

No.

1590-02

NOM

Industries Somerville Belkin Ltee

Commissaire
du Travail

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 3 0 9 0 4 2

Le Commissaire Général du Travail a reçu
l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

08036-6

Première convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances

M-1590-02

Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-07-06	83-08-04		83-01-01	84-12-31	44

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Graphie Arts Int. Union loc. 555 Mt1 Synd. Int. des Arts Graphiques loc.555 Mt1 CTC FTQ CIM Att: M. Jean Laperrière 8440 boul. St-Laurent, ste 301 Montréal, QC. H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Les Industries Somerville Belkin Limitée - Division Montréal 865 rue Hodge Montréal, QC. H4N 2B2

Unité de négociation

"Employees engaged in the processes of production of lithography
by lithographic, planographic, photolithographic or gelatine
processes whether direct or offset except foremen and employees
under 16 years of age."

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

Somerville Industries Ltee

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David/dg

83-09-09

Pour renseignements

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

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

15-90-02
MONTRÉAL

'83 AOU -4 13 09

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LES INDUSTRIES SOMERVILLE BELKIN LIMITEE

(Division - Montréal)

865, rue Hodge
St-Laurent, Québec
H4N 2B2

(ci-après appelé "La Compagnie")

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES

Local 555 - Montréal

8440, boul. St-Laurent
Suite 301
Montréal, Québec

(ci-après appelé "Le Syndicat")

En vigueur du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1984

1	Titre	
2	Objet	
3	Champ d'application	
4	Parties à la convention	
5	Préambule	
6	Article 1 - Définitions	
7	Article 2 - Durée de la convention	
8	Article 3 - Représentation	
9	Article 4 - Représentation	
10	Article 5 - Représentation	
11	Article 6 - Représentation	
12	Article 7 - Représentation	
13	Article 8 - Représentation	
14	Article 9 - Représentation	
15	Article 10 - Représentation	
16	Article 11 - Représentation	
17	Article 12 - Représentation	
18	Article 13 - Représentation	
19	Article 14 - Représentation	
20	Article 15 - Représentation	
21	Article 16 - Représentation	
22	Article 17 - Représentation	
23	Article 18 - Représentation	
24	Article 19 - Représentation	
25	Article 20 - Représentation	
26	Article 21 - Représentation	
27	Article 22 - Représentation	
28	Article 23 - Représentation	
29	Article 24 - Représentation	
30	Article 25 - Représentation	
31	Article 26 - Représentation	
32	Article 27 - Représentation	
33	Article 28 - Représentation	
34	Article 29 - Représentation	
35	Article 30 - Représentation	
36	Article 31 - Représentation	
37	Article 32 - Représentation	
38	Article 33 - Représentation	
39	Article 34 - Représentation	
40	Article 35 - Représentation	
41	Article 36 - Représentation	
42	Article 37 - Représentation	
43	Article 38 - Représentation	
44	Article 39 - Représentation	
45	Article 40 - Représentation	
46	Article 41 - Représentation	
47	Article 42 - Représentation	
48	Article 43 - Représentation	
49	Article 44 - Représentation	
50	Article 45 - Représentation	
51	Article 46 - Représentation	
52	Article 47 - Représentation	
53	Article 48 - Représentation	
54	Article 49 - Représentation	
55	Article 50 - Représentation	
56	Article 51 - Représentation	
57	Article 52 - Représentation	
58	Article 53 - Représentation	
59	Article 54 - Représentation	
60	Article 55 - Représentation	
61	Article 56 - Représentation	
62	Article 57 - Représentation	
63	Article 58 - Représentation	
64	Article 59 - Représentation	
65	Article 60 - Représentation	
66	Article 61 - Représentation	
67	Article 62 - Représentation	
68	Article 63 - Représentation	
69	Article 64 - Représentation	
70	Article 65 - Représentation	
71	Article 66 - Représentation	
72	Article 67 - Représentation	
73	Article 68 - Représentation	
74	Article 69 - Représentation	
75	Article 70 - Représentation	
76	Article 71 - Représentation	
77	Article 72 - Représentation	
78	Article 73 - Représentation	
79	Article 74 - Représentation	
80	Article 75 - Représentation	
81	Article 76 - Représentation	
82	Article 77 - Représentation	
83	Article 78 - Représentation	
84	Article 79 - Représentation	
85	Article 80 - Représentation	
86	Article 81 - Représentation	
87	Article 82 - Représentation	
88	Article 83 - Représentation	
89	Article 84 - Représentation	
90	Article 85 - Représentation	
91	Article 86 - Représentation	
92	Article 87 - Représentation	
93	Article 88 - Représentation	
94	Article 89 - Représentation	
95	Article 90 - Représentation	
96	Article 91 - Représentation	
97	Article 92 - Représentation	
98	Article 93 - Représentation	
99	Article 94 - Représentation	
100	Article 95 - Représentation	

15-90-02

mk

'83 AGU -4 13 09

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LES INDUSTRIES SOMERVILLE BELKIN LIMITEE

(Division - Montréal)

865, rue Hodge
St-Laurent, Québec
H4N 2B2

(ci-après appelé "La Compagnie")

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES

Local 555 - Montréal

8440, boul. St-Laurent
Suite 301
Montréal, Québec

(ci-après appelé "Le Syndicat")

En vigueur du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1984

1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11
 12
 13
 14
 15
 16
 17
 18
 19
 20
 21
 22
 23
 24
 25
 26
 27
 28
 29
 30
 31
 32
 33
 34
 35
 36
 37
 38
 39
 40
 41
 42
 43
 44
 45
 46
 47
 48
 49
 50
 51
 52
 53
 54
 55
 56
 57
 58
 59
 60
 61
 62
 63
 64
 65
 66
 67
 68
 69
 70
 71
 72
 73
 74
 75
 76
 77
 78
 79
 80
 81
 82
 83
 84
 85
 86
 87
 88
 89
 90
 91
 92
 93
 94
 95
 96
 97
 98
 99
 100

TABLE DES MATIERES

<u>No. de l'Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
	Préambule	1
1	Juridiction	1
2	Droits de la Direction	1-2
3	Aucune Discrimination	2
4	Atelier Syndical	2-3
5	Précompte	3-4
6	Délégués d'Atelier et Dirigeants Syndicaux	4
7	Accès à l'Etablissement	5
8	Tableau d'Affichage	5
9	Etiquette Syndicale	5
10	Disjonction	5
11	Procédure de Grief et d'Arbitrage	5-6-7-8
12	Comité de Relations de Travail	8
13	Ancienneté	8-9
14	Mise-à-Pied	9
15	Cessation d'Emploi	10
16	Renvoi et Congédiement	10-11
17	Définitions	11
18	Effectifs Minimums sur Presses	12-13
19	Contingentement des Apprentis	13-14
20	Taux de Salaire	14-15
21	Paiement des Salaires	15
22	Taux de Rétention	15
23	Développements Technologiques	16
24	Nouvelles Machines & Nouveaux Procédés	16-17
25	Sous-Traitance	17
26	Pratiques du Métier	17
27	Pas de Travail à la Pièce ou Prime	17
28	Hygiène et Sécurité	17-18
29	Fonctionnement de l'Équipement et Exécution du Travail	18
30	Employés Handicapés	18
31	Heures de Travail	19
32	Pause Repas	19
33	Horaires de Travail Réduit	19-20
34	Affichage des Quarts	20
35	Indemnité de Présence	20-21
36	Retenue pour Retard	21
37	Temps Supplémentaire	21-22-23
38	Rappel au Travail	23
39	Congé pour Décès	23
40	Service Judiciaire	23-24
41	Congés Statutaires	24-25
42	Vacances Payées	25-26-27
43	Programme de Formation	27-28
44	Régime d'Avantages Sociaux des Arts Graphiques du Canada	28
45	Régime de Prestations Supplémentaires d'Assurance-Chômage	28-29
46	Régime de Retraite	29
47	Programme Supplémentaire de Retraite & d'Invalidité à Long Terme	30-31
48	Ni Grève ni Lock-Out	31
49	Lignes de Piquetage	31-32

<u>No. de l'Article</u>	<u>Sujet</u>	<u>Page</u>
50	Refus de Travail	32
51	Production Illimitée	32
52	Durée de la Convention	32
	Signatures	33
	Lettre d'Entente 1	
	Lettre d'Entente 2	
	Annexe 1	
	Annexe 2	
	Annexe 3	

PREAMBULE

Il est convenu entre LES INDUSTRIES SOMERVILLE BELKIN LIMITEE, ci-après appelées "La Compagnie", et LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES, LOCAL 555, ci-après appelé "Le Syndicat", ce qui suit:

Attendu que les parties contractantes sont dûment autorisées à conclure une convention collective régissant les conditions de travail à l'intérieur de l'Unité de négociation de la Compagnie mentionnée ci-dessus, la présente Convention Collective, ainsi que les ententes auxquelles elle réfère, expriment l'entente intégrale entre les parties concernant les heures, les salaires, la procédure de règlement des griefs et les autres conditions de travail.

ARTICLE 1 - JURIDICTION

- 1.01 Cette Convention régit et s'applique à l'emploi de toutes les personnes engagées dans la production de lithographie par procédés lithographiques, planographiques, photolithographiques ou de gélatine, soit par lithographie directe ou lithographie offset, ainsi que dans la fabrication de photopolymère - plaques de plastique à ses divisions d'emballage de London et de Montréal, et l'opération complète de toute installation de gravure à la division d'emballage de Montréal.
- 1.02 La Compagnie reconnaît le Syndicat International des Arts Graphiques comme seul et unique agent négociateur pour tous les employés en lithographie tel qu'ils sont définis à la clause 1.01 ci-dessus.
- 1.03 La Compagnie convient de ne conclure ultérieurement, pendant toute la durée de cette Convention et durant la période des négociations pour son renouvellement ou sa modification, aucune convention avec un autre syndicat régissant les opérations et les procédés décrits dans la présente Convention, à condition toutefois que le Syndicat International des Arts Graphiques possède alors le certificat d'accréditation pour un tel travail.
- 1.04 Pour l'application de cette Convention, les départements suivants sont considérés comme des branches distinctes du métier:
- i) Dessin
 - ii) Photographie
 - iii) Clicherie
 - iv) Presses
- 1.05 Les conditions régissant la proportion des compagnons et des apprentis sont celles stipulées à l'article 19.
- 1.06 Lorsqu'une (1) ou plusieurs personnes, individuellement ou en société, exécutent à titre de contractant tout travail régi par cette Convention et ordinairement accompli par des salariés, ces personnes seront considérées comme des salariés et seront soumis aux dispositions de la présente Convention, de la même manière et dans la même mesure que lesdits employés.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 Les employés reconnaissent que c'est la fonction exclusive de la Direction de:
- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;

- b) embaucher, congédier, classer, promouvoir, rétrograder les employés ou leur imposer des sanctions disciplinaires pourvu qu'une plainte de promotion ou de rétrogradation discriminatoire ou de congédiement ou de sanction disciplinaire sans motif raisonnable puisse être l'objet d'un grief qui sera traité tel que stipulé aux présentes;
- c) de façon générale, de diriger l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie s'est engagée et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de déterminer le nombre et l'emplacement des établissements, les produits devant être manufacturés, les méthodes de fabrication, les calendriers de production, le genre et l'emplacement des machines et de l'outillage à être utilisés, les procédés de fabrication et la conception de ses produits et le contrôle des matériaux et pièces devant être incorporés dans les produits fabriqués.

ARTICLE 3 - AUCUNE DISCRIMINATION

- 3.01 Les parties aux présentes conviennent qu'elles acceptent le principe qu'il ne doit y avoir aucune discrimination d'aucune sorte envers tout employé ou employeur en raison de leur adhésion ou non-adhésion au Syndicat ou à toute association d'employeurs. L'attribution de tâches par préférence à ceux qui ont de l'expérience ou une formation antérieure conforme aux normes généralement reconnues dans l'industrie des arts graphiques sera encouragée.
- 3.02 Les parties aux présentes conviennent de maintenir leur pratique de non-discrimination à l'égard de tout employé en raison de la race, des croyances, de la religion, de la couleur, de l'âge, du sexe ou de l'origine nationale en ce qui a trait aux promotions, aux conditions de travail, à l'échelle des salaires, à l'admission comme membre du Syndicat ou à la sélection pour l'apprentissage.

ARTICLE 4 - ATELIER SYNDICAL

- 4.01 Tout employé au sens du mot "employé" donné dans cette Convention qui, à la date d'entrée en vigueur des présentes, 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 5, Précompte, pour conserver son adhésion au Syndicat. Sauf disposition contraire contenue aux présentes, aucun travail compris dans la juridiction du Syndicat International des Arts Graphiques (S.I.A.G.), telle qu'elle est décrite dans cette Convention, ne doit être exécuté par des personnes autres que des membres en règle du Syndicat. Cette disposition vise également les surintendants et les contremaîtres s'ils le désirent.

- 4.02 La Direction convient de s'adresser au bureau du Syndicat lorsqu'elle aura besoin d'employés. Avant de désigner de nouveaux margeurs, préposés aux presses, aides sur presses et apprentis, la Compagnie convient de s'adresser au bureau du Syndicat pour déterminer si des personnes appropriées sont disponibles.
- 4.03 Les nouveaux employés de la Compagnie doivent, dans les trente (30) jours à compter du début de leur emploi, faire une demande d'adhésion au Syndicat et, une fois acceptés, doivent demeurer membre du Syndicat comme condition d'emploi conformément aux paragraphes précédents.
- 4.04 Tout employé visé par les clauses 4.01 et 4.03 qui ne devient pas membre du Syndicat sera congédié par la Compagnie dix (10) jours après que celle-ci en aura été avisée par écrit par le Syndicat. Sur demande, le Syndicat fournira par écrit à la Compagnie la ou les raisons du refus d'admission.
- 4.05 Si un employé, membre du Syndicat, est en retard dans le paiement des sommes exigées des membres du Syndicat selon l'article 5, Précompte, la Compagnie devra alors congédier cet employé dans les trente (30) jours après avoir été avisée par écrit que l'employé a été expulsé du Syndicat.

ARTICLE 5 - PRECOMPTE

- 5.01 L'employeur consent de retenir chaque semaine un montant fixe à être établi par le Syndicat à titre de cotisation.
- 5.02 Ce montant sera établi par une résolution du Syndicat et une copie conforme sera remise à l'employeur concerné trente (30) jours avant son application.
- 5.03 Cette autorisation ne sera révoquée que lorsque la Compagnie aura été avisée par écrit entre le quatre-vingt-dixième (90ième) et le soixantième (60ième) jour qui précède la date finale de telle convention.
- 5.04 La Compagnie remettra mensuellement les montants ainsi déduits à la section locale concernée, au plus tard le quinzième (15ième) jour du mois suivant.
- 5.05 Au moment de verser ce paiement au Syndicat, la Compagnie doit soumettre un état écrit où figurent le nom de chaque employé pour qui la retenue a été faite et le montant de chaque retenue. Les chèques doivent être faits à l'ordre de la section locale concernée du Syndicat International des Arts Graphiques, Local 555.

- 5.06 Si la Compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu du présent article pendant plus de trente (30) jours, elle sera responsable des frais légaux, judiciaires et/ou autres encourus pour les procédures de recouvrement lesquels elle s'engage à acquitter. Le Syndicat pourra prendre toutes les mesures jugées opportunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de la présente Convention.

