

No.

1035-04

NOM

Imprimerie Canadienne Gazette Ltée

R06-06
2890 (5)

1035-04
12

16-02-79
31-12-79

CONVENTION COLLECTIVE

entre

GAZETTE CANADIAN PRINTING LIMITED
IMPRIMERIE CANADIENNE GAZETTE LIMITEE

180, Rue Iberia
Candiac, Qué.

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES
LOCAL 555

CTC - FTQ - CTM

8440 Boul. St-Laurent
Suite 301
Montréal Qué.

ELSON
January 1979
1979 FEB 20

MINISTÈRE DU
TRAVAIL

MAR 3 10 19PM '79

COPIES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

DUREE DE LA CONVENTION: 19 mois
DU: 1er Juin 1978
AU: 31 Décembre 1979

Microfilmé

CONVENTION COLLECTIVE

entre

GAZETTE CANADIAN PRINTING LIMITED
IMPRIMERIE CANADIENNE GAZETTE LIMITEE

180, Rue Iberia
Candiac, Qué.,

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES
LOCAL 555

CTC - FTQ - CTM

8440 Boul. St-Laurent
Suite 301
Montréal, Qué.

ARTICLE 1 - PORTEE DE LA CONVENTION

1. Cette Convention concerne les ouvriers travaillant dans les opérations suivantes:

Groupes 1 Aides généraux dans les départements de la reliure, réception, expédition et ballots.

Groupes 2 Les opérateurs de monte-charges (lift-trucks).

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION

1. Cette Convention a pour but de prévenir ou de corriger toute mécontente en établissant une échelle de salaires, des heures et des conditions de travail et de maintenir la reconnaissance du droit et du principe de la négociation collective. La partie de la deuxième part consent à coopérer entièrement avec la partie de la première part en suscitant et maintenant des relations harmonieuses entre l'Employeur et les employés, en incitant ses membres à respecter les termes de cette convention et en appliquant, si nécessaire, les mesures disciplinaires conformes aux règlements de l'Union pour atteindre ce but, en fournissant la main-d'oeuvre requise de manière à ce que ses membres soient placés à des postes pour lesquels ils sont le plus qualifiés, soit par leur entraînement, leur habileté ou leurs aptitudes, en étudiant avec la partie de la première part tout ce qui peut affecter les relations patronales-ouvrières et en agissant conjointement en tout ce qui concerne l'industrie de l'imprimerie, à condition que cette action ne soit pas contraire aux termes de cette Convention ni aux pratiques syndicales.

ARTICLE 3 - CONDITIONS D'EMBAUCHE

1. Si un employé, qui est membre de l'Union, quitte son emploi, est congédié ou si une position devient autrement vacante, l'Employeur en avisera l'Union, en indiquant, si un remplaçant est nécessaire, les qualifications et l'expérience requises.
2. L'Employeur convient de n'employer que des membres du Syndicat International des Arts Graphiques sauf dans les cas suivants:-
 - a) L'Union convient de fournir à l'Employeur un remplaçant compétent le plus tôt possible. Si l'Union est incapable de fournir à l'Employeur un remplaçant possédant la compétence requise, l'Employeur pourra embaucher une personne de son choix pour une période de probation de trente (30) jours.
 - b) Un nouvel employé qui ne sera pas membre de l'Union devra, comme condition d'emploi, adhérer à l'Union dans les trente (30) jours suivant la date d'embauche, en acquittant les frais d'initiation et en payant les cotisations syndicales régulières pour toute la durée de cette Convention.
 - c) Sujet aux dispositions du Code du Travail du Québec ou à toute autre loi antidiscriminatoire de la Province de Québec, si un nouvel employé n'adhère pas à l'Union, l'Employeur devra le congédier dix (10) jours après que l'Union l'en ait avisé par écrit.
3. L'Employeur convient d'aviser le bureau de l'Union lorsqu'il aura besoin de main-d'oeuvre.
4. Lorsqu'il existera un besoin d'augmenter le personnel, l'Employeur permettra le transfert d'une équipe à l'autre aux employés réguliers désireux de changer d'équipe suivant leur ancienneté. Toutefois, l'Employeur se réserve le droit de s'assurer du bon rendement de sa production et d'une distribution de son complément de personnel sur toutes les équipes afin d'obtenir un rendement efficace en tout temps de tout son outillage.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

