties en regard des heures, des salaires, de la procédure de grief et des autres conditions de travail.

ARTICLE 1 - JURIDICTION

1.01 Cette Convention concerne et régit tous les employés du département des presses, salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de l'entretien, de l'expédition et de la réception, ainsi que ceux déjà couverts par une accréditation.

1.02 La Compagnie consent dorénavant et pendant toute la durée de cette Convention, et durant la période de négociations pour son renouvellement, sa prolongation ou sa succession, et à l'égard d'un autre atelier régi par cette Convention, à ne signer aucun contrat qui imposera la reconnaissance d'un autre Syndicat comme négociateur pour les employés. Dans l'éventualité d'un tel contrat ci-mentionné que la Compagnie signera à l'avenir, le Syndicat pourra, à sa discrétion abroger cette Convention ou demander la ré-ouverture de toute la Convention avec le droit de grève s'il n'y a pas d'entente entre les deux parties contractantes pour un nouveau contrat dans les dix (10) jours après l'avis écrit de telle abrogation ou de ré-ouverture.

1.03 Pour l'application de cette Convention, les départements suivants seront considérés comme des branches distinctes du métier:-

1 - Presses typographiques

2 - Machines à vernir

3 - Gaufrage, découpage et plissage

1.04 Les conditions relatives à la proportion des Compagnons seront telles que stipulées à l'Article 5: Quota d'apprentis et s'appliqueront à chaque département.

1.05 Lorsqu'une ou plusieurs personnes, individuellement ou en société, exécutent à titre de contractant(s) tout travail dans l'établissement 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 2 - EXCLUSIONS

2.01 Aux fins d'application de la présente Convention, les employés suivants ne sont pas visés par cette Convention: Les contremaîtres non-travaillants, les administrateurs et les commis de bureau, les vendeurs et les autres employés qui ne sont pas véritablement engagés dans les procédés de production stipulés à l'Article 1: Juridiction, aux paragraphes 1.01 et 1.03.

2.02 Les contremaîtres non-travaillants ou les contremaîtresses peuvent demeurer membres du Syndicat selon leur désir.

ARTICLE 3 - DÉFINITIONS

3.01 Un «Compagnon» ou une «Compagne» et celui ou celle qui a complété les année d'apprentissage requises pour la branche de métier pour laquelle il ou elle a été embauché.

3.02 Un «Apprenti» est celui qui apprend son métier. Les années d'apprentissage sont stipulées à l'Article 5: Quota d'apprentis».

3.03 Aucun employé ne sera autorisé à exécuter un travail qui entre dans les départements des Communications Graphiques suivants: presses typographiques, machine à vernir et à gaufrer, découpage et plissage, à moins qu'il ne soit compagon ou apprenti dans sa classification.

3.04 Un «Margeur» est celui qui marge manuellement les presses ou qui voit au fonctionnement du mécanisme du margeur des presses.

ARTICLE 4 - RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL

4.01 Dans le cas où l'habileté et la compétence sont égales, les mises à pied et les promotions seront faites selon l'ancienneté. Toutefois, un employé qui a été requis d'accepter injustement une mise à pied, pourra soumettre un grief selon la procédure des griefs.

«Ancienneté» veut dire le temps de service continu avec l'Employeur.

4.02 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), pour être éligible à l'ancienneté, un employé régulier devra avoir complété trois (3) mois de service continu chez le même Employeur après quoi il sera classifié comme un employé régulier et son ancienneté comptera à partir de sa date d'embauche. Un employé perdra tous ses droits d'ancienneté, s'il quitte volontairement son emploi ou s'il est congédié pour cause. En plus, un employé comptant un(1) an de service continu perdra son ancienneté après une mise à pied de six (6) mois ou plus.

4.03 Selon les dispositions de l'Article 4, en cas de diminution de travail, et où il devient nécessaire de diminuer le personnel, cette diminution de personnel se fera en renvoyant d'abord la ou les personnes embauchées les dernières dans la catégorie de travail affectée. (Le réembauchage pour les employés réguliers seulement sera fait sur la même base d'ancienneté).

4.04 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), les employés réguliers, (ceux qui ont complété trois (3) mois de service continu), recevront une semaine de pré-avis ou une semaine de paie pour en tenir lieu, s'ils sont congédiés ou mis à pied pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables; dans un cas de mise à pied temporaire ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables, les employés recevront vingt quatre (24) heures de préavis ou une journée ou une nuit de paie pour en tenir lieu. Ces conditions ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause.

4.05 À la demande du Syndicat, le contremaître devra, dans un délai de trois (3) jours ouvrables, donner par écrit les raisons du congédiement de tout employé.

ARTICLE 4 - RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL (Suite)

4.06 Dans le cas d'une consolidation, fusion, changement technologique ou élimination d'une opération, tous les employés comptant cinq (5) ans de service ou plus, couverts par cette Convention, qui perdront leur situation à cause d'une telle consolidation, fusion, d'un tel changement technologique ou d'une telle élimination d'opération, auront droit à deux (2) semaines de paie à leur taux régulier à titre d'indemnité de licenciement.

4.07 À habileté et compétence égales, l'ancienneté prévaudra quand les employés seront affectés à l'opération d'une nouvelle machine ou d'un nouveau procédé régi par cette Convention, installé dans l'atelier. Il est convenu que s'il ne peut être tenu compte de l'ancienneté dans le choix final, le Syndicat aura le droit d'examiner toutes les circonstances avec l'Employeur.

4.08 Les employés réguliers capables d'exécuter le même genre de travail et dont l'habileté et l'efficacité sont égales, auront la préférence du choix des heures et des équipes de travail selon leur ancienneté, à condition qu'un tel arrangement ne nuise pas aux opérations de l'atelier, aux cédules de production ou aux conditions de travail.

4.09 Quand un congé d'absence est accordé à un employé par son Employeur, il est convenu que tout congé d'absence veut dire l'absence de l'emploi sans paie ou accumulation de crédit d'ancienneté. Toutefois, les crédits d'ancienneté acquis avant la date du congé d'absence seront maintenus.

4.10 Les cotisations requises en vertu de l'Article 42: Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG, et de l'Article 49: Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage, ne seront pas réduites par suite de la mise en application des dispositions ci-dessus.

ARTICLE 5 - QUOTA D'APPRENTIS

5.01 S'il y a besoin d'un apprenti, il est entendu que le Syndicat discutera son embauchage avec la Compagnie.

ARTICLE 6 - PRODUCTION ILLIMITÉE

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

ARTICLE 7 - ACCÈS AUX ATELIERS

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

ARTICLE 8 - AUCUNE DISCRIMINATION

8.01 Les parties à cette Convention conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée à l'endroit de tout employé ou Employeur, de quelque façon que ce soit, parce qu'il est membre ou n'est pas membre du Syndicat ou d'une Association Patronale.

8.02 On favorisera l'embauchage de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'Industrie des Communications Graphiques.

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 9 - ATELIER SYNDICAL

9.01 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 doit, comme condition d'emploi, continuer d'être membre en règle pour la durée de cette Convention. Tout employé qui n'est pas membre du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de cette Convention devra, au cours des trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de cette Convention, adhérer au Syndicat et demeurer membre en règle pour la durée de cette Convention.

9.02 Chaque Employeur convient de s'adresser au bureau du Syndicat lorsqu'il a besoin d'employé. Si des employés non-syndiqués sont engagés pour des postes, tels que la classification dans le tableau des taux de salaires, et si, ils travaillent plus de trente (30) jours, ils doivent, dans les trente et un (31) jours du début de leur emploi, ou de la date d'entrée en vigueur de cette Convention, la dernière date aura priorité, faire une demande auprès du Syndicat pour en devenir membre. Si les employés n'adhèrent pas au Syndicat, l'Employeur devra les congédier. Si un employé membre du Syndicat, ou un candidat pour le devenir, démissionne du Syndicat ou fait défaut de payer les montants exigés des membres du Syndicat, en vertu de l'Article 10: Précompte, l'Employeur, dans les trente (30) jours qui suivent un avis écrit à l'Employeur que l'employé a été expulsé, congédiera cet employé. Si le Syndicat est incapable de fournir à l'Employeur le nombre de compagnons requis, l'Employeur pourra embaucher, d'autres endroits, les employés requis.

Le droit d'embaucher tels autres employés, toutefois, ne permet pas à l'Employeur de négliger le quota d'apprentis prévu dans cette Convention.

ARTICLE 10 - PRÉCOMPTE

10.01 Comme condition d'emploi, la Compagnie devra déduire hebdomadairement du salaire de chaque employé couvert par cette Convention, un montant fixe qui aura été déterminé par le Syndicat.

10.02 Le montant de cette déduction sera déterminé par une résolution du Syndicat dont une copie conforme sera remise à la Compagnie concernée.

10.03 La Compagnie remettra mensuellement à la section locale concernée les montants ainsi déduits au cours d'un mois, dans les vingt jours du mois suivant.

10.04 Si la Compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet Article, elle sera tenue responsable de tous les frais légaux, judiciaires et/ou autres frais encourus pour recouvrement de créances, et elle s'engage à les acquitter. Le Syndicat pourra prendre toutes les mesures qu'il juge opportunes dans les circonstances, nonobstant toutes autres dispositions de cette Convention.

ARTICLE 11 - PÉRIODE DE REPAS

11.01 Une période de repas d'au moins trente (30) minutes et d'au plus soixante (60) minutes sera inscrite à l'horaire selon l'entente mutuelle entre l'Employeur et les employés, à condition que ces périodes soient comprises dans les cinq (5) premières heures de toute équipe régulièrement établie. Il est entendu que les périodes de repas déjà établies seront, en tout temps, strictement observées, sauf en cas d'urgence. Dès qu'un cas d'urgence se termine, les employés doivent reprendre leur période régulière.

ARTICLE 12 - NI GRÈVE NI LOCK-OUT

12.01 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 le Droit du Travail Provincial.

ARTICLE 13 - TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE

13.01 Aucun employé ne sera requis d'exécuter du travail assigné à, ou provenant d'un atelier où il existe une grève légale du Syndicat International des Communications Graphiques.

ARTICLE 14 - MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT

14.01 En cas de congédiement, l'Employeur donnera une semaine de préavis ou une semaine de paie, et sur demande, il fournira la ou les raisons du congédiement au Syndicat. Cette disposition ne s'appliquera pas dans les cas ce congédiement pour cause.

14.02 L'employé congédié a le droit de soumettre un grief, sujet à la procédure des griefs, tel que stipulé ci-après.

14.03 Dans le cas d'une décision de congédier un délégué d'atelier ou un officier du Local, l'Employeur avisera le Syndicat de cette décision cinq (5) jours ouvrables avant que le congédiement n'entre en vigueur afin de donner au Syndicat la chance d'en discuter avec l'Employeur.

14.04 Un délégué d'atelier et ses assistants, comme représentants du Syndicat, ne seront pas exposés à la discipline ou à la discrimination de l'Employeur, parce qu'ils accomplissent de telles fonctions, en ce qui concerne la Convention Collective.

14.05 À cause d'un manque de travail, on devra aviser les employés qu'il y aura mise à pied. La Compagnie signifiera cet avis aussitôt que possible.

ARTICLE 15 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

15.01 La procédure suivante pour instituer un grief peut être invoquée par un employé, par plusieurs employés qui souscrivent à un même grief, par l'Employeur et par le Local 555 Montréal du Syndicat International des Communications Graphiques.

15.02 Un grief se définit comme étant un désaccord résultant de l'interprétation ou de l'application de cette Convention.

15.03 Il est convenu par les parties contractantes qu'il est à leur avantage mutuel de régler tout grief dans le plus bref délai possible.

15.04 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui ont amené ledit grief se sont produits plus de trente (30) jours ouvrables précédant le dépôt ou la présentation du grief.

15.05 Les griefs seront réglés de la manière suivante:

1) Entre l'employé plaignant et le contremaître de l'atelier: L'employé plaignant aura l'appui de son délégué d'atelier, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé dans les deux (2) jours ouvrables, il peut procéder à la deuxième étape.

2) Entre l'employé, le délégué et le surintendant de l'atelier: Si on n'en arrive pas à un règlement dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables, on pourra procéder à la troisième étape.

3) Les documents relatifs à la question seront référés au Comité conjoint qui opère conformément aux modalités et dispositions prévues à l'Article 16: Comité Conjoint, de cette Convention. Ce comité a le pouvoir de demander des preuves basées sur la déclaration écrite du délégué d'atelier ainsi que de tout officier de la Compagnie ou du Syndicat, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction mutuelle des parties dans les dix (10) jours en suivant les étapes de la procédure de règlement des griefs, le grief sera référé à un arbitre impartial qui sera choisi par le Comité Conjoint.

4) Advenant que le Comité Conjoint ne puisse s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours de la date où il a été convenu par les deux parties de soumettre le grief à l'arbitrage, une demande sera adressée au Ministre du Travail de la Province de Québec, pour qu'il nomme d'office un arbitre impartial. La décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties.

ARTICLE 15 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)

suite 4) Il est convenu que l'artibre impartial n'aura ni l'autorité ni la compétence d'amender les termes et les dispositions de la Convention, d'y substituer une disposition nouvelle ou de rendre une décision incompatible avec les termes et les dispositions de la Convention ou de traiter de toute affaire qui n'est pas un grief au sens donné dans cette Convention.

Les deux parties se partageront les frais de l'arbitre impartial.

Il est entendu qu'une rétrogradation, une suspension, un renvoi ou toute autre mesure disciplinaire peur faire l'objet d'un grief. Dans tel cas, l'arbitre peut, s'il le juge juste et équitable, annuler, modifier ou maintenir ces décisions et/ ou ordonner le remboursement en totalité ou en partie de toutes pertes subies par l'employé.

15.06 Les conditions de travail et les autres conditions qui prévalaient antérieurement à la question en litige seront maintenues jusqu'à ce qu'une décision soit rendue.

ARTICLE 15 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)

15.07 PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 15.01 à 15.06 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 42: Programme Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG; Article 48: Régime d'Avantages Sociaux des Communications Graphiques du Canada; et Article 49: Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage, peut être référé à l'arbitrage par le Syndicat, les Employeurs ou les Fiduciaires, avec l'alternative d'avoir recours aux procédures exposées dans cette section plutôt qu'à celles énoncées aux sections 15.01 à 15.06.

b) Il n'y a pas de délai imposé quant au moment où un grief doit être logé ou un cas référé à l'arbitrage. Toute infraction par une compagnie vis-à-vis ses obligations à l'endroit des régimes dont il est question ici, en vertu d'une convention collective antérieure entre les parties, est considérée comme une infraction à la présente Convention Collective, et les procédures énoncées à cette section peuvent être utilisées pour loger un grief et le porter jusqu'à l'arbitrage.

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

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

d) Si la compagnie ne verse pas les cotisations qui lui sont requises ou que, par ailleurs, elle ne se conforme pas au régime dans les dix (10) jours suivant la date de l'avis, la procédure de grief est dès lors épuisée et, par la suite, le syndicat, les employeurs, les fiduciaires ou les agents de ces derniers peuvent, en tout temps, porter le grief à un arbitrage final et liant les parties.

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

ARTICLE 15 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

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

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

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

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

ARTICLE 15 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

e) (iv) 1. des contretemps et des ennuis imposés aux fiduciaires;

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

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

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

(vi) Toute décision ou sentence arbitrale rendue conformément à cette section, peut être enregistrée par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires en vertu de la section 44 (11) de l'Ontario Labour Relations Act (Loi des relations de travail de l'Ontario) et de toute autre disposition semblable dans le Code du travail du Québec et, de ce fait, être invoquée.

f) Nonobstant toute autre disposition contenue dans cette Convention Collective, le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires peuvent entreprendre toute action qu'il jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette Convention.

ARTICLE 16 - COMITÉ CONJOINT

16.01 Un comité Conjoint Patronal-Syndical de représentation égale sera formé pour interpréter et déterminer toutes les conditions de cette Convention Collective.

ARTICLE 17 - NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS

17.01 Dans l'éventualité de l'installation de nouvelles machines ou de nouveaux procédés fondamentaux utilisés à la production dans les Communications Graphiques, dont les modèles n'ont pas été utilisés auparavant par tout Employeur sous la juridiction du Syndicat, il est entendu que l'opération de ces machines et de ces procédés restera avec les employés visés par cette Convention en suivant une échelle de salaires et un nombre d'assistants à la satisfaction du Comité Local Patronal-Syndical. L'Employeur s'engage à aviser le Syndicat, par écrit, immédiatement au moment de l'achat ou de la location d'une pièce d'équipement ou nouveau procédé et de lui donner un préavis raisonnable avant l'installation. À la demande du Syndicat il y aura une réunion du Comité Conjoint dans le plus bref délai.

17.02 Lorsque l'Employeur applique ce qui précède, conformément aux dispositions, le travail de production sur telle nouvelle machine ou tel nouveau procédé continuera sans ingérence. Dans le cas où l'Employeur ne donne pas un tel avis, la nouvelle machine ou le nouveau procédé ne sera pas utilisé avant que l'Employeur ne donne un préavis raisonnable. Si un nouveau taux est requis, il sera établi dans les trente (30) jours de l'affectation de l'employé à l'équipement ou au procédé et ce nouveau taux sera en vigueur à compter de la date de l'affectation.

ARTICLE 18 - PAIEMENT EN ARGENT

18.01 Les salaires seront payés en argent ou par chèque négociable.

ARTICLE 19 - ATELIERS DE SERVICE ET TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR

19.01 Les parties conviennent que les dispositions négociées dans cette Convention ont pour objectif d'exécuter tout travail de l'Industrie des Communications Graphiques en payant les salaires du Syndicat conformément aux conditions de travail du Syndicat. L'Employeur convient de faire tous ses efforts pour éviter l'exécution des travaux provenant d'ateliers des Communications Graphiques, tombant sous la juridiction du Syndicat, où il n'y a pas de contrat avec le Syndicat International des Communications Graphiques. À la demande du délégué d'atelier, la Compagnie lui fournira la source du travail de Communications Graphiques qui entre à l'atelier de l'extérieur. Telle demande n'empêchera pas la production normale dans l'atelier.