ARTICLE 6 - DELEGUES D'ATELIER ET DIRIGEANTS SYNDICAUX

- 6.01 Le nom des délégués d'atelier (2 au plus) dont un (1) sera le délégué d'atelier en chef et le dirigeant syndical, employés dans son établissement seront fournis à chaque employeur et celui-ci devra être avisé de tout changement subséquent.
- 6.02 L'employeur reconnaît le délégué d'atelier en chef comme étant le contact initial concernant toutes affaires syndicales officielles et il ne pratiquera aucune discrimination à l'égard des délégués d'atelier ou des dirigeants syndicaux dans l'exécution de ces tâches.
- 6.03 Les délégués d'atelier seront considérés comme étant les représentants du Syndicat et ils ne seront pas soumis aux mesures disciplinaires par la Compagnie en raison de l'accomplissement de leurs responsabilités en tant que représentants syndicaux.
- 6.04 Les délégués d'atelier auront le droit de parler aux employés qui terminent le quart précédent et à ceux qui commencent le quart suivant pourvu que ces discussions ne nuisent pas à la production normale.
- 6.05 Des congés d'absence ne seront accordés qu'aux dirigeants syndicaux autorisés y compris les membres du Comité de négociation pour assister aux activités syndicales. Les demandes pour ces permis d'absence doivent être présentées au chef d'établissement au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Un congé d'absence sera accordé aux membres de l'Unité de négociation pour participer aux négociations et un congé d'absence payé au salaire de quart normal sera accordé à un (1) membre du Comité de chaque atelier pour les quatre (4) premières réunions sans toutefois dépasser six (6) jours.

- 6.06 Un employé aura le droit de demander la présence de son délégué d'atelier s'il est appelé devant la Direction concernant une discussion de travail (discipline).

ARTICLE 7 - ACCES A L'ETABLISSEMENT

- 7.01 Les délégués du Syndicat auront accès à l'établissement avec la permission de la Direction.

ARTICLE 8 - TABLEAU D'AFFICHAGE

- 8.01 La Compagnie installera un tableau d'affichage dans un endroit mutuellement acceptable pour afficher les avis officiels du Syndicat seulement.

ARTICLE 9 - ETIQUETTE SYNDICALE

- 9.01 L'étiquette 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 et en conformité de la Convention de base autorisant l'usage de l'étiquette syndicale.
- 9.02 La Compagnie convient que l'étiquette syndicale ne sera pas placée sur la surface d'impression sans le consentement du Syndicat.
- 9.03 Conformément à cette disposition et à la demande du délégué d'atelier, la Compagnie avisera ce dernier de la source des travaux provenant de l'extérieur. Cette demande n'imposera aucune ingérence dans la production normale de l'établissement.

ARTICLE 10 - DISJONCTION

- 10.01 Si une disposition de la présente Convention, ou l'observation d'une de ses clauses par l'employeur ou le Syndicat entre en conflit avec une loi quelconque, cette disposition sera alors considérée, mais dans la mesure seulement où elle entre ainsi en conflit, comme étant inopérante et non exécutoire et disjointe des autres dispositions des présentes lesquelles lieront les parties.

ARTICLE 11 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 11.01 Pour émettre un grief, la procédure suivante peut être invoquée par un employé seul, un groupe d'employés émettant le même grief, par la Compagnie et le Local 555 de Montréal du Syndicat International des Arts Graphiques, S.I.A.G. (Litho).

- 11.02 On entend par grief toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette Convention Collective.
- 11.03 Les parties reconnaissent qu'il leur est mutuellement avantageux de régler de tels griefs promptement.
- 11.04 Un grief est présenté par écrit. Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui l'ont invoqué sont survenues plus de vingt (20) jours avant l'émission dudit grief.
- 11.05 Les griefs sont réglés de la manière suivante:

Première Etape

L'employé qui émet un grief doit le présenter à son contremaître et il peut recevoir l'assistance de son délégué de département s'il le désire. Le contremaître a cinq (5) jours pour répondre par écrit.

Deuxième Etape

Si le grief n'est pas réglé à la première étape, il est présenté au Directeur de l'Usine ou à son représentant dans les trois (3) jours de la décision du contremaître. Le Directeur de l'Usine ou son représentant a cinq (5) jours pour répondre par écrit.

Troisième Etape

- a) Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape, il est présenté au Directeur Général ou à son représentant dans les trois (3) jours de la décision du Directeur de l'Usine ou de son représentant.
- b) Au cours de la première semaine de chaque mois, le Comité de Relations de Travail et la Compagnie se réuniront dans une tentative de résoudre le ou les griefs déposés à la troisième étape. Cependant, dans les cas de griefs comportant un congédiement ou autres griefs demandant une attention immédiate, le Comité de Relations de Travail et la Compagnie se rencontreront le plus tôt possible à une date fixée par les deux parties.
- c) Si après dix (10) jours de la rencontre entre le Comité de Relations de Travail et la Compagnie aucune décision n'est satisfaisante, le tout sera référé à l'arbitrage dans les soixante (60) jours suivants. Le Comité de Relations de Travail et la Compagnie choisiront l'arbitre.

d) Si le Comité de Relations de Travail et la Compagnie ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre au cours des huit (8) jours suivant la décision des deux parties de référer le grief à l'arbitrage, une requête sera immédiatement adressée au Ministre du Travail de la Province de Québec afin qu'il en désigne un. La décision de l'arbitre sera finale et sans recours pour les deux parties.

11.06 Les deux parties consentent à ce que l'arbitre n'ait pas l'autorité ou la juridiction nécessaire pour altérer les termes de cette Convention ou pour substituer toute nouvelle provision ou pour prendre des décisions incompatibles avec les termes et provisions de cette entente, ou encore pour s'occuper des choses qui ne font pas l'objet du grief, tel que défini par cette convention.

Il est entendu qu'une rétrogradation, une suspension, un congédiement ou toute autre mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief. Dans de telles circonstances, l'arbitre peut, s'il le juge juste et équitable, annuler, modifier, respecter ou substituer de telles décisions ou ordonner le paiement en entier ou en partie de toute perte subie par l'employé. Chacune des parties partagera conjointement les dépenses encourues par la nomination de l'arbitre.

11.07 Nonobstant ce qui précède, il y a lieu de s'attendre à ce que la plupart des griefs peuvent être réglés par discussion entre l'employé et son supérieur immédiat.

11.08 Les parties peuvent, en vertu d'un accord écrit, déroger à la procédure prévue au présent article.

11.09 Les griefs référés à l'arbitrage seront entendus par ordre de date du dépôt de grief; on dressera une liste à cette fin. Cependant, les griefs ayant pour objet des congédiements lorsque référés à l'arbitrage, seront automatiquement placés en tête de liste, toujours par ordre de date du dépôt de grief et seront entendus les premiers.

11.10 Un grief sera considéré comme ayant été réglé ou abandonné si à la suite de la réponse donnée, il y a défaut de la présenter à l'étape suivante y compris à l'arbitrage, dans les délais et de la manière prévus.

Dans le cas où une réponse écrite n'est pas donnée dans le délai prévu, le grief est automatiquement référé à l'étape suivante jusqu'au Comité de Relations de Travail.

11.11 Dans le présent article, le mot "JOUR" signifie "JOUR OUVRABLE". Ce terme n'inclut pas les samedis, les dimanches, ni les congés statutaires prévus dans cette Convention.

- 11.12 Dans le cas d'un grief comportant un remboursement monétaire, la Compagnie doit rembourser l'employé concerné dans la semaine qui suit le règlement du grief et la Compagnie consent à faire le paiement sur un chèque séparé.
- 11.13 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours de l'audition.

ARTICLE 12 - COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 12.01 Le Comité de Relations de Travail a pour but de discuter toute question que la Compagnie ou le Syndicat pourrait vouloir soumettre à l'autre. Ce Comité est composé du délégué d'atelier en chef et son assistant ainsi que de deux (2) représentants de la Compagnie.
- 12.02 Dès la signature de cette convention, le Syndicat fera parvenir à la Compagnie, le nom des membres du Comité. Il avisera la Compagnie par écrit de tout changement au cours de cette Convention.
- 12.03 a) Lors de la tenue d'une réunion entre le Comité de Relations de Travail, l'une ou l'autre des parties pourra, si elle le désire, requérir la présence et l'assistance de représentant ou conseiller extérieur. Chacune des parties peut, si elle le désire, demander la présence de toute personne impliquée dans un grief afin de clarifier la situation.
- b) Le Comité se réunit selon les besoins et sur demande écrite de l'employeur ou du Syndicat, à un temps convenu entre les parties.
- c) Dans le cas d'un congédiement, l'employé concerné aura le droit d'assister à la rencontre entre le Comité de Relations de Travail mais sans rémunération de la part de la Compagnie.
- d) Les membres du Comité de Relations de Travail, après avoir avisé le contremaître, ont le droit d'assister aux réunions mentionnées ci-haut, sans perte de salaire.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE

- 13.01 a) Les employés qui ont le moins d'ancienneté à l'intérieur de l'unité de négociation seront les premiers à être mis-à-pied dans leur classification, c'est-à-dire les artistes, clicheurs, pressiers, margeurs, préposés aux presses et aides sur presses.

- 13.01 b) Lors des mises-à-pied, les employés qui seront déplacés devront avoir les exigences pratiques ~~nécessaires~~ pour l'accomplissement de la tâche. 6/7/83 *JP*
- 13.02 Lorsqu'il y a une promotion à l'intérieur de l'unité de négociation, l'employé avec le plus d'ancienneté qui en fait la demande aura préséance si ses mérites et ses aptitudes sont relativement les mêmes que ceux qui ont postulé avec moins d'ancienneté. Si un employé est ainsi choisi, il travaillera pendant une période d'essai allant jusqu'à six (6) mois pour démontrer ses aptitudes. Si l'employé demeure à ce poste, la période d'essai lui sera créditée.
- 13.03 La Compagnie convient d'afficher la liste des postes vacants permanents à l'intérieur de l'unité de négociation. Ces postes doivent rester affichés pendant une période de cinq (5) jours ouvrables. Toutes les demandes d'emploi doivent être présentées par écrit au contremaître durant cette période, avec copie pour le service du personnel et le délégué d'atelier.
- 13.04 Si un employé est réembauché dans les douze (12) mois suivant sa cessation d'emploi, tel que décrit à l'article 15 de la présente Convention, l'ancienneté qu'il possédait avant sa cessation d'emploi sera reconnue.
- 13.05 Nonobstant toute disposition contraire à la présente convention, en cas de mise-à-pied, et ce pour la durée de son mandat, le délégué d'atelier en chef aura la supériorité d'ancienneté dans sa classification départementale en autant qu'il ait deux (2) ans ou plus d'ancienneté au service de la compagnie et aussi longtemps que du travail pour lequel il est qualifié se trouve disponible.

ARTICLE 14 - MISE-A-PIED

- 14.01 En cas de mise-à-pied temporaire, un employé doit être considéré comme un employé de la Compagnie à toutes fins sauf pour le paiement du salaire.
- 14.02 Lorsqu'un avis de mise-à-pied est donné à un employé en raison du manque de travail, la Compagnie doit aviser l'employé, si possible, au moins une (1) semaine avant le début de la mise-à-pied.
- 14.03 Lors de mises-à-pied temporaires, le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse des mises-à-pied.

ARTICLE 15 - CESSATION D'EMPLOI

- 15.01 La Compagnie ne mettra pas fin à l'emploi d'un employé qui a été à son service pendant trois (3) mois ou plus, à moins que l'employé ne reçoive:
- a) un avis écrit d'une (1) semaine si sa période d'emploi est inférieure à un (1) an;
 - b) un avis écrit de deux (2) semaines si sa période d'emploi est d'un (1) an ou plus, mais moins de cinq (5) ans;
 - c) un avis écrit de quatre (4) semaines si sa période d'emploi est de cinq (5) ans ou plus, mais moins de dix (10) ans;
 - d) un avis écrit de huit (8) semaines si sa période d'emploi est de dix (10) ans ou plus.
- 15.02 Les dispositions a), b), c) et d) de la clause 15.01 ne s'appliquent pas lorsque:
- a) une personne est embauchée pour un terme ou une tâche définie;
 - b) un employé est mis-à-pied, tel qu'il est prévu dans cette Convention;
 - c) un employé est coupable de mauvaise conduite volontaire, malhonnêteté, désobéissance ou négligence volontaire de ses devoirs, faute qui n'a pas été excusée par la Compagnie;
 - d) un contrat d'emploi qui est ou est devenu irréalisable à cause du rendement ou dont l'exécution est impossible par suite de circonstances ou d'événements fortuits ou imprévisibles.
- 15.03 Nonobstant ce qui précède, l'emploi d'un employé peut cesser immédiatement si la Compagnie donne à l'employé un avis écrit à cet effet et paye l'employé un montant égal au salaire auquel il aurait eu droit pour le travail qu'il aurait accompli au taux régulier pour une semaine normale de travail, sans surtemps, pour la période d'avis prescrite ci-dessus.

ARTICLE 16 - RENVOI ET CONGEDIEMENT

- 16.01 En cas de congédiement, la Compagnie donnera une (1) semaine d'avis ou une (1) semaine de paye et fournira au Syndicat, sur demande, la ou les raisons du congédiement. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'un renvoi motivé.

- 16.02 Dans le cas d'une décision de congédier un délégué d'atelier ou un agent de section locale, la Compagnie avisera le Syndicat de sa décision cinq (5) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur de congédiement afin que le Syndicat puisse en discuter avec la Compagnie. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'un renvoi motivé.

Dans un tel cas, les deux parties à cette Convention conviennent d'invoquer la clause 11.05 de l'article 11, Procédure et Règlement de Grief, troisième étape.

ARTICLE 17 - DEFINITIONS

- 17.01 Un "compagnon" est celui qui a complété la durée de l'apprentissage requis pour la branche de métier dans laquelle il a été embauché.
- 17.02 Un "apprenti" est celui qui apprend son métier. Le nombre d'années d'apprentissage est celui stipulé à l'article 19 de la présente Convention. Un apprenti doit être employé à plein temps dans le département où il fait son apprentissage.
- 17.03 Un "margeur" est celui qui alimente le stock manuellement dans les presses lithographiques ou qui s'occupe du mécanisme alimenteur des presses lithographiques.
- 17.04 Un "préposé aux presses" est le membre d'une équipe de presse à plusieurs couleurs (plus de deux couleurs) qui est requis d'aider les pressiers et le margeur dans le fonctionnement de la presse.
- 17.05 Un "aide sur presse lithographique" est un employé qui est membre d'une équipe de la presse autre que le pressier, le margeur ou le préposé aux presses, ou un employé qualifié pour aider les compagnons en lithographie dans un travail relié directement aux procédés lithographiques.
- 17.06 Aucun employé n'est autorisé à exécuter un travail prévu à cette Convention à moins d'être contremaître, compagnon, margeur, apprenti, préposé aux presses, aide sur presse ou bronzeur.
- 17.07 Si, au cours des négociations, les parties s'entendent sur toute nouvelle classification, la définition de cette classification doit être ajoutée à cette section.

ARTICLE 18 - EFFECTIFS MINIMUMS SUR PRESSES

18.01 Les effectifs pour les presses alimentées à la feuille sont comme suit:

Presses à une couleur 36"	- un pressier - un margeur
Presses à deux couleurs jusqu'à 36"	- un pressier - un margeur
Presses à deux couleurs jusqu'à 40"	- un pressier - un margeur
Presses à une couleur plus de 40"	- un pressier - un margeur - un aide
Presses à trois couleurs 60"	- un pressier - un margeur - un préposé aux presses
Presses à cinq couleurs	- deux pressiers - un margeur - un préposé aux presses - un aide
Presses à six couleurs de plus de 63"	- deux pressiers - un margeur - un préposé aux presses - un aide - aide générale adéquate
Unité d'époussetage	- un margeur - un aide

Notes

Les effectifs ci-dessus ne s'appliquent pas aux presses utilisées exclusivement pour tirer des épreuves.