1. L'Union reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de gérer l'atelier et de diriger les travailleurs. L'Employeur et les employés reconnaissent que les attributions normales de la Direction sont par les présentes garanties et qu'elles relèvent des Employeurs, et que, sans restreindre la portée de ce qui précède, les dispositions de cette convention n'ont pour objets que de formuler et de clarifier les droits, les devoirs, les privilèges et les prérogatives des parties en cause, d'établir et de déterminer leurs responsabilités respectives. L'Union reconnaît que ce qui suit relève exclusivement de la Direction.
 - a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
 - b) Embaucher, congédier, fixer les classifications, promouvoir, rétrograder ou discipliner les employés, pourvu qu'une plainte à l'effet qu'une promotion ou une rétrogradation est discriminatoire ou qu'un employé a été congédié ou discipliné sans raison valable puisse faire l'objet d'un grief et être traité comme tel, conformément à l'Article 18 (Procédure de Règlements des Griefs).
 - c) Administrer l'entreprise dans laquelle la Compagnie est engagée et, sans restreindre la portée de ce qui précède, de déterminer le nombre et l'emplacement des ateliers, les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les sortes de machines et leurs emplacements de même que l'outillage utilisé, les procédés de fabrication et d'assemblage, la réalisation et la création de ses produits et le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits fabriqués.
2. Le fonctionnement, l'autorité et le contrôle du département de la reliure relèvent exclusivement de la Direction par l'entremise de son représentant dûment autorisé, le contremaître ou la contremaîtresse.
3. Le contremaître ou la contremaîtresse, responsable envers l'Employeur, supervisera le personnel du département de la reliure et maintiendra l'ordre, la discipline et l'efficacité.
4. En l'absence du contremaître ou de la contremaîtresse, les fonctions du surveillant pourront être confiées à un employé dûment nommé, lequel sera un compagnon I ou un compagnon II et les employés en seront avisés dans un délai raisonnable.
5. L'Union reconnaît le droit exclusif de la Direction dans chaque atelier d'embaucher ou de congédier les employés. Les employés peuvent être congédiés pour des raisons valables telles que: incompetence, négligence au devoir, infractions aux règlements de l'atelier etc. L'employé congédié aura le droit de loger un grief, sujet à la procédure de règlement des griefs contenue à l'Article 18 de cette convention. Dans les ateliers où des règlements ont été édictés, une copie de ces règlements sera affichée pour que les employés puissent en prendre connaissance. Une copie des règlements sera envoyée au bureau de l'Union afin d'assurer que les droits civils et syndicaux des membres sont respectés.

ARTICLE 5 - RETENUE SYNDICALE

1. L'Employeur déduira les cotisations hebdomadaires de la paye de tout salarié faisant partie de l'unité de négociations, syndiqué ou non, couvert par cette Convention Collective, pour la période et pour le montant désignés sur la formule d'autorisation ou de déduction de l'Union.

L'Employeur remettra à tous les mois (1^e ou avant le 15 du mois suivant) au secrétaire-trésorier, lesdites cotisations, avec une liste des noms pour lesquels les déductions ont été faites, selon les amendements au Code du Travail, apportés par la Loi 45, Article 38, sanctionnée le 22 Décembre 1977.

ARTICLE 6 - DELEGUES D'ATELIERS

1. L'Employeur reconnaît le délégué d'atelier comme contact initial concernant les affaires officielles de l'Union et il n'y aura aucune discrimination prise contre lui ou elle pour l'accomplissement de telles fonctions.
2. Si le délégué d'atelier désire consulter un Officier de l'Union concernant une infraction de cette Convention, durant les heures de travail, il pourra le faire à condition qu'il en ait obtenu le consentement de son contremaître ou de son remplaçant dûment appointé.
3. Lorsqu'il y aura une mise-à-pied affectant des employés réguliers, l'Employeur avisera le délégué de l'atelier dès qu'il sera en mesure de confirmer la mise-à-pied. Ceci n'empêche pas les conditions telles que stipulées à l'Article 7, Para. 5. Dans les cas de mise-à-pied pour une période excédant dix (10) jours ouvrables, l'Employeur en avisera le délégué d'atelier une semaine à l'avance.
4. L'Union transmettra à l'Employeur les noms des délégués d'ateliers et Officiers de l'Union qui travaillent dans son atelier et l'avisera de tout changement subséquent.
5. Des permis d'absence seront accordés aux Officiers du Syndicat dûment autorisés, incluant les membres du Comité de Négociations pour qu'ils puissent participer à des activités syndicales. Par contre, l'Employeur se réserve le droit de maintenir sa production.

