

NOM

NO

05679-6

C.A.E. 3042 NO.CONV. 56796
AFFIL. 7 NB.EMPL. 57
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 0 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M99474001
DATE ENR.851007



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **85 04 154**

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

05679-6

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-392-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-04-17	85-04-19		84-01-01	85-12-31	51

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Int. des Communications Graphiques, loc. 555 Mt1 (CTC FTQ CTM) Att: M. Gilbert Héту 8440 boul. St-Laurent, ste 301 Montréal, QC. H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Continental Can Canada Inc 4455 Côte de Liesse Ville St-Laurent, QC. H4N 2N6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3042 (5)</u> Affiliation <u>07</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/dg	85-04-29

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 4 1 5 3

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 05679-6

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-392-12
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-04-17	85-04-19		84-01-01	85-12-31	6

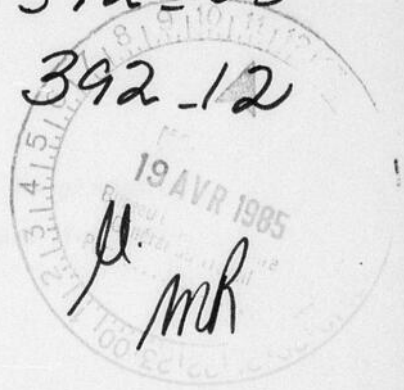
Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Int. des Communications Graphiques, loc. 555 Mt1 (CTC FTQ CTM) Att: M. Gilbert Héту 8440 boul. St-Laurent, ste 301 Montréal, QC. H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Continental Can Canada Inc 695 ave Dollard Ville Lasalle, QC. H8N 2J8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3042 (5)</u> Affiliation <u>07</u>

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

Remarques	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/dg <i>cc</i>	8504-29

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

5679-6 392-05



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

Usine : 54	New Toronto, Ontario
Usine : 59	St-Laurent, Québec
Usine : 119	Lasalle, Québec
Usines: 483 et 485	Downsview, Ontario

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
ET SES LOCAUX AFFILIES 500, A TORONTO, ET
555, A MONTREAL

DU 1er JANVIER 1984 AU 31 DECEMBRE 1985

Les appendices "A", "B", "C" et "D" ci-incluses font partie de la présente convention collective et s'appliquent aux diverses usines formant les unités de négociation à savoir:

APPENDICE "A"

Usine 54, New Toronto, Ontario

APPENDICE "B"

Usines 483 et 485, Downsview, Ontario

APPENDICE "C"

Usine 119, Lasalle, Québec

APPENDICE "D"

Usine 59, St-Laurent, Québec

TABLE DES MATIERES

Article		Page
1.	Définition des parties	1
2.	But et intention	1
3.	Définition des termes	1
4.	Ancienneté	2
5.	Assurance collective	3
6.	Congés annuels payés	3
7.	Griefs	5
8.	Travail supplémentaire et primes	10
9.	Mise à pied et indemnité de présence	11
10.	Allocation de service de juré	12
11.	Conditions de travail	13
12.	Sécurité et hygiène	13
13.	Régime de retraite	14
14.	Indemnités de service militaire	15
15.	Indemnités de départ	16
16.	Régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage	16
17.	Congé de deuil	17
18.	Reconnaissance	18
19.	Sécurité syndicale	19
20.	Institut lithographique du Canada	19
21.	Clauses de la Direction	19
22.	Quota des apprentis	20
23.	Pratiques normales	21
24.	Nouvelle machinerie et nouveaux procédés	21
25.	Maintien des taux	22
26.	Accès à l'usine	22
27.	Fonds supplémentaire de retraite et d'invalidité (S.I.A.G.)	22
28.	Embauchage	24
29.	Clause de refus de travail	24
30.	Approbation par le Syndicat International	24
31.	Expiration	25
	MEMOIRE D'ENTENTE (toutes les usines)	
	Sujet: Congés annuels payés	26

ANNEXE "A"

EMPLOYES DE L'USINE 54

New Toronto, Ontario

Article	1. Unité de négociation	Page	28
	2. Salaires		28
	3. Heures de travail		30
	4. Jours fériés		30
	5. Manoeuvres de presses		32

MEMOIRE D'ENTENTE

14.	Préposé à la salle de report	33
17.	Mise à pied et rappel selon l'ancienneté	34

ANNEXE "B"

EMPLOYES DE L'USINE 483 ET 485

Downsview, Ontario

Article	1. Unité de négociation	36
	2. Salaires	36
	3. Heures de travail	38
	4. Jours fériés	39
	5. Manoeuvres de presses	40

MEMOIRE D'ENTENTE

11.	Mise à pied et rappel selon l'ancienneté	41
12.	Dotation en personnel sur les presses lithographiques à l'usine 483	43
13.	Productivité	45
14.	Préposé à la salle de report	46
15.	Margeurs de première et de deuxième année et apprentis pressiers	47
16.	Normes de surtemps	48

ANNEXE "C"

EMPLOYES DE L'USINE 119

Lasalle, Québec

Article		Page
1.	Unité de négociation	51
2.	Salaires	51
3.	Heures de travail	52
4.	Jours fériés	53
5.	Manoeuvres de presses	55

MEMOIRE D'ENTENTE

8.	Mise à pied et rappel selon l'ancienneté	56
9.	Ancienneté chez les apprentis	57
10.	Maintien des taux	58

ANNEXE "D"

EMPLOYES DE L'USINE 59

St-Laurent, Québec

Article	1. Unité de négociation.	60
	2. Salaires	60
	3. Heures de travail	62
	4. Jours fériés	62
	5. Manoeuvres de presses	64

MEMOIRE D'ENTENTE

1.	Mise à pied et rappel selon l'ancienneté	65
2.	Ancienneté chez les apprentis	67
3.	Opérateurs de presses	68
4.		69
5.		70
6.	Surtemps	71
7.	Maintien des taux	72

ARTICLE 1 - DEFINITION DES PARTIES

1.01 Ci-bas, les détails d'une entente intervenue entre Continental Can Canada Inc., (ci-après désigné comme "La Compagnie") une société dont le siège social canadien est sis dans la ville de Toronto, et représentant pour les fins de cette Convention:

L'usine 54 - Toronto, Ontario
L'usine 483 et 485 - Downsview, Ontario
L'usine 119 - Lasalle, Québec
L'usine 59 - St-Laurent, Québec
et

Le Local 500, Toronto, et le Local 555, Montréal, du Syndicat International des Communications Graphiques, (ci-après désigné comme l'"Union"), agissant en son nom personnel et comme agent des employés de la Compagnie, tel que défini dans les présentes.