Là où il est fait mention de deux (2) pressiers ou apprentis-pressiers, l'un d'eux doit être compagnon pressier.

Aucun apprenti-pressier ne doit servir plus de deux (2) années d'apprentissage comme second pressier à la Division d'Emballage de Montréal.

Du personnel adéquat additionnel peut être utilisé au besoin pour une exploitation économique et efficace.

ARTICLE 19 - CONTINGEMENT DES APPRENTIS

19.01 Le nombre maximum d'apprentis permis dans chaque département est comme suit:

1. Tous les Départements

Un apprenti pour les trois premiers compagnons - Deux apprentis pour dix compagnons - Un apprenti additionnel pour chaque cinq compagnons additionnels. La Compagnie convient de consulter le Syndicat local avant de créer des postes d'apprentis.

2. Tous les départements peuvent fusionner entre eux mais le ratio d'apprentis mentionné ci-dessus doit être observé. Toutefois, au plus deux apprentis peuvent être embauchés dans un département qui compte moins de dix compagnons.

19.02 Dans le département des presses, un apprenti doit travailler comme margeur avant d'être responsable d'une presse. Son apprentissage ne commence que lorsqu'il devient responsable d'une presse.

19.03 Dès qu'un apprenti devient responsable d'une presse, son taux de salaire augmente d'un neuvième (1/9) de la différence entre son taux de margeur et le taux de compagnon pressier sur cette presse. Son taux, pendant la période d'apprentissage comme pressier, est augmenté tous les six (6) mois d'un neuvième (1/9) de la différence entre le taux qu'il recevait comme margeur et celui de compagnon pressier pour la dimension de la presse sur laquelle il travaille.

19.04 L'échelle du salaire minimum pour les apprentis des départements du dessin, de photographie et de clicherie sera basée sur un pourcentage des taux de salaire minimum des compagnons comme suit:

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

19.05 Il est convenu que tous les apprentis doivent être mis sous contrat passé entre la Compagnie et le Syndicat. Aucun apprenti ne peut être requis d'exécuter un travail qui n'est pas relié directement à sa branche de métier si ce travail dérange sa formation d'apprentissage. Aucun

apprenti ne peut travailler en surtemps sans la présence d'un compagnon de la même branche. Un apprenti doit être embauché à plein temps dans le département où il est apprenti.

- 19.06 Les apprentis des départements du dessin, de photographie et de clicherie doivent, sans modifier aucunement le ratio établi, faire un stage probatoire de six (6) mois afin que leurs aptitudes dans ces départements soient éprouvées. Si l'emploi se poursuit, cette période probatoire doit être créditée à la période d'apprentissage.
- 19.07 Les périodes d'apprentissage sont comme suit:
- | | |
|-----------------------------|-------|
| Département des Presses | 4 ans |
| Département de photographie | 5 ans |
| Département de clicherie | 5 ans |
| Département du dessin | 5 ans |
- 19.08 Aucun poste d'apprenti ne sera créé dans un département lorsqu'un compagnon qualifié approprié de la même branche est sans travail dans la section locale concernée.
- 19.09 La Compagnie convient de créer tous les postes d'apprentis à l'intérieur de l'unité de négociation. Toutefois, si le Syndicat peut fournir un apprenti qualifié à l'intérieur de la section locale concernée, cet apprenti a le premier choix.

ARTICLE 20 - TAUX DE SALAIRE

- 20.01 Les salaires de base de tous les employés sont ceux qui figurent à l'Annexe 1 faisant partie de la présente Convention.
- 20.02 Les taux des primes sont maintenus.
- 20.03 a) Les taux de base pour les presses munies d'un équipement pour bronzer lequel est utilisé, sont majorés de cinq pour cent (5%) et sont exprimés de la façon suivante:

	<u>1983</u>	<u>1984</u>
Pressier:	\$0.85	\$0.91
Margeur:	\$0.66	\$0.71
Aide sur Presse:	\$0.53	\$0.57

- b) Lorsque deux équipements pour bronzer fonctionnent en tandem, le pressier reçoit \$0.20 de plus par heure, le margeur \$0.15 de plus par heure et l'aide \$0.10 de plus par heure.

- 20.04 L'augmentation des taux de salaire entre en vigueur le premier janvier de chaque année comme prévu aux présentes.
- 20.05 Les employés qui travaillent sur les quarts de nuit reçoivent une prime de quart dont le montant sera exprimé en dollars et en sous qui sera ajouté et fera partie du salaire de base des employés. Cette prime d'équipe sera celle décrite à l'Annexe 1 qui fera partie intégrante de cette Convention.
- 20.06 Le taux de salaire de début des nouveaux employés embauchés comme apprentis dans les départements du dessin, de photographie et de clicherie est basé sur un pourcentage du taux de compagnon stipulé à l'article 19, clause 19.03, Contingentement des Apprentis.
- Pour les apprentis de la salle des presses, voir l'article 19, clause 19.03, Contingentement des Apprentis.
- 20.07 Lorsqu'un préposé aux presses est promu à une classification de marqueur, il ne doit pas recevoir un taux moindre que celui reçu comme préposé.
- 20.08 Le calcul de la prime de nuit pour un taux de salaire quelconque qui ne figure pas à l'Annexe 1 doit être fait de la même manière que pour les taux inscrits à l'Annexe 1.

ARTICLE 21 - PAIEMENT DES SALAIRES

- 21.01 Les salaires sont payés par chèque de la Compagnie. Les employés seront payés le mercredi sauf que lorsque le lundi est congé statutaire, ils seront payés le jeudi.

ARTICLE 22 - TAUX DE RETENTION

- 22.01 Chaque employé sera classé dans sa classification comme il est spécifié à l'Annexe 1 de cette Convention. Le taux de la classification payé à un employé ne doit pas être réduit lorsque celui-ci est embauché, en tout temps, dans une classification dont le taux de salaire est moindre jusqu'à ce que l'employé ait complété cinq (5) jours entiers consécutifs dans la classification moins élevée. Si un employé est affecté dans une classification dont le taux de salaire est supérieur à celui de sa classification normale, il sera rémunéré selon le taux de classification plus élevé pour le temps travaillé ou pour toute la journée pourvu qu'il travaille dans la classification plus élevée pendant deux (2) heures ou plus.

ARTICLE 23 - DEVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 23.01 Les parties reconnaissent que si les développements technologiques doivent contribuer à la croissance continue de l'industrie des arts graphiques, ils imposent aux compagnies la responsabilité de rechercher et de promouvoir de nouveaux marchés et exigent la coopération de la Compagnie et du Syndicat dans le développement de nouvelles compétences.
- 23.02 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 à de nouvelles qualifications.

ARTICLE 24 - NOUVELLES MACHINES & NOUVEAUX PROCÉDES

- 24.01 Soixante (60) jours avant d'installer de nouvelles machines ou du nouvel équipement ou d'introduire de nouveaux procédés, la Compagnie convient d'en aviser par écrit, le bureau de la section locale du Syndicat, afin de permettre au Comité de Relations de Travail de se réunir dans les plus brefs délais pour considérer des arrangements relatifs à ces nouvelles opérations.
- 24.02 Le Comité de Relations de Travail est tel que prévu à l'article 12 de cette Convention Collective.
- 24.03 La demande de la rencontre devra mentionner les nouvelles machines, le nouvel équipement ou les nouveaux procédés que l'une ou l'autre des parties désire examiner.
- 24.04 A la suite de l'installation de nouvelles machines, de nouvel équipement ou de nouveaux procédés tombant sous la juridiction de cette convention, les conditions d'opération devront se conformer soit aux dispositions de cette convention, soit à une échelle de salaires et des conditions de travail dont devra convenir le Comité de Relations de Travail nommé à cette fin.
- 24.05 Les conditions d'opération de ces nouvelles machines, du nouvel équipement ou des nouveaux procédés ainsi que les salaires, s'il y a lieu, seront définis dans les trente (30) jours suivant la mise en opération de ces nouvelles machines, du nouvel équipement ou des nouveaux procédés par le Comité de Relations de Travail. Si un délai supplémentaire est requis, les parties pourront convenir de prolonger le délai prévu à cet article.

Toute proposition d'entente sera soumise au bureau du Syndicat pour y être sanctionnée. Lorsque les salaires auront été fixés, ils rétroagiront à la date déterminée par le Comité de Relations de Travail.

24.06 Toute entente dont conviendra le Comité de Relations de Travail fera partie intégrante de la Convention Collective.

24.07 A défaut d'entente, le tout sera soumis à la procédure de griefs.

ARTICLE 25 - SOUS-TRAITANCE

25.01 La Compagnie convient que le travail normalement exécuté par des membres du Syndicat ne sera pas confié en sous-traitance pendant que des membres d'un département aptes à faire le travail sont mis-à-pied ou sont soumis à un horaire réduit, sauf si le travail ne peut être accompli par l'équipement disponible dans l'établissement.

ARTICLE 26 - PRATIQUES DU METIER

26.01 La Compagnie convient, chaque fois qu'il est possible de le faire, d'utiliser les services de personnes qui observent les salaires, les heures et les conditions de travail du Syndicat lequel a juridiction sur des services analogues.

ARTICLE 27 - PAS DE TRAVAIL A LA PIECE OU PRIME

27.01 L'employeur convient aussi qu'aucun travail ne sera fait à la pièce ou selon un système de prime de rendement en ce qui concerne tout employé visé par la présente Convention.

ARTICLE 28 - HYGIENE ET SECURITE

28.01 La Compagnie convient de maintenir des normes adéquates de sécurité, de santé et d'hygiène et de fournir les commodités nécessaires en vue de favoriser l'observation de la présente disposition. Les employés devront coopérer à l'observation de toutes les règles de sécurité, de santé et d'entretien et ils seront requis de faire partie du Comité Général de Sécurité de la Compagnie en nommant un délégué dont les fonctions seront en conformité de la législation gouvernementale appropriée.

28.02 Lorsque les machines sont en service, au moins deux (2) personnes doivent être présentes à portée de la vue et de la voix afin qu'une aide et des mesures de premiers secours puissent être apportées en cas d'accident.

28.03 L'établissement doit être tenu, en tout temps, dans de bonnes conditions de propreté, d'aération et de salubrité. La Compagnie doit fournir les commodités nécessaires afin de favoriser l'observation de cette disposition et les employés doivent coopérer avec la Compagnie à cet égard.

- 28.04 Sur présentation d'une preuve d'achat, tout employé du département de la préparation qui doit porter des chaussures de sécurité et tout employé du département des presses recevra \$38.00 en 1983 et \$40.00 en 1984 à être appliqués sur le coût de ces chaussures de sécurité.
- 28.05 Lorsque de nouveaux produits chimiques sont mis en usage dans un département ou un établissement sans avoir été mis à l'épreuve auparavant afin de démontrer qu'ils ne sont pas nuisibles pour les employés, ces produits seront soumis, sur demande, au Conseil de recherches ou à la Commission des Accidents du Travail pour expériences afin d'établir qu'ils ne sont pas nuisibles pour les employés du département ou de l'établissement. L'approbation ou autre recommandation du Conseil de Recherches ou de la Commission des Accidents du Travail sera acceptée par les deux parties aux présentes.
- 28.06 Tous les règlements provinciaux afférents à la Loi des Etablissements Industriels et Commerciaux, A.C. 3787-72 de 1972, 1213 (1972 Code 4) 11933 s'appliquent.
- 28.07 Texte de la loi 17, Article 51 - 11ième Paragraphe:
"Fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le Comité de Santé et de Sécurité conformément au paragraphe 4ième de l'article 78 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements."

ARTICLE 29 - FONCTIONNEMENT DE L'EQUIPEMENT ET EXECUTION DU TRAVAIL

- 29.01 Personne ne peut travailler sur plus d'une (1) pièce d'équipement à la fois.
- 29.02 Un employé ne peut, à quelque moment que ce soit, actionner lui-même une pièce d'équipement sans qu'il y ait une personne présente dans le département ou à portée de la voix.

ARTICLE 30 - EMPLOYES HANDICAPES

- 30.01 Les employés dont la condition physique est sous 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 ultérieurement déterminées par le Comité de Relations de Travail.

ARTICLE 31 - HEURES DE TRAVAIL

- 31.01 Les heures régulières de travail sont de trente-cinq (35) heures par semaine, travaillées à raison de cinq (5) quarts réguliers de sept (7) heures chacun, sauf pour les compagnies où un accord réciproque est intervenu suite à la tenue d'un scrutin par le Syndicat parmi les membres de la Compagnie pour permettre la réduction des heures de travail laquelle doit avoir lieu le vendredi de chaque semaine.
- 31.02 Les heures de travail des quarts de jour sont réparties entre 7H00 de l'avant-midi et 5H00 de l'après-midi les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis, et l'heure d'entrée régulière pour les quarts de jour demeure inchangée pendant toute la semaine.
- 31.03 Les heures de travail des quarts de nuit sont réparties entre l'heure de sortie et l'heure d'entrée des quarts de jour.
- 31.04 Lorsque plus d'un quart est en service, un seul de ces quarts sera considéré comme le quart de jour et tout quart ou tous quarts additionnels seront considérés comme un ou des quarts de nuit.

ARTICLE 32 - PAUSE REPAS

- 32.01 Une pause repas d'au moins trente (30) minutes et d'au plus soixante (60) minutes sera inscrite à l'horaire selon entente mutuelle entre la Direction et les employés pourvu que cette pause soit comprise dans les cinq (5) premières heures de tout quart normal.
- 32.02 Aucun travail ne sera exécuté durant les heures des repas sauf en cas d'urgence et alors seulement par l'effectif de travail normal.

ARTICLE 33 - HORAIRE DE TRAVAIL REDUIT

- 33.01 Si les conditions justifient une réduction des heures de travail, la Compagnie désignera le nombre d'heures de travail pourvu que cette réduction soit égale chaque jour de la semaine et qu'elle n'affecte que le département où il y a une réduction de travail. Un avis de tout changement à l'horaire de travail doit être affiché au moins une (1) journée de travail entière avant que ce changement entre en vigueur. La Compagnie fera tout en son pouvoir pour que l'avis donné soit le plus long possible.
- 33.02 Au début, les heures ne seront pas réduites à moins de six (6) heures par jour ou trente (30) heures par semaine. Si la réduction des heures est due à une pénurie de travail, alors après une période initiale

de deux (2) semaines d'opération à un horaire réduit de trente (30) heures sera maintenu, l'on déterminera si l'horaire réduit de trente (30) heures sera maintenu, si l'on procédera à une autre réduction des heures de travail, ou si l'on aura recours au Régime de Prestations supplémentaires de Chômage. Si la cause de la réduction est autre qu'une pénurie de travail, une révision peut alors avoir lieu en tout temps avant la fin de la période de deux (2) semaines. Ceci ne constituera pas une garantie de travail mais la Compagnie fera tout en son possible pour adhérer à l'horaire ci-dessus et avisera le Syndicat immédiatement et révisera avec celui-ci les raisons de tout changement dans l'horaire précité.