ARTICLE 20 - TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI

20.01 Il est convenu par la Compagnie qu'aucun travail à la pièce ou rémunération sous forme de boni ne s'appliquera aux employés couverts par cette Convention.

ARTICLE 21 - SOUS-CONTRAT

21.01 La Compagnie convient qu'un travail exécuté normalement par les employés du Syndicat ne sera pas donné en sous-contrat pendant une mise à pied ou une réduction de l'horaire de travail du personnel régulier dans un département, sauf où l'équipement disponible d'un atelier ne peut compléter le travail requis.

ARTICLE 21-A - EMPLOYÉS HANDICAPÉS

21.01 Les employés ayant une condition physique inférieure à la normale peuvent être autorisés à travailler à des taux inférieurs à ceux établis dans la Convention. Les conditions spéciales auxquelles ces employés peuvent travailler seront fixées par le Comité Conjoint avant d'entrer en vigueur.

ARTICLE 22 - VALIDITÉ

22.01 Dans le cas où toute clause de cette Convention, ou, si l'Employeur ou le Syndicat, en conformité d'une clause quelconque de cette Convention, vient en conflit avec une loi, alors, dans ce cas, telle clause, dans la limite du conflit, serait invalide et non exécutoire et serait séparable des autres clauses de cette Convention qui ne seront pas affectées et lieront les deux parties.

ARTICLE 23 - DROITS DE LA DIRECTION

23.01 Les employés reconnaissent que c'est la fonction exclusive de la Direction dans chaque atelier de:

1) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité.

2) Embaucher, congédier, classer, promouvoir, rétrograder ou imposer des sanctions disciplinaires aux employés, pourvu qu'une plainte de promotion ou de rétrogradation ou de déplacement discriminatoire, ou de congédiement ou sanction disciplinaire sans motif raisonnable, puisse être l'objet d'un grief qui sera traité de la façon prévue.

3) 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 d'ateliers, les produits à manufacturer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, le genre et l'emplacement de la machinerie et de l'outillage à être utilisés, les procédés de fabrication et de montage, la conception et la présentation (engineering & design) de ses produits, et le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits fabriqués.

ARTICLE 24 - ÉTIQUETTE SYNDICALE

24.01 L'Étiquette Syndicale est la propriété exclusive du Syndicat International des Communications Graphiques, et son utilisation n'est autorisée que sur directive et consentement exprès du Syndicat International des Communications Graphiques en exécution de et conformément à la Convention de base autorisant l'usage de l'Étiquette Syndicale.

ARTICLE 25 - HYGIENE ET SECURITE

25.01 Sécurité: La Compagnie continuera de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. Le Syndicat consent à collaborer de manière à favoriser l'application des règlements de sécurité et d'autres règlements de la Compagnie. Conformément aux règlements, selon les dispositions de la Loi des Accidents du Travail, un Comité Patronal-Syndical de Sécurité sera formé dans chaque atelier. Ce comité sera responsable pour l'observance des normes de sécurité dans l'Atelier. Un représentant de ce département sera membre de ce Comité.

25.02 Lorsque de l'équipement hasardeux fonctionne, la présence d'au moins deux (2) personnes est exigée à proximité l'une de l'autre, et à portée de voix, pour aider au secours et aux premiers soins en cas d'accident.

25.03 L'établissement doit être tenu, en tout temps, dans de bonnes conditions de propreté, d'aération et de salubrité. La Compagnie doit fournir les dispositifs sanitaires nécessaires qui contribueront à l'observance de cette disposition et les employés doivent coopérer avec la Compagnie à cet égard.

25.04 Lorsque de nouveaux produits chimiques sont mis en usage dans un département ou dans un atelier, sans les mettre à l'épreuve auparavant pour s'assurer qu'ils ne sont pas nuisibles à la santé des employés, ces produits seront, sur demande, soumis au Conseil National des Recherches ou à la Commission des Accidents du Travail pour l'approbation et les directives d'un mode d'emploi sûr. Les demandes pour de telles vérifications seront adressées au bureau du Syndicat local.

25.05 Tout employé qui travaille au département des presses a droit de recevoir annuellement, sur présentation d'une preuve d'achat, une somme de $45.00 applicable à l'achat de telles chaussures de sécurité.

ARTICLE 26 - DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT

26.01 Le Syndicat transmettra à l'Employeur le nom du délégué d'atelier qui travaille dans son atelier et l'avisera de tout changement subséquent.

26.02 L'Employeur reconnaît le délégué d'atelier comme contact initial concernant les affaires officielles du Syndicat et il n'y aura aucune discrimination prise contre lui pour l'accomplissement de telles fonctions.

26.03 Le délégué d'atelier sera considéré comme le représentant du Syndicat et il ne sera pas sujet aux mesures disciplinaires de la Compagnie pour l'accomplissement de telles fonctions.

26.04 Des permis d'absence seront accordés aux officiers du Syndicat dûment autorisés, incluant les membres du Comité de négociation, pour qu'ils puissent participer à des activités syndicales. Les demandes pour de tels permis d'absence ne seront par refusées sans cause raisonnable.

26.05 Lorsque la Direction fait appel à un employé pour des raisons disciplinaire, l'employé a droit à la présence de son délégué d'atelier.

ARTICLE 27 - DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES

Nul

ARTICLE 28 - TABLEAU D'AFFICHAGE

28.01 L'Employeur fournira un tableau d'affichage lequel sera installé à un endroit mutuellement acceptable pour y afficher des avis officiels du Syndicat. Ces avis ne devront pas être contraires au bon ordre ou à la discipline.

ARTICLE 29 - EFFECTIFS MINIMUM SUR PRESSES

	Pressier	Margeur	Aide sur presse
Bobst 50	1		
Bobst 55	1		
Machine à vernir	1	1	1(si nécessaire)
Heidelberg	1		

ARTICLE 30 - TRANSFERT DES TAUX DE SALAIRES

30.01 Chaque employé sera classé dans sa classification telle que décrite dans la Convention Collective. Aucune diminution ne sera faite au taux de salaire de la classification d'un employé qui peut, en tout temps, travailler à une classe ayant un taux inférieur. Si un employé travaille dans une classification dont le taux de salaire est plus élevé, après deux (2) jours il recevra le taux de la classification plus élevé.

30.02 Un employé peut travailler temporairement dans une classification plus élevée pour remplacer un autre employé qui est absent à cause de vacances, maladie ou congé autorisé. Dès que l'employé absent reprendra ses fonctions, son remplaçant temporaire reprendra son poste original au taux original.

ARTICLE 31 - ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL

31.01 Aucun employé ne peut actionner tout équipement mû par moteur sans la présence d'une autre personne dans le département ou à portée de voix.

ARTICLE 32 - LIGNES DE PIQUETAGE

32.01 Nonobstant toute autre clause de la présente Convention Collective, l'abstention ou le refus d'un employé régi par cette Convention, de franchir une ligne de piquetage légale du SICG établie à l'occasion d'une grève légale du SICG par les employés des Communications Graphiques où se fait le piquetage, ne constituera pas une violation de cette Convention. La Compagnie ne congédiera pas un tel employé et ne prendra aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire à son égard.

ARTICLE 33 - SERVICE JUDICIAIRE

33.01 La Compagnie paiera à l'employé qui sera appelé à servir à titre de juré ou à comparaître comme témoin de la couronne ou témoin assigné, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire à temps simple selon son équipe régulière multiplié par le nombre d'heures qu'il travaille normalement selon son équipe régulière et l'allocation qu'il recevra à titre de juré. L'employé devra fournir une preuve qu'il a servi à titre de juré et de la somme d'argent reçue.

33.02 Lorsqu'un employé est exempté du devoir de juré pour une demi (1/2) journée ou plus, il doit retourner à l'atelier pour y compléter son équipe régulière.

ARTICLE 34 - PAIE DE PRÉSENCE

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

34.02 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 laquelle il s'est présenté et l'on s'attend à ce qu'il exécute toutes autres tâches disponibles dans l'atelier 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 ou par écrit expédié à sa dernière adresse connue.

B) L'employé ne reçoit pas cet avis parce qu'il est absent de son domicile, à l'exception du temps normalement nécessaire à l'employé pour se rendre à son travail.

C) L'employé ne reçoit pas cet avis en raison de circonstances hors du contrôle de la Compagnie telles que: incendie, inondation, tempête de vent ou panne d'électricité.

34.03 Un employé rappelé au travail après avoir complété son équipe et quitte l'atelier, sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures, au taux supplémentaire applicable.

34.04 On définit un «Rapple» comme étant tout temps lorsqu'il n'y a pas de continuité des heures de travail quotidiennes établies.

ARTICLE 35 - CONGES PAYES POUR DEUIL

35.01 Tout employé régulier recevra cinq (5) jours de congé payés, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de son conjoint, sa fille ou son fils.

Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congé payés pour voir aux préparatifs, aux détails de succession et asssiter aux funérailles d'un membre de sa famille immédiate. La famille immédiate comprend: la mère, le père, la soeur, le frère, la belle-mère, le beau-père, la bru, le gendre, la grand-mère, le grand-père, le conjoint du père ou de la mère, le demi-frère, la demi-soeur, le beau-frère, la belle-soeur ou tout autre parent qui réside au domicile de l'employé.

ARTICLE 36 - JOURS FÉRIÉS

36.01 Les jours fériés qui suivent seront observés et les employés seront payés à leur taux de salaire régulier pour toute perte de temps due à l'observance de ces jours fériés:

- Le Jour de l'An
- Le Lendemain du Jour de l'An
- Le 3ième Lundi de Février
- Le Vendredi Saint
- La Fête de la Reine Victoria
- La Saint-Jean-Baptiste
- La Fête du Canada
- La Fête du Travail
- Le Jour de l'Action de Grâces
- Le Jour de Noël
- Le Lendemain de Noël (boxing day)
- Un congé flottant (tel que CPI)

Lorsque Noël tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche, le lendemain de Noël (boxing day) 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 de Noël.

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

36.03 Un employé absent à cause d'accident, de maladie, d'une mise à pied ou dont l'absence est aurorisée par son Employeur, recevra la paie du 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 ledit congé.

36.04 Pendant la durée de la présente Convention, 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.

ARTICLE 36 - JOURS FÉRIÉS (Suite)

36.05 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 de plus convenu que les travailleurs de l'équipe de nuit recevront la prime rattachée à l'équipe de nuit, tel que prévu au paragraphe 44.12 de l'Article 44: Temps Supplémentaire, comme partie de la paie du jour de congé.

36.06 Le «taux de salaire régulier» veut dire le taux de salaire payé normalement à l'employé pour la semaine dans laquelle tombe le congé.

ARTICLE 37 - PÉRIODE DE REPOS

Nul

ARTICLE 38 - TEMPS DE TOILETTE

38.01 Le temps de toilette, cinq (5) minutes, sera accordé aux employés à la fin de la première mi-temps de l'équipe régulière et cinq (5) minutes à la fin de la deuxième mi-temps de l'équipe régulière.

ARTICLE 39 - CONGÉ DE MATERNITÉ

Nul

ARTICLE 40 - INSTITUT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

Nul

ARTICLE 41 - RÉGIME DE RETRAITE

Nul

ARTICLE 42 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

42.01 À compter du 1er janvier 1984, la Compagnie versera à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., ci-après appelée «Caisse de Retraite», une cotisation égale à quatre pour cent (4%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse de Retraite établie en vertu d'une Convention et Déclaration de ficudie et gérée par un Conseil de Fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but de procurer des prestations de retraite et d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme «salaire de base au taux de jour» employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les absences pour cause de maladie et de mises à pied, tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la Compagnie, mais excluant la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de Retraite et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une Convention Collective avec le SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

À compter du 1er janvier 1985, la contribution de la Compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à six pour cent (6%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention.

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

ARTICLE 42 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

(suite)

42.03 La Compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse de Retraite susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. La Compagnie convient, en outre, que les premiers Fiduciaires, et ceux qui leurs 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.

42.04 Il est convenu que le Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG, tels que définis dans la Convention et Déclaration de Fiducie du SICG passée entre le SICG et les Fiduciaires, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du Syndicat International des Communications Graphiques.

Les nouveaux avantages du Régime prendront effet aux dates qui seront déterminées par le Conseil des Fiduciaires de la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du Syndicat International des Communications Graphiques.

ARTICLE 43 - HEURES DE TRAVAIL

43.01 Les heures régulières de travail seront de trente cinq (35) heures par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept heures (7) chacune, sauf dans les compagnies où une entente est intervenue entre l'Employeur et la majorité des employés suite à la tenue d'un vote sous la surveillance du Syndicat, autorisant la réduction des heures chaque vendredi.

43.02 Les heures de travail de l'équipe de jour sont réparties entre 7.00 a.m. et 5.30 p.m. les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis et l'heure de début pour l'équipe régulière de jour restera inchangé durant toute la semaine.

43.03 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.

43.04 Lorsque plusieurs équipes sont au travail, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute(s) équipe ou équipes additionnelle(s) sera (seront) considérée(s) comme équipe(s) de nuit.

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

43.06 Une liste de tout le personnel, assignant chacun à une équipe particulière devra être affichée au plus tard le jeudi précédant la semaine de travail. Cet affichage ne devra pas empêcher la Compagnie de changer un employé d'équipe afin de rencontrer des besoins de production imprévus.

ARTICLE 44 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

44.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients nécessiteront du temps supplémentaire pour le travail de production, et, par la présente, consentent à travailler par entente mutuelle le temps supplémentaire tel que requis pour rencontrer ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette Convention, à n'imposer aucune interdiction de temps supplémentaire et les Employeurs consentent à ne prendre aucune mesure punitive contre un employé qui refuserait de travailler en temps supplémentaire.

44.02 Lorsque c'est possible, un préavis d'au moins vingt quatre (24) heures sera donné aux employés demandés à travailler en temps supplémentaire.

44.03 Le temps supplémentaire doit être établi à chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.

44.04 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. Le point de départ de toute période de vingt quatre (24) heures en particulier sera censé être le point de départ de l'équipe normale de l'employé.

44.05 La réduction hebdomadaire des heures de travail peut être effectuée au cours de la dernière équipe de la semaine, de manière à ce que l'horaire de travail des trois (3) équipes avec heures réduites, puisse permettre le fonctionnement continu sans encourir de pénalité de temps supplémentaire. Si, toutefois, une semaine complète n'est pas travaillée le temps supplémentaire sera payé sur une base quotidienne.

44.06 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 le cas prévu au paragraphe 44.05 di-dessus, et sera payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour les trois (3) premières heures de temps supplémentaire travaillées chaque jour et au taux de temps double (2) par la suite.

44.07 Tout travail exécuté les samedis et les dimanches sera rémunéré au taux de temps double (2), sauf lorsque les heures des équipes de nuit selon l'horaire régulier, comprennent le travail du samedi, lesquelles seront payées au taux régulier de l'équipe de nuit.

ARTICLE 44 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (Suite)

44.08 Les Employeurs conviennent de payer un minimum d'une demi équipe lorsqu'ils appellent au travail un employé les samedis ou les dimanches, à moins qu'il quitte plus tôt de son propre gré.

44.09 Tout travail exécuté les jours fériés sera rémunéré au taux de temps double (2), plus l'allocation de congé s'il y a lieu: (Voir Article 36: Jours Fériés).

44.10 Les Employeurs s'engagent à payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'ils appelent au travail un employé un jour férié, à moins que l'employé ne quitte plus tôt de son propre gré.

44.11 Les employés réguliers d'un atelier ne travailleront pas en temps supplémentaire dans un autre atelier.

44.12 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 45 - VACANCES PAYÉES

45.01 Tout employé régi par cette Convention, recevra deux (2) semaines complètes de vacances, entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année (en respectant toutefois ce qui est prévu au paragraphe 45.05 ci-dessous) avec deux (2) pleines semaines de paie selon son salaire hebdomadaire alors en vigueur pourvu qu'il ait complété une (1) année dans le métier. Quand la période qu'il a travaillée est de moins d'une année, les vacances de l'employé seront calculées au taux de 4% du total de ses gains accumulés.

45.02 Tout compagnon (incluant un margeur qui a complété deux (2) années intégrales comme margeur) qui aura complété une (1) année ingégrale de service avec son Employeur, bénéficiera d'une troisième (3ième) semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur. Dès lors que l'employé aura satisfait à l'obligation précitée, il continuera de bénéficier, par la suite, de cette troisième (3ième) semaine de vacances, même si la classification venait à changer, i.e. de margeur à apprenti.

45.03 Tout employé qui aura complété deux (2) années intégrales de service avec son Employeur, bénéficiera d'une troisième (3ième) semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.

45.04 a) Tout employé qui, au 30 juin de l'année courante, a complété six (6) années de service avec la Compagnie, bénéficiera d'une quatrième (4ième) semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.

b) Chaque employé qui a complété vingt-deux (22) années de service avec la Compagnie recevra cinq (5) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalante à cinq (5) semaines complètes de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.

45.05 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question aux paragraphes 45.02, 45.03 et 45.04 ci-dessus, se prendront à une date déterminée par l'Employeur qui en informera l'employé deux (2) semaines à l'avance. Trois ou quatre semaines de vacances d'un employé peuvent être prises consécutivement si l'employé en fait la demande et si cette demande est approuvée par son Employeur et le délégué d'atelier.

45.06 En outre de ce qui précède, la paie de vacances d'un employé devra inclure la prime de son équipe, s'il y a lieu, mais sans tenir compte du temps supplémentaire, et sera calculée proportionnellement aux périodes de travail avec l'équipe de nuit, à la condition toutefois, d'avoir complété huit (8) semaines ou plus de travail de nuit durant la période de qualification.