ARTICLE 2 - BUT ET INTENTION

2.01 Le but de cette convention est de promouvoir et d'améliorer les relations industrielles et économiques entre la Compagnie et l'Union, de régler les griefs de façon convenable, d'éliminer les interruptions de travail et d'en venir à certains arrangements quant aux taux de salaire, aux heures de travail et autres conditions de travail. Pour les fins de cette convention, les Départements suivants seront considérés comme étant des métiers distincts:

I - Service artistique
II - Photographie
III - Clicherie
IV - Impression

2.02 Cette convention remplace toutes les conventions actuelles et antérieures. Toute règle, règlement ou coutume local jusqu'ici en usage et qui serait contradictoire aux dispositions spécifiques de cette convention est aboli par les présentes.

ARTICLE 3 - DEFINITION DES TERMES

3.01 Le terme "Taux de Base", tel qu'utilisé dans cette convention, signifie le taux horaire ordinaire pour chaque appellation d'emploi.

3.02 Le terme "Superviseur de département" tel qu'utilisé dans cette convention, signifie le superviseur du service de la production et autre classe supérieure.

ARTICLE 3 - DEFINITION DES TERMES (suite)

3.03 Le terme "Compagnon" désigne celui qui a complété ses années d'apprentissage dans le métier pour lequel il a été engagé.

3.04 Le terme "Apprenti" désigne celui qui apprend un métier. Le nombre d'années d'apprentissage sera tel que stipulé à l'Article 22, section 22.02 des présentes. L'apprenti doit travailler à temps plein dans le département où il agit comme apprenti.

3.05 Le terme "Margeur" désigne une personne qui, manuellement, fournit le papier aux presses ou qui s'occupe du mécanisme d'avance des presses lithographiques et des rouleaux coucheurs.

3.06 Le terme "Aide-pressier lithographie" désigne un employé qui est membre du groupe travaillant sur une presse et qui n'est ni "pressier" ni "margeur".

3.07 Le terme "Opérateur pressier" désigne un employé qui, après une période de formation et sous la gouverne d'un compagnon pressier a, avec l'autorisation de l'Union, assumé la charge d'une presse en l'absence d'un pressier qualifié.

ARTICLE 4 - ANCIENNETE

4.01 Un employé aura droit à un classement selon l'ancienneté à compter de sa date d'embauche la plus récente.

4.02 Les listes d'ancienneté devront être établies et préparées par la Compagnie, pour chacun des Départements, et conformément à la classification. Des copies seront placées à la disposition de l'Union.

4.03 Les raisons suivantes entraîneront la perte de classement d'un employé selon l'ancienneté:

- a) s'il quitte son emploi ou s'il est congédié;
- b) s'il s'absente du travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans en aviser la Direction locale, à moins qu'il ne présente une raison valable et suffisante de ne pas l'avoir fait;
- c) lorsqu'après une mise à pied, il ne revient pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables à compter de la date du rappel, à moins qu'il ne présente une raison valable et suffisante de ne pas s'être présenté;
- d) aux fins d'ancienneté, il ne doit y avoir aucune interruption du service attribuable soit à une mise à pied, à une incapacité physique ou à une fermeture permanente de l'usine, à moins que cette absence ne se poursuive pendant une période égale au service continu antérieur de l'employé aux fins d'ancienneté, mais pendant pas plus de deux (2) ans;

ARTICLE 4 - ANCIENNETE (suite)

4.03 e) s'il ne se présente pas au travail à la fin d'un congé autorisé, à moins qu'il ne présente une raison valable et suffisante de ne pas s'être présenté.

4.04 Le personnel de l'usine no. 485 de Downsview sera couvert par la convention régissant l'usine no. 483.

4.05 Si un employé est transféré à une tâche extérieure à l'unité locale d'opérations et que dans les six (6) mois à compter de la date de ce transfert il perd cette tâche pour toute raison autre que l'une de celles spécifiées à la Section 4.03, la Direction locale doit l'assigner de nouveau à sa dernière tâche ou à une tâche équivalente conformément à ses droits d'ancienneté. Si cet employé conserve la tâche extérieure à l'unité locale d'opérations pendant plus de six (6) mois, il perdra son service continu accumulé à son unité locale d'opérations antérieures.

4.06 Lorsque les employés sont mis à pied, faute de travail, la Compagnie informera les intéressés et l'Union le plus à l'avance possible, mais jamais moins d'une journée ouvrable avant telle mise à pied. Lorsque la mise à pied dépasse deux (2) semaines, l'employé et l'Union en seront informés au moins trois (3) jours ouvrables avant telle mise à pied.

4.07 L'obligation de rappeler un employé sera remplie cinq (5) jours ouvrables après la Compagnie aura avisé l'employé en personne, par communication téléphonique, par télégramme ou par toute autre source fiable de communication, à sa dernière adresse connue, de se présenter au travail.

4.08 Au cours des deux (2) premiers mois de son emploi, un employé sera un employé en probation et ne pourra bénéficier du statut d'ancienneté. Durant une telle période de probation, toutes les dispositions de cette convention s'appliqueront à moins de dispositions spécifiques à l'effet contraire, sauf que l'employé en probation pourra être licencié ou mis à pied pour toute raison. Aucun grief ne peut être soumis en relation avec une pareille mise à pied ou un pareil licenciement.