- 33.03 Lorsque l'horaire de travail est réduit, ces heures réduites constitueront le temps normal. Lorsqu'un horaire de travail réduit est en vigueur, il n'y aura pas d'horaire de surtemps dans le département ou la branche qui subit une réduction de travail; toutefois, un employé pourra travailler le temps habituel requis en sus des heures régulièrement à l'horaire pour compléter une opération particulière qu'il est en train d'exécuter et ce temps constituera du surtemps et sera payé au taux des heures supplémentaires.
- 33.04 Cependant, un employé recevra un plein salaire de quart normal (conformément aux articles 41 & 42) pour les congés et/ou les jours de vacances qui tombent dans une période à horaires de travail réduits.
- 33.05 La procédure ci-dessus sera suivie avant toute mise-à-pied parmi les employés qui ont travaillé pour la Compagnie pendant au moins six (6) mois.
- 33.06 Les employés qui ont travaillé pour la Compagnie pendant moins de six (6) mois peuvent être mis-à-pied sans participer à l'horaire réduit décrit ci-dessus. S'ils sont gardés au travail, les dispositions qui précèdent leur sont également applicables.

ARTICLE 34 - AFFICHAGE DES QUARTS

- 34.01 La Compagnie doit afficher en tout temps, sur l'horloge pointeuse ou le tableau d'affichage, les heures normales de travail y compris l'heure normale d'entrée et l'heure normale de sortie pour chaque département. Les horaires de quarts seront affichés une (1) semaine à l'avance.

ARTICLE 35 - INDEMNITE DE PRESENCE

- 35.01 Un employé qui se présente au travail suivant l'horaire de travail affiché sera rémunéré pour un quart complet à son taux de base normal pour

le quart pour lequel il s'est présenté; on s'attend toutefois à ce qu'il exécute toute autre tâche disponible dans son département pendant la période pour laquelle il est payé. S'il est excusé à sa propre demande, il ne sera payé que pour la période où il est au travail.

La clause ci-dessus ne s'applique pas dans les cas suivants:

- a) lorsque la Compagnie a pris tous les moyens raisonnables pour aviser l'employé, par téléphone ou par avis écrit à sa dernière adresse connue, que son travail affiché n'est pas requis;
- b) lorsque l'employé ne reçoit pas d'avis à cause de son absence de son domicile, ce qui ne comprend pas le temps normal qu'il prend régulièrement pour se rendre au travail;
- c) lorsque l'employé ne reçoit pas d'avis à cause de circonstances hors du pouvoir de la Compagnie tel un incendie, une inondation, une tempête ou une panne d'électricité.

- 35.02 Un employé blessé au travail et incapable de finir sa journée d'ouvrage est payé pour une journée complète. Un employé qui subit une blessure au travail et qui retourne à l'ouvrage ne perdra pas de salaire s'il doit suivre un traitement par la suite pour cette blessure durant son horaire de travail. L'employé et le superviseur immédiat prendront les arrangements nécessaires aussi à l'avance que possible concernant le temps de congé pour ce traitement.

ARTICLE 36 - RETENUE POUR RETARD

- 36.01 Si un employé arrive au travail en retard, seul le temps effectivement perdu par l'employé lui-même peut être retenu sur son salaire.

ARTICLE 37 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 37.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients nécessiteront du temps supplémentaire pour le travail de production et conviennent, par les présentes, de travailler, d'un commun accord, les heures supplémentaires qui seront requises pour satisfaire à ces demandes. Les employés conviennent que pour la durée de cette Convention, ils n'imposeront aucune interdiction de temps supplémentaire et la Compagnie consent à ne prendre aucune mesure punitive contre un employé qui refuserait de travailler en temps supplémentaire.
- 37.02 Si possible, un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures sera donné aux employés, concernant le temps supplémentaire.

- 37.03 a) Le temps supplémentaire doit être établi chaque jour, en se basant sur chaque quart normal de jour ou de nuit dans chaque atelier, sans tenir compte du fait que les heures régulières ont été travaillées ou non.
- b) Si un employé est requis de travailler plus d'un quart au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures, il recevra le taux normal du temps supplémentaire pour le travail accompli sur tout quart additionnel. Le point de départ de toute période de vingt-quatre (24) heures, sera réputé être le point de départ du quart normal de l'employé.
- c) Si on demande à un employé de travailler sur un quart double et que celui-ci soit annulé, l'employé aura droit à deux (2) heures de paye au taux de surtemps approprié.
- d) Si un établissement fonctionne selon une réduction des heures le vendredi, les taux du temps supplémentaire ne seront payés qu'après que chaque quart aura travaillé trente-cinq (35) heures au cours de la même semaine. La réduction des heures hebdomadaires peut être effectuée au cours du dernier quart de la semaine, de sorte que trois (3) quarts à horaire réduit puissent être programmés permettant un fonctionnement continu sans temps supplémentaire. Toutefois, si une semaine complète n'est pas travaillée, le temps supplémentaire sera payé sur une base quotidienne. Les quarts du vendredi seront exclus des dispositions de la clause 37.03 b).
- 37.04 Tout temps travaillé chaque jour, soit avant ou après les heures normales d'entrée ou de sortie de chaque quart, sera considéré comme du temps supplémentaire et sera payé au taux majoré de moitié pour les deux (2) premières heures de temps supplémentaire travaillées chaque jour et au taux double par la suite.
- 37.05 Tout travail exécuté les samedis et dimanches est rémunéré au taux double plus la prime de quart pour les employés qui travaillent sur un quart de nuit. Lorsque l'horaire normal des quarts de nuit comprend le travail du samedi, ces heures sont payées au taux normal du quart de nuit.
- 37.06 Tout travail exécuté lors d'un congé statutaire est rémunéré au taux double plus la prime de quart pour les employés qui travaillent sur un quart de nuit plus l'allocation du congé statutaire s'il y a lieu.
- 37.07 Les employés à qui on demandera et qui accepteront de faire du temps supplémentaire les samedis, dimanches et congés d'usine auront une garantie de quatre (4) heures payées à temps double, à moins que le temps supplémentaire est annulé avant la fin de la dernière équipe, trente-deux (32) heures avant le temps supplémentaire cédulé. Cette garantie ne s'appliquera pas si un employé décide de ne pas travailler ou ne se rapporte pas au travail pour le temps supplémentaire.

- 37.08 Les employés réguliers d'un atelier ne doivent pas travailler en temps supplémentaire dans un autre atelier.
- 37.09 Le temps supplémentaire pour les employés de tout quart est calculé selon le salaire horaire actuel qui leur est payé sur le quart où ils travaillent actuellement.

ARTICLE 38 - RAPPEL AU TRAVAIL

- 38.01 Un employé rappelé au travail après avoir terminé un quart et avoir quitté les lieux recevra un minimum de trois (3) heures au double de son salaire horaire.

ARTICLE 39 - CONGE POUR DÉCES

- 39.01 Un congé rémunéré allant jusqu'à cinq (5) jours sera accordé à un époux ou une épouse, et jusqu'à trois (3) jours dans le cas de tout autre employé qui doit s'absenter de son travail régulier pour assister aux funérailles et/ou régler les détails de la succession lors du décès d'un membre de sa famille immédiate, laquelle comprend la fille, le fils, la mère, le père, la soeur, le frère, la belle-mère, le beau-père, le gendre, la bru, le beau-frère, la belle-soeur, la grand-mère et le grand-père, le père et la mère du conjoint et la demi-soeur et le demi-frère.

ARTICLE 40 - SERVICE JUDICIAIRE

- 40.01 La Compagnie paiera un employé appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin de la Couronne ou témoin assigné, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire normal de quart pour le nombre d'heures qu'il travaille normalement sur son quart régulier et l'allocation qu'il a reçue pour le service judiciaire. L'employé doit soumettre une preuve qu'il a servi comme juré, témoin de la Couronne ou témoin assigné ainsi qu'une preuve de la somme reçue.
- 40.02 Lorsqu'un employé est exempté d'agir à titre de juré ou de témoin pour une demie ($\frac{1}{2}$) journée ou plus, il doit retourner à l'établissement et compléter son quart normal.
- 40.03 L'employé assigné à un quart de nuit qui est appelé à servir à titre de juré, de témoin de la Couronne ou de témoin assigné, pourra travailler, s'il le désire, sur un quart de jour pendant cette période à condition que la Compagnie en soit avisée sept (7) jours ouvrables avant le début du service judiciaire lorsqu'il est possible de le faire.

- 40.04 L'employeur paiera chaque semaine à l'employé qui est appelé à servir à titre de juré ou de témoin, la différence entre son taux horaire normal de quart et le montant qu'il a droit de recevoir pour le service judiciaire excluant toute allocation couvrant les repas et les frais de déplacement.

ARTICLE 41 - CONGES STATUTAIRES

- 41.01 a) Pendant la durée de cette Convention, tous les congés statutaires, tels qu'ils sont établis à la clause 41.07, seront observés en payant les employés aux taux de salaire réguliers pour le temps perdu par l'observation de ces congés statutaires à un plein salaire de quart normal (sept (7) heures).
- b) Le taux de salaire régulier d'un employé aux fins de rémunération de congé statutaire sera le taux qu'il aurait reçu pour le travail qu'il aurait accompli s'il n'y avait pas eu de congé.
- 41.02 Pendant la durée de cette Convention, le congé du 1er juillet peut être remplacé par le lundi ou le vendredi de la semaine où tombe ce congé, d'un commun accord entre les employés et la Direction.
- 41.03 Lorsqu'un congé tombe un samedi, il sera observé le vendredi précédent. Lorsqu'un congé tombe un dimanche, il sera observé le lundi suivant.
- 41.04 Un employé absent en raison d'un accident, de maladie, de mise-à-pied temporaire ou d'une absence autorisée sera rémunéré pour la journée du congé au taux de sa classification pendant l'absence stipulée sans égard à toute rémunération additionnelle à laquelle il peut avoir droit.
- 41.05 Pour les travailleurs des quarts de nuit, le quart qui commence le jour de congé statutaire et qui se poursuit jusqu'au jour suivant sera désigné comme le quart de congé statutaire. Il est convenu de plus que les travailleurs des quarts de nuit recevront leur prime de quart avec ce congé payé.
- 41.06 Un employé mis-à-pied sera rémunéré pour la journée du congé ou la différence entre les prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage et/ou celles de la Commission d'Assurance-Chômage, s'il a droit à ces prestations.
- 41.07 Aux fins du présent article, les congés statutaires sont les suivants:

Le Jour de l'An
Le Lendemain du Jour de l'An
Le Vendredi Saint
Le Lundi de Pâques
Le 1er mai
Le Jour de Victoria

Le Jour de la Saint-Jean Baptiste
Le Jour du Dominion
La Fête du Travail
Le Jour de l'Action de Grâce
Le Jour de Noël
Le Lendemain de Noël

ARTICLE 42 - VACANCES PAYEES

- 42.01 La Compagnie accordera des vacances payées à tous les employés régis par cette Convention selon les dispositions qui suivent.
- 42.02 Tout salarié qui travaille dans le métier depuis moins d'un (1) an reçoit comme paye de vacances quatre pour cent (4%) de tous ses gains pendant la période travaillée pour la Compagnie.
- 42.03 Tout employé au service de la Compagnie depuis un (1) an ou plus a droit à trois (3) semaines de vacances payées et reçoit six pour cent (6%) de tous ses gains comme paye de vacances. La période de la troisième semaine de vacances est laissée à la discrétion de la Compagnie qui doit donner trente (30) jours d'avis à l'employé.
- 42.04 a) Tout employé qui a terminé six (6) ans au service de la Compagnie a droit à quatre (4) semaines de vacances payées et reçoit huit pour cent (8%) de tous ses gains comme paye de vacances.
b) La période de cette quatrième semaine de vacances est laissée à la discrétion de la Compagnie qui doit donner trente (30) jours d'avis à l'employé.
- 42.05 a) Tout employé au service de la Compagnie depuis dix-sept (17) ans a droit à cinq (5) semaines de vacances payées et reçoit dix pour cent (10%) de tous ses gains comme paye de vacances.
b) La période de cette cinquième semaine de vacances est laissée à la discrétion de la Compagnie qui doit donner trente (30) jours d'avis à l'employé.
- 42.06 a) Tout employé au service de la Compagnie depuis trente (30) ans a droit à six (6) semaines de vacances payées et reçoit dix pour cent (10%) de tous ses gains plus une (1) semaine de salaire au taux de base hebdomadaire comme paye de vacances.

L'expression "taux de base hebdomadaire" mentionnée dans le paragraphe précédent veut dire le taux de base du quart de jour apparaissant à l'Annexe 1. "Taux de Salaires" de la présente Convention pour une semaine de trente-cinq (35) heures mais excluant toute rémunération pour surtemps, primes de nuit ainsi que toutes autres primes incluses dans cette Convention Collective.

Par contre les employés qui sont affectés sur la troisième (3ième) équipe et qui auront travaillé pour six (6) mois ou plus au cours de l'année sur cette équipe auront droit à la prime de quart.

- b) La période de cette sixième semaine de vacances est laissée à la discrétion de la Compagnie qui doit donner trente (30) jours d'avis à l'employé.
- 42.07 Les gains totaux pour le calcul de la paye de vacances comprennent les primes de quart, les congés statutaires, le surtemps et les gains réguliers pour tout travail exécuté au cours des cinquante-deux (52) semaines de l'année de travail se terminant le 30 juin.
- 42.08 Dans le calcul de paie de vacances, l'on tiendra compte des absences en autant que ces absences provenaient de maladie reconnue par le programme d'assurance de la Compagnie ou de blessure reconnue par la Loi des Accidents de Travail ou par mise-à-pied. Le calcul de la paie de vacances sera effectué sur la base du taux horaire moyen gagné par l'employé pour les heures régulières de travail par semaine.
- 42.09 a) Le droit aux vacances est établi à la date anniversaire de l'employé dans chaque année civile. L'employé reçoit comme paye de vacances un montant équivalent au pourcentage approprié de ses gains totaux conformément aux clauses 42.07 et 42.08.
- b) Un employé qui complète sa première année de service avec la Compagnie a droit à des vacances comme il est prévu à la clause 42.03. Si la programmation des deux (2) semaines de vacances entre le 1er mai et le 30 septembre, conformément à la clause 42.10 est impossible en raison de la date anniversaire de l'employé, la période entière de trois (3) semaines sera laissée à la discrétion de la Compagnie qui donnera un avis de trente (30) jours à l'employé. Ce droit aux vacances devra être pris après la date anniversaire et avant le 31 décembre à condition qu'il y ait suffisamment de jours disponibles dans cette période.
- c) La semaine additionnelle à laquelle un employé a droit lorsqu'il termine ses sixième (6ième), dix-septième (17ième) et trentième (30ième) années de service avec la Compagnie, doit être prise après sa date anniversaire et avant le 31 décembre de chaque année à condition qu'il y ait suffisamment de jours disponibles dans cette période pour sa semaine additionnelle de vacances.
- 42.10 Tout employé qui a droit à deux (2) semaines de vacances devra prendre ses vacances entre le premier (1er) mai et le trente (30) septembre.