ARTICLE 7- ANCIENNETE, TRANSFERT DU PERSONNEL, REDUCTION DE LA MAIN
D'OEUVRE ET RAPPEL

1. Dans le cas où l'habileté et la compétence sont égales, les mises à pied seront faites selon l'ancienneté dans le département de la reliure. Toutefois, un employé qui a été requis d'accepter injustement une mise à pied, pourra soumettre un grief selon la procédure des griefs.
2. "Ancienneté" veut dire le temps de service continu avec l'Employeur.
3. Pour être éligible à l'ancienneté, un employé devra avoir complété trois (3) mois de service continu chez le même Employeur après quoi il sera classifié comme un employé régulier et son ancienneté comptera à partir de sa date d'embauche. Un employé perdra tous ses droits d'ancienneté s'il quitte volontairement son emploi, s'il est congédié pour cause ou s'il est mis à pied pour une période de six (6) mois ou plus.
4. En cas de diminution de travail sur n'importe quelle sorte de machine et où il devient nécessaire de diminuer le personnel, cette diminution de personnel se fera en renvoyant d'abord la ou les personnes embauchées les dernières dans la catégorie de travail affecté. Le réembauchage pour les employés réguliers seulement se fera sur la même base d'ancienneté. Toutefois, lorsque la chose est possible, l'Employeur peut en tenant compte de l'ancienneté, faire alterner sur ces machines, les employés dont la compétence et l'efficacité sont sensiblement les mêmes.
5. Un employé régulier recevra une semaine de préavis ou une semaine de paye pour en tenir lieu, s'il est remercié ou mis à pied pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables; dans un cas de mise à pied temporaire ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables, un employé régulier recevra vingt-quatre (24) heures de préavis ou une journée ou une nuit de paye pour en tenir lieu. Ces conditions ne s'appliqueront pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause.
6. A la demande de l'Union, le contremaître ou la contremaîtresse devra, dans un délai de trois (3) jours ouvrables, donner par écrit les raisons du congédiement de tout employé.
7. Tout employé qui perdra sa situation, à cause d'une consolidation, d'une fusion, d'un changement technologique ou de l'élimination d'une opération aura droit à une indemnité de licenciement en rapport avec le nombre de ses années de service continu chez le même Employeur, à son taux régulier alors en vigueur selon l'échelle suivante:

Années de Service

de 3 ans à 14 ans complétés
de 15 ans à 24 ans complétés
de 25 ans complétés et plus

Paie d'Indemnité

deux (2) semaines
trois (3) semaines
quatre (4) semaines

ARTICLE 7 - ANCIENNETE, TRANSFERT DU PERSONNEL, REDUCTION DE LA MAIN
D'OEUVRE ET RAPPEL

8. A habileté et compétence égales, l'ancienneté prévaudra quand les employés seront affectés à l'opération d'une nouvelle machine ou d'un nouveau procédé, régi par cette Convention, installé dans un atelier. Il est convenu que s'il ne peut être tenu compte de l'ancienneté dans le choix final, l'Union aura le droit d'examiner les circonstances avec l'Employeur.
Il est de plus convenu que la compétence individuelle de l'employé pour accomplir le travail avec le plus haut degré d'efficacité étant un facteur primordial dans les cas de sélection, promotion, démotion et mise-à-pied, s'il ne peut être tenu compte de l'ancienneté dans le choix final ~~de~~ employés et qu'un employé croit avoir été lésé dans ses droits, le Syndicat pourra, à la demande de ce dernier, soumettre un grief en commençant à l'étape 3 de la procédure de grief.
9. Il est convenu que les employés concernés dans cette convention, auront la préférence si un apprenti doit être engagé dans le département de la reliure. Le choix d'un apprenti se fera d'après l'ancienneté et les qualifications.
10. Les employés réguliers capables d'exécuter le même genre de travail et dont l'habileté et l'efficacité sont égales, auront la préférence du choix des heures et des équipes de travail selon leur ancienneté, à condition qu'un tel arrangement ne nuise pas aux opérations de l'atelier, aux cédules de production ou aux conditions de travail.
11. Quand un congé d'absence est accordé à un employé par son Employeur, il est convenu que tout congé d'absence veut dire absence de l'emploi sans paye ou accumulation de crédit d'ancienneté. Toutefois, les crédits d'ancienneté acquis avant la date du congé d'absence seront maintenus.

ARTICLE 8 - HEURES DE TRAVAIL

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

ARTICLE 9 - SURTEMPS

1. Les employés reconnaissent que les demandes des clients rendent nécessaire le temps supplémentaire, et, par la présente, ils consentent suivant entente mutuelle à travailler le surtemps requis pour satisfaire à ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette Convention à ne pas imposer de restriction sur le temps supplémentaire et l'Employeur consent à ne pas imposer de mesures disciplinaires contre un employé qui refuserait de faire du temps supplémentaire pour une raison valable.
2. Pour chacune des trois (3) premières heures travaillées en surplus des heures normales de la journée de travail quel que soit le jour, du lundi au vendredi inclusivement, l'employé recevra temps et demi de son taux horaire régulier.
3. Pour la quatrième heure et toutes les heures subséquentes travaillées en surplus des heures normales de la journée de travail du lundi au vendredi inclusivement, l'employé recevra temps double de son taux horaire régulier.
4. Temps double sera payé pour tout travail exécuté les samedis et les dimanches, sauf dans le cas des équipes régulières cédulées pour terminer leur travail le samedi matin ou pour commencer le lundi à 00.01 A.M. Lorsqu'un employé sera appelé à travailler un samedi ou un dimanche, il lui sera garanti un minimum de quatre (4) heures de travail.
L'Employeur ne divisera pas les équipes de manière à assurer une opération de six (6) jours au taux régulier.
5. Pour tout travail exécuté un jour de congé payé, un employé sera rémunéré à temps double pour toutes les heures travaillées, plus une journée de paye à temps régulier selon l'équipe concernée et il lui sera garanti un minimum de quatre (4) heures de travail.
6. Le temps supplémentaire doit être établi à chaque jour en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit dans chaque atelier sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non.
7. Un employé qui se rapporte à son travail un samedi, un dimanche ou un jour de congé payé sera rémunéré tel que ci-haut mentionné, toutefois, cet employé pourra quitter son travail avant la fin de son équipe et dans ce cas il ne sera payé que pour les heures travaillées.