ARTICLE 5 - ASSURANCE COLLECTIVE

5.01 Les détails complets du régime d'assurance collective seront inclus dans une convention d'assurance collective qui sera signée par les deux parties et qui sera incorporée dans cette convention par cette référence.

ARTICLE 6 - CONGES ANNUELS PAYES

6.01 Admissibilité

Tout employé a droit à un congé annuel payé selon ses états de service, tel que prévu dans les présentes.

ARTICLE 6 - CONGES ANNUELS PAYES (suite)

6.02 Période de référence pour congés payés

La période de référence pour congés payés s'étend sur une durée de douze (12) mois, entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante.

6.03 A compter de la date où il aura complété douze (12) mois de service continu, un employé aura immédiatement droit à trois (3) semaines de vacances payées (pas moins de 105 heures et pas plus de 126 heures).

6.04 A compter de la date où il aura complété sept (7) années de service continu, et au cours de ces années suivantes d'emploi, jusqu'à ce qu'il ait complété dix-sept (17) années de service continu, un employé aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées (pas moins de 140 heures et pas plus de 168 heures).

6.05 A compter de la date où il aura complété dix-sept (17) années ou plus de service continu et au cours de ces années suivantes d'emploi, jusqu'à ce qu'il ait complété vingt-six (26) années de service continu, un employé aura droit à cinq (5) semaines de vacances payées (pas moins de 175 heures et pas plus de 210 heures).

6.06 A compter de la date où il aura complété vingt-six (26) années ou plus de service continu, et au cours des années suivantes d'emploi, un employé aura droit à six (6) semaines de vacances payées (pas moins de 210 heures et pas plus de 252 heures).

6.07 Taux de la paie de vacances

Le taux de la paie de vacances sera le taux horaire régulier moyen (y compris les primes d'équipe) pour les quatre (4) premières semaines des six (6) semaines précédant immédiatement la période des vacances.

6.08 Des redressements appropriés seront faits, au besoin, pour que la paie de vacances pour une portion quelconque des vacances prises après une augmentation générale de salaire reflète ladite augmentation.

6.09 Les employés ayant droit à une semaine entière de vacances, ou à une ou plusieurs semaines supplémentaires, recevront une semaine de paie calculée de la façon suivante:

- a) le total des heures travaillées au cours de la période antérieure de référence pour congés payés divisé par le nombre de semaines au cours desquelles l'employé a travaillé. La moyenne sera multipliée par le taux de la paie de vacances mentionné à la section 6.07.
- b) En aucun cas, les heures indiquées au paragraphe a) précédent ne seront inférieures à trente-cinq (35).

ARTICLE 6 - CONGES ANNUELS PAYES (suite)

6.10 Un employé aura droit à deux (2) semaines de vacances entre le 1er juin et le 31 août de chaque année.

6.11 Dans le cas de la cessation d'emploi, pour quelque raison que ce soit, tous les crédits de service accumulés pour vacances payées seront payés au complet à l'employé au moment de son départ. Par crédits de services accumulés pour fins de vacances on entend des vacances payées gagnées, tel que prévu dans les présentes, au cours de l'année précédente mais qui n'ont pas été prises par l'employé, de même que les vacances payées accumulées et gagnées, tel que prévu dans les présentes, au cours de l'année pendant laquelle survient la cessation d'emploi.

6.12 Les vacances ne pourront pas être prises en remplacement d'une mise à pied, à moins que l'employé lui-même n'en fasse la demande.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DES GRIEFS

7.01 L'Union élira ou nommera un délégué des griefs devant représenter les employés. Il y aura un délégué de jour et un délégué de nuit pour représenter le service de la lithographie et un autre délégué pour représenter le service artistique et ceux de la photographie et de la clicherie.

7.02 Les noms des délégués des griefs, de même que tout changement pouvant survenir ultérieurement, seront transmis au superviseur du service des Relations Industrielles de l'usine.

7.03 Selon les termes de cette convention, un grief se définit comme une divergence entre un employé et la Compagnie quant à l'interprétation et l'application des dispositions de cette convention pourvu, toutefois, que le défaut d'un employé d'intenter un grief émanant de tels litiges n'empêche pas le Local du syndicat International des Arts Graphiques d'entamer le grief à la première étape.

7.04 Tous litiges concernant la politique industrielle couverts par cette entente pourront être présentés par le Local du syndicat International des Arts Graphiques à la deuxième étape. Il est également entendu qu'aucune contrainte ou restriction ne sera imposée sur un employé ou un délégué, les empêchant de discuter d'une situation particulière avec le superviseur de Département, avant de présenter une requête écrite.

7.05 Les griefs, tel que défini à la section 7.03 de cet article, seront réglés de la façon suivante:

Première étape

L'employé, accompagné de son délégué des griefs, discutera du grief en question avec son superviseur immédiat dans les cinq (5) jours ouvrables après que le litige est arrivé à la connaissance de l'employé. Le superviseur devra donner sa réponse verbale à ce grief dans les deux (2) jours ouvrables suivant la discussion.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DES GRIEFS - Première étape (suite)

7.05 Si la réponse verbale du superviseur n'est pas satisfaisante, le grief sera mis sous écrit et présenté au superviseur du Département, pour son examen plus approfondi, avant la fin de la quinzième (15ième) journée ouvrable après le jour où il a donné sa réponse verbale. Le superviseur doit donner sa réponse écrite au délégué des griefs dans les cinq (5) jours ouvrables après réception du grief écrit.

Deuxième étape

Si la réponse écrite à la première étape n'est pas satisfaisante, le Président ou un officier du Local du syndicat International des Arts Graphiques doit présenter le grief au Directeur régional de la fabrication dans les dix (10) jours de la réponse écrite du superviseur.

Les griefs collectifs entamés par le Local du syndicat International des Arts Graphiques, tel que prévu dans la section 7.03, devront être soumis au Directeur régional de la fabrication dans les vingt (20) jours ouvrables après qu'il est devenu évident qu'un litige est survenu.