- 42.12 Au moins deux (2) semaines de vacances doivent être consécutives et le reste des vacances ne peut, en aucun cas, être pris en période de moins d'une (1) semaine. L'employé peut prendre trois (3) ou quatre (4) semaines de vacances consécutivement s'il le demande et si cette demande est approuvée par la Compagnie et le délégué d'atelier.
- 42.13 Si un congé statutaire tombe un jour ouvrable, tel qu'il est mentionné à la clause 41.07 et survient durant la période de vacances d'un employé, celui-ci a droit à une journée additionnelle de vacances payées.
- 42.14 Dans le cas de la cessation d'un emploi pour quelque raison que ce soit, tous les crédits de congé annuel accumulés doivent être payés en entier au moment de la cessation de l'emploi. Cette disposition s'applique également dans le cas du décès et le montant sera alors payable au bénéficiaire légalement reconnu ou, en son absence, à la succession du défunt.
- 42.15 Les vacances accordées à un employé pour toute année civile doivent être prises au cours de cette même année et ne peuvent être accumulées d'une année civile à l'autre.
- 42.16 Dans le cas de la cessation ou de la suspension des activités, les crédits de congés de vacances seront réputés être du salaire gagné et seront payés sans délai.
- 42.17 Le programme des vacances annuelles doit être affiché au tableau au plus tard le 1er avril de chaque année civile.
- 42.18 Les jours de vacances doivent être consécutifs à compter du vendredi qui suit la fin du quart normal de l'employé jusqu'au lundi qui précède le début du quart normal de l'employé à moins d'entente contraire entre l'employé et la Compagnie.

ARTICLE 43 - PROGRAMME DE FORMATION

- 43.01 a) Il est convenu que la Compagnie versera une somme hebdomadaire à un fonds de fiducie pour chaque employé des arts graphiques en vue de maintenir un programme d'éducation et de formation. Ce programme sera dirigé par un conseil d'administration au sein duquel les employeurs et le Syndicat jouiront d'une représentation égale. Le montant des contributions, ajustables en plus ou en moins selon les exigences du programme de formation, sera de deux dollars (\$2.00) par semaine par employé des arts graphiques.

- b) Et cette somme hebdomadaire pour chaque employé pourrait être ajustée au cours de l'année 1984, selon les termes et conditions intervenus entre le C.P.I. et le S.I.A.G.
- 43.02 On exigera des apprentis de la Compagnie régis par cette Convention qu'ils suivent les cours dispensés par l'Institut Canadien des Arts Graphiques, en accord avec les règles, les règlements et les exigences établis par le conseil local d'administration composé des Employeurs et du Syndicat. Les heures de cours ne seront pas considérées comme des heures de travail.
- 43.03 Les versements requis en vertu du présent article deviendront dûs et payables le premier jour de chaque mois, pour le mois précédent, aux bureaux de l'Institut Canadien des Arts Graphiques à Toronto. Si l'employeur manque à ses engagements en vertu du présent article pendant plus de soixante (60) jours, l'affaire pourra être soumise à la procédure de règlement de griefs.

ARTICLE 44 - REGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES ARTS GRAPHIQUES DU CANADA

- 44.01 a) A compter du 1er juillet 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.
- b) Et cette prime mensuelle par employé pourrait être ajustée au cours de l'année 1984, selon les termes et conditions intervenus entre le C.P.I. et le S.I.A.G.
- 44.02 Le Syndicat convient que tout rabais résultant de l'enregistrement du Régime de Sécurité du Revenu avec la Commission d'Assurance-Chômage sera retenu par la Compagnie.
- 44.03 Il est entendu que le choix final des nouveaux avantages offerts sera fait par le Syndicat.

ARTICLE 45 - REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES D'ASSURANCE-CHOMAGE

- 45.01 a) A compter du 1er janvier 1983, la Compagnie convient de verser au Régime de Prestations Supplémentaires d'Assurance-Chômage établi entre les parties aux présentes, pour chaque employé régi par la présente Convention, la somme de quatre dollars et cinquante (\$4.50) par semaine ou fraction de semaine travaillée tel qu'il est prévu dans la Convention de fiducie relative au régime précité.

- b) Et cette somme hebdomadaire par employé pourrait être ajustée au cours de l'année 1984, selon les termes et conditions intervenus entre le C.P.I. et le S.I.A.G.
- 45.02 Le Régime de Prestations Supplémentaires d'Assurance-Chômage forme l'Annexe 3 de la présente Convention.

ARTICLE 46 - REGIME DE RETRAITE

- 46.01 Il est convenu que le Régime de Retraite des Arts Graphiques et la Fiducie du Régime de Retraite des Arts Graphiques, tous deux définis à la Convention de Fiducie du Régime de Retraite des Arts Graphiques passée entre les Employeurs, le Syndicat et le Conseil des Fiduciaires du Régime de Retraite et modifiée de temps à autre, lesquels sont distincts et indépendants de la présente Convention Collective, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité fédérale ou provinciale ayant juridiction sur le Régime de Retraite.
- 46.02 a) A compter du 1er janvier 1983, la contribution totale de la Compagnie sera de \$11.50 par semaine par employé.
- b) Et cette contribution hebdomadaire par employé pourrait être ajustée au cours de l'année 1984, selon les termes et conditions intervenus entre le C.P.I. et le S.I.A.G.

46.03 Les nouvelles prestations entreront en vigueur aux dates appropriées déterminées par le Conseil des Fiduciaires du Régime de Retraite des Arts Graphiques du Canada.

46.04 Nonobstant toute autre disposition de la présente Convention Collective et en plus des droits que les parties peuvent avoir en vertu des présentes ou autrement, il est convenu que les Fiduciaires du Régime de Retraite ont le pouvoir d'assurer le respect des termes du Régime de Retraite, de la Convention de Fiducie du Régime de Retraite et des obligations de la Compagnie de verser les contributions conformément à la clause 46.02.

Si une Compagnie ne s'acquitte pas de ses obligations, les Fiduciaires du Régime de Retraite peuvent soumettre un grief en vertu de l'article 11 en suivant la troisième étape de la procédure de règlement de griefs, pourvu que la clause 11.04 ne s'applique pas à ce grief.

46.05 La durée de l'entente relative au Régime de Retraite sera la même que celle de la présente Convention Collective.

ARTICLE 47 - PROGRAMME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE A LONG TERME

- 47.01 a) A compter du 1er janvier 1983, la Compagnie versera au Fonds Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité à Long Terme du S.I.A.G. (ci-après désigné "Fonds de Retraite"), une somme d'argent égale à cinq pour cent (5%) du salaire de base au taux de jour pour chaque employé régi par cette Convention. Ce Fonds de Retraite établi en vertu d'une convention et déclaration de 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 verse 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, 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 la Compagnie mais exclut les gains en temps supplémentaire, les primes, les primes d'équipe ou toute période de conflit ouvrier alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation au Fonds de Retraite et la protection qui y est attachée pourront s'étendre aux employés de tout autre employeur sous contrat avec le S.I.A.G., aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de tout Syndicat local sous sa juridiction, aux employés à plein temps et aux officiers de toute autre unité syndicale ou unité patronale-syndicale pourvu que les contributions soient faites au nom de tels employés ou officiers, enfin toute autre personne régie en vertu de la convention et déclaration de fiducie.
- b) Et cette somme du salaire de base au taux de jour pour chaque employé pourrait être ajustée au cours de l'année 1984, selon les termes et conditions intervenus entre le C.P.I. et le S.I.A.G.
- 47.02 Tous les versements au Fonds de Retraite seront confiés à la garde de "Montreal Trust Company", Toronto, ou de toute autre institution bancaire canadienne désignée par les fiduciaires et jugée acceptable par le Ministère du Revenu National, à l'effet de préserver l'enregistrement de ce programme, et seront payables par 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 mentionnée.

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 bénéficiaires. 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 paye du mois pour lequel ces paiements sont exigibles.

- 47.03 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.
- 47.04 Sous la réserve de ce qui est énoncé à l'Annexe 2 de cette Convention, la Compagnie se déclare liée par la convention et déclaration de fiducie établissant le Fonds de Retraite, et dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, ainsi que par les amendements qui pourraient y être apportés de temps à autre. Elle se déclare également liée par tous statuts, règlements et projets autres que ceux ayant trait aux contributions monétaires déterminées plus haut, qui pourraient être adoptés de temps à autre par les fiduciaires désignés par l'Employeur, ainsi que ceux qui leur succéderont, en vertu de la convention et déclaration de fiducie, y compris les amendements qui pourraient lui être apportés, soit désignés sous l'appellation de fiduciaires agissant au nom de l'Employeur.

ARTICLE 48 - NI GREVE NI LOCK-OUT

- 48.01 Il est entendu et convenu qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pendant la durée de cette Convention, la définition des mots "grève" et "lock-out" étant celle énoncée dans les lois du travail de la province appropriée.

ARTICLE 49 - LIGNES DE PIQUETAGE

- 49.01 On ne s'attend pas à ce que les employés régis par la présente Convention franchissent une ligne de piquetage s'il y a un danger possible quant à leur sécurité.
- 49.02 Nonobstant toute autre clause de la présente Convention, l'abstention ou le refus d'un employé régi par cette Convention, de franchir une ligne de piquetage légale du S.I.A.G. établie à l'occasion d'une grève

légale du S.I.A.G. par les employés de l'établissement où se fait le piquetage, en vue de faire un travail tombant sous la juridiction du S.I.A.G., ne constitue pas une violation de cette Convention. L'Employeur ne pourra ni congédier cet employé, ni lui imposer de mesures disciplinaires, ni autrement utiliser de distinctions injustes à son égard.

ARTICLE 50 - REFUS DE TRAVAIL

- 50.01 La Compagnie convient que les employés régis par cette Convention peuvent refuser d'exécuter un travail sous le coup d'une grève (struck work), provenant d'une compagnie dont les employés syndiqués du S.I.A.G. sont en lock-out ou sont en grève légale autorisée par le S.I.A.G.
- 50.02 La Compagnie n'acceptera aucun travail d'une compagnie dont les employés syndiqués du S.I.A.G. sont en grève ni aucun travail d'une compagnie qui a lock-outé le Syndicat International des Arts Graphiques. Cette disposition n'empêche pas l'exécution d'un travail transféré par un client.
- 50.03 Le Syndicat avisera la Compagnie de son intention de recourir au présent article.
- 50.04 Nonobstant toute disposition contraire de la présente Convention, il ne sera pas demandé aux employés régis par cette Convention de s'occuper de tout travail exécuté dans le cadre de la présente Convention et fait dans un établissement où les employés, membres du Syndicat International des Arts Graphiques, sont en grève légale autorisée par le Syndicat International des Arts Graphiques.
- 50.05 Sans égard à ce qui précède, tout travail commencé sera complété.

ARTICLE 51 - PRODUCTION ILLIMITEE

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

ARTICLE 52 - DUREE DE LA CONVENTION

- 52.01 La présente Convention entre en vigueur le 1er janvier 1983 et prend fin le 31 décembre 1984.

Cette Convention est dûment intervenue entre les parties aux présentes ce sixième (6ième) jour du mois de juillet 1983.

POUR LA COMPAGNIE

Wace
T. E. White
J. M. Metthe'

POUR LE SYNDICAT

R. Stiaud, Vice-Président
R. M. Jauran
Henri Gauspil

LETTRE D'ENTENTE 1

Entre:

LES INDUSTRIES SOMERVILLE BELKIN LIMITEE

Et:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES (LITHO)

Les deux parties aux présentes conviennent que l'ancienneté est exercée de la façon suivante:

Le compagnon pressier, le compagnon nouvellement embauché ainsi que l'apprenti-pressier qui devient compagnon possédant le moins d'ancienneté dans la classification est assigné à la troisième équipe fixée en autant qu'il puisse remplir les exigences pratiques de la tâche sur l' ou les équipement(s) en opération sur cette troisième équipe.

Le même procédé que celui décrit ci-haut est appliqué pour les margeurs, préposés aux presses et aides sur presses.

Tous les autres employés de chacune des classifications sont assignés par rotation sur l'équipe de jour et la deuxième équipe.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé en ce sixième (6ième) jour du mois de juillet 1983.

POUR LA COMPAGNIE

J. Ace
J. E. White
J. M. Mettke

POUR LE SYNDICAT

P. St. Laurent / V. Desjardins
R. D. Gagnon
Denis Gagnon

LETTRE D'ENTENTE 2

Entre: LES INDUSTRIES SOMERVILLE BELKIN LIMITEE

Et: LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES

Les deux parties aux présentes conviennent que les heures régulières de travail pour les employés de la troisième (3ième) équipe seront exercées de la façon suivante:

Les heures régulières de travail pour les employés de la troisième (3ième) équipe seront de trente-cinq (35) heures par semaine, travaillées à raison de quatre (4) jours de huit heures et trois quarts (8 $\frac{3}{4}$) chaque jour.

Les heures de travail de la troisième (3ième) équipe seront réparties du lundi soir après la deuxième (2ième) équipe régulière, jusqu'au vendredi matin inclusivement.

Les congés statutaires tels que stipulés à l'article 41.07 de la Convention Collective seront rénumérés à raison de sept (7) heures au taux de salaire régulier pour le temps perdu par l'observation de ces congés statutaires. Lorsqu'un congé statutaire survient un vendredi, ce congé est avancé au jeudi précédent pour les employés de la troisième (3ième) équipe.

Tout travail exécuté le vendredi sera considéré comme du temps supplémentaire et sera rémunéré au taux double.

Tout travail exécuté les jours fériés sera rémunéré au taux double, plus l'allocation de congé tel que stipulé ci-haut.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé en ce sixième (6ième) jour du mois de juillet 1983.

POUR LA COMPAGNIE

J. W. Ace
T. G. White
J. M. MacIntyre

POUR LE SYNDICAT

R. J. ...
R. ...
H. ...

ANNEXE 1

TAUX DE SALAIRES

Classifications	1er janvier 1983		1er janvier 1984	
	Taux Horaire	Prime de Quart	Taux Horaire	Prime de Quart
<u>Département du Dessin</u>				
Artistes	\$16.61	\$ 2.50	\$17.77	\$ 2.68
<u>Département de Photographie</u>				
Opérateurs de Caméra (Demi-Ton)	\$16.61	\$ 2.50	\$17.77	\$ 2.68
<u>Département de Clicherie</u>				
<u>Département des Presses</u>				
<u>Compagnons-Pressiers</u>				
Presses jusqu'à 40" - (deux couleurs)	\$16.91	\$ 2.54	\$18.09	\$ 2.72
Presses de 40" à 54" - (deux couleurs)	\$17.42	\$ 2.62	\$18.64	\$ 2.80
Presses de 54" à 63" - (une couleur)	\$16.91	\$ 2.54	\$18.09	\$ 2.72
- (deux couleurs)	\$17.75	\$ 2.66	\$18.99	\$ 2.85
- (trois couleurs)	\$18.60	\$ 2.79	\$19.90	\$ 2.99
- (cinq couleurs)				
- 1er pressier	\$19.16	\$ 2.88	\$20.50	\$ 3.08
- 2ième pressier	\$18.12	\$ 2.71	\$19.39	\$ 2.90
Presses jusqu'à 77" - (six couleurs)				
- 1er pressier	\$20.59	\$ 3.08	\$22.03	\$ 3.30
- 2ième pressier	\$19.01	\$ 2.84	\$20.34	\$ 3.04