ARTICLE 45 - VACANCES PAYÉES (Suite)

45.07 La durée de service d'un employé se détermine au 30 juin 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 juillet de chaque année et se terminant le 30 juin de l'année suivante.

45.08 Tout employé d'un atelier aura droit à des crédits de vacances calculés au prorata du temps travaillé à compter de sa date d'embauche au 30 juin suivant.

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

45.10 Dans la mesure du possible, les Employeurs verront à ce que les vacances des employés soient prises préférablement durant les deux ou trois semaines qui précèdent le premier lundi du mois d'août.

45.11 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 Employeur de façon à assurer la bonne marche de son atelier.

45.12 Si un jour de congé tombe un jour ouvrable, tel que mentionné à l'Article 36: Jours Fériés, et survient durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances avec paie, à être prise à la discrétion de la Direction.

45.13 Une période de vacances accordée à l'employé durant l'année civile doit être prise durant cette même année civile et ne peut pas être accumulée d'une année civile à une autre.

45.14 Si l'emploi d'un employé prend fin, on lui paiera alors les crédits de vacances qu'il s'est acquis entre le 1er juillet et la date de sa cessation d'emploi.

45.15 Le calendrier des vacances doit être affiché au tableau de l'atelier au plus tard le 1er avril de chaque année civile.

ARTICLE 45 - VACANCES PAYÉES (Suite)

45.16 Les crédits de vacances tels que mentionnés aux paragraphes 45.07 et 45.13 ci-dessus devront être gagnés de la façon suivante:

2 semaines de vacances	- Une (1) journée pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés au paragraphe 45.08 ci-dessus.
3 semaines de vacances	- Une journée et demie (1 1/2) pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés au paragraphe 45.08 ci-dessus.
4 semaines de vacances	- Deux (2) journées pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés au paragraphe 45.08 ci-dessus.
5 semaines de vacances	- Deux journées et demie (2 1/2) pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés au paragraphe 45.08 ci-dessus.

45.17 Le salaire hebdomadaire en vigueur dont il question précédemment veut dire le taux hebdomadaire gagné à la période des vacances.

45.18 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 de l'employé, à moins d'entente au contraire entre l'employé et la Direction.

ARTICLE 46 - CONGÉ DE MALADIE

Nul

ARTICLE 47 - INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

Nul

ARTICLE 48 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

48.01 A compter du 1er janvier 1984, la compagnie versera à la Caisse fiduciaire d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, ci-après appelée «Caisse d'avantages sociaux», $82.28 par mois pour le compte de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse d'avantages sociaux, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat, a pour but de procurer une assurance-vie, des indemnités pour invalidité temporaire, des dédommagements pour les frais médicaux et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. La compagnie versera ces cotisations tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la compagnie, à l'exclusion de toute période d'un conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse d'avantages sociaux et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une convention collective avec le SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

a) A compter du 1er nov. 1984, la cotisation de la compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à quatre-vingt-treize dollars et quatre-vingt-onze cents ($93.91) par mois par employé couvert par cette Convention.

b) A compter du 1er janvier 1985, la cotisation de la compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à cent dix-huit dollars et soixante-seize cents ($118.76) par mois par employé couvert par cette Convention.

ARTICLE 48 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

(Suite)

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

48.03 La compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse d'avantages sociaux susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les fiduciaires de temps à autre. La compagnie convient, en outre, que les premiers fiduciaires, et ceux qui leur succéderont, nommés par les employeurs conformément à la Convention et Déclaration de fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les fiduciaires qui représentent les employeurs.

48.04 Le Syndicat accepte que la compagnie retienne toute ristourne découlant de l'enregistrement du régime d'indemnisation pour perte de salaire auprès de la Commission d'assurance-chômage.

48.05 Il est convenu que le Régime d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada et la Caisse fiduciaires d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, tels que définis dans la Convention et Déclaration de fiducie entre le Conseil patronal de l'imprimerie du Canada, le Syndicat International des Communications Graphiques et les fiduciaires, laquelle est indépendante de cette Convention Collective, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada.

48.06 Si la méthode de perception des primes couvrant le «Médicare» devait changer pendant la durée de cette Convention Collective, les parties se rencontreront immédiatement pour décider de l'utilisation de la contribution patronale prévue à la convention.

ARTICLE 49 - RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

49.01 À compter du 1er nov. 1984, la Compagnie versera à la Caisse fiduciaire de prestations supplémentaires de chômage des Communications Graphiques du Canada, ci-après appelée «Caisse de Chômage», une cotisation égale à deux et demi pour cent (2 1/2%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse de Chômage, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de Fiducie et gérée par un Conseil de Fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but de procurer des prestations de chômage aux employés pour le compte de qui la Compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme «salaire de base au taux de jour» employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les vacances, les congés payés et/ou les absences autorisées, mais excluant les semaines complètes de mise à pied et les absences pour cause de maladie ou de blessure indemnisable, la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de Chômage et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre Employeur lié par une Convention Collective avec le SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

Pour la période entre le 1er janvier 1984 et le 1er nov. 1984, la Compagnie versera, pour le compte de chaque employé couvert par cette Convention, quatre dollars et cinquante cents ($4.50) par semaine.

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

ARTICLE 49 - RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE (Suite)

49.03 La Compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de Fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse de Chômage susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. La Compagnie convient, en outre, que les premiers Fiduciaires, et ceux qui leur succéderont, nommés par les Employeurs conformément à la Convention et Déclaration de Fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les Fiduciaires qui représentent les Employeurs.

49.04 Il est convenu que le Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage et la Caisse Fiduciaire de Prestations Supplémentaires de chômage des Communications Graphiques du Canada, tels que définis dans la Convention et Déclaration de Fiducie entre le Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada, le Syndicat International des Communications Graphiques et les Ficudiaires, 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 50 - TAUX DE SALAIRES

50.01 Les salaires de base de tous les employés seront tels que prévus ci-après.

Bobst 55"	1er janvier 1984 - $13.66	1er novembre 1984 - $13.91
Bobst 49"	1er janvier 1984 - $13.40	1er novembre 1984 - $13.65

50.02 Les primes seront maintenues

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

50.04 Les salaires tel que prévus dans le présent article entreront en vigueur à compter du 1er janvier 1984 et du 1er janvier 1985.

50.05 Pour les nouveaux employés engagés comme apprentis, le taux minimum d'embauche, à compter du 1er janvier 1979, sera 50% du taux horaire de salaire payé aux compagnons, et ils recevront les augmentations tous les six (6) mois.

ÉCHELLE DES SALAIRES

CLASSIFICATION	1er janvier 1984	1er janvier 1985
Bobst 55"		$14.74
Bobst 49"		$14.47
Machine à vernir		
Conducteur	$12.74	$13.50
Margeur	$ 9.70	$10.28
Heidelbert	$12.74	$13.50
Damperman	$ 9.61	$10.19

Le 1er janvier 1984 et 1985, chaque employé recevra le même pourcentage d'augmentation de salaire que celui prévu dans le contrat SICG/CPI.

ARTICLE 51 - DURÉE DE LA CONVENTION

51.01 Cette Convention entrera en vigueur le 1er janvier 1984 pour se terminer le 31 décembre 1985, pour une période de vingt-quatre (24) mois.

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

Ce 25me jour de Juin 19 85.

Entre: LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE (Département des Presses typographiques)
2277 Autoroute des Laurentides
Chomedey, Laval (Québec) H7S 1Z6

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

POUR LA COMPAGNIE:

POUR LE SYNDICAT:

Jacques Brosseau

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

A.N° (30494-01) **DÉPÔT**

Dépôt N°: 8 5 0 1 0 2 8

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 040758

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-4652-05

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-12-05	84-12-11		84-01-01	85-12-31		7

Association	Employeur
☒ Déposant Synd. Intern. des Communications Graphiques, loc.555 Montréal CTC FTQ CTM Att.: M. Gilbert Hétu 8440 boul St-Laurent, suite 301 Montréal, Qué H2P 2M5	☐ Déposant Lithographie Montréal Ltée / Montreal Lithographing Ltd 2277 Aut. des Laurentides Chomedey (Laval) Qué H7S 2A3
☐ Déposant, si autre que les parties	Profession 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

Convention collective déposée sous "Mémoire d'Entente"

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	85-01-11

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

003 (113)

RECHERCHE

4452-05 (30494-01)

MÉMOIRE D'ENTENTE

entre

LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département des Presses Typographiques)

et le

'84 DEC 11 14:06

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

MCGILL
MONTREAL
MESSAGER

PRÉAMBULE Accord - Tel que proposé

ARTICLE 4 - RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

Accord - Tel qu'à la Convention du C.P.I. 1984-85

ARTICLE 10 - PRÉCOMPTE

Accord - Tel qu'à la Convention du C.P.I. 1984-85

ARTICLE 15 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

Accord - Tel qu'à la Convention du C.P.I. 1984-85

ARTICLE 42 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

Accord - Tel qu'à la Convention du C.P.I. 1984-85
Effectif au 1er janvier 1985

ARTICLE 45 - VACANCES PAYÉES

Deux (2) semaines de vacances entre le 1er juin et le 15 septembre (antérieurement, entre le 22 mai et le 23 septembre)

ARTICLE 48 - PLAN DE BIEN-ÊTRE

Accord - Tel qu'à la Convention du C.P.I.
1er novembre 1984 - $ 93.91
1er janvier 1985 - $118.76

ARTICLE 49 - RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

Accord - Tel qu'à la Convention du C.P.I.
effectif au 1er novembre 1984

ARTICLE 50 - TAUX DE SALAIRES

1er janvier 1984 - 4% 1er janvier 1985 - 6%

DURÉE DE LA CONVENTION Deux (2) ans.

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

ce 5 jour de Décembre 1984

POUR LA COMPAGNIE:
LITHOGRAPHIE MONTRÉAL
(Département des Presses
Typographiques)

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

ARTICLE 50 - TAUX DE SALAIRES

50..01 Les salaires de base de tous les employés seront tels que prévus ci-après.

Bobst 55"	1er janvier 1984 - $13.66	1er novembre 1984 - $13.91
Bobst 49"	1er janvier 1984 - $13.40	1er novembre 1984 - $13.65

50.02 Les primes seront maintenues

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

50.04 Les salaires tel que prévus dans le présent article entreront en vigueur à compter du 1er janvier 1984 et du 1er janvier 1985.

50.05 Pour les nouveaux employés engagés comme apprentis, le taux minimum d'embauche, à compter du 1er janvier 1979, sera 50% du taux horaire de salaire payé aux compagnons, et ils recevront les augmentations tous les six (6) mois.

ÉCHELLE DES SALAIRES

CLASSIFICATION	1er janvier 1984	1er janvier 1985
Bobst 55"		$14.74
Bobst 49"		$14.~~74~~.47 PED
Machine à vernir		
Conducteur	$12.74	$13.50
Margeur	$ 9.70	$10.28
Heidelbert	$12.74	$13.50
Damperman	$ 9.61	$10.19

Le 1er janvier 1984 et 1985, chaque employé recevra le même pourcentage d'augmentation de salaire que celui prévu dans le contrat SICG/CPI.

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

C30494-01)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 7 0 0 9

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 04075-8

Objet					Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
	[ ] 1ière convention	[x] Renouvellement	[ ] Entente	[ ] Autres		M-4452-05

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-05-19	83-05-25		82-01-01	83-12-31		7

Association	Employeur
[x] Déposant Graphic Arts Intern. Union, loc. 555 Mtl. - Synd. Intern. des Arts graphiques loc. 555.... Att.: M. Gilbert Hétu 8440 boul St-Laurent, suite 301 Montréal, Qué H2P 2M5	[ ] Déposant Lithographie Montréal Ltée Montreal Lithographing Ltd 2277 Montée St-Aubin Chomedey (Laval) Qué H7S 1Z6

Unité de négociation

"Tous les employés du département des presses, salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés de maintenance, expédition et réception, "shipping and receiving", ainsi que ceux déjà couverts par une accréditation"

Région	Activité	Affiliation
06-06	2860 (5)	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
Manon Garneau /sg MG	83-07-18

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

003 (011)

RECHERCHE

4459-05
(3049V-01)

hcR

'83 MAI 25 14 03

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LITHOGRAPHIE MONTREAL LTEE
(Département des Presses Typographiques)

et le

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

Du: 1er janvier 1982

Au: 31 décembre 1983

PREAMBULE

Il est convenu par et entre: LITHOGRAPHIE MONTREAL LTEE

(Département des Presses Typographiques)

2277 Autoroute des Laurentides, Chomedey Laval, (Québec)

ci-après nommé «LA COMPAGNIE» et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES, LOCAL 555, MONTREAL

ci-après nommé «LE SYNDICAT» de qui suit:-

Attendu que les parties contractantes sont dûment autorisées à conclure une Convention Collective régissant les conditions de travail dans l'Unité de Négociation de la Compagnie mentionnée ci-dessus,

cette Convention Collective, ainsi que les ententes auxquelles elle réfère, expriment l'entente intégrale entre les parties en regard des heures des salaires, de la procédure de grief et des autres conditions de travail.

ARTICLE 1 - JURIDICTION

1.01 Cette Convention concerne et régit tous les employés du département des presses, salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de l'entretien, de l'expédition et de la réception, ainsi que ceux déjà couverts par une accréditation.

1.02 La Compagnie consent dorénavant et pendant toute la durée de cette Convention, et durant la période de négociation pour son renouvellement, sa prolongation ou sa succession, et à l'égard d'un autre atelier régi par cette Convention, à ne signer aucun contrat qui imposera la reconnaissance d'un autre Syndicat comme négociateur pour les employés. Dans l'éventualité d'un tel contrat ci-mentionné que la Compagnie signera à l'avenir, le Syndicat pourra, à sa discrétion abroger cette Convention ou demander la ré-ouverture de toute la Convention avec le droit de grève s'il n'y a pas d'entente entre les deux parties contractantes pour un nouveau contrat dans les dix (10) jours après l'avis écrit de telle abrogation ou de ré-ouverture.

1.03 Pour l'application de cette Convention, les départements suivants seront considérés comme des branches distinctes du métier: -

1 Presse typographique
2 Machine à vernir
3 Gaufrage, découpage et plissage

1.04 Les conditions relatives à la proportion des compagnons seront telles que stipulées à l'Article "QUOTA D'APPRENTIS" et s'appliqueront à chaque département.

1.05 Lorsqu'une ou plusieurs personnes, individuellement ou en société, exécutent à titre de contractant(s) tout travail dans l'établissement 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 2 - EXCLUSIONS

2.01 Aux fins d'application de la présente Convention, les employés suivants ne sont pas visés par cette Convention: les contremaîtres non travaillant, les administrateurs et les commis de bureau, les vendeurs et les autres employés qui ne sont pas véritablement engagés dans les procédés de production stipulés à l'Article "JURIDICTION" 1.10 et 1.03.

2.02 Les contremaîtres non travaillant ou les contremaîtresses peuvent demeurer membres du Syndicat selon leur désir.

ARTICLE 3 - DEFINITIONS

3.01 Un COMPAGNON ou une COMPAGNE est celui ou celle qui a complété les années d'apprentissage requises pour la branche de métier pour laquelle il ou elle a été embauché.

3.02 Un APPRENTI est celui qui apprend son métier. Les années d'apprentissage sont stipulées à l'Article 5 "QUOTA D'APPRENTIS".

3.03 Aucun employé ne sera autorisé à exécuter un travail qui entre dans les départements des Arts Graphiques suivants: presses typographiques, machine à vernir et à gauffrer, découpage et plissage à moins qu'il ne soit compagnon ou apprenti dans sa classification.

3.04 Un MARGEUR est celui qui marge manuellement les presses ou qui voit au fonctionnement du mécanisme du margeur des presses.

ARTICLE 4 - REDUCTION DE LA MAIN D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL

4.01 Dans le cas où l'habileté et la compétence sont égales, les mises à pied et les promotions seront faites selon l'ancienneté. Toutefois, un employé qui a été requis d'accepter injustement une mise à pied, pourra soumettre un grief selon la procédure des griefs.

"ANCIENNETE" veut dire le temps de service continu avec l'Employeur.

4.02 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâches spécifique), pour être éligible à l'ancienneté, un employé régulier devra avoir complété trois (3) mois de service continu chez le même Employeur après quoi il sera classifié comme un employé régulier et son ancienneté comptera à partir de sa date d'embauche. Un employé perdra tous ses droits d'ancienneté, s'il quitte volontairement son emploi ou s'il est congédié pour cause. En plus, un employé comptant un (1) an de service continu perdra son ancienneté après une mise à pied de six (6) mois ou plus.

4.03 Selon les dispositions de l'Article 4, en cas de diminution de travail, et où il devient nécessaire de diminuer le personnel, cette ciminution de personnel se fera en renvoyant d'abord la ou les personnes embauchées les dernières dans la catégorie de travail affectée. (Le réembauchage pour les employés réguliers seulement sera fait sur la même base d'ancienneté).

4.04 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), les employés réguliers, (ceux qui ont complété trois (3) mois de service continu), recevront une semaine de pré-avis ou une semaine de paie pour en tenir lieu, s'ils sont congédiés ou mis à pied pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables; dans un cas de mise à pied temporaire ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables, les employés recevront vingt quatre (24) heures de préavis ou une journée ou une nuit de paie pour en tenir lieu. Ces conditions ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause.

4.05 A la demande du Syndicat, le contremaître devra dans un délai de trois (3) jours ouvrables donner par écrit les raisons du congédiement de tout employés.