ARTICLE 9 - SURTEMPS

1. Les employés reconnaissent que les demandes des clients rendent nécessaire le temps supplémentaire, et, par la présente, ils consentent suivant entente mutuelle à travailler le surtemps requis pour satisfaire à ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette Convention à ne pas imposer de restriction sur le temps supplémentaire et l'Employeur consent à ne pas imposer de mesures disciplinaires contre un employé qui refuserait de faire du temps supplémentaire pour une raison valable.
2. Pour chacune des trois (3) premières heures travaillées en surplus des heures normales de la journée de travail quel que soit le jour, du lundi au vendredi inclusivement, l'employé recevra temps et demi de son taux horaire régulier.
3. Pour la quatrième heure et toutes les heures subséquentes travaillées en surplus des heures normales de la journée de travail du lundi au vendredi inclusivement, l'employé recevra temps double de son taux horaire régulier.
4. Temps double sera payé pour tout travail exécuté les samedis et les dimanches, sauf dans le cas des équipes régulières cédulées pour terminer leur travail le samedi matin ou pour commencer le lundi à 00.01 A.M. Lorsqu'un employé sera appelé à travailler un samedi ou un dimanche, il lui sera garanti un minimum de quatre (4) heures de travail.
L'Employeur ne divisera pas les équipes de manière à assurer une opération de six (6) jours au taux régulier.
5. Pour tout travail exécuté un jour de congé payé, un employé sera rémunéré à temps double pour toutes les heures travaillées, plus une journée de paye à temps régulier selon l'équipe concernée et il lui sera garanti un minimum de quatre (4) heures de travail.
6. Le temps supplémentaire doit être établi à chaque jour en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit dans chaque atelier sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non.
7. Un employé qui se rapporte à son travail un samedi, un dimanche ou un jour de congé payé sera rémunéré tel que ci-haut mentionné, toutefois, cet employé pourra quitter son travail avant la fin de son équipe et dans ce cas il ne sera payé que pour les heures travaillées.

ARTICLE 9 - SURTEMPS (Suite)

8. Lorsque c'est possible, les employés appelés à travailler en surtemps, en seront avisés vingt-quatre (24) heures à l'avance.
9. Si un employé travaille sur plus d'une équipe à l'intérieur d'une même période de vingt-quatre (24) heures, il ou elle sera considéré comme faisant partie de la première équipe sur laquelle il ou elle aura travaillé et tout travail exécuté après la fin normale de cette première équipe sera reconnu comme du temps supplémentaire.
10. Le surtemps pour les employés de toute équipe sera calculé sur la base du taux horaire de salaire qui leur est payé selon l'équipe à laquelle ils appartiennent.
11. Les employés réguliers d'un atelier ne travailleront pas en surtemps dans un autre atelier à moins d'entente mutuelle entre l'Employeur et les employés et avec la permission de l'Union.
12. Le contremaître ou la contremaîtresse devra, dans la mesure du possible, répartir le temps supplémentaire parmi les employés réguliers.
13. Les employés rappelés au travail après avoir quitté l'atelier recevront un montant de quatre dollars (\$4.00) pour un tel rappel en plus du taux supplémentaire pour tout le temps travaillé, mais ce rappel ne devra pas être pour une durée de moins de quatre (4) heures pour chaque employé sujet à un tel rappel.
14. Pour le temps travaillé, chaque employé(e) aura droit à chaque jour, soit avant ou après les heures de travail qui lui sont régulièrement cédulées ou durant sa période de lunch, au taux de surtemps lequel sera temps et demi (1½) pour les trois (3) premières heures et temps double (2) pour toutes les heures subséquentes.

ARTICLE 10 - TAUX DE SALAIRES

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

		<u>1er Juin 1978</u>	<u>1er Juin 1979</u>
<u>Groupe I</u>	1-A	\$4.21	\$4.40
	1-B	\$4.41	\$4.61
	1-C	\$4.70	\$4.91
<u>Groupe II</u>		\$5.87	\$6.37

TAUX DE SALAIRESGROUPE I

Aides généraux dans les départements
de la reliure, réception, expédition
et ballots.

	<u>GROUPE</u>	<u>1er Juin 1978</u>		<u>1er Juin 1979</u>	
		<u>Jour</u>	<u>Nuit</u>	<u>Jour</u>	<u>Nuit</u>
Après 2 mois avec la Compagnie	I-A	4.21	4.76	4.40	4.95
Après 6 mois (8 mois avec la Compagnie)	I-B	4.41	4.96	4.61	5.16
Après 14 mois et par la suite	I-C	4.70	5.25	4.91	5.46

GROUPE 2

Opérateurs de monte-charges II 5.87 6.42 6.37 6.92

Groupe 2 Nouveaux employés sans expérience suivront les taux du Groupe I - A,B,C.