Classifications	1er janvier 1983		1er janvier 1984	
	Taux Horaire	Prime de Quart	Horaire	Prime de Quart
<u>Margeurs et Opérateurs de Margeurs</u>				
<u>Presses jusqu'à 40" - (deux couleurs)</u>				
- 1 ^{ère} année	\$11.36	\$ 1.71	\$12.16	\$ 1.83
- 2 ^{ème} année	\$11.82	\$ 1.78	\$12.65	\$ 1.90
- Par la suite	\$12.84	\$ 1.92	\$13.74	\$ 2.05
<u>Presses de 40" à 54" - (deux couleurs)</u>				
- 1 ^{ère} année	\$11.50	\$ 1.72	\$12.31	\$ 1.84
- 2 ^{ème} année	\$12.03	\$ 1.80	\$12.87	\$ 1.93
- Par la suite	\$13.20	\$ 1.97	\$14.12	\$ 2.11
** Presses de 49" à 54" - (deux couleurs)	\$13.32	\$ 1.99	\$14.25	\$ 2.13
** Taux spécial seulement pour les margeurs travaillant à ce titre le 1er janvier 1968				
<u>Presses de 54" à 63" - 1^{ère} année</u>				
- 2 ^{ème} année	\$12.23	\$ 1.84	\$13.09	\$ 1.97
- Par la suite	\$13.32	\$ 1.99	\$14.25	\$ 2.13
Une couleur				
- Par la suite	\$13.59	\$ 2.05	\$14.54	\$ 2.19
Deux couleurs				
- Par la suite	\$14.32	\$ 2.16	\$15.32	\$ 2.31
Trois couleurs				
- 1 ^{er} margeur	\$14.78	\$ 2.21	\$15.81	\$ 2.36
- 2 ^{ème} margeur	\$14.12	\$ 2.11	\$15.11	\$ 2.26
Cinq couleurs				
- Margeur	\$15.42	\$ 2.31	\$16.50	\$ 2.47
<u>Presses de 77" - (Six couleurs)</u>				

<u>Classifications</u>	<u>1er janvier 1983</u>		<u>1er janvier 1984</u>	
	<u>Taux Horaire</u>	<u>Prime de Quart</u>	<u>Taux Horaire</u>	<u>Prime de Quart</u>
<u>Préposés aux Presses</u>				
Presses de 54" à 63" - (trois couleurs)	\$12.10	\$ 1.82	\$12.95	\$ 1.95
- (cinq couleurs)	\$12.10	\$ 1.82	\$12.95	\$ 1.95
Presses de 77" - (six couleurs)	\$12.10	\$ 1.82	\$12.95	\$ 1.95
<u>Aides sur Presses</u>				
1 ^{ère} Année - 1 ^{er} Semestre	\$ 9.37	\$ 1.42	\$10.03	\$ 1.52
- 2 ^{ème} Semestre	\$10.08	\$ 1.52	\$10.79	\$ 1.63
2 ^{ème} Année	\$10.31	\$ 1.55	\$11.03	\$ 1.66
Par la Suite	\$10.59	\$ 1.58	\$11.33	\$ 1.69

ANNEXE 2

Si, à la suite d'une législation provinciale ou fédérale, les contributions au Programme Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du S.I.A.G. ne sont plus admises en déduction de l'impôt des sociétés, les Compagnies signataires à la présente Convention cesseront ces contributions à compter de la date d'entrée en vigueur d'une telle législation. Ces contributions, rétroactives à la date précitée de leur discontinuation, seront effectuées en vue de procurer tout autre avantage que les autorités appropriées du S.I.A.G. pourront choisir et qui sera admissible à titre de dépense en déduction de l'impôt par les Compagnies visées.

Si cette législation est celle d'un ou de plusieurs gouvernements provinciaux et à condition de ne préjudicier aucune réglementation fiscale fédérale, ces contributions seront retenues seulement par les Compagnies faisant affaires dans cette province ou ces provinces et viseront seulement les employés qui résident et travaillent dans la ou les provinces ainsi touchées. Dans un tel cas, il faudra se conformer ensuite à la procédure décrite dans la deuxième phrase du paragraphe précédent.

ANNEXE 3

Contrat de Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage

Ce contrat, rédigé de nouveau, représente une consolidation du contrat original passé le 1er janvier 1972, et des amendements subséquents apportés jusqu'au 31 décembre 1977.

CONTRAT PASSE le 1ier jour de janvier 1972.

Entre: LE CONSEIL PATRONAL DE L'IMPRIMERIE DU CANADA
Ci-après dénommé "EMPLOYEURS MEMBRES PARTICIPANTS"
d'une part,

et les: SECTIONS LOCALES nos. 211-TORONTO, 555-MONTREAL, 588-OTTAWA, 542-HAMILTON,
517-LONDON, du SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES
Ci-après dénommées "LE SYNDICAT"
d'autre part.

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit.

ARTICLE I - OBJECTIF DU RÉGIME -1-

Le régime a pour objectif d'accroître la sécurité des employés couverts en leur offrant certaines prestations dans le cas où ils perdraient leur emploi respectif auprès de l'un ou l'autre des employeurs participants. Dans la mesure où elles s'appliquent aux cas de licenciement, lesdites prestations serviront de supplément à toute prestation d'assurance-chômage normalement versée à un employé licencié et ne serviront pas à remplacer cette prestation ni à faire double emploi avec celle-ci, sauf dispositions spéciales prévues par ce régime.

ARTICLE II - DÉFINITIONS

Dans le présent contrat:

1. L'expression "Employeurs membres participants", signifie les entreprises membres du Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada.
2. "Employeurs non membres participants", signifie les entreprises:
 - (i) Qui ne sont pas membres du Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada;
 - (ii) Qui ont signé une entente collective avec le Syndicat; et
 - (iii) Qui ont été désignées par le Comité exécutif des P.S.C. comme participants au Régime.
3. "Employeurs participants" signifie les Employeurs membres participants et les Employeurs non membres participants.
4. "Syndicat", signifie les sections locales ²¹¹~~124~~, Toronto; 555, Montréal; 588, Ottawa; 542, Hamilton; 517, London, du Syndicat international des arts graphiques (autrefois le Syndicat International des lithographes et des photgraveurs), et les autres sections locales dudit Syndicat, désignées par le Comité exécutif des P.S.C.
5. "Régime", signifie le présent Régime de prestations supplémentaires de chômage;
6. Contrat de "Convention collective" signifie une convention qui lie, à la date particulière, les Employeurs participants et le Syndicat;
7. "Employés" signifie les lithographes et photgraveurs payés à l'heure et employés des Employeurs participants, et ce terme désigne également les autres classifications d'employés auxquelles s'appliquent les contrats existants au 1er janvier 1972, et conclus avec le Syndicat;
8. "Fonds de fiducie" ou "Fonds" signifie le Fonds de fiducie établie en vertu de l'article IV du Régime;
9. "Fiduciaire" signifie le Fiduciaire du Fonds de fiducie;

10. "Unité de crédit de licenciement" signifie l'unité créditée à l'employé, selon les stipulations de l'article VI.
11. "système d'assurance-chômage" signifie la Loi sur l'assurance-chômage du Canada et les règlements concernant ladite loi;
12. "Prestation de licenciement" signifie la prestation payable en vertu du Régime, à la suite du licenciement de l'employé;
13. "Comité exécutif P.S.C." signifie le Comité établie suite au présent contrat.

Les références aux "hommes" s'appliquent également aux femmes, à moins que le contexte n'impose une interprétation différente. Les mots au singulier peuvent être interprétés pour s'appliquer au pluriel et comprendre le pluriel, et les mots au pluriel peuvent être interprétés pour s'appliquer au singulier et comprendre le singulier. Les références à un article ou à des articles s'appliqueront à un article ou à des articles du Régime.

ARTICLE III - PARTICIPATION DES EMPLOYEURS

Etant donné que le Régime doit s'appliquer à toute l'industrie, les Employeurs admissibles comprennent les entreprises membres du Conseil Patronal de l'imprimerie du Canada et les entreprises non membres. Dans le reste du présent texte, les entreprises membres dudit Conseil seront désignées sous le nom de: Employeurs membres, et les entreprises qui ne sont pas membres dudit Conseil seront désignées sous le nom de: Employeurs non membres.

Bein entendu, les conditions d'admission d'un Employeur non membre sont dictées par les clauses et conditions du Régime et les autres stipulations qui pourront être établies par le Comité exécutif P.S.C.

Dans le reste de ce texte lorsqu'on se servira du terme "Employeurs participants" sans préciser s'il s'agit des Employeurs membres ou des Employeurs non membres, ce terme est censé s'appliquer à la fois aux Employeurs membres et aux Employeurs non membres.

ARTICLE IV - FIDUCIE ET FIDUCIAIRE

Le Comité exécutif P.S.C. est tenu d'établir un compte de fiducie auprès d'une seule société canadienne de fiducie qui sera désignée comme Fiduciaire par ledit comité. La contribution de chaque Employeur participant devra être versée audit fonds de fiducie dont les actifs devront être tenus en garde et investis conformément au contrat de fiducie conclu entre le Comité exécutif P.S.C. et le Fiduciaire; ledit contrat devra comporter des clauses déterminées par le Comité et conformes aux stipulations du Régime.

Les actifs du Fonds de fiducie devront être investis en espèces ou dans des titres qui seront jugés favorables par le Comité exécutif P.S.C. Les prestations ne pourront être prélevées qu'à même le Fonds de fiducie et le versement de ces prestations devra être effectué par un représentant du Fiduciaire nommé par celui-ci à cet effet. Le remboursement de tout montant de prestation versée en trop sera fait entre les mains du représentant du Fiduciaire, nommé à cet effet par celui-ci. Ledit représentant du Fiduciaire peut être une personne ou des personnes employé(e)s par l'Employeur ou tout Employeur individuel. Aucune fraction du principal ni du revenu du Fonds de fiducie ne pourra servir, ni être affectée à un objectif autre que les objectifs prévus par le Régime.

ARTICLE V - FINANCEMENT

1. Contributions des Employeurs:

A compter de la première période intégrale de paie, le ou après le 1er janvier 1972, chaque Employeurs membre participant est tenu de verser un montant égal à ~~\$3.50~~ ^{\$4.50} par semaine, ou fraction de semaine de travail de chacun de ses Employés. Ces contributions devront être versées chaque mois à titre d'arrérages au Fonds de fiducie jusqu'à ce que soit atteinte la consolidation maximum du Fonds pour les Employeurs participants. Aucune contribution n'est exigée des Employeurs membres participants pour tout trimestre civil au cours duquel le solde du Fonds, au début dudit trimestre civil dépasse la consolidation maximum du Fonds pour les Employeurs participants.

A compter de telle date, chaque Employeur non membre participant versera un montant égal à \$4.50 par semaine ou fraction de semaine de travail de chacun de ses Employés. Ces contributions devront être versées chaque mois, à titre d'arrérages, au Fonds de fiducie et continueront à être versées pendant 8 mois civils à partir de la date d'entrée en vigueur pour chaque Employeur non membre participant, telle que déterminée par le Comité exécutif P.S.C. A la fin de ladite période de 8 mois chaque Employeur non membre participant devra verser un montant égale à ~~\$3.50~~ ^{\$4.50} par semaine ou fraction de semaine de travail de chacun de ses Employés. Ces dernières contributions devront être versées chaque mois, à titre d'arrérages, au Fonds de fiducie jusqu'à ce que soit atteinte la consolidation maximum du Fonds pour les Employeurs participants. Alors que les Employeurs non membres participants sont tenus de contribuer pendant 8 mois civils, aucune contribution ne sera exigée desdits Employeurs non membres participants après les 8 mois en question si, au commencement de tout trimestre civil après le 1er janvier 1972, le solde du Fonds dépasse, au début de ce trimestre civil, la consolidation maximum du Fonds pour les Employeurs participants.

Si un Employeur participant s'abstient pendant plus de soixante (60) jours de faire les versements stipulés dans le présent article, ledit Employeur participant est passible du paiement et s'oblige au paiement de tous les frais de justice ou autres assumés pour le recouvrement des fonds, et le Comité exécutif P.S.C. se réserve le droit de recourir à toutes poursuites qu'il juge appropriées, nonobstant toute autre disposition prévue dans ce Régime.

2. Consolidation maximum

Bien qu'il soit convenue qu'un seul Fonds sera établi pour les Employeurs membres et non membres, il reste clairement entendu que le Comité exécutif P.S.C. est tenu d'affecter, sur une base comptable, les actifs du Fonds au Employeurs membres participants et au Employeurs non membres participants et ce, en application de méthodes jugées équitables en l'occurrence. Une telle affectation devra être faite compte tenu de la contribution apportée par les Employeurs membres et non membres participants ainsi que des prestations versées aux Employés des Employeurs membres et non membres participants.

Dans le cas des Employeurs participants, la consolidation maximum sera égale au produit de \$190.00 ^{en 1982} par le nombre total des Employés au service des Employeurs en question et se trouvant au travail le 31^{ème} lundi du mois précédent.

ARTICLE VI - UNITES DE CREDIT DE LICENCIEMENT

1. Accumulation des Unités de crédit de licenciement:

Les unités de crédit de licenciement n'ont pas de valeur monétaire et ne servent qu'à déterminer la durée des prestations de licenciement.

Sous les réserves qui suivent, l'Employé admissible bénéficiera d'une unité de crédit de licenciement pour chaque période de travail de 70 heures au service d'un Employeur participant (y compris les vacances et les fêtes légales):

- a) En aucune circonstance l'employé ne pourra avoir à son crédit plus de ~~57~~ ¹⁰³ unités de crédit de licenciement;
103 266 1-1-82
- b) Aucun Employé (qui n'aura pas précédemment accumulé des unités de crédit de licenciement) ne bénéficiera d'unités de crédit de licenciement jusqu'au premier jour où il aura travaillé pour un Employeur ou des Employeurs participants pendant un minimum de 26 semaines et qu'il sera à cette date au service actif d'un Employeur participant, mais dès le premier jour où il remplit des deux conditions précédentes, il commencera à accumuler des unités de crédit de licenciement basées sur le nombre de ses heures régulières de travail après le 1^{er} janvier 1972 dans le cas d'un Employeur non membre participant, sur le nombre de ses heures régulières de travail après la date d'entrée en vigueur déterminée par le Comité exécutif P.S.C.

Nonobstant ce qui précède, aucun Employé d'un Employeur membre participant n'aura droit aux prestations prévues dans ce Régime avant le 1er septembre 1972 et aucun Employé (qui n'aura pas précédemment accumulé des unités de crédit de licenciement) d'un Employeur non membre participant n'aura droit aux prestations prévues dans ce Régime tant que 8 mois ne se seront pas écoulés depuis la date d'entrée en vigueur de la participation de l'Employeur non membre participant, date qui sera déterminée par le Comité exécutif P.S.C. L'Employé d'un Employeur non membre participant (qui aura précédemment accumulé des unités de crédit de licenciement) aura droit aux prestations prévues dans ce Régime à partir de la date déterminée par le Comité exécutif P.S.C. en conformité des termes et conditions stipulés dans le Régime.

2. Pertes d'unités de crédit de licenciement:

a) Perte due à de fausses représentations

L'Employé perd toutes ses unités de crédit de licenciement si, dans n'importe quelle circonstance, il dénature un fait quelconque relatif à une demande de prestation présentée par lui en vertu du Régime.

b) Perte causée par l'abandon volontaire d'un emploi

L'Employé qui abandonne volontairement son emploi cesse d'accumuler des unités de crédit de licenciement et n'aura pas le droit de recevoir les prestations de licenciement prévues par ce Régime pour cessation d'emploi. Les unités de crédit de licenciement qu'il aura accumulées jusqu'à la date de cessation seront transférables pendant 52 semaines consécutives à partir de la date de cessation de son emploi auprès d'un Employeur participant et il aura le droit de recevoir les prestations de Licenciement prévues à l'Article VII pour tout licenciement subséquent qui se produit au cours de ladite période de 52 semaines. Si à la fin de cette période, l'Employé en question ne reçoit pas de prestations prévues par le présent Régime et qu'il n'est pas employé par un Employeur participant, toutes ses unités de crédit de licenciement seront annulées.

c) Perte à cause de cessation d'emploi

Un Employé dont l'emploi expire cessera d'accumuler des unités de licenciement jusqu'à ce qu'il soit à nouveau à l'emploi d'un Employeur participant. Si, pendant la période où il n'est pas à l'emploi d'un Employeur participant, tel employé est licencié par un Employeur non participant de l'industrie des arts graphiques il aura droit à recevoir les prestations de licenciement prévues à l'Article VII jusqu'à concurrence de ses unités de crédit de licenciement non utilisées, à condition qu la date de sa réclamation vienne dans les deux (2) ans suivant la dernière date de cessation d'emploi auprès d'un Employeur participant.