ARTICLE 4 - REDUCTION DE LA MAIN D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL (suite)

4.06 Dans le cas d'une consolidation, fusion, changement technologique ou élimination d'une opération, tous les employés comptant cinq (5) ans de service ou plus, couverts par cette Convention, qui perdront leur situation à cause d'une telle consolidation, fusion, d'une tel changement technologique ou d'une telle élimination d'opération, auront droit à deux (2) semaines de paie à leur taux régulier à titre d'indemnité de licenciement.

4.07 A habileté et compétence égales, l'ancienneté prévaudra quand les employés seront affectés à l'opération d'une nouvelle machine ou d'un nouveau procédé régi par cette Convention, installé dans l'atelier. Il est convenu que s'il ne peut être tenu compte de l'ancienneté dans le choix final, le sundicat aura le droit d'examiner toutes les circonstances avec l'Employeur.

4.08 Les employés réguliers capagles d'exécuter le même genre de travail et dont l'habileté et l'efficacité sont égales, auront la préférence du choix des heures et des équipes de travail selon leur ancienneté, à condition qu'un tel arrangement ne nuise pas aux opérations de l'atelier, aux cédules de production ou aux conditions de travail.

4.09 Quand un congé d'absence est accordé à un employé par son Employeur, il est convenu que tout congé d'absence veut dire absence de l'emploi sans paie ou accumulation de crédit d'ancienneté. Toutefois, les crédits d'ancienneté acquis avant la date du congé d'absence seront maintenus.

ARTICLE 5 - QUOTA D'APPRENTIS

5.01 S'il y a besoin d'un apprenti, il est entendu que le Syndicat discutera son embauchage avec la Compagnie.

ARTICLE 6 - PRODUCTION ILLIMITEE

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

ARTICLE 7 - ACCES AUX ATELIERS

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

ARTICLE 8 - AUCUNE DISCRIMINATION

8.01 Les parties à cette Convention conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée à l'endroit de tout employé ou Employeur, de quelque façon que ce soit, parce qu'il est membre ou n'est pas membre du Syndicat ou d'une Association Patronale.

8.02 On favorisera l'embauchage de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'Industrie des Arts Graphiques.

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 etchnique en ce qui a trait aux promotions, conditions de travail, taux de salaire, admission comme membre du Syndicat ou choix comme apprenti.

ARTICLE 9 - ATELIER SYNDICAL

9.01 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 doit, co-me condition d'emploi, continuer d'être membre en règle pour la durée de cette Convention. Tout employé qui n'est pas membre du Sundicat à la date d'entrée en vigueur de cette Convention devra, au cours des trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de cette Convention, adhérer au Syndicat et demeurer membre en règle pour la durée de cette Convention.

9.02 Chaque Employeur convient de s'adresser au bureau du Syndicat lorsqu'il a besoin d'employé. Si des employés non-syndiqués sont engagés pour des postes, tels que la classification dans le tableau des taux de salaires, et si, ils travaillent plus de trente (30) jours, ils doivent, dans les trente et un (31) jours du début de leur emploi, ou de la date d'entrée en vigueur de cette Convention, la dernière date aura priorité, faire une demande auprès du Syndicat pour en devenir membre. Si les employés n'adhèrent pas au Syndicat, l'Employeur devra les congédier. Si un employé membre du Syndicat, ou un candidat pour le devenir, démissionne du Syndicat ou fait défaut de payer les montants exigés des membres du Syndicat, en vertu de l'Article 10 "PRECOMPTE", l'Employeur, dans les trente (30) jours qui suivent un avis écrit à l'Employeur que l'employé a été expulsé, congédiera cet employé. Si le Sundicat est incapable de fournir à l'Employeur le nombre de compagnons requis, l'Employeur pourra embaucher, d'autres endroits, les employés requis.

Le droit d'embaucher tels autres employés, toutefois, ne permet pas à l'employeur de négliger le quota d'apprentis prévu dans cette Convention.

ARTICLE 10 - PRECOMPTE

10.01 Sur réception d'une autorisation volontaire et révocable signée par tout employé, les Employeurs consentent à faire hebdomadairement le précompte (déductions à la source) d'une somme fixée par le Syndicat.

10.02 Une telle somme sera établie par une résolution du Syndicat et une copie conforme sera remise à l'Employeur intéressé.

10.03 Cette autorisation sera révocable seulement lorsque la Compagnie aura été avisée par écrit entre le soixantième (60e) et le trentième (30e) jour précédant la date finale de toute Convention et ne prendra effet qu'à l'expiration de telle Convention.

10.04 La Compagnie remettra mensuellement au Syndicat Local intéressé les montants ainsi précomptés, mais pas plus tard que le vingt-cinquième jour du mois suivant.

10.05 Si l'Employeur fait défaut d'effectuer les versements exigés envertu de cet Article, durant plus de trente (30) jours, il sera tenu responsable de tous frais légaux, judiciaires et/ou autres, encourus pour recouvrement de créance, et il s'engage à les acquitter. Le Syndicat pourra prendre toute les mesures jugées opportunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de cette Convention.

ARTICLE 11 - PERIODE DE REPAS

11.01 Une période de repas d'au moins trente (30) minutes et d'au plus soixante (60) minutes sera inscrite à l'horaire selon l'entente mutuelle entre l'Employeur et les employés, à condition que ces périodes soient comprises dans les cinq (5) premières heures de toute équipe régulièrement établie. Il est tentendu que les périodes de repas déjà établies seront, en tout temps, strictement observées, sauf en cas d'urgence. Dès qu'un cas d'urgence se termine, les employés doivent reprendre leur période régulière.

ARTICLE 12 - NI GREVE-NI LOCK OUT

12.01 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 le Droit du Travail Provincial.

ARTICLE 13 - TRAVAIL SOUS SANCTION DE GREVE

13.01 Aucun employé ne sera requis d'exécuter du travail assigné à, ou provenant d'un atelier où il existe une grève légale du Syndicat International des Arts Graphiques.

ARTICLE 14 - MISE A PIED ET CONGEDIEMENT

14.01 En cas de congédiement, l'Employeur donnera une semaine de préavis ou une semaine de paie, et sur demande, il fournira la ou les raisons de congédiement au Syndicat. Cette disposition ne s'appliquera pas dans les cas de congédiement pour cause.

14.02 L'employé congédié a le droit de soumettre un grief, sujet à la procédure des griefs, tel que stipulé ci-après.

14.03 Dans le cas d'une décision de congédier un délégué d'Atelier ou un Officier du Local, l'Employeur avisera le Syndicat de cette décision cinq (5) jours ouvrables avant que le congédiement n'entre en vigueur afin de donner au Syndicat la chance d'en discuter avec l'Employeur.

14.04 Un délégué d'Atelier et ses assistants, comme représentants du Syndicat, ne seront pas exposés à la discipline ou à la discrimination de l'Employeur, parce qu'ils accomplissent de telles fonctions, en ce qui concerne la Convention Collective.

14.05 A cause d'un manque de travail, on devra aviser les employés qu'il y aura mise à pied; la Compagnie signifiera cet avis aussitôt que possible.

ARTICLE 15 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

15.01 La procédure suivante pour instituer un grief peut être invoquée par un employé, par plusieurs employés qui souscrivent à un même grief, par l'Employeur et par le Local 555, Montréal, du Syndicat International des Arts Graphiques.

15.02 Un grief se définit comme étant un désaccord résultant de l'interprétation ou de l'application de cette Convention.

15.03 Il est convenu par les parties contractantes qu'il est à leur avantage mutuel de règler tout grief dans le plus bref délai possible.

15.04 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui ont amené ledit grief se sont produits plus de trente (30) jours ouvrables précédant le dépôt ou la présentation du grief.

15.05 Les griefs seront réglés de la manière suivante:

1) Entre l'employé plaignant et le contremaître de l'Atelier: L'Employé plaignant aura l'appui de son délégué d'Atelier, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé dans les deux (2) jours ouvrables, il peut procéder à la deuxième étape.

2) Entre l'employé, le délégué et le surintendant de l'Atelier: Si on n'en arrive pas à un règlement dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables, on pourra procéder à la troisième étape.

3) Les documents relatifs à la question seront référés au Comité Conjoint qui opère conformément aux modalités et dispositions prévues à l'Article 16 "COMITE CONJOINT de cette Convention. Ce comité a le pouvoir de demander des preuves basées sur la déclaration écrite du délégué d'Atelier ainsi que de tout officier de la Compagnie ou du Syndicat, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction mutuelle des parties dans les dix (10) jours en suivant les étapes de la procédure de règlement des griefs, le grief sera référé à un arbitre impartial qui sera choisi par le Comité Conjoint.

4) Advenant que le Comité Conjoint ne puisse s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours de la date où il a été convenu par les deux parties de soumettre le grief à l'arbitrage, une demande sera adressée au Ministre du Travail de la Province de Québec, pour qu'il nomme d'Office un arbitre impartial. La décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties.

Il est convenu que l'Arbitre Impartial n'aura ni l'autorité ni la compétence d'amender les termes et les dispositions de la Convention, d'y substituer une disposition nouvelle ou de rendre une décision incompatible avec les termes et les dispositions de la Convention ou de traiter de toute affaire qui n'est pas un grief au sens donné dans cette Convention.

ARTICLE 15 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (suite)

15.05 4) Les deux parties se partageront les frais de l'arbitre impartial.

Il est entendu qu'une rétrogradation, une suspension, un renvoi ou toute autre mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief. Dans tel cas, l'arbitre peut, s'il le juge juste et équitable, annuler, modifier ou maintenir ces décisions et/ou ordonner le remboursement en totalité ou en partie de toutes pertes subies par l'employé.

15.06 Les conditions de travail et les autres conditions qui prévalaient antérieurement à la question enlitige seront maintenues jusqu'à ce qu'une décision soit tendue.

ARTICLE 15 - PROCEDURE DE GRIEF RELATIVE A LA PERCEPTION DES CONTRIBUTIONS

15.07 Nonobstant toute disposition contenue arx article 15.01 jusqu'à 15.06 ci-dessus, l'Union peut, comme alternative aux articles 15.01 jusqu'à 15.06, utiliser les procédures prévues ci-après pour soumettre un grief et le porter jusqu'à l'arbitrage contre une compagnie qui manque à son obligation de faire parvenir ses contributions tel que prévu à l'article 49, Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage; et à l'article 48, Régime d'avantages sociaux du Syndicat International des Arts Graphiques.

15.08 L'Union ou le Comité des fiduciaires peut soumettre à la Compagnie par courrier recommandé, un grief écrit demandant le paiement des contributions requises. Le grief sera réputé avoir été reçu par la Compagnie le troisième jour suivant sa mise à la poste. Il n'y a aucune limite de temps à l'intérieur de laquelle un tel grief doit être soumis.

15.09 Si la Compagnie ne remet pas les contributions requises dans les dix (10) jours de la mise à la poste du grief, la procédure de grief sera dès lors épuisée, et l'Union pourra en tout temps par la suite porter le grief à un Arbitrage final et obligatoire:

A) En Ontario, en accord avec les provisions de l'Article 37A de la Loi sur les Relations de Travail de l'Ontario.

B) Au Québec, les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre unique ou l'union peut demander au Ministre du Travail de nommer un arbitre unique selon les provisions de l'article 88 du Code du Travail du Québec.

15.10 L'Arbitre aura pleins pouvoirs pour entendre tout grief soumis par le Comité des fiduciaires et sa décision sera finale et obligatoire pour les parties et le Comité des fiduciaires.

15.11 La Compagnie qui est ou a été en défaut de payer les contributions requises tel que prévu à l'article 49, Régime de prestations Supplémentaire de chômage; à l'article 48, Régime d'Avantages Sociaux du Syndicat International des Arts Graphiques, est tenu et accepte de payer tous les frais légaux, de cour ou tous frais encourus par l'Union ou le Comité des fiduciaires, découlant d'un tel défaut de paiement, y inclus tous les frais d'arbitrage. La Compagnie devra payer, en plus des montants principaux, un intérêt calculé quotidiennement au taux d'intérêt de base courant sur toute les contributions qu'elle doit, à compter de la date du défaut de paiement.

Le taux d'intérêt de base sera le taux défini à la section 38 de la Loi de Justice de l'Ontario, en conformité de laquelle on devra faire preuve.

ARTICLE 16 - COMITE CONJOINT

16.01 Un Comité Conjoint Patronal-Syndical de représentation égale sera formé pour interpréter et déterminer toutes les conditions de cette Convention Collective.

ARTICLE 17 - NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCEDES

17.01 Dans l'éventualité de l'installation de nouvelles machines ou de nouveaux procédés fondamentaux utilisés à la production dans les Arts Graphiques, dont les modèles n'ont pas été utilisés auparavant par tout Employeur sous la juridiction du Syndicat, il est entendu que l'opération de ces machines et de ces procédés restera avec les employés visés par cette Convention en suivant une échelle de salaires et un nombre d'assistants à la satisfaction du Comité Local Patronal-Syndical. L'Employeur s'engage à aviser le Syndicat, par écrit, immédiatement au moment de l'achat ou de la location d'une pièce d'équipement ou nouveau prodédé et de lui donner un préavis raisonnable avant l'installation. A la demande du Syndicat il y aura une réunion du Comité Conjoint dans le plus bref délai.

17.02 Lorsque l'Employeur applique ce qui précède, conformément aux dispositions, le travail de production sur telle nouvelle machine ou tel nouveau prodédé continuera sans ingérence. Dans le cas où l'Employeur ne donne pas un tel avis, la nouvelle machine ou le nouveau prodédé ne sera pas utilisé avant que l'Employeur ne donne un préavis raisonnable. Si un nouveau taux est requis, il sera établi dans les trente (30) jours de l'affectation de l'employé à l'équipement ou au procédé et ce nouveau taux sera en vigueur à compter de la date de l'affectation.

ARTICLE 18 - PAIEMENT EN ARGENT

18.01 Les salaires seront payés en argent ou par chèque négociable.

ARTICLE 19 - ATELIERS DE SERVICE ET TRAVAIL A L'EXTERIEUR

19.01 Les parties conviennent que les dispositions négociées dans cette Convention ont pour objectif d'exécuter tout travail de l'Industrie des Arts Graphiques en payant les salaires du Syndicat conformément aux conditions de travail du Syndicat. L'Employeur convient de faire tous ses efforts pour éviter l'exécution des travaux provenant d'un Atelier d'Arts Graphiques, tombant sous la juridiction du Syndicat, où il n'y a pas de contrat avec le Syndicat International des Arts Graphiques. A la demande du délégué d'Atelier, la Compagnie lui fournira la source du travail d'Arts Graphiques qui entre à l'Atelier de l'extérieur. Telle demande n'empêchera pas la production normale dans l'Atelier.

ARTICLE 20 - TRAVAIL A LA PIECE ET BONI

20.01 Il est convenu par la Compagnie qu'aucun travail à la pièce ou rémunération sous forme de boni s'appliquera aux employés couverts par cette Convention.

ARTICLE 21 - SOUS CONTRAT

21.01 La Compagnie convient qu'un travail exécuté normalement par les employés du Syndicat ne sera pas donné en sous contrat pendant une mise à pied ou une réduction de l'horaire de travail du personnel régulier dans un département, sauf où l'équipement disponible d'un atelier ne peut compléter le travail requis.

ARTICLE 21 "A" - EMPLOYES HANDICAPES

21.01 Les employés ayant une condition physique inférieure à la normale peuvent être autorisés à travailler à des taux inférieurs à ceux établis dans la Convention. Les conditions spéciales auxquelles ces employés peuvent travailler seront fixées par le Comité Conjoint avant d'entrer en vigueur.

ARTICLE 22 - VALIDITE

22.01 Dans le cas où toute clause de cette Convention, ou, si l'Employeur ou le Syndicat en conformité d'une clause quelconque de cette Convention, vient en conflit avec une loi, alors, cans ce cas, telle clause dans la limite du conflit, serait invalide et non exécutoire, et serait séparable des autres clauses de cette Convention qui ne seront pas affectées et lieront les deux parties.

ARTICLE 23 - DROITS DE LA DIRECTION

23.01 Les employés reconnaissent que c'est la fonction exclusive de la Direction dans chaque Atelier de:

1) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;

2) Embaucher, congédier, classer, promouvoir, rétrograder ou imposer des sanctions disciplinaires aux employés, pourvu qu'une plainte de promotion ou de rétrogradation ou de déplacement discriminatoire, ou de congédiement ou sanction disciplinaire sans motif raisonnable puisse être l'objet d'un grief qui sera traité de la façon prévue.

3) D'une manière générale, de diriger l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie est engagée et, sans restreindre la postée générale de ce qui précède, de déterminer le nombre de l'emplacement d'Ateliers, les produits à manufacturer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les genres et emplacements de machinerie et outillage à être utilisés, les procédés de fabrication et de montage, la conception et la présentation (engineering & design) de ses produits, et le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits fabriqués.

ARTICLE 24 - ETIQUETTE SYNDICALE

24.01 L'Etiquette Syndicale est la propriété exclusive du Syndicat International des Arts Graphiques, et son utilisation n'est autorisée que sur directive et consentement exprès du Syndicat International des Arts Graphiques en exécution de et conformément à la Convention de base autorisant l'usage de l'étiquette Syndicale.

ARTICLE 25 - HYGIENE ET SECURITE

25.01 Sécurité: La Compagnie continuera de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. Le Syndicat consent à collaborer de manière à favoriser l'application des règlements de sécurité et d'autres règlements de la Compagnie. Conformément aux règlements, selon les dispositions de la Loi des Accidents du Travail, un Comité Patronal-Syndical de Sécurité sera formé dans chaque atelier. Ce comité sera responsable pour l'observance des normes de sécurité dans l'Atelier. Un représentant de ce département sera membre de ce Comité.

25.02 Lorsque de l'équipement hasardeux fonctionne, la présence d'au moins deux (2) personnes est exigée à proximité l'une de l'autre, et à portée de voix, pour aider au secours et aux premiers soins en cas d'accident.