S'il y a règlement, il sera signé par le Directeur régional de la fabrication et le représentant du Local (Président ou officier du Local). S'il n'est pas réglé, il pourra être porté à la:

Troisième étape

S'il n'y a pas de règlement en deuxième étape, un représentant du syndicat International des Arts Graphiques avisera le Directeur des Relations Industrielles du groupe par écrit (avec exemplaires au superviseur des Relations Industrielles de l'usine et à l'Union locale) de son désir d'en appeler. A la date entendue (dans les trente (30) jours suivant la date d'appel), les parties se rencontreront et le Directeur des Relations Industrielles du groupe, ou son représentant dûment mandaté, rendra sa décision par écrit pas plus tard que dix (10) jours après la date de la réunion. S'il n'y a pas de règlement, on pourra procéder à la:

Quatrième étape

Le grief sera référé par écrit à un Arbitre choisi par la Compagnie et les représentants de l'Union. On ne pourra choisir comme Arbitre une personne qui a déjà essayé directement de négocier ou de régler le grief en question. Si les représentants de la compagnie ou de l'Union ne peuvent s'entendre sur le choix d'un Arbitre dans les huit (8) jours après que les parties ont soumis leur grief à l'arbitrage, le Ministère du Travail de la Province en cause sera prié de nommer un Arbitre et les parties devront accepter une telle nomination.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DES GRIEFS (suite)

7.06 Les décisions dudit Arbitre seront limitées à l'interprétation et à l'application des dispositions de cette convention et uniquement en ce qui a trait au grief qui lui est spécifiquement soumis par les parties. Il n'aura aucun pouvoir d'amender ou de changer les dispositions de cette convention.

7.07 Les délais imposés au règlement de ce grief peuvent être prolongés par entente mutuelle.

7.08 Il est entendu qu'une rétrogradation, une suspension, un congédiement ou toute autre mesure disciplinaire peuvent faire l'objet d'un grief. Dans de tels cas, l'Arbitre peut, s'il le juge équitable, annuler, modifier ou maintenir ces décisions et/ou ordonner le remboursement total ou partiel de toutes les pertes encourues par l'employé.

7.09 Les frais engagés par l'Arbitre pour chaque cause d'arbitrage seront répartis à part égale entre la Compagnie et l'Union.

7.10 Lors des procédures d'arbitrage, la Compagnie ne pourra se servir d'aucun dossier personnel relatif à une sanction disciplinaire antérieure prise contre l'employé impliqué lorsque cette sanction est survenue un (1) an ou plus avant la date de l'événement faisant l'objet de l'arbitrage.

7.11 Le renvoi d'un employé après sa décision de stage se fera selon la méthode normale utilisée pour les entrevues. La Compagnie informera immédiatement l'Union si une telle mesure est prise. Si l'Union n'est pas satisfaite de la décision de la Compagnie, le cas sera traité suivant la deuxième étape de la procédure de griefs. L'employé renvoyé cessera de recevoir sa paie dès qu'une telle mesure sera entamée, mais s'il est réintégré sans suspension, tout le temps ainsi perdu lui sera remboursé au taux de base.

7.12 Le superviseur du Département reconnaît le délégué de l'usine comme étant la personne ressource initiale pour les questions d'ordre syndical, y compris l'embauchage de nouveaux employés, et ne fera pas de discrimination à son égard pour avoir exercé ses tâches syndicales.

7.13 Procédures particulières de perception et d'arbitrage

a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 7.01 à 7.12 ci-dessus, le manquement de la part de la compagnie à s'acquitter de ses obligations, y compris le versement des cotisations selon les articles suivants prévus à cette convention:

- Article 13, Régime de retraite des communications graphiques du Canada,
- Article 16, Régime de prestations supplémentaires de chômage,
- Article 20, Institut des communications graphiques du Canada et,

ARTICLE 7 - PROCEDURE DES GRIEFS - Procédures particulières de perception et d'arbitrage (suite)

7.13

- Article 27, programme supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G.,

peut être référé à l'arbitrage par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires en utilisant les procédures exposées dans cette section.

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

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

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

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

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

(ii) Les fiduciaires ou tout comité ou sous-comité que les fiduciaires peuvent nommer doivent choisir un ou des arbitres pour présider l'arbitrage. Ce ou ces arbitres peuvent comprendre, mais sans s'y limiter, un fiduciaire patronal, un fiduciaire syndical, un ancien fiduciaire, un ancien dirigeant, un officier ou un employé du syndicat ou d'une compagnie qui est partie à la Convention de fiducie mise en cause dans cet arbitrage ou qui, par ailleurs, s'y trouve liée.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DES GRIEFS - Procédures particulières de perception et d'arbitrage (suite)

7.13

(ii) Un ou des arbitres, choisis conformément à cette section, peuvent présider simultanément, ou autrement s'ils en décident ainsi, des arbitrages se rapportant à un ou plusieurs régimes et mettant en cause une ou plusieurs compagnies. Un fiduciaire nommé à titre d'arbitre peut présider des arbitrages au sujet d'un ou de tous les régimes auxquels la compagnie est tenue de contribuer.

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

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

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

- 1) des contretemps et des ennuis imposés aux fiduciaires,
- 2) de la perte d'avantages, monétaires ou autres, subie par tout employé,
- 3) de la perte de bénéfices, et des fonds utilisés à cause du manquement de la compagnie à se conformer aux termes et aux dispositions de la Convention de fiducie pertinente et de la convention collective.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DES GRIEFS - Procédures particulières de perception et d'arbitrage (suite)

7.13

- (v) Aux fins de la sous-section (iv), "honoraires raisonnables d'un conseiller" s'entend de tous les honoraires raisonnables d'un conseiller aux montants qui incombent légalement aux fiduciaires, comprenant les honoraires pour le recouvrement des dommages-intérêts, les honoraires du vérificateur, les honoraires pour l'instruction du grief et tous autres frais qu'il en a coûté aux fiduciaires.
- (vi) Toute décision ou sentence arbitrale rendue conformément à cette section, peut être enregistrée par le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires en vertu de la section 44 (11) de l'Ontario Labour Relations Act (Loi des relations de travail de l'Ontario) et de toute autre disposition semblable dans le Code du travail du Québec et, de ce fait, être invoquée.
- f) Nonobstant toute autre disposition contenue dans cette convention collective, le syndicat, les employeurs ou les fiduciaires peuvent entreprendre toute action qu'ils jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette convention.