Un Employé perd une unité de crédit de licenciement pour chaque semaine de prestation de licenciement qui lui aura été payée.

ARTICLE VII - ADMISSIBILITE AUX PRESTATIONS

1. Généralités

Aucune prestation ne sera versée à l'Employé à moins que celui-ci n'ait soumis une demande écrite réglementaire, conforme aux procédures stipulées par le Comité exécutif P.S.C. et qu'il réponde aux conditions d'admissibilité.

Si un Employé est rappelé au travail par son Employeur participant pour remplir ses fonctions normales et refuse de retourner au travail dans les 3 jours ouvrables suivant la réception de l'avis, cet Employé perd son droit aux prestations.

2. Prestations de licenciement

Un employé membre de l'unité de négociation, qui est licencié de son emploi, aura le droit de percevoir des prestations de licenciement si son licenciement est intervenu à la date d'entrée en vigueur ou à une date ultérieure, et si cet Employé remplit les conditions suivantes relatives à chaque semaine de licenciement pour laquelle il réclame des prestations de licenciement:

- a) Son licenciement ne doit résulter d'aucune des circonstances suivantes:
 - i) Grève, lockout légal, grève du zèle, arrêt de travail ou piquetage, que les circonstances ci-dessus soient due ou non à une initiative concertée des Employés ou d'autres personnes et qu'elles se produisent dans une entreprise ou des entreprises dirigées par un Employeur participant quelconque ou à la suite d'un litige quelconque impliquant les Employés.
 - ii) Guerre ou acte hostile d'une puissance étrangère.
 - iii) Sabotage ou insurrection ou toute faute attribuable à l'Employé requérant.
- b) Il a à son crédit un minimum d'une unité de crédit de licenciement.
- c) Il s'est inscrit à un bureau de main-d'oeuvre fonctionnant en conformité du système d'assurance-chômage et il s'est conformé aux exigences concernant la déclaration.
- d) Il a droit de recevoir des prestations prévues par le Système d'assurance-chômage sauf dans les cas éventuels précisés ci-dessous.

- e) Il ne recevait ni ne réclamait aucune prestation de maladie ou d'autre invalidité ni aucune prestation de retraite payée ou financée par un Employeur participant (sauf toute prestation de retraite payable en vertu du Régime de pensions du Canada, du Régime de rentes du Québec et de la Pension de Vieillesse).
- f) Il n'a reçu aucune prestation de chômage découlant ou en vertu d'un contrat d'un régime ou d'une convention quelconque et il n'était admissible à aucune prestation de ce genre en vertu d'un contrat d'un régime ou d'une convention quelconque.
- g) Il n'était pas en congé payé.
- h) Il ne faisait pas son service militaire.

1) Maternité exclus - 6 semaines maternité off 1-1-82

Nonobstant ce qui précède, une prestation de licenciement lui sera payée pour sa deuxième semaine de licenciement, selon la définition donnée par la Loi sur l'assurance-chômage, sauf qu:

- a) Tout employé requérant qui n'a pas atteint l'âge de 65 ans devra prouver qu'il a le droit de percevoir une prestation du Système d'assurance-chômage pour ledit licenciement, ou:
- b) Tout employé requérant qui a atteint l'âge de 65 ans devra prouver:
 - i) Qu'il n'a pas atteint l'âge normal de la retraite en vertu des stipulations du Régime de retraite des arts graphiques du Canada, ou:
 - ii) Ayant atteint l'âge normal de la retraite en vertu dudit Régime, qu'il avait choisi une retraite différée.

Dans le cas (a) ci-dessus, les prestations de licenciement se poursuivront, jusqu'à concurrence des unités de crédit de licenciement non utilisées, au-delà de la période pour laquelle les prestations d'assurance-chômage seront payables, moyennant toutefois une preuve satisfaisante au Comité exécutif P.S.C. par l'employé requérant, qu'il était auparavant admissible à des prestations du Système d'assurance-chômage pour ledit licenciement.

Dans le cas (b) ci-dessus, les prestations de licenciement se poursuivront jusqu'à concurrence des unités de crédit de licenciement non utilisées au-delà de la deuxième semaine ci-haut mentionnée, pourvu que l'employé requérant continue de prouver à la satisfaction du Comité exécutif P.S.C. qu'il répond aux conditions de (i) et (ii) ci-dessus.

3. Renvoi pour motif valable:

Nonobstant l'alinéa 2 de l'article VII, un Employé requérant qui a été renvoyé pour un motif valable par son Employeur n'aura droit à aucune prestation de licenciement prévue par le présent Guide pour une semaine quelconque, à moins que le dit Employé ait droit à ou qu'il ait reçu une prestation prévu par le Système d'Assurance-chômage pour ladite semaine.

4. Demandes litigieuses de prestations d'assurance-chômage:

Au cas où la demande de prestations d'assurance-chômage ferait l'objet d'un litige, le Fiduciaire versera à un compte séparé les prestations payables à l'Employé requérant concerné et, en attendant le règlement du litige en question, il ne tiendra pas compte desdites sommes lors de la détermination de la position du Fonds de fiducie.

5. Recouvrement de paiements excessifs:

Au cas où le Comité exécutif P.S.C. jugerait que des prestations quelconques versées en vertu du Régime n'auraient pas dû être versées ou auraient dû représenter un montant moins élevé, un avis écrit sera adressé au bénéficiaire et celui-ci sera tenu de rembourser au Fiduciaire le montant qu'il aura perçu en trop. Le Comité exécutif P.S.C. est habilité à intenter toutes poursuites et à prendre toutes procédures qu'il juge appropriées pour obtenir le remboursement au Fonds du paiement excessif.

ARTICLE VIII - MONTANT DES PRESTATIONS DE LICENCIEMENT:

1. Prestation de licenciement de base:

Pour chaque semaine complète de licenciement pour laquelle un Employé admissible aura réclamé une prestation de licenciement, la prestation de licenciement qui lui est payable sera la moindre des deux sommes suivantes:

- a) ~~\$425.00~~^{250225,00}, à partir du ~~1er mai 1980~~^{11 janvier 1983}, ou:
- b) 75% de ses revenus hebdomadaires réguliers, à l'exclusion de toutes les primes et déduction faite de la prestation qu'il aura perçu ou qui lui sera versée pour ladite semaine en vertu du Système d'assurance-chômage, et également déduction faite de toutes les autres prestations qu'il aura droit de recevoir en vertu du Système d'assurance-chômage, et enfin déduction faite de tout revenu provenant d'un emploi.

De plus, le Fiduciaire est tenu de déduire de toute prestation payable tout montant devant être retenu en vertu d'une loi ou de règlements quelconques pour le paiement des impôts fédéraux, provinciaux ou municipaux.

2. Prestations réduites de licenciement:

Le montant des prestations de licenciement payables sera déterminé par la position du Fonds de fiducie correspondant à la semaine pour laquelle ladite prestation est versée et en conformité du tableau 1 ci-dessous:

TAPE 21 A

TABEAU I

Position du Fonds de fiducie applicable lorsqu'une prestation de licenciement est payable.	Pourcentage de la prestation ordinaire de licenciement à être payée pour chaque semaine de prestation de licenciement.
20% ou davantage	100%
15% mais moins de 20%	75%
10% mais moins de 15%	50%
5% mais moins de 10%	25%
Moins de 5%	Aucune prestation de licenciement.

ARTICLE IX -- DUREE DES PRESTATIONS DE LICENCIEMENT:

1. Position du Fonds de fiducie

A la fin de chaque trimestre civil, la position du Fonds de fiducie sera déterminée en divisant la valeur réalisable en espèces des actifs du fonds de fiducie, attestée par le Fiduciaire, majorée de toutes contributions non arriérées de plus de 90 jours, par la consolidation maximum du Fonds pour les Employeurs participants pour ledit trimestre civil. Le calcul en question devra être fait au chiffre rond du pourcentage le plus rapproché.

Nonobstant ce qui précède, si la position du Fonds de fiducie tombe en dessous de 20% pour un mois quelconque, cette position devra être calculée de mois en mois, jusqu'à ce qu'elle dépasse encore une fois 20%

Aucun ajustement ne sera apporté à la position du Fonds de fiducie pour tenir compte d'une erreur découverte ultérieurement et portant sur le calcul, sous réserve que toute erreur, une fois découverte, devra être corrigée lors du calcul réglementaire suivant de la position du Fonds de fiducie.

2. Nombre de semaines de licenciement:

Le nombre de semaines pendant lesquelles un Employé requérant admissible aura droit à recevoir des prestations de licenciement sera déterminé par le nombre des unités de crédits de licenciement dudit employé.

ARTICLE X - CONDITIONS RELATIVES A L'APPLICATION ET A LA CONTRIBUTION
DU REGIME

1. Demande d'agrément:

L'administrateur présentera dans les plus brefs délais une demande d'approbation du Régime au ministère du Revenu national et à la Commission d'assurance-chômage. Toutes les contributions versées en attendant les agréments mentionnés ci-dessus seront conservées en fiducie par le Fiduciaire au crédit du Régime.

Au cas où, après avoir été obtenu, un agrément quelconque décrit ci-dessus serait révoqué ou modifié de telle sorte qu'il ne soit plus satisfaisant, le Comité exécutif P.S.C. est tenu de recommander les modifications nécessaires à apporter au Régime afin d'obtenir ou de retenir l'agrément en question.

2. Effet des retenues:

Au cas où, à n'importe quelle date, les Employeurs participants seraient appelés à retenir un montant quelconque sur une contribution quelconque du Fonds de fiducie et ce, en application de toute loi ou disposition fédérale, provinciale ou municipale, les Employeurs participants auront, à titre individuel ou à titre collectif, le droit de déduire ledit montant sur la contribution en question et de ne verser au Fonds que le solde et ce, sous réserve de l'approbation du Comité exécutif P.S.C.

ARTICLE XI - QUESTIONS ADMINISTRATIVES

1. Demande de prestations

En vue de s'acquitter de sa responsabilité en matière de détermination initiale, le Comité exécutif P.S.C. établira des règles, règlements et procédures raisonnables quant aux dates et lieux où les personnes désirant faire reconnaître leur admissibilité et/ou demander une prestation devront se présenter pour se conformer aux conditions d'admissibilité établies par le Régime et celle qui régissent la forme, le contenu et la justification de leur demande de prestations.

Dans la mesure du possible, lesdites procédures exigeront que le requérant sollicite une prestation de licenciement prévue par le Régime pour toute semaine de licenciement pendant la même semaine, au moment où et après qu'il aura été en droit de recevoir sa prestation d'assurance-chômage pour ladite semaine de licenciement.

On pourra exiger d'un Employé requérant de produire le chèque ou le talon du chèque de sa prestation d'assurance-chômage correspondant à la semaine pour laquelle il a fait une demande de prestation payable pour un licenciement quelconque en vertu des dispositions du Régime ou, le cas échéant, le premier chèque ou talon de chèque de prestation payée en vertu des dispositions du Système d'assurance-chômage pour ledit licenciement.

Une prestation d'assurance-chômage sera censée avoir été reçue par le requérant à la date portée sur le chèque correspondant.

De plus, quiconque sollicite une prestation de licenciement en vertu des dispositions du Régime pourra être appelé, premièrement, à déclarer par écrit et sous serment s'il a reçu ou s'il est en droit de recevoir l'une ou l'autre des prestations figurant aux alinéas (e), (f), (g) et (h) du paragraphe 2 de l'Article Vii; deuxièmement, à présenter toute autre preuve supplémentaire jugée nécessaire par le Comité exécutif P.S.C. pour permettre à ce dernier de déterminer si ledit requérant est admissible à recevoir ladite prestation de licenciement en vertu du Régime et, dans l'affirmative, le montant de ladite prestation.

2. Détermination de l'admissibilité aux prestations de licenciement

Lorsqu'une personne soumet une demande de prestation de licenciement en vertu du Régime et qu'elle fournit au Comité exécutif P.S.C. les preuves et les renseignements exigés d'elle, ledit Comité s'occupera dans les plus brefs délais;

- a) De déterminer si cette personne est admissible et si elle est déterminée à être une personne admissible;
- b) De déterminer le nombre d'unités de licenciement non périmées que cette personne tient à son crédit;
- c) De déterminer si une prestation de licenciement doit être versée à cette personne admissible et, dans l'affirmative, le montant de cette prestation.

Si le Comité exécutif P.S.C. détermine qu'une prestation de licenciement doit être payée à une personne admissible pour une semaine pour laquelle la demande de prestation a été présentée, il fait parvenir sans tarder au Fiduciaire un avis écrit mentionnant le nom de ladite personne et le montant de ladite prestation. Sur réception de cet avis, le Fiduciaire est tenu de verser à même le fonds ladite prestation à cette personne et ce, dans un délai raisonnable.

Page 33

Si, après qu'une personne a reçu une ou plusieurs prestations de licenciement versées en vertu du Régime, le Comité découvre que cette ou ces prestations n'auraient pas dû être versées ou qu'elles auraient dû représenter des sommes moins élevées (à la suite de déchéances ultérieures du droit à la prestation ou d'autres circonstances), ledit Comité adressera un avis écrit à la personne en question et celle-ci sera tenue de rembourser au Fiduciaire le montant qu'elle aura perçu en trop. Si elle s'abstient de rembourser sans tarder ledit montant, le Comité exécutif P.S.C. est tenu de prendre les dispositions voulues afin que le montant versé en trop soit remboursé au Fonds approprié en le déduisant des prestations futures de licenciement ou de cessation d'emploi normalement payables à ladite personne, ou bien en demandant à l'Employeur participant de faire une déduction sur la compensation payable à cette personne par l'Employeur participant concerné ou encore en prenant les deux dispositions mentionnées ci-dessus.

Si le Comité exécutif P.S.C. juge qu'une personne n'est pas admissible à la prestation de licenciement correspondant à la semaine pour laquelle la demande de ladite prestation a été soumise, il est tenu d'en aviser sans tarder et par écrit la personne intéressée.

NOTES:

(1) L'effectif mentionné ci-dessus, ne s'applique pas aux presses utilisées exclusivement pour tirer des épreuves.

3. Pouvoirs et mandat du Comité P.S.C.:

Le Comité exécutif P.S.C. dispose des pouvoirs et du mandat qui lui sont nécessaires et appropriés dans l'exécution des responsabilités établies en vertu du présent article, y compris et ce, sans limitation, les responsabilités suivantes:

- a) Obtention auprès des employés, des Employeurs participants, des personnes présentant des demandes de prestation, des personnes admissibles, du Fiduciaire et d'autres personnes, des renseignements qu'il juge indispensables à l'exécution des fonctions qui lui sont attribuées en vertu des dispositions du Régime;
- b) Poursuite d'enquêtes sur l'exactitude et la validité des renseignements fournis par quiconque soumet une demande de prestation de licenciement;
- c) Déterminations appropriées de l'admissibilité aux prestations;
- d) Détermination de la consolidation maximum et de la position du Fonds de fiducie de la manière et à la date prescrites par le Régime, ce qui inclut la collecte des chiffres nécessaires à établir ladite détermination;

- e) Etablissement des procédures appropriées concernant les avis à être adressés en vertu des dispositions du Régime;
- f) Etablissement et maintien des registres nécessaires;
- g) Préparation et diffusion des renseignements explicatifs sur le Régime;
- h) Préparation de calculs en chiffres ronds, emploi des moyennes et des pondérations ainsi que d'autres méthodes et procédures courantes de comptabilité qu'il juge nécessaires et appropriées;
- i) Recours aux services d'une firme canadienne d'administrateurs professionnels chargée d'exécuter certains services administratifs définis;
- j) Détermination de la date d'entrée en vigueur pour chacun des Employeurs non membres participants.