25.03 L'établissement doit être tenu, en tout temps, dans de bonnes conditions de propreté, d'aération et de salubrité. La Compagnie doit fournir les dispositifs sanitaires nécessaires qui contribueront à l'observance de cette disposition et les employés doivent coopérer avec la Compagnie à cet égard.

25.04 Lorsque de nouveaux produits chimiques sont mis en usage dans un département ou dans un atelier, sans les mettre à l'épreuve auparavant pour s'assurer qu'ils ne sont pas nuisibles à la santé des employés, ces produits seront, sur demande, soumis au Conseil National des Recherches ou à la Commission des Accidents du Travail pour l'approbation et les directives d'un mode d'emploi sûr. Les demandes pour de telles vérifications seront adressées au bureau du Syndicat local.

25.05 Tout employé qui travaille au département des presses a droit de recevoir annuellement, sur présentation d'une preuve d'achat, une somme de $45.00 applicable à l'achat de telles chaussures de sécurité.

ARTICLE 26 - DELEGUES D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT

26.01 Le Syndicat transmettra à l'Employeur le nom du délégué d'Atelier qui travaille dans son atelier et l'avisera de tout changement subséquent.

26.02 L'Employeur reconnaît le délégué d'Atelier comme contract initial concernant les affaires officielles du Syndicat et il n'y aura aucune discrimination prise contre lui pour l'accomplissement de telles fonctions.

26.03 Le délégué d'Atelier sera considéré comme le représentant du Syndicat et il ne sera pas sujet aux mesures disciplinaires de la Compagnie pour l'accomplissement de telles fonctions.

26.04 Des permis d'absence seront accordés aux officiers du Syndicat dûment autorisés, incluant les membres du Comité de négociation, pour qu'ils puissent participer à des activités syndicales. Les demandes pour de tels permis d'absence ne seront pas refusées sans cause raisonnable.

26.05 Lorsque la direction fait appel à un employé pour des raisons disciplinaire, l'employé a droit à la présence de son délégué d'Atelier.

ARTICLE 27 - DEVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES

Rayé.

ARTICLE 28 - TABLEAU D'AFFICHAGE

28.01 L'Employeur fournira un tableau d'affichage lequel sera installé à un endroit mutuellement acceptable pour y afficher des avis officiels du Syndicat. Ces avis ne devront pas être contraires au bon ordre ou à la discipline.

ARTICLE 29 - EFFECTIFS MINIMUM SUR PRESSES

	Pressier	Margeur	Aide sur presse
Bobst 50	1		
Bobst 55	1		
Machine à vernir	1	1	1(si nécessaire)
Heidelberg	1		

ARTICLE 30 - TRANSFERTS DES TAUX DE SALAIRES

30.01 Chaque employé sera classé dans sa classification telle que décrite dans la Convention Collective. Aucune diminution ne sera faite au taux de salaire de la classification d'un employé qui peut, en tout temps, travailler à une classe ayant un taux inférieur. Si un employé travaille dans une classification dont le taux de salaire est plus élevé, après deux (2) jours il recrvra le taux de la classification plus élevé.

30.02 Un employé peut travailler temporairement dans une classificationplus élevé pour remplacer un autre employé qui est absent à cause de vacances, maladie ou congé autorisé. Dès que l'employé absent reprendra ses fonctions, son remplaçant temporaire reprendra son poste original au taux original.

ARTICLE 31 - ACTION DE L'EQUIPEMENT ET EXECUTION DU TRAVAIL

31.01 Aucun employé ne peut actionner tout équipement mû par moteur sans la présence d'une autre personne dans le département ou à portée de voix.

ARTICLE 32 - LIGNES DE PIQUETAGE

32.01 Nonobstant tout autre clause de la présente Convention Collective, l'abstention ou le refus d'un employé régi par cette Convention, de franchir une ligne de piquetage légale du S.I.A.G. établie à l'occasion d'une grève légale du S.I.A.G. par les employés des Arts Graphiques où se fait le piquetage, ne constituera pas une violation de cette Convention. La Compagnie ne congédiera pas un tel employé et ne prendra aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire à son égard.

ARTICLE 33 - SERVICE JUDICIAIRE

33.01 La Compagnie paiera à l'employé qui sera appelé à servir à titre de juré ou à comparaître comme témoin de la Couronne ou témoin assigné, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire à temps simple selon son équipe régulière multiplié par le nombre d'heures qu'il travaille normalement selon son équipe régulière et l'allocation qu'il recevra à titre de juré. L'employé devra fournir une preuve qu'il a servi à titre de juré et de la somme d'argent reçue.

33.02 Lorsqu'un employé est exempté du devoir de juré pour une demi (½) journée ou plus, il doit retourner à l'atelier pour y compléter son équipe régulière.

ARTICLE 34 - PAIE DE PRESENCE

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

34.02 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 laquelle il s'est présenté et l'on s'attend à ce qu'il exécute toutes autres tâches disponibles dans l'atelier 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 ou par écrit expédié à sa dernière adresse connue.

B) L'employé ne reçoit pas cet avis parce qu'il est absent de son domicile, à l'exception du temps normalement nécessaire à l'employé pour se rendre à son travail.

C) L'employé ne reçoit pas cet avis en raison de circonstances hors du contrôle de la Compagnie telles que: incendie, inondation, tempête de vent ou panne d'électricité.

34.03 Un employé rappelé au travail après avoir complété son équipe et quitte l'atelier, sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures, au taux supplémentaire applicable.

34.04 On définit un "Rapple" comme étant tout temps lorsqu'il n'y a pas de continuité des heures de travail quotidiennes établies.

ARTICLE 35 - CONGES PAYES POUR DEUIL

35.01 Tout employé régulier recevra cinq (5) jours de congé payés, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de son conjoint, sa fille ou son fils.

Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congé payés pour voir aux préparatifs, aux détails de succession et asssiter aux funérailles d'un membre de sa famille immédiate. La famille immédiate comprend: la mère, le père, la soeur, le frère, la belle-mère, le beau-père, la bru, le gendre, la grand-mère, le grand-père, le conjoint du père ou de la mère, le demi-frère, la demi-soeur, le beau-frère, la belle-soeur ou tout autre parent qui réside au domicile de l'employé.

ARTICLE 36 - JOURS FERIES

36.01 Les jours fériés qui suivent seront observés et les employés seront payés à leur taux de salaire régulier pour toute perte de temps due à l'observance de ces jours fériés:

Le jour de l'An
(1980) Le 3e lundi de février
Le vendredi Saint
La fête de la Reine Victoria
La fête du Canada
La fête du Travail
(1981) Le 2 Janvier
(congé flottant tel que CPI)

Le jour de l'Action de Grâces
Le jour de Noël
Le lendemain de Noël (boxing Day)
Congé Légal (Ontario seulement)
Le jour de la St-Jean Baptiste
(Québec seulement)

Lorsque Noël tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche, le lendemain de Noël (Boxing Day) 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 de Noël.

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

36.03 Un employé absent à cause d'accident, de maladie, d'une mise à pied ou dont l'absence est autorisée par son Employeur, recevra la paie du 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 ledit congé.

36.04 Pendant la durée de la présente Convention, 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.

36.05 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 décignée comme l'équipe au cours de laquelle le jour de congé sera observé. Il est de plus convenu que les travailleurs de l'équipe de nuit recevront la prime rattachée à l'équipe de nuit, tel que prévu à l'Article 44 "TEMPS SUPPLEMENTAIRE", clause 44.12, comme partie de la paie du jour de congé.

36.06 Le taux de salaire régulier veut dire le taux de salaire payé normalement à l'employé pour la semaine dans laquelle tombe le congé.

ARTICLE 37 - PERIODE DE REPOS

37.01 Rayé.

ARTICLE 38 - TEMPS DE TOILETTE

38.01 Le temps de toilette, cinq (5) minutes, sera accordé aux employés à la fin de la première mi-temps de l'équipe régulière et cinq (5) minutes à la fin de la deuxième mi-temps de l'équipe régulière.

ARTICLE 39 - CONGE DE MATERNITE

39.01 Rayé.

ARTICLE 40 - PROGRAMME DE FORMATION DE L'INSTITUT CANADIEN DES ARTS GRAPHIQUES

Rayé.

ARTICLE 41 - REGIME DE RETRAITE

Rayé.

ARTICLE 42 - PROGRAMME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE A LONG TERME

42.01 A compter du 1er Janvier 1980, la Compagnie versera au Fonds Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du S.I.A.G. (ci-après désigné "Fonds de Retraite"), une somme d'argent égale à quatre pourcent (4%) du salaire hebdomadaire, gagné par chaque employé régi par cette Convention. Ce fonds de Retraite établi en vertu d'une Convention Fiducie et Administré par un conseil de Fiduciaires composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but d'une part, de procurer des bénéfices de retraite d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés ou à leurs bénéficiaires, en faveur de qui la Compagnie versera des contributions, et, d'autre part, de financer les frais d'opération et d'administration dudit Fonds de Retraite, l'expression "SALAIRE DE BASE AU TAUX DE JOUR" utilisée ici signifie le salaire de base au taux de jour gagné d'un employé dans sa classification, incluant les permis d'absence pour cause de maladie et les mises à pied, tant que le nom de l'employé demeure inscrit sur la liste de paie de son Employeur mais exclut les gains en temps supplémentaire, les primes, les primes d'équipes ou toute période de conflit ouvrier que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation au Fonds de Retraite et la protection que est attachée pourront s'étendre aux employés de tout autre Employeur sous contrat avec le S.I.A.G., aux employés à plein temps et aux officiers de toute autre unité syndicale ou unité patronale syndicale pourvu que la contributions soient faites au nom de tels employés ou officiers, enfin à toutes autre personne régie en vertu de la Convention et Déclaration de Fiducie.

A compter du 1er Juillet 1981, le montant exigé, conformément à l'article 42.01, sera majoré à cinq (5) pourcent.

42.02 Tous les versements au Fonds de Retraite seront confiés à la garde de Montréal Trust Company, Toronto, ou de toute autre institution bancaire canadienne désignée par les fiduciaires et jugée acceptable par le Ministère du Revenu National, à l'effet de préserver l'enregistrement de ce programme, et seront payables par chèque ou autre effet négociable au Fonds Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du S.I.A.G. et transmis mensuellement aux bureaux de la Compagnie de fiducie ou de l'Institution bancaire canadienne ci-haut mentionnées. En même temps que ses versements, la Compagnie transmettra aux fiduciaires tous rapports que ceux-ci jugeront nécessaires à la saine gestion de la fiducie et au paiement des bénéfices. Tous les versements exigibles de la Compagnie en vertu du présent article deviendront dus et payables dans les vingt (20) jours qui suivent la période de paie du mois pour lequel ces paiements sont exigibles.

ARTICLE 42 - PROGRAMME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE A LONG TERME (suite)

42.03 Si la Compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet article, durant plus de soixante (60) jours, elle sera tenue responsable de tous les frais légaux, judiciaires et/ou autres encourus pour recouvrement de créance, et elle s'engage à les acquitter. Le Syndicat pourra prendre toutes les mesures jugées opportunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de cette Convention.

42.04 Sous réserve de ce qui est énoncé à l'annexe "A" de cette Convention, la Compagnie se déclare liée par la Convention et déclaration de fiducie établissant le Fonds de Retraite, et dont elle reconnait par les présentes avoir reçu copie, ainsi que par les amendements qui pourraient y être apportés de temps à autre. Elle se déclare également liée par tous statuts, règlements et projets autres que ceux ayant trait aux contributions monétaires déterminées plus haut, qui pourraient être adoptés de temps à autre par les fiduciaires. La Compagnie convient en outre que les premiers fiduciaires désignés par l'Employeur, ainsi que ceux qui leur succèderont, en vertu de la Convention et déclaration de fiducie, y compris les amendements qui pourraient lui être apportés, soient désignés sous l'appellation de fiduciaires agissant au nom de l'Employeur.

ARTICLE 43 - HEURES DE TRAVAIL

43.01 Les heures régulières de travail seront de trente cinq (35) heures par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept heures (7) chacune, sauf dans les compagnies où une entente est intervenue entre l'Employeur et la majorité des employés suite à la tenue d'un vote sous la surveillance du Syndicat, autorisant la réduction des heures chaque vendredi.

43.02 Les heures de travail de l'équipe de jour sont réparties entre 7:00 A.M. et 5:30 P.M. les lundis, mardis, mercredis, jeudis, et vendredis et l'heure de début pour l'équipe régulière de jour restera inchangée durant toute la semaine.

43.03 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.

43.04 Lorsque plusieurs équipes sont au travail, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute(s) équipe ou équipes additionnelle(s) sera (seront) considérée(s) comme équipe(s) de nuit.

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

43.06 Une liste de tout le personnel, assignant chacun à une équipe particulière devra être affichée au plus tard le jeudi précédant la semaine de travail. Cet affichage ne devra pas empêcher la Compagnie de changer un employé d'équipe afin de rencontrer des besoins de production imprévus.

ARTICLE 44 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

44.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients nécessiteront du temps supplémentaire pour le travail de production, et, par la présente, consentent à travailler par entente mutuelle le temps supplémentaire tel que requis pour rencontrer ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette Convention, à n'imposer aucune interdiction de temps supplémentaire et les Employeurs consentent à ne prendre aucune mesure punitive contre un employé qui refuserait de travailler en temps supplémentaire.

44.02 Lorsque c'est possible, un préavis d'au moins vingt quatre (24) heures sera donné aux employés demandés à travailler en temps supplémentaire.

44.03 Le temps supplémentaire doit être établi à chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.

43.04 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. Le point de départ de toute période de vingt quatre (24) heures en particulier sera censé être le point de départ de l'équipe normale de l'employé.

44.05 La réduction hebdomadaire des heures de travail peut être effectuée au cours de la dernière équipe de la semaine, de manière à ce que l'horaire de travail des trois (3) équipes avec heures réduites, puisse permettre le fonctionnement continu sans encourir de pénalité de temps supplémentaire. Si, toutefois, une semaine complète n'est pas travaillée le temps supplémentaire sera payé sur une base quotidienne.

44.06 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 le cas prévu à la clause 44.05 "Temps supplémentaire". et sera payé au taux de temps et demi pour les trois premières heures de temps supplémentaire travaillées chaque jour et au taux de temps double par la suite.

44.07 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.

44.08 Les Employeurs conviennent de payer un minimum d'une demi équipe lorsqu'ils appellent au travail un employé les samedis ou les dimanches, à moins qu'il quitte plus tôt de son propre gré.

ARTICLE 44 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

44.09 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 36 "Jours Fériés").

44.10 Les Employeurs s'engagent à payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'ils appellent au travail un employé un jour férié, à moins que l'employé ne quitte plus tôt de son propre gré.

44.11 Les employés réguliers d'un atelier ne travailleront pas en temps supplémentaire dans un autre atelier.

44.12 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 45 - VACANCES PAYEES

45.01 Tout employé régi par cette Convention, recevra deux (2) semaines complètes de vacances, entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année (en respectant toutefois ce qui est prévu à l'Article 45, clause 45.05) avec deux (2) pleines semaines de paie selon son salaire hebdomadaire alors en vigueur pourvu qu'il ait complété une (1) année dans le métier, calculé au taux de 4% du total de ses gains accumulés. Quand la période qu'il a travaillé est moins d'une année.

45.02 Tout compagnon (incluant un margeur qui a complété deux (2) années intégrales comme margeur) qui aura complété une année intégrale de service avec son Employeur, bénéficiera d'une troisième semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors 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 la classification venait à changer, i.e. de margeur à apprenti.

45.03 Tout employé qui aura complété deux années intégrales de service avec son Employeur, bénéficiera d'une troisième semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.

45.04 a) Tout employé qui, au 30 juin de l'année courante, a complété six (6) années de service avec sa Compagnie, bénéficiera d'une quatrième semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur .

b) Chaque employé qui a complété vingt-deux (22) années de service de sa Compagnie recevra cinq (5) semaines de vacances, et aura droit à une paie de vacances équivalante à cinq (5) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur.

45.05 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question à 45.02, 45.03 et 45.04 ci-dessus, se prendront à une date déterminée par l'Employeur qui en informera l'employé deux semaines à l'avance. Trois ou quatre semaines de vacances d'un employé peuvent être prises consécutivement si L'employé en fait la demande et si cette demande est approuvée par son Employeur et le délégué d'Atelier.

45.06 En outre de ce qui précède,la paie de vacances d'un employé devra inclure la prime de son équipe, s'il y a lieu, mais sans tenir compte du temps supplémentaire, et sera calculé proportionnellement aux périodes de travail avec l'équipe de nuit, à la condition toutefois, d'avoir complété huit (8) semaines ou plus de travail de nuit durant la période de qualification.

ARTICLE 45 - VACANCES PAYEES (suite)

45.07 La durée de service d'un employé se détermine au 30 JUIN 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 JUILLET de chaque année et se terminant le 30 JUIN de l'année suivante.

45.08 Tout nouvel employé d'un atelier aura droit à des crédits de vacances calculés au prorata du temps travaillé à compter de sa date d'embauche au 30 JUIN suivant.

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

45.10 Dans la mesure du possible, les Employeurs verront à ce que les vacances des employés soient prises préférablement durant les deux ou trois semaines qui précèdent le premier lundi du mois d'AOUT.

45.11 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 Employeur de façon à assurer la bonne marche de son atelier.

45.12 Si un jour de congé tombe un jour ouvrable, tel que mentionné à l'Article 36 "JOURS FERIES", et survient durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances avec paie, à être prise à la discrétion de la Direction.

45.13 Une période de vacances accordée à l'employé durant l'année civile doit être prise durant cette même année civile et ne peut pas être accumulée d'une année civile à une autre.

45.14 Si l'emploi d'un employé prend fin, on lui paiera alors les crédits de vacances qu'il s'est acquis entre le 1er JUILLET et la date de sa cessation d'emploi.