ARTICLE 8 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE ET PRIMES

8.01 Les employés reconnaissent qu'il sera parfois nécessaire de faire du temps supplémentaire afin de pouvoir répondre à la demande des clients et ils s'engagent à travailler afin de pouvoir y répondre. Toutefois, nulle mesure disciplinaire ne sera prise contre l'employé qui refusera de faire du travail supplémentaire.

8.02 Tout temps travaillé, que ce soit avant ou après la journée normale de travail, sera considéré comme du travail supplémentaire et sera rémunéré au taux de temps et demi pour les deux (2) premières heures travaillées à temps supplémentaire à chaque jour, du lundi au jeudi, puis à temps double par la suite, tout temps dépassant cinq (5) heures le vendredi sera payé à temps double.

8.03 Tout temps travaillé le samedi et le dimanche sera rémunéré à temps double, excepté dans le cas où les heures de travail ordinaires de nuit comprennent le samedi, auquel cas la rémunération se fera au tarif ordinaire.

8.04 Tout travail exécuté à l'usine les jours fériés sera rétribué à temps double plus une allocation de jour férié lorsqu'applicable (voir article 4 de l'annexe A-B-C ou D).

8.05 Dans la mesure du possible un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures sera accordé à l'employé appelé à faire du travail supplémentaire.

8.06 Le surtemps des employés d'une équipe quelconque sera calculé sur la base du tarif horaire qui leur est payé pour l'équipe sur laquelle ils travaillent d'ordinaire. Par exemple:

- a) Les employés travaillant de nuit recevront quinze pour-cent (15%) de plus que le tarif de jour et le temps supplémentaire pour le travail de nuit sera calculé au tarif majoré de quinze pour cent (15%).
- b) Lorsqu'il y a plus d'une équipe dans une journée, une seule équipe est considérée comme équipe de jour.

8.07 Le surtemps doit être établi tous les jours sur la base d'une journée ou d'une nuit normale de travail dans chaque atelier, indépendamment du fait que les heures régulières aient été travaillées ou pas. Advenant qu'un employé soit requis de travailler sur plus d'une équipe de travail au cours d'une même journée, il recevra le taux de salaire de surtemps ordinaire pour le travail exécuté sur l'une ou l'autre de ces équipes additionnelles, sauf si cette situation survient parce qu'un employé de l'équipe de nuit travaille sur l'équipe régulière abrégée du vendredi.

8.08 Dans le cas où un employé ne travaillerait pas une semaine complète à cause d'une mise à pied, il recevra le taux de salaire de surtemps les lundis, mardis, mercredis et jeudis pour toutes les heures travaillées après l'heure normale d'entrée en fonction de son équipe.

ARTICLE 8 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE ET PRIMES (suite)

8.09 Un employé qui a déjà quitté les locaux de la Compagnie après sa journée de travail ordinaire et qui est rappelé pour exécuter des travaux urgents recevra le double de son tarif horaire normal pour toutes les heures de rappel travaillées jusqu'à l'heure normale d'entrée en fonction de son équipe régulière.

8.10 Tant que les appareils à vernis fonctionneront derrière les presses, des primes seront ajoutées au tarif horaire pour la période de mise en marche et le temps de marche, comme suit:

- Pressiers et apprentis	0,32¢
- Margeurs	0,25¢

ARTICLE 9 - MISE A PIED ET INDEMNITE DE PRESENCE

9.01 A moins qu'un employé ait été avisé à la fin de son dernier quart de travail ou au moins douze (12) heures avant l'heure normale de son entrée en fonction, il sera considéré comme ayant été avisé de se rendre au travail.

9.02 Si un employé a quitté l'usine, il sera avisé de ne pas se présenter au travail soit en personne, par communication téléphonique personnelle ou par voie de télégramme; ou par toute autre source fiable de communication, à sa dernière adresse connue. Toutefois, le défaut par le Compagnie de communiquer avec l'employé ne le relèvera pas de son obligation de lui payer le salaire auquel il aurait droit s'il devait se présenter au travail tel qu'entendu antérieurement.

9.03 Un employé qui s'absente de son travail doit, pour être éligible à la paie mentionnée dans la section suivante, aviser le Service du Personnel de son intention de retourner au travail. Cet avis doit être reçu au moins une (1) heure avant la fin du quart de travail du jour précédent le jour où il entend retourner au travail. Ce paragraphe ne s'applique pas lorsqu'une raison valable et suffisante est donnée pour défaut de se rapporter au travail.

9.04 Paie lorsqu'il n'y a aucun travail pour un employé

S'il n'y a pas de travail lorsqu'un employé se présente à l'heure prévue par l'horaire et qu'on n'a pas d'autre travail de sa compétence à lui donner et qui ne soit pas de nature à entraîner un changement matériel dans ses conditions de travail, on lui paiera quand même sept heures et demie (7-1/2) de travail. Le taux de la paie sera le taux horaire de base de la tâche sur laquelle il devait se présenter selon l'horaire, plus toute prime d'équipe de travail qui s'applique. S'il refuse ce travail de remplacement, il ne recevra pas les sept heures et demie (7-1/2) de paie de présence. Si le travail que l'employé devait accomplir selon l'horaire était payable au taux des heures supplémentaires, il recevra une paie de présence de quatre (4) heures au taux des heures supplémentaires qui s'applique dans ce cas.

ARTICLE 9 - MISE A PIED ET INDEMNITE DE PRESENCE - Paie lorsqu'il n'y a aucun travail pour un employé (suite)

9.04 Lorsque la réduction des heures de travail d'une journée prend effet, une telle réduction se reflétera dans la rémunération de l'employé.