En vertu des dispositions du Régime, la détermination de l'admissibilité de toute personne ayant présenté une demande de prestation de licenciement et le paiement de ladite prestation seront faits et administrés en conformité et en vertu des stipulations dudit Régime.

4. Dépenses du Fiduciaire et des administrateurs professionnels:

Le coût des dépenses assumées par le fiduciaire et/ou par tout autres administrateur professionnel sera imputé au Fonds.

5. Le Comité exécutif P.S.C.

Le Comité exécutif P.S.C. se composera de dix (10) membres ayant droit de vote et de deux (2) présidents sans droit de vote; un président et cinq (5) membres votants seront nommés par les Employeurs membres participants et représenteront ces derniers; et un président et cinq (5) membres votants seront nommés par le Syndicat et représenteront ce dernier. Le quorum dudit Comité se composera de six (6) personnes présentes, sous réserve que chacune des parties aux présentes soit représentée par au moins trois (3) des personnes présentes. A toute réunion dudit Comité, les décisions seront prises à un vote majoritaire, restant entendu que le nombre total des personnes y assistant et représentant l'une ou l'autre des parties aux présentes aura droit de déposer cinq (5) votes, chaque membre individuel déposant la même fraction des cinq (5) votes accordés à son groupe.

Au cas où un membre serait absent lors d'une réunion du Comité exécutif P.S.C., un substitut sera présent, il pourra exercer les fonctions du membre absent. A toute époque, les Employeurs membres participants ou le Syndicat pourront démettre un membre ou le substitut qu'ils auront nommé et désigner pour le remplacer un autre membre ou son substitut afin de combler toute vacance parmi les membres ou substituts nommés par eux.

En vue d'expédier les affaires qui ressortent de sa responsabilité, le Comité exécutif P.S.C. se réunira aux dates sur lesquelles ses membres pourront s'entendre, mais en aucun cas le nombre des réunions ne pourra être inférieur à quatre par an.

En plus des responsabilités énumérées dans le présent Régime, les responsabilités du Comité exécutif P.S.C. consisteront à exécuter les fonctions suivantes uniquement dans la mesure où elles s'appliquent au Régime;

- a) Application des règles et procédures que devront suivre les Employés dans la présentation de leurs demandes de prestations de licenciement et dans la production et la justification des preuves nécessaires à établir leurs unités de crédits de licenciement et d'autres données appropriées conformément aux règles d'admissibilité aux prestations en vertu des dispositions du Régime;
- b) Recherche des faits et détermination des droit de tout Employé réclamant des prestations de licenciement et, en cas de rejet d'une preuve, d'un fait ou d'un calcul quelconque, offrir à tout Employé requérant ou aux Employeurs participants le droit de se faire entendre;
- c) Le Comité exécutif P.S.C. est tenu de fournir toutes les données jugées nécessaires par un Employeur participant pour permettre le versement à l'Employé des prestations conformes aux dispositions du Régime;
- d) Préparation et diffusion des renseignements explicatifs sur les dispositions du Régime.

En cas de désaccord au sein du Comité exécutif P.S.C., le litige sera soumis à une tierce partie impartiale choisie parmi les Employeurs membres participants et les représentants du Syndicat. La décision rendue par cette tierce partie impartiale sera exécutoire par les deux parties.

La tierce partie impartiale n'aura ni le pouvoir ni le mandat de modifier les termes de la convention ou du Régime, d'y substituer de nouvelles dispositions, de prendre une décision contraire aux termes et dispositions du contrat ou du Régime.

Les dépenses assumées par le Comité exécutif du Régime des P.S.C. seront imputées au fonds et elles seront limitées aux frais de voyage par avion ou en train à partir du domicile et en classe économique et aux indemnités raisonnables pour couvrir les frais de logement et de repas.

6. Rapport trimestriel

Au plus tard deux mois après la fin de chaque trimestre civil, le Comité exécutif P.S.C. est tenu de rédiger et de présenter un rapport trimestriel, lequel devra faire ressortir;

- a) Le montant des contributions versées au Fonds pendant le trimestre en précisant le nombre de semaines de travail pour lesquelles les contributions ont été versées;
- b) Le montant des prestations versées à même le Fonds de Fiducie pendant le trimestre en précisant le nombre des Employés qui ont bénéficié de ces prestations;
- c) Les actifs du Fonds et la position du Fonds de fiducie à la fin du trimestre.

Les rapports en question devront être soumis aux parties du Régime.

ARTICLE XII - DISPOSITIONS DIVERSES

1. Responsabilité

Les dispositions financières du Régime définissent l'obligation totale de chaque Employeur participant à l'égard du financement du Régime et de l'offre de prestation et au cas où le Fonds serait insuffisant pour acquitter les prestations qui seraient normalement payables en vertu des dispositions du Régime, un Employé admissible ne devra s'adresser ni aux Employeurs participants, ni à aucun Employeur participant individuel, au Syndicat au Comité Exécutif P.S.C., ni au Fiduciaire pour obtenir ou se voir accorder une prestation ou un paiement qui dépasserait les dispositions prévues par le Régime. Ni les Employeurs participants ni le Syndicat ne seront tenus de combler ou d'aider à combler aucune dépréciation ou perte provoquée par la dépréciation de la valeur des titres détenus par le Fonds et aucun Employé admissible ne pourra exiger des Employeurs participants, ni d'un employeur participant individuel, du Syndicat, du Comité Exécutif P.S.C., ni du Fiduciaire de combler ou d'aider à combler ladite dépréciation ou perte.

Les Employeurs participants ainsi que tout employeur participant individuel, le Syndicat, le Comité Exécutif P.S.C., et le Fiduciaire auront le droit collectif et individuel de se fier à l'exactitude de tout renseignement qui leur sera fourni par un représentant autorisé de n'importe lequel des autres intéressés et aucun d'entre eux ne sera tenu responsable d'aucune action ni d'aucune absence d'action de la part de n'importe lequel des autres restant bien entendu que rien de ce qui précède n'est censé dégager la responsabilité de ces personnes à l'égard de sa propre fraude ou mauvaise foi.

2. Droits et responsabilités

Ni les droits au travail des Employés, ni le droit d'un Employeur participant à discipliner ou à renvoyer un Employé ne sont élargis ou limités en application des dispositions prévues au présent Régime.

3. Aucun intérêt acquis

Nul ne peut avoir un droit, un titre ou un intérêt quelconque dans les éléments de l'actif du Fonds de fiducie ou dans la contribution correspondante des Employeurs participants, à l'exception de ce qui peut lui revenir conformément aux dispositions spéciales relatives aux prestations et prévues par le Régime.

4. Personne ayant droit aux prestations

Les prestations ne pourront être payées qu'à la personne qui y a droit et, en aucun cas, à son bénéficiaire ou à une autre personne.

5. Non Aliénation des prestations

Aucune prestation ne pourra être soumise de quelque façon que ce soit à aucune sorte d'aliénation, vente, transfert, cession, nantissement, opposition, arrêt en mains tierces, saisie ou servitude et toute tentative dans ce sens sera nulle et non avenue. Dans l'éventualité où le Comité Exécutif P.S.C. découvrirait qu'une tentative de ce genre a été entreprise à propos d'une prestations quelconque, ledit Comité aura toute latitude d'ordonner au Fiduciaire de disposer du montant de la prestation en faveur de la personne intéressée ou en faveur de son conjoint, ses parents, ses enfants ou autres membres de sa famille ou personnes à charge, et la décision à ce sujet est laissée à l'entière discrétion du Comité Exécutif P.S.C. En outre, après que ladite disposition aura été complétée, ledit Comité sera dégagé de toute responsabilité concernant la prestation en question.

6. Statut de la personne bénéficiant des prestations

En aucun cas, les contributions versées par l'Employeur participant, ni une prestation quelconque versée en vertu des dispositions du présent régime ne pourront être considérées comme faisant partie des salaires versés aux Employés.

DÉPÔT

80366

Dépôt N°:

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-1590-02
Date	Signature: 83-07-06 Reception: 83-09-30 Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat International des arts graphiques local 555 8440 boul St-Laurent ste 301 Montréal, Qué H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Industries Somerville Belkin Limitée, div. Mtl. 865 rue Hodge Montréal, Qué H4N 2B2

Unité de négociation

ENTENTE: Changer la page 26 article 42.11

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 que depuis le 26 septembre 1983 le nom du syndicat est: Syndicat International des communications graphiques, local 555 Montréal (CTC FTQ CTM)

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	83-10-31

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

Par contre les employés qui sont affectés sur la troisième (3ième) équipe et qui auront travaillé pour six (6) mois ou plus au cours de l'année sur cette équipe auront droit à la prime de quart.

b) La période de cette sixième semaine de vacances est laissée à la discrétion de la Compagnie qui doit donner trente (30) jours d'avis à l'employé.

42.07 Les gains totaux pour le calcul de la paye de vacances comprennent les primes de quart, les congés statutaires, le surtemps et les gains réguliers pour tout travail exécuté au cours des cinquante-deux (52) semaines de l'année de travail se terminant le 30 juin.

42.08 Dans le calcul de paie de vacances, l'on tiendra compte des absences en autant que ces absences provenaient de maladie reconnue par le programme d'assurance de la Compagnie ou de blessure reconnue par la Loi des Accidents de Travail ou par mise-à-pied. Le calcul de la paie de vacances sera effectué sur la base du taux horaire moyen gagné par l'employé pour les heures régulières de travail par semaine.

42.09 a) Le droit aux vacances est établi à la date anniversaire de l'employé dans chaque année civile. L'employé reçoit comme paye de vacances un montant équivalent au pourcentage approprié de ses gains totaux conformément aux clauses 42.07 et 42.08.

b) Un employé qui complète sa première année de service avec la Compagnie a droit à des vacances comme il est prévu à la clause 42.03. Si la programmation des deux (2) semaines de vacances entre le 1er mai et le 30 septembre, conformément à la clause 42.10 est impossible en raison de la date anniversaire de l'employé, la période entière de trois (3) semaines sera laissée à la discrétion de la Compagnie qui donnera un avis de trente (30) jours à l'employé. Ce droit aux vacances devra être pris après la date anniversaire et avant le 31 décembre à condition qu'il y ait suffisamment de jours disponibles dans cette période.

c) La semaine additionnelle à laquelle un employé a droit lorsqu'il termine ses sixième (6ième), dix-septième (17ième) et trentième (30ième) années de service avec la Compagnie, doit être prise après sa date anniversaire et avant le 31 décembre de chaque année à condition qu'il y ait suffisamment de jours disponibles dans cette période pour sa semaine additionnelle de vacances.

42.10 Tout employé qui a droit à deux (2) semaines de vacances devra prendre ses vacances entre le premier (1er) mai et le trente (30) septembre.

42.11 A la Division d'Emballage de Montréal, jusqu'à trente pour cent (30%) des équipes peuvent demander trois (3) semaines de vacances consécutives concurremment avec la fermeture de l'établissement. La période et la présence de l'employé sont déterminées par la Compagnie et le délégué d'atelier.

LES INDUSTRIES SOMERVILLE BELKIN LIMITÉE
(Division Montréal) Section Litho

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTREAL (FTQ - CTC - CTM)

6 juillet 1983 (date de la signature)

mf
SEP 30 - 9 :51
'83

JPM
PAR MESSAGEUR
AUG 29 11 58

DÉPÔT

80366

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

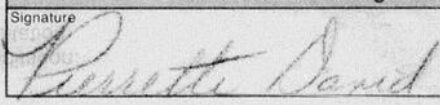
Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-1590-02
Date	Signature 82-10-18	Réception 83-01-19	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Graphic Arts Intern. Union, loc. 555, Montreal - Synd. Intern. des Arts graphiques local 555 CTC FTQ CTM Att.: M. Jean La Perrière 8440 St-Laurent, suite 301 Montréal, Qué H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Industries Somerville Belkin Limitée Division Montréal 865 rue Hodge Montréal, Qué H4N 2B2
Unité de négociation	

ENTENTE: Jours de fête

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

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

Remarques	
Pour le commissaire général du travail	
Signature 	Date 83-03

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

RECHERCHE

LETTRE D'ENTENTE

e n t r e LES INDUSTRIES SOMERVILLE BELKIN LIMITEE
 Division Montréal, d'une part .

e t LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES
 Local 555 - Montréal (Lithographie), d'autre part

Les parties, conformément à l'article 11.00E de la convention collec-
 tive, s'entendent pour reporter les jours de fête chômés et payés de
 la façon suivante:

- Le 25 décembre 1982, Jour de Noël, reporté au 27 décembre 1982
- Le 26 décembre 1982, Lendemain de Noël, reporté au 28 décembre 1982
- Le 1er janvier 1983, Jour de l'An, devancé au 30 décembre 1982
- Le 2 janvier 1983, Lendemain du Jour de l'An, devancé au 31 décembre 1982

De plus, le 29 décembre 1982 est considéré comme un jour de congé, sans
 solde, pour tous les employés couverts par la convention collective.

En foi de quoi, les deux parties ont signé, ce dix-huitième jour d'octobre
 1982.

POUR LA COMPAGNIE

Wace

John Matthews

POUR LE SYNDICAT

Jean LaSalle

Rafael Heurich

'83 JAN 19 15 11
 PAR TELETYPE
 GEN
 BUREAU DU COMMISSAIRE
 GENERAL DU TRAVAIL
 MONTRÉAL

DÉPÔT

8036-6

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-1590-02
	Date	Signature	Réception		
	85-04-15	85-04-17			

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. Int. des Communications Graphiques loc. 555 Mtl (CTC FTQ CTM) 8440 boul. St-Laurent, ste 301 Montréal, QC. H2P 2M5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Les Industries Somerville Belkin Limitée Division Montréal Att: M. Marcel Ayotte Directeur du personnel 865 rue Hodge Montréal, QC. H4N 2B2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2860 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

 Voir au verso pour les codes

Remarques

- Entente: 1er mai fête des travailleurs, reculé au 3 mai 1985.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-04-30

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

LETTRE D'ENTENTE

e n t r e

LES INDUSTRIES SOMERVILLE BELKIN LIMITEE
Division Montréal, d'une part

e t

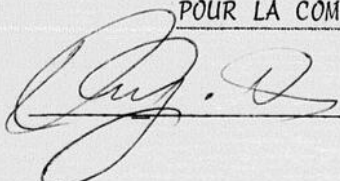
LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
Locla 555 - Montréal (Litho), d'autre part.

Les parties, conformément à l'article 41.00 de la Convention Collective, s'entendent pour reculer le jour de fête chômé et payé de la façon suivante:

Le 1er mai, Fête des Travailleurs, reculé au 3 mai 1985.

EN FOI DE QUOI, les deux parties ont signé ce 15 ième jour du mois APR 1985

POUR LA COMPAGNIE



POUR LE SYNDICAT