Nouveaux employés avec expérience 3 mois de probation au taux du Groupe I-C

La rétroactivité sera payée pour toutes les heures travaillées depuis le 1er Juin 1978 incluant le temps supplémentaire (temps et demi et temps double) lorsqu'applicable.

TAUX DE SALAIRESGRUPE I

Aides généraux dans les départements
de la reliure, réception, expédition
et ballots.

	<u>GROUPES</u>	<u>1er Juin 1978</u>		<u>1er Juin 1979</u>	
		<u>Jour</u>	<u>Nuit</u>	<u>Jour</u>	<u>Nuit</u>
Après 2 mois avec la Compagnie	I-A	4.21	4.76	4.40	4.95
Après 6 mois (8 mois avec la Compagnie)	I-B	4.41	4.96	4.61	5.16
Après 14 mois et par la suite	I-C	4.70	5.25	4.91	5.46

GRUPE 2

<u>Opérateurs de monte-charges</u>	II	5.87	6.42	6.37	6.92
------------------------------------	----	------	------	------	------

Groupe 2 Nouveaux employés sans expérience suivront les taux du Groupe I - A,B,C.

Nouveaux employés avec expérience 3 mois de probation au taux du Groupe I-C

La rétroactivité sera payée pour toutes les heures travaillées depuis le 1er Juin 1978 incluant le temps supplémentaire (temps et demi et temps double) lorsqu'applicable.

ARTICLE 11 - PRIMES D'EQUIPES

1. A compter du 16 Septembre 1978, les taux pour le travail de nuit seront calculés sur la base de 15% (quinze pourcent) de plus que les taux de jour avec un maximum de .55¢ l'heure pour tous les employés couverts par cette Convention.

ARTICLE 12 - CONGES PAYES

1. Les jours suivants seront observés comme des jours de congés payés:-

- | | |
|------------------------|-----------------------------|
| 1) Jour de l'An | 6) Fête du Travail |
| 2) Vendredi Saint | 7) Jour d'Actions de Grâces |
| 3) Fête de la Reine | 8) Jour de Noël |
| 4) Saint-Jean-Baptiste | 9) Lendemain de Noël |
| 5) Fête du Canada | 10) Congé mobile "flottant" |

Le congé mobile "flottant" sera observé le 3ième lundi du mois de février, à moins qu'il y ait entente entre l'Employeur et la majorité de ses employés pour le prendre à une autre date.

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

ARTICLE 12 - CONGES PAYES (Suite)

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

ARTICLE 13- VACANCES PAYEES

1. Tous les employés couverts par cette Convention avec un (1) an de service continu avec l'Employeur au 30 Avril de l'année courante recevront deux (2) semaines consécutives de vacances payées, entre le 15 Mai et le 30 Septembre de chaque année. Par consentement mutuel entre l'Employeur et l'employé, les vacances peuvent être prises en dehors de la période ci-haut mentionnée. Dans la préparation de la cédule des vacances, les employés ayant le plus d'ancienneté auront la priorité sur le choix des périodes de vacances.

Les cédules de vacances seront affichées au plus tard le 1er Avril de l'année courante et une copie en sera envoyée à l'Union la semaine suivante.

2. Tous les employés couverts par cette Convention ayant trois (3) années consécutives de service avec l'Employeur au 30 Avril recevront trois (3) semaines de vacances payées à leur taux de salaire régulier.
3. Tous les employés couverts par cette Convention qui, au 30 Avril auront complété douze (12) années de service continu avec l'Employeur recevront une quatrième semaine de vacances payées à leurs taux de salaire courants. Tous les employés couverts par cette Convention, qui, au 30 Avril, auront complété vingt-cinq (25) années de service continu avec l'Employeur, recevront une cinquième semaine de vacances payées à leurs taux de salaire courants.
4. La troisième, la quatrième et la cinquième semaine de vacances seront prises à une date convenue mutuellement entre l'Employeur et l'employé. L'Employeur convient de donner à l'employé un préavis d'une (1) semaine, de la date à laquelle ses vacances commenceront, à moins que l'employé choisisse de prendre ses vacances plus tôt que d'être mis à pied.
5. Si un employé quitte son emploi, il recevra un pourcentage de son taux de salaire courant proportionnel à la période de qualification aux vacances.