45.15 Le calendrier des vacances doit être affiché au tableau de l'atelier au plus tard le 1er AVRIL de chaque année civile.

45.16 Les crédits de vacances tels que mentionnés à l'Article 45, section 45.07 et 45.13 ci-dessus devront être gagnés de la façon suivante:

2 semaines de vacances - Une journée (1) pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par l'Article 45, section 45.08.

3 semaines de vacances - Une journée et demie (1½) pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par l'Article 45, section 45.08.

ARTICLE 45 - VACANCES PAYEES (suite)

45.16 4 semaines de vacances - Deux (2) journées pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par l'Article 45, section 45.08

5 semaines de vacances - Deux journées et demie (2½) pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par l'Article 45, section 45.08.

45.17 Le "SALAIRE HEBDOMADAIRE EN VIGUEUR" dont il est question précédemment veut dire le taux hebdomadaire gagné à la période des vacances.

45.18 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 de l'employé, à moins d'entente au contraire entre l'employé et la Direction.

ARTICLE 46 - CONGE DE MALADIE

Rayé.

ARTICLE 47 - INDEMNITE DE CESSATION D'EMPLOI

Rayé.

ARTICLE 48 - PLAN DE BIEN-ETRE

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

b) A compter du 1er janvier 1983, la Compagnie convient de remettre $82.28 par mois par employé à l'Administrateur ou à l'institution financière reconnue par le Conseil conjoint des fiduciaires, telle somme représentant les primes totales du Régime d'Avantages Sociaux des Arts Graphiques du Canada.

48.02 Le Syndicat accepte que la Compagnie retienne toute ristourne découlant de l'enregistrement du Régime d'indemnisation pour perte de salaire auprès de la Commission d'Assurance-Chômage.

ARTICLE 49 - REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE

49.01 a) A compter du 1er juin 1982, la Compagnie consent à contribuer $4.40 pour chaque semaine ou fraction de semaine travaillée, à l'égard de chaque employé régi par cette Convention, au Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage convenu entre les parties à cette Convention.

b) A compter du 1er janvier 1983, la Compagnie consent à contribuer $4.50 pour chaque semaine ou fraction de semaine travaillée à l'égard de chaque employé régi par cette Convention, au Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage convenu entre les parties à cette Convention.

49.02 Les Employeurs conviennent être liés par le Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage, dont ils reconnaissent avoir reçu copie, établissant le Fonds Supplémentaire de Chômage précité, ainsi que par les amendements qui peuvent y être apportés de temps à autre; de plus, les Employeurs conviennent être liés par les statuts et règlements, à l'exception du montant de la contribution sus-mentionné, que les fiduciaires peuvent adoptés de temps à autre. Les Employeurs conviennent aussi que les fiduciaires de la partie patronale, nommés conformément aux termes du Contrat du Régime, lesquels peuvent être amendés de temps à autre, soient désignés sous l'appelation de fiduciaires de la partie patronale représentant les Employeurs.

ARTICLE 50 - TAUX DE SALAIRES

50.01 Les salaires de base de tous les employés seront tels que prévus ci-après.

a) A compter du 1er janvier 1982, tous les taux seront augmentés de 13% plus une prime de .25¢ sur les Bobst 55" .

b) A compter du 1er janvier 1983, tous les taux seront augmentés de 12% plus une prime de .25¢ sur les Bobst 55" .

50.02 Les primes seront maintenues.

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

50.04 Les salaires tels que prévus dans le présent article entreront en vigueur à compter du 1er janvier 1982 (13%) et du 1er janvier 1983 (12%).

50.05 Pour les nouveaux employés engagés comme apprentis, le taux minimum d'embauche, à compter du 1er janvier 1979, sera 50% du taux horaire de salaire payé aux compagnons, et ils recevront les augmentations tous les six (6) mois.

ECHELLE DES SALAIRES

CLASSIFICATION	1er janvier 1982	1er janvier 1983
Bobst 55"	$11.50 + .25¢	$12.88 + .25¢
Bobst 49"	$11.50	$12.88
Machine à vernir		
Conducteur	$10.94	$12.25
Margeur	$ 8.33	$ 9.33
Heidelberg	$10.94	$12.25
Damperman	$ 8.25	$ 9.24

Le 1er janvier 1982, chaque employé recevra le même pourcentage d'augmentation de salaire que celui prévu dans le contrat SIAG/CPI.

ARTICLE 51 - DUREE DE LA CONVENTION

51.01 Cette Convention entrera en vigueur le 1er janvier 1982 pour se terminer le 31 décembre 1983, pour une période de vingt-quatre (24) mois.

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

Ce 19e jour de MAI 1983

Entre: LITHOGRAPHIE MONTREAL LTEE (Département des Presses Typographiques)
2277 Autoroute des Laurentides
Chomedey Laval (Québec) H7S 1Z6

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

POUR LA COMPAGNIE:	POUR LE SYNDICAT:

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

A.N° (30494-01)

DÉPÔT

Dépôt N°: 87 02 107

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 4075-8

Objet	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-4452-05
Date	Signature: 87-01-16	Réception: 87-02-12	Durée	Du: 86-01-01	Au: 87-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 7

Association	Employeur
☒ Déposant Synd. International des Communications Graphiques, local 555 Montréal CTC FTQ CTM Att.: M. Gilbert Hétu 8440 boul St-Laurent, suite 301 Montréal, Qué H2P 2M5	☐ Déposant Lithographie Montréal Ltée / Montreal Lithographing Ltd 2277 Aut. des Laurentides Chomedey (Laval) Qué H7S 2A3
☐ Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 2860 (5) Affiliation: 07*

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	87-02-27

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

003 (094)

RECHERCHE

4452-05 (30494-01)

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département des Presse Typographiques)

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 - MONTRÉAL

MONTREAL
MESSAGER
'87 FEB 12 13:43

Du: 1er janvier 1986

Au: 31 décembre 1987

TABLE DES MATIÈRES

NO. D'ARTICLE	TITRE	PAGE
	PRÉAMBULE	1
1	JURIDICTION	2
2	EXCLUSIONS	3
3	DÉFINITIONS	4
4	RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL	5-6
5	QUOTA D'APPRENTIS	7
6	PRODUCTION ILLIMITÉE	8
7	ACCÈS AUX ATELIERS	9
8	AUCUNE DISCRIMINATION	10
9	ATELIER SYNDICAL	11
10	PRÉCOMPTE	12
11	PÉRIODE DE REPAS	13
12	NI GRÈVE NI LOCK-OUT	14
13	TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE	15
14	MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT	16
15	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	17-18-19 20-21
16	COMITÉ CONJOINT	22
17	NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS	23
18	PAIEMENT EN ARGENT	24
19	ATELIERS DE SERVICE ET TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR	25
20	TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI	26
21	SOUS-CONTRAT	27
21-A	EMPLOYÉS HANDICAPÉS	28
22	VALIDITÉ	29
23	DROITS DE LA DIRECTION	30
24	ÉTIQUETTE SYNDICALE	31
25	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	32
26	DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT	33
27	DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES	34
28	TABLEAU D'AFFICHAGE	35
29	EFFECTIFS MINIMUM SUR PRESSES	36

30	TRANSFERT DES TAUX DE SALAIRES	37
31	ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL	38
32	LIGNES DE PIQUETAGE	39
33	SERVICE JUDICIAIRE	40
34	PAIE DE PRÉSENCE	41
35	CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL	42
36	JOURS FÉRIÉS	43-44
37	Nul	
38	TEMPS DE TOILETTE	46
39	Nul	
40	Nul	
41	RÉGIME DE RETRAITE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	49-49A
42	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.	50-51
43	HEURES DE TRAVAIL	52
44	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	53-54
45	VACAMCES PAYÉES	55-56-57
46	Nul	
47	Nul	
48	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	60-61
49	RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE	62-63
50	TAUX DE SALAIRES	64
51	DURÉE DE LA CONVENTION	65
	SIGNATURES	66

PRÉAMBULE

Il est convenu par et entre LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE (Département des Presses Typographiques) ci-après nommée la «Compagnie», et le SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555 MONTRÉAL, ci-après nommé le «Syndicat», de ce qui suit:

Attendu que les parties contractantes sont dûment autorisées à conclure une convention collective régissant les conditions de travail dans l'unité de négociation de la compagnie mentionnée ci-dessus;

cette convention collective, ainsi que les ententes auxquelles elle réfère, expriment l'entente intégrale entre les parties en regard des heures, des salaires, de la procédure de grief et des autres conditions de travail.

Cette convention collective entre en vigueur à compter du 1er janvier 1986, par et entre les parties ci-dessus mentionnées.

ARTICLE 1 - JURIDICTION

1.01 Cette Convention concerne et régit tous les employés du département des presses, salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de l'entretien, de l'expédition et de la réception, ainsi que ceux déjà couverts par une accréditation.

1.02 La Compagnie consent dorénavant et pendant toute la durée de cette Convention, et durant la période de négociations pour son renouvellement, sa prolongation ou sa succession, et à l'égard d'un autre atelier régi par cette Convention, à ne signer aucun contrat qui imposera la reconnaissance d'un autre Syndicat comme négociateur pour les employés. Dans l'éventualité d'un tel contrat ci-mentionné que la Compagnie signera à l'avenir, le Syndicat pourra, à sa discrétion abroger cette Convention ou demander la ré-ouverture de toute la Convention avec le droit de grève s'il n'y a pas d'entente entre les deux parties contractantes pour un nouveau contrat dans les dix (10) jours après l'avis écrit de telle abrogation ou de ré-ouverture.

1.03 Pour l'application de cette Convention, les départements suivants seront considérés comme des branches distinctes du métier:-

1 - Presses typographiques

2 - Machines à vernir

3 - Gaufrage, découpage et plissage

1.04 Les conditions relatives à la proportion des Compagnons seront telles que stipulées à l'Article 5: Quota d'apprentis et s'appliqueront à chaque département.

1.05 Lorsqu'une ou plusieurs personnes, individuellement ou en société, exécutent à titre de contractant(s) tout travail dans l'établissement 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 2 - EXCLUSIONS

2.01 Aux fins d'application de la présente Convention, les employés suivants ne sont pas visés par cette Convention: Les contremaîtres non-travaillants, les administrateurs et les commis de bureau, les vendeurs et les autres employés qui ne sont pas véritablement engagés dans les procédés de production stipulés à l'Article 1: Juridiction, aux paragraphes 1.01 et 1.03.

2.02 Les contremaîtres non-travaillants ou les contremaîtresses peuvent demeurer membres du Syndicat selon leur désir.

ARTICLE 3 - DÉFINITIONS

3.01 Un «Compagnon» ou une «Compagne» et celui ou celle qui a complété les année d'apprentissage requises pour la branche de métier pour laquelle il ou elle a été embauché.

3.02 Un «Apprenti» est celui qui apprend son métier. Les années d'apprentissage sont stipulées à l'Article 5: Quota d'apprentis».

3.03 Aucun employé ne sera autorisé à exécuter un travail qui entre dans les départements des Communications Graphiques suivants: presses typographiques, machine à vernir et à gaufrer, découpage et plissage, à moins qu'il ne soit compagon ou apprenti dans sa classification.

3.04 Un «Margeur» est celui qui marge manuellement les presses ou qui voit au fonctionnement du mécanisme du margeur des presses.

ARTICLE 4 - RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL

4.01 Dans le cas où l'habileté et la compétence sont égales, les mises à pied et les promotions seront faites selon l'ancienneté. Toutefois, un employé qui a été requis d'accepter injustement une mise à pied, pourra soumettre un grief selon la procédure des griefs.

«Ancienneté» veut dire le temps de service continu avec l'Employeur.

4.02 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), pour être éligible à l'ancienneté, un employé régulier devra avoir complété trois (3) mois de service continu chez le même Employeur après quoi il sera classifié comme un employé régulier et son ancienneté comptera à partir de sa date d'embauche. Un employé perdra tous ses droits d'ancienneté, s'il quitte volontairement son emploi ou s'il est congédié pour cause. En plus, un employé comptant un(1) an de service continu perdra son ancienneté après une mise à pied de six (6) mois ou plus.

4.03 Selon les dispositions de l'Article 4, en cas de diminution de travail, et où il devient nécessaire de diminuer le personnel, cette diminution de personnel se fera en renvoyant d'abord la ou les personnes embauchées les dernières dans la catégorie de travail affectée. (Le réembauchage pour les employés réguliers seulement sera fait sur la même base d'ancienneté).

4.04 (Sauf pour les employés temporaires comptant moins de trois (3) mois de service continu ou les employés embauchés pour une tâche spécifique), les employés réguliers, (ceux qui ont complété trois (3) mois de service continu), recevront une semaine de pré-avis ou une semaine de paie pour en tenir lieu, s'ils sont congédiés ou mis à pied pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables; dans un cas de mise à pied temporaire ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables, les employés recevront vingt quatre (24) heures de préavis ou une journée ou une nuit de paie pour en tenir lieu. Ces conditions ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause.

4.05 À la demande du Syndicat, le contremaître devra, dans un délai de trois (3) jours ouvrables, donner par écrit les raisons du congédiement de tout employé.

ARTICLE 4 - RÉDUCTION DE LA MAIN-D'OEUVRE, PROMOTION ET RAPPEL (Suite)

4.06 Dans le cas d'une consolidation, fusion, changement technologique ou élimination d'une opération, tous les employés comptant cinq (5) ans de service ou plus, couverts par cette Convention, qui perdront leur situation à cause d'une telle consolidation, fusion, d'un tel changement technologique ou d'une telle élimination d'opération, auront droit à deux (2) semaines de paie à leur taux régulier à titre d'indemnité de licenciement.

4.07 À habileté et compétence égales, l'ancienneté prévaudra quand les employés seront affectés à l'opération d'une nouvelle machine ou d'un nouveau procédé régi par cette Convention, installé dans l'atelier. Il est convenu que s'il ne peut être tenu compte de l'ancienneté dans le choix final, le Syndicat aura le droit d'examiner toutes les circonstances avec l'Employeur.

4.08 Les employés réguliers capables d'exécuter le même genre de travail et dont l'habileté et l'efficacité sont égales, auront la préférence du choix des heures et des équipes de travail selon leur ancienneté, à condition qu'un tel arrangement ne nuise pas aux opérations de l'atelier, aux cédules de production ou aux conditions de travail.

4.09 Quand un congé d'absence est accordé à un employé par son Employeur, il est convenu que tout congé d'absence veut dire l'absence de l'emploi sans paie ou accumulation de crédit d'ancienneté. Toutefois, les crédits d'ancienneté acquis avant la date du congé d'absence seront maintenus.

4.10 Les cotisations requises en vertu de l'Article 42: Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG, et de l'Article 49: Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage, ne seront pas réduites par suite de la mise en application des dispositions ci-dessus.

ARTICLE 5 - QUOTA D'APPRENTIS

5.01 S'il y a besoin d'un apprenti, il est entendu que le Syndicat discutera son embauchage avec la Compagnie.

ARTICLE 6 - PRODUCTION ILLIMITÉE

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

ARTICLE 7 - ACCÈS AUX ATELIERS

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

ARTICLE 8 - AUCUNE DISCRIMINATION

8.01 Les parties à cette Convention conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée à l'endroit de tout employé ou Employeur, de quelque façon que ce soit, parce qu'il est membre ou n'est pas membre du Syndicat ou d'une Association Patronale.

8.02 On favorisera l'embauchage de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'Industrie des Communications Graphiques.

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 9 - ATELIER SYNDICAL

9.01 Tout employé au sens de cette convention collective qui, à date d'entrée en vigueur de la convention, est un membre en règle du syndicat ou qui peut le devenir pendant sa durée doit, comme condition d'emploi, continuer d'être membre, en payant les sommes requises des membres du syndicat, selon l'Article 10: PRÉCOMPTE.

9.02 La compagnie convient de s'adresser au bureau du syndicat lorsqu'elle aura besoin de compagnons, de margeurs, de «press tenders» ou d'aides sur presses.

9.03 La compagnie convient de vérifier avec le bureau du syndicat quant à la disponibilité d'apprentis, avant de créer de nouveaux apprentis.

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

9.05 a) Tout employé régi par les paragraphes 9.01 à 9.04 ci-dessus, qui ne devient pas membre du syndicat, devra être congédié par la compagnie dix (10) jours après que cette dernière aura été avisée par écrit par la section locale.

b) Sur demande, la section locale fournira par écrit à la compagnie, la ou les raisons de la non-admission de cet employé par le syndicat.

9.06 Si un employé, membre du syndicat, a des arrérages dans le paiement des sommes requises des membres du syndicat, selon l'Article 10: 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 par le syndicat.

9.07 Les conditions du paragraphe 9.01 ci-dessus, ne s'appliquent ni aux surintendants ni aux contremaîtres.

ARTICLE 10 - PRÉCOMPTE

10.01 Comme condition d'emploi, la Compagnie devra déduire hebdomadairement du salaire de chaque employé couvert par cette Convention, un montant fixe qui aura été déterminé par le Syndicat.

10.02 Le montant de cette déduction sera déterminé par une résolution du Syndicat dont une copie conforme sera remise à la Compagnie concernée.

10.03 La Compagnie remettra mensuellement à la section locale concernée les montants ainsi déduits au cours d'un mois, dans les vingt jours du mois suivant.

10.04 Si la Compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet Article, elle sera tenue responsable de tous les frais légaux, judiciaires et/ou autres frais encourus pour recouvrement de créances, et elle s'engage à les acquitter. Le Syndicat pourra prendre toutes les mesures qu'il juge opportunes dans les circonstances, nonobstant toutes autres dispositions de cette Convention.