9.05 Paie lorsqu'il y a du travail disponible

Lorsqu'un employé commence effectivement à travailler au début d'une équipe et que le travail auquel il est assigné dure moins de sept heures et demie (7-1/2), il sera quand même rétribué pour sept heures et demie (7-1/2) de travail à son taux horaire régulier du lundi au jeudi inclusivement et pour cinq (5) heures de travail le vendredi. Si ceci se produit un jour de travail supplémentaire, l'employé aura droit à quatre (4) heures de paie au taux des heures supplémentaires qui s'applique. Cependant, si après avoir commencé à travailler, il refuse de faire un travail de remplacement, tel que stipulé à la section 9.04, pour compléter les sept heures et demie (7-1/2) de travail, il ne sera payé que pour les heures effectivement accomplies.

9.06 L'employé ne recevra pas de paie de présence si la raison pour laquelle il n'y a pas de travail disponible dépend de toute évidence de circonstances hors du contrôle de la Compagnie telles que:

- Incendie
- Inondation
- Tempête
- Panne des services publics, et ainsi de suite.

On fera tous les efforts raisonnables pour aviser à l'avance les employés de ne pas se présenter au travail.

ARTICLE 10 - ALLOCATION DE SERVICE DE JURE

10.01 L'employé convoqué comme juré ou assigné comme témoin devant une cour de justice ou qui a été convoqué à apparaître devant une agence gouvernementale dans une affaire ne causant aucun préjudice à la Compagnie, recevra pour chaque journée où il devra servir comme juré ou témoin la différence entre son taux horaire moyen régulier pour le nombre d'heures pendant lesquelles il travaillé normalement sur son quart de travail régulier mais pas plus de sept heures et demie (7-1/2) du lundi au jeudi inclusivement et pas plus de cinq (5) heures le vendredi - et la somme qu'il reçoit pour service de juré. L'employé sera tenu de présenter un document attestant qu'il a servi comme juré ou témoin de même que la somme d'argent qu'il a reçu pour ce faire. Le taux horaire moyen régulier sera calculé sur la base de la paie reçue par l'employé pour les heures de travail accomplies au cours de la semaine précédente où il a travaillé avant d'être appelé comme juré ou témoin.

ARTICLE 10 - ALLOCATION DE SERVICE DE JURE (suite)

10.02 Cette section ne s'applique pas à un employé qui demande volontairement à servir comme juré ou témoin.

10.03 Lorsqu'un employé est convoqué comme juré ou assigné comme témoin un jour férié, il recevra sa paie régulière pour ledit jour en plus de la paie qu'il reçoit en sa capacité de juré ou témoin.

ARTICLE 11 - CONDITIONS DE TRAVAIL

11.01 Les employés seront tenus d'exécuter les travaux qui leur sont assignés à l'intérieur de leur classification d'emploi dans le Département de la lithographie ou de la clicherie de la Compagnie.

11.02 Les employés seront tenus d'être à leurs postes et prêts à commencer à travailler à l'heure convenue et ne devront pas quitter leurs postes avant l'heure de départ prévue.

11.03 Des congés temporaires sans solde seront accordés sur demande écrite de l'employé si le motif invoqué paraît justifié et que l'on puisse se dispenser de ses services sans que les opérations de l'usine en souffrent.

ARTICLE 12 - SECURITE ET HYGIENE

12.01 La Compagnie s'engage à veiller à ce que des dispositions sanitaires adéquates soient maintenues dans toute l'usine, à fournir des dispositifs de sécurité appropriés et à apporter une attention particulière à la suppression de tout ce qui pourrait menacer la sécurité des employés.

12.02 La Compagnie et l'Union formeront un Comité de sécurité et d'hygiène dans chaque établissement et le nombre de membres composant ce Comité sera établi localement. Dans la mesure du possible, ce comité fera partie des Comités de Sécurité et d'Hygiène couramment formés dans les établissements de la Compagnie situés à Montréal et à Toronto.

Toutefois, cette disposition n'empêchera nullement le Syndicat International des Arts Graphiques de discuter de questions d'ordre sanitaire et sécuritaire directement en tout temps avec la Compagnie.

12.03 Lorsque la nature même du travail l'exige, un appareillage spécial, des dispositifs de protection, des lunettes protectrices ou des écrans protecteurs pour les yeux, des gants, des vêtements à l'épreuve du feu et de l'eau exigés par la Loi ou autrement ou considérés nécessaires par la Compagnie seront mis gratuitement à la disposition des employés par la Compagnie et seront utilisés par les employés qui seront tenus de veiller à leur état, sauf en ce qui a trait à l'usure normale.

ARTICLE 12 - SECURITE ET HYGIENE (suite)

12.04 Les délégués syndicaux auront le devoir de veiller à ce que les employés respectent les règlements et directives de sécurité mis en vigueur de temps à autre.

12.05 Un employé victime d'un accident du travail sera payé à son taux régulier pour les heures régulières de travail perdues pour recevoir des soins médicaux le jour même de l'accident. Si le médecin traitant juge que l'employé ne soit pas retourner au travail et compléter son quart de travail, l'employé sera payé pour le reste de son quart de travail.

12.06 Si de nouveaux produits chimiques sont mis en usage dans un département et qu'il semble que l'étiquetage par le fournisseur ne soit pas adéquat à son utilisation sécuritaire, cette situation sera immédiatement portée à l'attention de la Compagnie et des représentants de l'Union.

Lorsqu'on a raison de croire qu'un danger existe, les parties s'entendront pour prendre immédiatement des mesures appropriées qui assureront l'usage sécuritaire de ce produit, y compris la référence au manufacturier et/ou l'implication d'une tierce partie chargée de procéder à une investigation.

Les employés ne devront manipuler les produits chimiques que de la façon prescrite pour leur usage sécuritaire.