ARTICLE 13 - VACANCES PAYEES (Suite)

6. Tout employé ayant moins d'un (1) an de service avec l'Employeur recevra durant la période de vacances de l'année, une journée de vacances payées pour chaque unité de vingt-cinq (25) jours de travail avant le 30 avril. Dans le cas où l'employé quitterait son emploi volontairement ou de quelque autre façon, il ou elle recevrait 4% du total de ses gains accumulés du 1er mai précédent à la date de cessation d'emploi.
7. Les employés comptant un (1) an ou plus de service qui quittent leur emploi volontairement ou autrement, alors qu'ils sont éligibles à deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances, recevront 4%, 6%, 8% ou 10% du salaire régulier gagné depuis le début de la période de qualification aux vacances, avec un maximum respectif de 2,3,4 ou 5 semaines de paye à leurs taux de salaire courants.
8. Si une des fêtes légales mentionnées à l'Article 15 tombe pendant les vacances d'un employé, il lui sera accordé une journée additionnelle de vacances à une date convenue mutuellement entre l'Employeur et l'employé ou l'équivalent en argent pour en tenir lieu. En calculant la paye des vacances, le taux de nuit sera ajouté proportionnellement au temps travaillé sur une équipe de nuit au cours de la période pour laquelle les vacances sont accordées, pourvu que l'employé ait travaillé au moins huit (8) semaines sur une équipe de nuit.
9. Les employés absents de leur travail pour cause de maladie conserveront leur crédit de vacances conformément à la durée de leur service avec l'Employeur, tel qu'indiqué ci-dessous.

DUREE DE SERVICE:DUREE D'ABSENCE:

Un an de service mais moins de trois ans	30 jours ouvrables
Trois ans de service	40 jours ouvrables
Quatre ans de service	50 jours ouvrables
Cinq ans de service	90 jours ouvrables

10. Les vacances données à un employé dans une année de calendrier devront obligatoirement être prises durant cette même année et ne s'accumuleront pas d'une année de calendrier à l'autre.

ARTICLE 14 - COMITE CONJOINT

1. Un Comité Conjoint, composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Local 555 du Syndicat International des Arts Graphiques, sera institué.
2. A l'occasion des rencontres du Comité Conjoint, les représentants seront convoqués dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande écrite de l'une ou l'autre des parties à moins que d'autres arrangements aient été mutuellement convenus.
3. Toute demande pour une rencontre devra être accompagnée d'un mémoire complètement détaillé du sujet en question, qui constituera l'ordre du jour occasionnant cette rencontre.
4. Les disputes politiques (Policy Grievances) concernant des différences d'opinion dans l'interprétation ou l'application de cette Convention peuvent être mises sur l'Agenda lors des rencontres du Comité Conjoint. Si le différend ne peut être résolu et qu'il existe matière à grief, le grief sera traité suivant la procédure établie à l'Article 15, Procédure de règlement des griefs, Paragraphe (c). Dans le cas où la Compagnie ou le Syndicat voudrait soumettre un grief de cette nature (grief politique), il le soumettra en commençant à l'étape 3, Article 18, 2(c).

ARTICLE 15 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

1. Tout grief ou mécontentement quant à l'application ou à l'interprétation de cette convention sera traité durant les heures de travail. Le délégué d'atelier, à titre de représentant de l'Union autorisé à traiter des Grievs ou Mécontentements se rapportant à l'interprétation des termes de cette convention qui lui sont soumis par les employés couverts par cette convention, en vue d'éviter des griefs ou des mécontentements ou pour en obtenir un règlement rapide, peut (dans des cas urgents) appeler le bureau de l'Union pour consultation après en avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat.
2. Le règlement des griefs se fera conformément à la procédure suivante:
 - a) L'employé concerné rapportera le grief ou la mécontentement au délégué d'atelier ou à son assistant qui en fera part directement au contremaître dans les deux (2) jours ouvrables suivant la naissance du grief ou de la mécontentement.
 - b) Si le contremaître ne règle pas le grief ou la mécontentement dans les prochains cinq (5) jours ouvrables, le cas sera référé à l'agent d'affaires ou au représentant de l'Union et au surintendant ou à l'Employeur, selon le cas. Si ces derniers ne peuvent s'entendre dans les prochains dix (10) jours ouvrables, le cas sera référé à un comité permanent.
 - c) Un comité permanent sera composé de deux (2) représentants de l'Employeur, deux (2) représentants de l'Union et d'un président choisi par les quatre (4) représentants. En cas de vacances, d'absence ou de refus de siéger d'un ou de plus des membres de ce comité, ils seront remplacés de la même manière qu'ils ont été choisis. Le comité permanent devra prendre en considération tout grief ou mécontentement dans les quinze (15) jours suivant la date où le cas lui aura été soumis et rendre une décision en dedans de trente (30) jours.

La décision du comité permanent, laquelle doit être conforme aux termes et aux conditions de cette convention, relative à tout grief ou mécontentement qui lui aura été soumis, sera finale et liera les parties, pourvu que les lois de la section locale de l'Union n'affectant pas les salaires, les heures ou les conditions de travail de même que les lois générales de l'Union ne soient pas sujettes à l'arbitrage. Les conditions qui prévalaient antérieurement à la mécontentement seront maintenue jusqu'à ce qu'une décision soit rendue tel que prévu ci-haut.