ARTICLE 11 - PÉRIODE DE REPAS

11.01 Une période de repas d'au moins trente (30) minutes et d'au plus soixante (60) minutes sera inscrite à l'horaire selon l'entente mutuelle entre l'Employeur et les employés, à condition que ces périodes soient comprises dans les cinq (5) premières heures de toute équipe régulièrement établie. Il est entendu que les périodes de repas déjà établies seront, en tout temps, strictement observées, sauf en cas d'urgence. Dès qu'un cas d'urgence se termine, les employés doivent reprendre leur période régulière.

ARTICLE 12 - NI GRÈVE NI LOCK-OUT

12.01 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 le Droit du Travail Provincial.

ARTICLE 13 - TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE

13.01 Aucun employé ne sera requis d'exécuter du travail assigné à, ou provenant d'un atelier où il existe une grève légale du Syndicat International des Communications Graphiques.

ARTICLE 14 - MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT

14.01 Dans le cas d'un congédiement, la compagnie donnera un préavis d'une semaine ou une semaine de salaire et devra, sur demande, fournir à la section locale, la ou les raisons dudit congédiement pour cause.

14.02 L'employé congédié a le droit de soumettre un grief, sujet à la procédure de grief prévu à cette convention.

14.03 Si l'on décidait de congédier un délégué d'atelier ou un officier de la section locale, la compagnie avisera la section locale de sa décision, cinq (5) jours ouvrables avant que ce congédiement ne prenne effet, afin que la section locale puisse 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 14.04 ci-dessous.

14.04 Un délégué d'atelier ou un officier de la section locale peuvent être congédiés pour cause, sur-le-champ, avec cinq (5) jours de paie régulière pour tenir lieu de préavis. Dans un tel cas, les parties à cette convention consentent à utiliser la procédure de règlement des griefs, Article 15, à partir de la troisième étape.

14.05 Lorsqu'à cause d'un manque de travail, on devra aviser les employés qu'il y aura des mises à pied, la compagnie signifiera cet avis aussi à l'avance que possible.

14.06 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 cotisation ne sera versée pour son compte à la Caisse de prestations supplémentaires de chômage. Dans le cas d'une cessation d'emploi, toutes les cotisations requises en vertu de la présente convention, continueront à être versées pour son compte, pour chaque semaine de salaire qui lui sera payée.

ARTICLE 15 - PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

15.01 La procédure suivante pour instituer un grief peut être invoquée par un employé, par plusieurs employés qui souscrivent à un même grief, par l'Employeur et par le Local 555 Montréal du Syndicat International des Communications Graphiques.

15.02 Un grief se définit comme étant un désaccord résultant de l'interprétation ou de l'application de cette Convention.

15.03 Il est convenu par les parties contractantes qu'il est à leur avantage mutuel de règler tout grief dans le plus bref délai possible.

15.04 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui ont amené ledit grief se sont produits plus de trente (30) jours ouvrables précédant le dépôt ou la présentation du grief.

15.05 Les griefs seront réglés de la manière suivante:

1) Entre l'employé plaignant et le contremaître de l'atelier: L'employé plaignant aura l'appui de son délégué d'atelier, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé dans les deux (2) jours ouvrables, il peut procéder à la deuxième étape.

2) Entre l'employé, le délégué et le surintendant de l'atelier: Si on n'en arrive pas à un règlement dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables, on pourra procéder à la troisième étape.

3) Les documents relatifs à la question seront référés au Comité conjoint qui opère conformément aux modalités et dispositions prévues à l'Article 16: Comité Conjoint, de cette Convention. Ce comité a le pouvoir de demander des preuves basées sur la déclaration écrite du délégué d'atelier ainsi que de tout officier de la Compagnie ou du Syndicat, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction mutuelle des parties dans les dix (10) jours en suivant les étapes de la procédure de règlement des griefs, le grief sera référé à un arbitre impartial qui sera choisi par le Comité Conjoint.

4) Advenant que le Comité Conjoint ne puisse s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours de la date où il a été convenu par les deux parties de soumettre le grief à l'arbitrage, une demande sera adressée au Ministre du Travail de la Province de Québec, pour qu'il nomme d'office un arbitre impartial. La décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties.

ARTICLE 15 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)

suite 4) Il est convenu que l'artibre impartial n'aura ni l'autorité ni la compétence d'amender les termes et les dispositions de la Convention, d'y substituer une disposition nouvelle ou de rendre une décision incompatible avec les termes et les dispositions de la Convention ou de traiter de toute affaire qui n'est pas un grief au sens donné dans cette Convention.

Les deux parties se partageront les frais de l'arbitre impartial.

Il est entendu qu'une rétrogradation, une suspension, un renvoi ou toute autre mesure disciplinaire peur faire l'objet d'un grief. Dans tel cas, l'arbitre peut, s'il le juge juste et équitable, annuler, modifier ou maintenir ces décisions et/ou ordonner le remboursement en totalité ou en partie de toutes pertes subies par l'employé.

15.06 Les conditions de travail et les autres conditions qui prévalaient antérieurement à la question en litige seront maintenues jusqu'à ce qu'une décision soit rendue.

ARTICLE 15 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)

15.07 PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 15.01 à 15.06 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 42: Programme Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG; Article 48: Régime d'Avantages Sociaux des Communications Graphiques du Canada; et Article 49: Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage, peut être référé à l'arbitrage par le Syndicat, les Employeurs ou les Fiduciaires, avec l'alternative d'avoir recours aux procédures exposées dans cette section plutôt qu'à celles énoncées aux sections 15.01 à 15.06.

b) Il n'y a pas de délai imposé quant au moment où un grief doit être logé ou un cas référé à l'arbitrage. Toute infraction par une compagnie vis-à-vis ses obligations à l'endroit des régimes dont il est question ici, en vertu d'une convention collective antérieure entre les parties, est considérée comme une infraction à la présente Convention Collective, et les procédures énoncées à cette section peuvent être utilisées pour loger un grief et le porter jusqu'à l'arbitrage.

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

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

d) Si la compagnie ne verse pas les cotisations qui lui sont requises ou que, par ailleurs, elle ne se conforme pas au régime dans les dix (10) jours suivant la date de l'avis, la procédure de grief est dès lors épuisée et, par la suite, le syndicat, les employeurs, les fiduciaires ou les agents de ces derniers peuvent, en tout temps, porter le grief à un arbitrage final et liant les parties.

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

ARTICLE 15 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

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

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

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

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

ARTICLE 15 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

e) (iv) 1. des contretemps et des ennuis imposés aux fiduciaires;

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

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

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

(vi) Toute décision ou sentence arbitrale rendue conformément à cette section, peut être enregistrée par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires en vertu de la section 44 (11) de l'Ontario Labour Relations Act (Loi des relations de travail de l'Ontario) et de toute autre disposition semblable dans le Code du travail du Québec et, de ce fait, être invoquée.

f) Nonobstant toute autre disposition contenue dans cette Convention Collective, le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires peuvent entreprendre toute action qu'il jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette Convention.

ARTICLE 16 - COMITÉ CONJOINT

16.01 Un comité Conjoint Patronal-Syndical de représentation égale sera formé pour interpréter et déterminer toutes les conditions de cette Convention Collective.

ARTICLE 17 - NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS

17.01 Dans l'éventualité de l'installation de nouvelles machines ou de nouveaux procédés fondamentaux utilisés à la production dans les Communications Graphiques, dont les modèles n'ont pas été utilisés auparavant par tout Employeur sous la juridiction du Syndicat, il est entendu que l'opération de ces machines et de ces procédés restera avec les employés visés par cette Convention en suivant une échelle de salaires et un nombre d'assistants à la satisfaction du Comité Local Patronal-Syndical. L'Employeur s'engage à aviser le Syndicat, par écrit, immédiatement au moment de l'achat ou de la location d'une pièce d'équipement ou nouveau procédé et de lui donner un préavis raisonnable avant l'installation. À la demande du Syndicat il y aura une réunion du Comité Conjoint dans le plus bref délai.

17.02 Lorsque l'Employeur applique ce qui précède, conformément aux dispositions, le travail de production sur telle nouvelle machine ou tel nouveau procédé continuera sans ingérence. Dans le cas où l'Employeur ne donne pas un tel avis, la nouvelle machine ou le nouveau procédé ne sera pas utilisé avant que l'Employeur ne donne un préavis raisonnable. Si un nouveau taux est requis, il sera établi dans les trente (30) jours de l'affectation de l'employé à l'équipement ou au procédé et ce nouveau taux sera en vigueur à compter de la date de l'affectation.

ARTICLE 18 - PAIEMENT EN ARGENT

18.01 Les salaires seront payés le jeudi de chaque semaine, en argent ou par chèque négociable. Lorsqu'un jour de paie tombe un jour de fête, les salaires seront payés un (1) jour avant la fête.

ARTICLE 19 - ATELIERS DE SERVICE ET TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR

19.01 Les parties conviennent que les dispositions négociées dans cette Convention ont pour objectif d'exécuter tout travail de l'Industrie des Communications Graphiques en payant les salaires du Syndicat conformément aux conditions de travail du Syndicat. L'Employeur convient de faire tous ses efforts pour éviter l'exécution des travaux provenant d'ateliers des Communications Graphiques, tombant sous la juridiction du Syndicat, où il n'y a pas de contrat avec le Syndicat International des Communications Graphiques. À la demande du délégué d'atelier, la Compagnie lui fournira la source du travail de Communications Graphiques qui entre à l'atelier de l'extérieur. Telle demande n'empêchera pas la production normale dans l'atelier.

ARTICLE 20 - TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI

20.01 Il est convenu par la Compagnie qu'aucun travail à la pièce ou rémunération sous forme de boni ne s'appliquera aux employés couverts par cette Convention.

ARTICLE 21 - SOUS-CONTRAT

21.01 La Compagnie convient qu'un travail exécuté normalement par les employés du Syndicat ne sera pas donné en sous-contrat pendant une mise à pied ou une réduction de l'horaire de travail du personnel régulier dans un département, sauf où l'équipement disponible d'un atelier ne peut compléter le travail requis.

ARTICLE 21-A - EMPLOYÉS HANDICAPÉS

21.01 Les employés ayant une condition physique inférieure à la normale peuvent être autorisés à travailler à des taux inférieurs à ceux établis dans la Convention. Les conditions spéciales auxquelles ces employés peuvent travailler seront fixées par le Comité Conjoint avant d'entrer en vigueur.

ARTICLE 22 - VALIDITÉ

22.01 Dans le cas où toute clause de cette Convention, ou, si l'Employeur ou le Syndicat, en conformité d'une clause quelconque de cette Convention, vient en conflit avec une loi, alors, dans ce cas, telle clause, dans la limite du conflit, serait invalide et non exécutoire et serait séparable des autres clauses de cette Convention qui ne seront pas affectées et lieront les deux parties.

ARTICLE 23 - DROITS DE LA DIRECTION

23.01 Les employés reconnaissent que c'est la fonction exclusive de la Direction dans chaque atelier de:

1) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité.

2) Embaucher, congédier, classer, promouvoir, rétrograder ou imposer des sanctions disciplinaires aux employés, pourvu qu'une plainte de promotion ou de rétrogradation ou de déplacement discriminatoire, ou de congédiement ou sanction disciplinaire sans motif raisonnable, puisse être l'objet d'un grief qui sera traité de la façon prévue.

3) 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 d'ateliers, les produits à manufacturer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, le genre et l'emplacement de la machinerie et de l'outillage à être utilisés, les procédés de fabrication et de montage, la conception et la présentation (engineering & design) de ses produits, et le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits fabriqués.

ARTICLE 24 - ÉTIQUETTE SYNDICALE

24.01 L'Étiquette Syndicale est la propriété exclusive du Syndicat International des Communications Graphiques, et son utilisation n'est autorisée que sur directive et consentement exprès du Syndicat International des Communications Graphiques en exécution de et conformément à la Convention de base autorisant l'usage de l'Étiquette Syndicale.

ARTICLE 25 - HYGIENE ET SECURITE

25.01 Sécurité: La Compagnie continuera de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. Le Syndicat consent à collaborer de manière à favoriser l'application des règlements de sécurité et d'autres règlements de la Compagnie. Conformément aux règlements, selon les dispositions de la Loi des Accidents du Travail, un Comité Patronal-Syndical de Sécurité sera formé dans chaque atelier. Ce comité sera responsable pour l'observance des normes de sécurité dans l'Atelier. Un représentant de ce département sera membre de ce Comité.

25.02 Lorsque de l'équipement hasardeux fonctionne, la présence d'au moins deux (2) personnes est exigée à proximité l'une de l'autre, et à portée de voix, pour aider au secours et aux premiers soins en cas d'accident.

25.03 L'établissement doit être tenu, en tout temps, dans de bonnes conditions de propreté, d'aération et de salubrité. La Compagnie doit fournir les dispositifs sanitaires nécessaires qui contribueront à l'observance de cette disposition et les employés doivent coopérer avec la Compagnie à cet égard.

25.04 Lorsque de nouveaux produits chimiques sont mis en usage dans un département ou dans un atelier, sans les mettre à l'épreuve auparavant pour s'assurer qu'ils ne sont pas nuisibles à la santé des employés, ces produits seront, sur demande, soumis au Conseil National des Recherches ou à la Commission des Accidents du Travail pour l'approbation et les directives d'un mode d'emploi sûr. Les demandes pour de telles vérifications seront adressées au bureau du Syndicat local.

25.05 Tout employé qui travaille au département des presses a droit de recevoir annuellement, sur présentation d'une preuve d'achat, une somme de $45.00 applicable à l'achat de telles chaussures de sécurité.

ARTICLE 26 - DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT

26.01 Le Syndicat transmettra à l'Employeur le nom du délégué d'atelier qui travaille dans son atelier et l'avisera de tout changement subséquent.

26.02 L'Employeur reconnaît le délégué d'atelier comme contact initial concernant les affaires officielles du Syndicat et il n'y aura aucune discrimination prise contre lui pour l'accomplissement de telles fonctions.

26.03 Le délégué d'atelier sera considéré comme le représentant du Syndicat et il ne sera pas sujet aux mesures disciplinaires de la Compagnie pour l'accomplissement de telles fonctions.

26.04 Des permis d'absence seront accordés aux officiers du Syndicat dûment autorisés, incluant les membres du Comité de négociation, pour qu'ils puissent participer à des activités syndicales. Les demandes pour de tels permis d'absence ne seront par refusées sans cause raisonnable.

26.05 Lorsque la Direction fait appel à un employé pour des raisons disciplinaire, l'employé a droit à la présence de son délégué d'atelier.

ARTICLE 27 - DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES

27.01 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.

27.02 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 28 - TABLEAU D'AFFICHAGE

28.01 L'Employeur fournira un tableau d'affichage lequel sera installé à un endroit mutuellement acceptable pour y afficher des avis officiels du Syndicat. Ces avis ne devront pas être contraires au bon ordre ou à la discipline.

ARTICLE 29 - EFFECTIFS MINIMUM SUR PRESSES

	Pressier	Margeur	Aide sur presse
Bobst 50	1		
Bobst 55	1		1 (par équipe) si justifié
Machine à vernir	1	1	1 (si nécessaire)
Heidelberg	1		

ARTICLE 30 - TRANSFERT DES TAUX DE SALAIRES

30.01 Chaque employé sera classé dans sa classification telle que décrite dans la Convention Collective. Aucune diminution ne sera faite au taux de salaire de la classification d'un employé qui peut, en tout temps, travailler à une classe ayant un taux inférieur. Si un employé travaille dans une classification dont le taux de salaire est plus élevé, après deux (2) jours il recevra le taux de la classification plus élevé.

30.02 Un employé peut travailler temporairement dans une classification plus élevée pour remplacer un autre employé qui est absent à cause de vacances, maladie ou congé autorisé. Dès que l'employé absent reprendra ses fonctions, son remplaçant temporaire reprendra son poste original au taux original.

ARTICLE 31 - ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL

31.01 Aucun employé ne peut actionner tout équipement mû par moteur sans la présence d'une autre personne dans le département ou à portée de voix.

ARTICLE 32 - LIGNES DE PIQUETAGE

32.01 Nonobstant toute autre clause de la présente Convention Collective, l'abstention ou le refus d'un employé régi par cette Convention, de franchir une ligne de piquetage légale du SICG établie à l'occasion d'une grève légale du SICG par les employés des Communications Graphiques où se fait le piquetage, ne constituera pas une violation de cette Convention. La Compagnie ne congédiera pas un tel employé et ne prendra aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire à son égard.

ARTICLE 33 - SERVICE JUDICIAIRE

33.01 La Compagnie paiera à l'employé qui sera appelé à servir à titre de juré ou à comparaître comme témoin de la couronne ou témoin assigné, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire à temps simple selon son équipe régulière multiplié par le nombre d'heures qu'il travaille normalement selon son équipe régulière et l'allocation qu'il recevra à titre de juré. L'employé devra fournir une preuve qu'il a servi à titre de juré et de la somme d'argent reçue.

33.02 Lorsqu'un employé est exempté du devoir de juré pour une demi (1/2) journée ou plus, il doit retourner à l'atelier pour y compléter son équipe régulière.

ARTICLE 34 - PAIE DE PRÉSENCE

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

34.02 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 laquelle il s'est présenté et l'on s'attend à ce qu'il exécute toutes autres tâches disponibles dans l'atelier 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 ou par écrit expédié à sa dernière adresse connue.

B) L'employé ne reçoit pas cet avis parce qu'il est absent de son domicile, à l'exception du temps normalement nécessaire à l'employé pour se rendre à son travail.

C) L'employé ne reçoit pas cet avis en raison de circonstances hors du contrôle de la Compagnie telles que: incendie, inondation, tempête de vent ou panne d'électricité.

34.03 Un employé rappelé au travail après avoir complété son équipe et quitte l'atelier, sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures, au taux supplémentaire applicable.

34.04 On définit un «Rapple» comme étant tout temps lorsqu'il n'y a pas de continuité des heures de travail quotidiennes établies.