ARTICLE 13 - REGIME DE RETRAITE DES LITHOGRAPHERS DU CANADA

13.01 La Compagnie accepte de payer 11,50\$ par semaine pour chaque lithographe de métier employé par la Compagnie et de verser ce montant au Fonds de retraite des lithographes du Canada (ci-après appelé le "Fonds de retraite") établi en vertu d'un Accord et déclaration de fiducie administré par un conseil de fiduciaires formé d'un nombre égal de représentants de la Compagnie et du syndicat. Ce Fonds de retraite a été établi dans le but d'assurer des rentes de retraite, prestations d'invalidité et/ou autres prestations pour les employés ou leurs bénéficiaires pour lesquels la Compagnie verse des contributions. Le Fonds de retraite servira également à couvrir les frais d'administration, d'opération et les dépenses encourrues par l'administration du fonds. La Compagnie versera ses contributions aussi longtemps que le nom de l'employé figurera sur la liste de paie de la Compagnie mais la Compagnie ne versera pas ses contributions lors de conflits de travail lorsque les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent de ce que la participation au fonds de retraite de même que sa couverture soient étendues aux employés de tout autre employeur lié par contrat au S.I.A.G. et aux employés et dirigeants à plein temps du Syndicat International ou de ses syndicats locaux affiliés de même qu'aux employés et dirigeants de toute entité syndicale ou patronale-syndicale à condition toutefois que ces contributions soient versées pour tous ces employés et dirigeants et pour tous ceux couverts par les conditions de l'Accord et déclaration de fiducie.

ARTICLE 13 - REGIME DE RETRAITE DES LITHOGRAPHES DU CANADA (suite)

13.02 Tous les paiements au Fonds de retraite se feront par chèque ou mandat à l'ordre du Fonds de retraite et seront laissés en dépôt dans une compagnie de fiducie canadienne ou une institution bancaire canadienne nommées par les fiduciaires et sujettes à l'approbation du ministre du Revenu fédéral de manière à maintenir l'enregistrement du régime. Ces paiements seront remis mensuellement à l'administrateur nommé par les fiduciaires afin qu'ils soient déposés dans une institution bancaire au Canada. En même temps que ses paiements, la Compagnie soumettra aux fiduciaires les documents que ceux-ci jugeront nécessaires à la bonne administration de la fiducie et au paiement des prestations. Les contributions de la compagnie stipulées dans la présente convention devront être versées dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel le paiement est exigé.

13.03 La Compagnie accepte d'être liée par les conditions de l'Accord et déclaration de fiducie, dont la Compagnie reconnaît avoir reçu copie par les présentes, créant ledit Fonds de retraite qui peut être modifié de temps à autre et la Compagnie se déclare aussi liée par les règlements et directives se rapportant à des paiements autres que ceux ci-haut mentionnés que les fiduciaires peuvent adopter de temps en temps. La Compagnie reconnaît enfin que les fiduciaires originaires désignés par la Compagnie de même que leurs successeurs en vertu de l'Accord et déclaration de fiducie qui peut être modifié de temps à autre, sont des fiduciaires désignés par l'employeur pour agir en son nom.

13.04 Il est convenu que le régime et le fonds de retraite du S.I.A.G. tels que définis dans l'Accord et déclaration de fiducie survenu entre le Conseil des industries lithographiques du Canada, le S.I.A.G. et les fiduciaires, lequel Accord constitue une partie séparée et distincte de la présente convention, soient maintenus sous réserve qu'ils soient approuvés par une autorité fédérale ou provinciale ayant juridiction sur le régime de retraite du S.I.A.G.

Les nouvelles prestations entreront en vigueur aux dates appropriées établies par les fiduciaires du régime de retraite du S.I.A.G.

13.05 Le syndicat et l'employé aviseront la Compagnie dans les trois (3) jours suivant l'embauche de ce dernier par une autre entreprise liée par contrat au syndicat. Le but de cette clause est de prévoir qu'une seule contribution soit versée en faveur d'un employé mis à pied. Les contributions au régime de retraite cesseront d'être versées tant que l'employé n'aura pas repris son travail avec la Compagnie.

ARTICLE 14 - INDEMNITES DE SERVICE MILITAIRE

14.01 Les indemnités de service militaire établies par la Compagnie s'appliqueront à tous les employés régis par cette convention.

ARTICLE 15 - INDEMNITE DE DEPART

15.01 Advenant le cas où la Compagnie déciderait de fermer définitivement son service artistique, de clicherie et de lithographie, ce qui l'obligerait à licencier les employés de ces départements, ces derniers auront droit à une indemnité de départ sous réserve des dispositions de cet article.

15.02 Advenant que l'ancienneté ou la durée de service continu d'un employé soit interrompue avant la date de fermeture permanente de l'établissement, il n'aura pas droit à une indemnité de départ.

ARTICLE 16 - REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES D'ASSURANCE-CHOMAGE

16.01 A partir du 1er janvier 1984, la Compagnie versera des contributions hebdomadaires de quatre dollars et cinquante cents (4,50\$) pour chaque employé couvert par cette convention, au Fonds de prestations supplémentaires d'assurance-chômage des lithographes du Canada (ci-après appelé "Fonds d'assurance-chômage") établi en vertu d'un Accord et déclaration de fiducie et administré par un conseil de fiduciaires composé d'un nombre égal de représentants de la Compagnie et du syndicat dans le but d'assurer des prestations d'assurance-chômage, destinées aux employés ou à leurs bénéficiaires pour qui la Compagnie verse ces contributions et dans le but de couvrir les frais d'administration, d'opération et les dépenses encourues par l'administration du fonds d'assurance-chômage. Les contributions à payer couvrent chaque semaine ou partie de semaine travaillée, y compris les vacances, jours fériés et/ou les absences autorisées mais excluant les semaines entières de mise à pied et les absences pour cause de maladie ou d'accident donnant droit à des indemnités mais excluant la rémunération pour temps supplémentaire, les primes, les taux différentiels selon les équipes ou toute période de conflits de travail lorsque les employés ne travaillent pas. Les parties reconnaissent que la participation à ce fonds ainsi que sa couverture peuvent s'étendre aux employés d'un autre employeur lié par contrat au S.I.A.G. de même qu'aux employés et aux dirigeants à temps plein du syndicat International ou de ses syndicats locaux et aux employés et dirigeants de toute entité syndicale ou patronale-syndicale à condition que des contributions soient versées pour chacun de ces employés ou dirigeants ou pour tout autre employé couvert en vertu de l'Accord et déclaration de fiducie.