Les honoraires du président du comité permanent seront payés à parts égales par les parties à cette convention,

ARTICLE 16 - PROGRAMME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE
A LONG TERME

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

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

ARTICLE 16 - PROGRAMME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE
A LONG TERME (Suite)

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

4. Sous réserve de ce qui est énoncé à l'Annexe "A" de cette Convention, la Compagnie se déclare liée par l'Entente et Déclaration en Fidéicomis établissant le Fonds de Retraite, et dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, ainsi que par les amendements qui pourraient y être apportés de temps à autre. Elle se déclare également liée par tous status, règlements et projets, autres que ceux ayant trait aux contributions monétaires déterminées plus haut, qui pourraient être adoptés de temps à autre par les Fiduciaires. La Compagnie convient en outre que les premiers Fiduciaires désignés par l'Employeur, ainsi que ceux qui leur succéderont, en vertu de l'Entente et Déclaration en Fidéicomis y compris les amendements qui pourraient lui être apportés, soient désignés sous l'appellation de Fiduciaires-Employeur agissant en son nom.

ARTICLE 17 - PENSION

1. L'Employeur convient de payer trois dollars et vingt-cinq sous (\$3.25) par semaine travaillée pour chaque employé qui aura trois (3) mois de service continu, sur une base non-contributoire, au Régime de Pension des Imprimeurs du Canada, tel régime devant être enregistré auprès du Gouvernement du Canada.
2. Le Régime de Pension des Imprimeurs du Canada sera administré par un Comité composé de deux (2) représentants de chacune des parties à cette Convention.

ARTICLE 18 - PLAN DE BIEN-ETRE

1. A compter du premier mois de facturation suivant la ratification par l'Union, l'Employeur convient de majorer la contribution actuelle au Plan de Bien-Etre, de \$3.50 à \$5.00 par semaine, pour chaque employé. Cette augmentation hebdomadaire de \$1.50 devra servir à porter les indemnités de salaire en maladie à 66 2/3% du salaire hebdomadaire régulier jusqu'au maximum prévu par la Commission d'Assurance-Chômage. L'escompte sur les primes sera retenue par l'Employeur. Toute diminution de coût, résultant de la révision du Plan d'Assurance servira à payer les primes relatives aux indemnités de salaires, si nécessaire. L'employé contribuera aussi à ce Plan selon sa classification. L'administration de ce Plan sera confiée à un Comité formé de deux (2) représentants de chacune des parties à cette Convention, lequel devra se prononcer sur toute question qui lui sera soumise par l'une ou l'autre des parties à cette Convention ou par la Compagnie d'Assurance.

Ce Plan comprendra: une assurance-vie, mort accidentelle et perte de membres, remboursement des frais d'hospitalisation et des frais médicaux et des indemnités de salaire en maladie. Un Employeur qui a déjà un Plan de Bien-Etre dont le coût et les bénéfices sont aussi avantageux, sans être nécessairement identiques, que ceux du Plan proposé, pourra conserver son propre Plan, pourvu que les employés, embauchés après la date effective du nouveau Plan, soient assurés pour les bénéfices à compter de la date d'embauche.

2. Nonobstant ce qui précède, il est spécifiquement entendu que tous les bénéfices seront limités conformément aux restrictions de la ou les polices individuelles.
3. Advenant qu'à la suite d'une législation gouvernementale, le coût du présent Plan de Bien-Etre soit réduit, il est convenu que le montant de cette réduction sera utilisé pour augmenter les bénéfices disponibles aux employés.
4. Il est de plus convenu que si la contribution de l'Employeur au Plan de Bien-Etre actuel était plus élevée que requise pour en couvrir le coût, l'excédent de contribution lui sera remis.
5. L'Employeur s'engage à faire parvenir les réclamations qui lui auront été remises, dans un délai d'une semaine.

ARTICLE 19 - PRIMES

1. Les deux parties conviennent qu'un haut standard de rendement de même que les plus hauts taux de salaires et les meilleures conditions de travail compatibles aux exigences de l'industrie seront établis et que, dans certains cas, des primes additionnelles aux taux de base prévus dans cette convention pourront être payées à certains employés.

ARTICLE 20 - GREVES ET LOCK-OUTS

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

ARTICLE 21 - TRAVAIL SOUS SANCTION DE GREVE

1. L'Employeur reconnaît aux membres couverts par cette Convention le droit de refuser d'exécuter tout travail de reliure provenant d'un atelier où existe une grève légale du Syndicat International des Arts Graphiques et qui a été approuvée par le Syndicat International des Arts Graphiques ou d'un atelier duquel certains membres sont l'objet d'un lock-out. Ceci n'empêchera pas l'achèvement d'un travail commencé avant le début de la grève ou du lock-out, ni n'empêchera l'exécution d'un travail qu'un client aura retiré d'un atelier ou une grève est en cours pour le confier à l'Employeur.