ARTICLE 35 - CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL

35.01 a) Tout employé régulier recevra cinq (5) jours de congé payés, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de son conjoint, sa fille ou son fils.

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.

35.02 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de cinq (5) jours consécutifs de congé payés pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de sa mère ou de son père.

35.03 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congé payés pour voir aux préparatifs, aux détails de succession et assister aux funérailles d'un membre de sa famille immédiate. La famille immédiate comprend: la mème, le père, la soeur, le frère, la belle-mère, le beau-père, la bru, le gendre, la grand-mère, le grand-père, le conjoint du père ou de la mère, le demi-frère, la demi-soeur, le beau-frère, la belle-soeur ou tout autre parent qui réside au domicile de l'employé.

ARTICLE 36 - JOURS FÉRIÉS

36.01 Les jours fériés qui suivent seront observés et les employés seront payés à leur taux de salaire régulier pour toute perte de temps due à l'observance de ces jours fériés:

- Le Jour de l'An
- Le Lendemain du Jour de l'An
- Le 3ième Lundi de Février
- Le Vendredi Saint
- La Fête de la Reine Victoria
- La Saint-Jean-Baptiste
- La Fête du Canada
- La Fête du Travail
- Le Jour de l'Action de Grâces
- Le Jour de Noël
- Le Lendemain de Noël (boxing day)
- Un congé flottant (tel que CPI)
- Un congé légal (Ontario seulement)

Lorsque Noël tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche, le lendemain de Noël (boxing day) 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 de Noël.

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

36.03 Un employé absent à cause d'accident, de maladie, d'une mise à pied ou dont l'absence est aurorisée par son Employeur, recevra la paie du 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 ledit congé.

36.04 Pendant la durée de la présente Convention, 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.

ARTICLE 36 - JOURS FÉRIÉS (Suite)

36.05 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 de plus convenu que les travailleurs de l'équipe de nuit recevront la prime rattachée à l'équipe de nuit, tel que prévu au paragraphe 44.12 de l'Article 44: Temps Supplémentaire, comme partie de la paie du jour de congé.

36.06 Le «taux de salaire régulier» veut dire le taux de salaire payé normalement à l'employé pour la semaine dans laquelle tombe le congé.

ARTICLE 37 - PÉRIODE DE REPOS

Nul

ARTICLE 38 - TEMPS DE TOILETTE

38.01 Le temps de toilette, cinq (5) minutes, sera accordé aux employés à la fin de la première mi-temps de l'équipe régulière et cinq (5) minutes à la fin de la deuxième mi-temps de l'équipe régulière.

ARTICLE 39 - CONGÉ DE MATERNITÉ

Nul

ARTICLE 40 - INSTITUT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

Nul

ARTICLE 41 - RÉGIME DE RETRAITE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

41.01 À compter du 1er février 1987, la Compagnie versera à la Caisse fiduciaire de retraite des communications graphiques du Canada, ci-après appelée "Caisse de retraite", quatre dollars et soixante quinze ($4.75) par semaine pour le compte de chaque employé couvert par cette convention. Cette Caisse de retraite, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but de procurer des prestations de retraite, d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la Compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse de retraite. La Compagnie versera ces cotisations tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur sa liste de paie, à l'exclusion de toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de retraite et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une Convention Collective avec le S.I.C.G., aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat international ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

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

ARTICLE 41 - RÉGIME DE RETRAITE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA (Suite)

41.03 La compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes, avoir reçu copie, qui établit la Caisse de retraite susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. La Compagnie convient, en outre, que les premiers fiduciaires, et ceux qui leur 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.

41.04 Il est convenu que le Régime de retraite des communications graphiques du Canada et la Fiducie de retraite des communications graphiques, tels que définis dans la Convention et Déclaration de fiducie entre le Conseil patronale de l'imprimerie du Canada, le Syndicat international des communications graphiques et les Fiduciaires, laquelle est indépendante de cette Convention, demeurent en vigueur, sous réserve de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime de retraite des communications graphiques du Canada.

Les nouveaux avantages du Régime prendront effet aux dates qui seront déterminées par les Fiduciaires du Régime de retraite des communications graphiques du Canada.

ARTICLE 42 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

42.01 À compter du 1er janvier 1984, la Compagnie versera à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., ci-après appelée «Caisse de Retraite», une cotisation égale à quatre pour cent (4%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse de Retraite établie en vertu d'une Convention et Déclaration de ficudie et gérée par un Conseil de Fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but de procurer des prestations de retraite et d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme «salaire de base au taux de jour» employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les absences pour cause de maladie et de mises à pied, tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la Compagnie, mais excluant la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de Retraite et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une Convention Collective avec le SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

À compter du 1er janvier 1985, la contribution de la Compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à six pour cent (6%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention.

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

ARTICLE 42 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

(suite)

42.03 La Compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse de Retraite susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. La Compagnie convient, en outre, que les premiers Fiduciaires, et ceux qui leurs 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.

42.04 Il est convenu que le Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG, tels que définis dans la Convention et Déclaration de Fiducie du SICG passée entre le SICG et les Fiduciaires, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du Syndicat International des Communications Graphiques.

Les nouveaux avantages du Régime prendront effet aux dates qui seront déterminées par le Conseil des Fiduciaires de la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du Syndicat International des Communications Graphiques.

ARTICLE 43 - HEURES DE TRAVAIL

43.01 Les heures régulières de travail seront de trente cinq (35) heures par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept heures (7) chacune, sauf dans les compagnies où une entente est intervenue entre l'Employeur et la majorité des employés suite à la tenue d'un vote sous la surveillance du Syndicat, autorisant la réduction des heures chaque vendredi.

43.02 Les heures de travail de l'équipe de jour sont réparties entre 7.00 a.m. et 5.30 p.m. les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis et l'heure de début pour l'équipe régulière de jour restera inchangé durant toute la semaine.

43.03 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.

43.04 Lorsque plusieurs équipes sont au travail, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute(s) équipe ou équipes additionnelle(s) sera (seront) considérée(s) comme équipe(s) de nuit.

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

43.06 Une liste de tout le personnel, assignant chacun à une équipe particulière devra être affichée au plus tard le jeudi précédant la semaine de travail. Cet affichage ne devra pas empêcher la Compagnie de changer un employé d'équipe afin de rencontrer des besoins de production imprévus.

ARTICLE 44 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

44.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients nécessiteront du temps supplémentaire pour le travail de production, et, par la présente, consentent à travailler par entente mutuelle le temps supplémentaire tel que requis pour rencontrer ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette Convention, à n'imposer aucune interdiction de temps supplémentaire et les Employeurs consentent à ne prendre aucune mesure punitive contre un employé qui refuserait de travailler en temps supplémentaire.

44.02 Lorsque c'est possible, un préavis d'au moins vingt quatre (24) heures sera donné aux employés demandés à travailler en temps supplémentaire.

44.03 Le temps supplémentaire doit être établi à chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.

44.04 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. Le point de départ de toute période de vingt quatre (24) heures en particulier sera censé être le point de départ de l'équipe normale de l'employé.

44.05 La réduction hebdomadaire des heures de travail peut être effectuée au cours de la dernière équipe de la semaine, de manière à ce que l'horaire de travail des trois (3) équipes avec heures réduites, puisse permettre le fonctionnement continu sans encourir de pénalité de temps supplémentaire. Si, toutefois, une semaine complète n'est pas travaillée le temps supplémentaire sera payé sur une base quotidienne.

44.06 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 le cas prévu au paragraphe 44.05 di-dessus, et sera payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour les trois (3) premières heures de temps supplémentaire travaillées chaque jour et au taux de temps double (2) par la suite.

44.07 Tout travail exécuté les samedis et les dimanches sera rémunéré au taux de temps double (2), sauf lorsque les heures des équipes de nuit selon l'horaire régulier, comprennent le travail du samedi, lesquelles seront payées au taux régulier de l'équipe de nuit.

ARTICLE 44 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (Suite)

44.08 Les Employeurs conviennent de payer un minimum d'une demi équipe lorsqu'ils appellent au travail un employé les samedis ou les dimanches, à moins qu'il quitte plus tôt de son propre gré.

44.09 Tout travail exécuté les jours fériés sera rémunéré au taux de temps double (2), plus l'allocation de congé s'il y a lieu: (Voir Article 36: Jours Fériés).

44.10 Les Employeurs s'engagent à payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'ils appelent au travail un employé un jour férié, à moins que l'employé ne quitte plus tôt de son propre gré.

44.11 Les employés réguliers d'un atelier ne travailleront pas en temps supplémentaire dans un autre atelier.

44.12 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 45 - VACANCES PAYÉES

45.01 Tout employé régi par cette convention, recevra deux (2) semaines complètes de vacances, entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année (en respectant toutefois ce qui est prévu au paragraphe 45.05 ci-dessous) avec deux (2) pleines semaines de paie selon son salaire hebdomadaire alors en vigueur pourvu qu'il ait complété une (1) année dans le métier. Quand la période qu'il a travaillée est de moins d'une (1) année, les vacances de l'employé seront calculées au taux de 4% du total de ses gains accumulés.

45.02 Tout compagnon (incluant un margeur qui a complété deux (2) années intégrales comme margeur) qui aura complété une (1) année intégrale de service avec son employeur, bénéficiera d'une troisième (3ième) semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur. Dès lors que l'employé aura satisfait à l'obligation précitée, il continuera de bénéficier, par la suite, de cette troisième (3ième) semaine de vacances, même si la classification venait à changer. (exemple: de margeur à apprenti).

45.03 Tout employé qui aura comptété deux (2) années intégrales de service avec son employeur, bénéficiera d'une troisième (3ième) semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.

45.04 a) Tout employé qui, au 30 juin de l'année courante, a complété six (6) années de service avec la compagnie, bénéficiera d'une quatrième (4ième) semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.

b) Au 1er janvier 1986, tout employé qui a complété dix-neuf (19) années de service avec 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 alors en vigueur.

c) Au 1er janvier 1987, tout employé qui a complété dix-sept (17) années de service avec 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 alors en vigueur.

45.05 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question aux paragraphes 45.02. 45.03 et 45.04 ci-dessus, se prendront à une date déterminée par l'employeur qui en informera l'employé deux (2) semaines à l'avance. Trois ou quatre semaines de vacances d'un employé peuvent être prises consécutivement si l'employé en fait la demande et si cette demande est approuvée par l'employeur et le délégué d'atelier.

45.06 En outre de ce qui précède, la paie de vacances d'un employé devra inclure la prime de son équipe, s'il y a lieu, mais sans tenir compte du temps supplémentaire, et sera calculée proportionnellement aux périodes de travail avec l'équipe de nuit, à la condition toutefois, d'avoir complété huit (8) semaines ou plus de travail de nuit durant la période de qualification.

ARTICLE 45 - VACANCES PAYÉES (Suite)

45.07 La durée de service d'un employé se détermine au 30 juin 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 juillet de chaque année et se terminant le 30 juin de l'année suivante.

45.08 Tout employé d'un atelier aura droit à des crédits de vacances calculés au prorata du temps travaillé à compter de sa date d'embauche au 30 juin suivant.

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

45.10 Dans la mesure du possible, les Employeurs verront à ce que les vacances des employés soient prises préférablement durant les deux ou trois semaines qui précèdent le premier lundi du mois d'août.

45.11 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 Employeur de façon à assurer la bonne marche de son atelier.

45.12 Si un jour de congé tombe un jour ouvrable, tel que mentionné à l'Article 36: Jours Fériés, et survient durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances avec paie, à être prise à la discrétion de la Direction.

45.13 Une période de vacances accordée à l'employé durant l'année civile doit être prise durant cette même année civile et ne peut pas être accumulée d'une année civile à une autre.

45.14 Si l'emploi d'un employé prend fin, on lui paiera alors les crédits de vacances qu'il s'est acquis entre le 1er juillet et la date de sa cessation d'emploi.

45.15 Le calendrier des vacances doit être affiché au tableau de l'atelier au plus tard le 1er avril de chaque année civile.

ARTICLE 45 - VACANCES PAYÉES (Suite)

45.16 Les crédits de vacances tels que mentionnés aux paragraphes 45.07 et 45.13 ci-dessus devront être gagnés de la façon suivante:

2 semaines de vacances - Une (1) journée pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés au paragraphe 45.08 ci-dessus.

3 semaines de vacances - Une journée et demie (1 1/2) pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés au paragraphe 45.08 ci-dessus.

4 semaines de vacances - Deux (2) journées pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés au paragraphe 45.08 ci-dessus.

5 semaines de vacances - Deux journées et demie (2 1/2) pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés au paragraphe 45.08 ci-dessus.

45.17 Le salaire hebdomadaire en vigueur dont il question précédemment veut dire le taux hebdomadaire gagné à la période des vacances.

45.18 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 de l'employé, à moins d'entente au contraire entre l'employé et la Direction.

ARTICLE 46 - CONGÉ DE MALADIE

Nul

ARTICLE 47 - INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

Nul

ARTICLE 48 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

48.01 La compagnie versera à la Caisse fiduciaire d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, ci-après appelée "Caisse d'avantages sociaux", cent dix-huit dollars et soixante-quinze cents ($118.75) par mois pour le compte de chaque employé couvert par cette convention. Cette Caisse d'avantages sociaux, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du Syndicat, a pour but de procurer une assurance-vie, des indemnités pour invalidité temporaire, des dédommagements pour les frais médicaux et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. La compagnie versera ces cotisations tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la compagnie, à l'exclusion de toute période d'un conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse d'avantages sociaux et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une convention collective avec le 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.

a) À compter du 1er janvier 1987, la cotisation de la compagnie, tel que stipulé ici, sera portée à cent vingt neuf dollars et quarante cents ($129.40) par mois, pour le compte de chaque employé couvert par cette Convention.

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

ARTICLE 48 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA
(Suite)

48.03 La compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse d'avantages sociaux susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. La compagnie convient, en outre,que les premiers fiduciaires et ceux qui leur 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.

48.04 Le syndicat accepte que la compagnie retienne toute ristourne découlant de l'enregistrement du régime d'indemnisations pour perte de salaire auprès de la Commission d'assurance-chômage.

48.05 Il est convenu que le Régime d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada et la Caisse fiduciaire d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, tels que définis dans la Convention et Déclaration de fiducie entre le Conseil patronal de l'imprimerie du Canada, le Syndicat international des communications graphiques et les Fiduciaires, laquelle est indépendante de cette convention collective, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada.

48.06 Si la méthode de perception des primes couvrant le «Médicare» devait changer pendant la durée de cette Convention Collective, les parties se rencontreront immédiatement pour décider de l'utilisation de la contribution patronale prévue à la Convention.

ARTICLE 49 - RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

49.01 À compter du 1er nov. 1984, la Compagnie versera à la Caisse fiduciaire de prestations supplémentaires de chômage des Communications Graphiques du Canada, ci-après appelée «Caisse de Chômage», une cotisation égale à deux et demi pour cent (2 1/2%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse de Chômage, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de Fiducie et gérée par un Conseil de Fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but de procurer des prestations de chômage aux employés pour le compte de qui la Compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme «salaire de base au taux de jour» employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les vacances, les congés payés et/ou les absences autorisées, mais excluant les semaines complètes de mise à pied et les absences pour cause de maladie ou de blessure indemnisable, la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de Chômage et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre Employeur lié par une Convention Collective avec le SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

Pour la période entre le 1er janvier 1984 et le 1er nov. 1984, la Compagnie versera, pour le compte de chaque employé couvert par cette Convention, quatre dollars et cinquante cents ($4.50) par semaine.

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

ARTICLE 49 - RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE (Suite)

49.03 La Compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de Fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse de Chômage susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. La Compagnie convient, en outre, que les premiers Fiduciaires, et ceux qui leur succéderont, nommés par les Employeurs conformément à la Convention et Déclaration de Fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les Fiduciaires qui représentent les Employeurs.

49.04 Il est convenu que le Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage et la Caisse Fiduciaire de Prestations Supplémentaires de chômage des Communications Graphiques du Canada, tels que définis dans la Convention et Déclaration de Fiducie entre le Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada, le Syndicat International des Communications Graphiques et les Ficudiaires, 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 50 - TAUX DE SALAIRES

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

50.02 Les primes seront maintenues.

50.03 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.

50.04 Les salaires tels que prévus dans le présent article entreront en vigueur à compter du 1er janvier 1986 et du 1er janvier 1987.

50.05 Pour les nouveaux employés engagés comme apprentis, le taux minimum d'embauche, à compter du 1er janvier 1979, sera 50% du taux horaire de salaire payé aux compagnons, et ils recevront les augmentations tous les six (6) mois.

ÉCHELLES DE SALAIRES	1er janvier 1986		1er janvier 1987	
Classifications	Hor.	Hebdo.	Hor.	Hebdo.
Bobst 55"	$15.40	$539.00	$16.17	$565.95
Bobst 49"	$15.12	$529.20	$15.88	$555.80
Aide - 1er semestre	$ 8.09	$283.15	$ 8.49	$297.15
2ième semestre	$ 8.55	$299.25	$ 8.98	$314.30
3ième semestre	$ 9.03	$316.05	$ 9.48	$331.80
4ième semestre	$ 9.50	$332.50	$ 9.98	$349.30
Machine à vernir				
Conducteur	$14.11	$493.85	$14.82	$518.70
Margeur	$10.74	$375.90	$11.28	$394.80
Heidelberg	$14.11	$493.85	$14.82	$518.70
Damperman	$10.65	$372.65	$11.18	$391.30

ARTICLE 51 - DURÉE DE LA CONVENTION

51.01 Cette convention lie les parties et demeure en vigueur à compter du 1er janvier 1986 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 dispositons.

51.02 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 signée 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.

Signé ce 16ème jour de Janvier 1987

POUR LA COMPAGNIE
LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Presses Typographiques)

Colin Desoutter

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

V.P.S.A