ARTICLE 22 - SOUS-CONTRAT

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

ARTICLE 23 - SERVICE DE JURY ET DE TEMOIN

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

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

ARTICLE 24 - CONGE A L'OCCASION D'UN DECES

1. Un employé régulier qui doit s'absenter de son travail du lundi au vendredi, pour cause de décès et de l'assistance aux funérailles d'un membre de sa famille comprenant: le conjoint, les enfants, le père, la mère, le beau-père, la belle-mère, le conjoint du père ou de la mère, le frère ou la soeur, aura droit à un congé n'excédant pas (3) trois jours. Ce congé débutera le jour du décès pour se terminer le jour des funérailles et ne s'appliquera pas aux fêtes payées, aux vacances ou à des congés sans solde. Si le décès survient dans un endroit éloigné, le temps nécessaire pour s'y rendre et en revenir pourra être pris à même ces trois (3) jours. Dans le cas du décès d'un grand-père ou d'une grand-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, les mêmes conditions s'appliqueront sauf que le congé se limitera à une journée pour assister aux funérailles.

ARTICLE 25 - ACCES A L'ATELIER

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

ARTICLE 26 - TRAVAIL A LA PIECE ET BONI

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

ARTICLE 27 - SECURITE ET HYGIENE

1. L'Employeur convient de maintenir un local propre et hygiénique avec ventilation, chauffage et éclairage appropriés pour tout travail devant être exécuté dans le département couvert par cette Convention.
2. Un employé victime d'un accident de travail (tel que défini par la Commission des Accidents du Travail), le rendant inapte à poursuivre son travail, sera payé pour toute les heures perdues (qu'il aurait normalement travaillées dans le cadre de son quart régulier de travail), pour recevoir un traitement médical le jour même de l'accident. Si l'employé doit retourner voir le médecin un jour ouvrable et durant les heures de travail, il aura droit à deux (2) heures payées pour le temps perdu pour un second et un troisième traitement seulement. L'Employeur pourra exiger que l'employé présente un certificat médical attestant qu'il a reçu ce second ou troisième traitement. Il est de plus convenu que si l'employé devenait éligible à une compensation de la Commission des Accidents du Travail ou du Gouvernement, pour le temps perdu pour tel traitement, l'Employeur ne sera pas tenu à cette obligation.

NOTE INFORMATIVE: Il est à noter que la Loi des Accidents du Travail, telle qu'elle est conçue présentement, prévoit compenser un accidenté pour le salaire perdu lorsqu'il doit recevoir un ou des traitements additionnels. Toutefois, l'Employeur et l'employé doivent en faire la demande.

ARTICLE 28 - PERIODE DE LUNCH

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

ARTICLE 29 - PERMIS D'AFFICHER

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

ARTICLE 30 - RESTAURATION

1. Il est convenu que les Employeurs, signataires à cette Convention, assureront aux employés les moyens nécessaires de se procurer indirectement des rafraîchissements, une fois le matin et une fois l'après-midi.

ARTICLE 31 - DEDUCTION POUR RETARD

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

ARTICLE 32 - LIGNE DE PIQUETAGE

1. Nonobstant toute autre disposition de cette Convention Collective, le fait qu'un employé, couvert par cette Convention, s'abstient ou refuse de franchir une ligne de piquetage légalement établie et relative à une grève légale du Syndicat International des Arts Graphiques par les employés en grève de l'atelier où se fait le piquetage, pour y exécuter du travail venant sous la juridiction du Syndicat International des Arts Graphiques, ne constituera pas un bris de cette Convention. L'Employeur ne congédiera pas un tel employé et ne prendra aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire à son endroit.

ARTICLE 33 - PRODUCTION NON LIMITEE

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

ARTICLE 34 - EMPLOYES HANDICAPES

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

ARTICLE 35 - DUREE DE LA CONVENTION

1. Cette Convention Collective sera en vigueur pour la période de dix-neuf (19) mois commençant le 1er Juin 1978 et se terminant le 31 Décembre 1979.

ARTICLE 36 - INTERPRETATION

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

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ON SIGNE CE,

16^{eme} Jour de Fevrier 1979

GAZETTE CANADIAN PRINTING LIMITED
IMPRIMERIE CANADIENNE GAZETTE LIMITEE

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS
GRAPHIQUES, LOCAL 555, MONTREAL

Doris Mitchell

Henri Fordin

Charles Foltz

Jacques Robust

Claude Morneau

RECOMMANDE PAR:

Richard J. Clarke
Vice-Président International

Date: _____

APPROUVE PAR:

Kenneth J. Brown
Président International

Date: _____

EXHIBIT "A"

AUTORISATION POUR DEDUCTIONS A LA SOURCE

Je, soussigné, autorise librement et volontairement mon employeur à déduire de ma paye, chaque semaine, la cotisation établie par le Local 555, Montréal, du Syndicat International des Arts Graphiques et à remettre ladite cotisation au bureau du Local précité au plus tard le 15 de chaque mois.

Déduction commençant le: _____

Nom: _____ Dépt.: _____
(En lettres mouillées)

Témoin: _____ No. de Poinçon: _____

Signature: _____ Date: _____