16.02 Toutes les contributions au Fonds d'assurance-chômage seront laissées en dépôt dans une compagnie de fiducie canadienne ou dans une institution bancaire canadienne nommées par les fiduciaires et seront payables par chèque ou mandat au fonds et seront transmises mensuellement à l'administrateur nommé par les fiduciaires afin qu'elles soient déposées dans la compagnie de fiducie ou l'institution bancaire ci-haut mentionnées. En même temps qu'elle paie ses contributions, la Compagnie soumettra aux fiduciaires les documents que ceux-ci jugeront nécessaires à la bonne administration de la fiducie et au paiement des prestations. Toutes les contributions devant être payées par la Compagnie en vertu de la présente sont payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel le paiement est exigé.

ARTICLE 16 - REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES D'ASSURANCE-CHOMAGE (suite)

16.03 La Compagnie accepte d'être liée par les conditions de l'Accord et déclaration de fiducie dont la Compagnie reconnaît avoir reçu copie par la présente, créant le Fonds d'assurance-chômage qui peut être modifié de temps à autre. De plus, la Compagnie accepte d'être liée par les règlements et directives se rapportant à des montants autres que ceux ci-haut mentionnés, que les fiduciaires peuvent adopter de temps en temps. La Compagnie reconnaît enfin que les fiduciaires originaires désignés par la Compagnie de même que leurs successeurs en vertu de l'Accord et déclaration de fiducie qui peut être amendé de temps en temps, sont les fiduciaires désignés par l'employeur pour agir en son nom.

16.04 Il est convenu que le régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage de même que le fonds de prestations d'assurance-chômage, tels que définis dans l'Accord et déclaration de fiducie survenu entre le Conseil des industries lithographiques du Canada, le S.I.A.G. et les fiduciaires, lequel Accord constitue une partie séparée et distincte de la présente convention, soient maintenus sous réserve qu'ils soient approuvés par une autorité fédérale ou provinciale ayant juridiction sur le régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage.

16.05 A partir du 1er avril 1984, la Compagnie paiera deux pour cent et demi (2-1/2%) du taux quotidien de base. Aux fins de la présente, le terme "taux quotidien de base" signifiera le taux quotidien de base d'un employé selon sa classe d'emploi, y compris les vacances, jours fériés, absences payées et/ou autorisées mais excluant des semaines entières de mise à pied et les absences pour cause de maladie ou d'accident donnant droit à des indemnités et excluant aussi la rémunération pour temps supplémentaire, les primes, taux différentiels selon les équipes et toute période de conflits de travail lorsque les employés ne travaillent pas.

ARTICLE 17 - CONGE DE DEUIL

17.01 Le but de ce congé de deuil est de dédommager les employés en service pour les pertes de salaires subies à la suite du décès d'un membre de leur famille immédiate.

On indemniserà l'employé (sous réserve de la section 17.02) pour un maximum de cinq (5) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles, pour lui permettre de faire les arrangements nécessaires et d'assister au service ou aux funérailles, s'il s'agit du décès du conjoint de l'employé ou d'un de ses enfants. Par "enfants", on entend les enfants naturels et ceux adoptés de façon légale, les beaux-fils ou les belles-filles (par mariage) demeurant dans la maison de l'employé ainsi que tout enfant à la charge de l'employé et vivant en permanence sous son toit.

On indemniserà l'employé (sous réserve de la clause 17.02) pour un maximum de trois (3) jours consécutifs, y compris le jour des funérailles, pour lui permettre de faire les arrangements nécessaires et d'assister aux funérailles ou au service, dans le cas d'un décès dans sa famille immédiate, telle que définie à la section 17.03.

ARTICLE 17 - CONGE DE DEUIL (suite)

17.02 Ce remboursement sera versé à l'employé à son taux horaire régulier pour une période ne dépassant pas le nombre d'heures régulières de travail pour la ou les journées pendant lesquelles il aurait ordinairement travaillé. Son taux régulier sera calculé à partir de ses gains horaires réguliers et moyens pour les heures travaillées durant la semaine précédant la date du début de l'absence ou, s'il n'a pas travaillé pendant la semaine précédente, le calcul se fera d'après la dernière semaine pendant laquelle il a travaillé. La paie de congé de deuil ne lui sera pas versée s'il touche une paie quelconque pendant ce congé en vertu d'une autre section des présentes.

17.03 Pour les fins de cette clause, la famille immédiate se définit comme comprenant la mère de l'employé, son père, sa belle-mère, son beau-père, son ou ses enfants, son ou ses frères, sa ou ses soeurs, sa ou ses grand-mères, son ou ses grand-pères, son ou ses gendres, sa ou ses brus, les petits-enfants, la belle-mère par remariage et le beau-père par remariage.

17.04 On indemniserà l'employé (sous réserve de la section 17.02) pour une période d'une journée, lequel est le jour des funérailles, dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur.

ARTICLE 18 - RECONNAISSANCE

18.01 La Compagnie reconnaît l'Union en tant que représentant collectif de ses employés.

18.02 L'Union ne fera aucune sollicitation et ne procédera à aucune perception de cotisations durant les heures de travail.

18.03 La Compagnie fournira des babillards pour afficher les avis et documents officiels de l'Union. Lesdits avis et documents porteront le sceau de l'Union et devront être approuvés par le Gérant de l'usine ou son délégué avant affichage.

18.04 Afin que chaque employé puisse être au courant des clauses de la présente convention de même que de ses droits et obligations, la Compagnie remettra un exemplaire de cette convention à chaque employé.

18.05 Les délégués d'ateliers, avec l'autorisation de leurs superviseurs respectifs de départements, obtiendront du temps libre pour enquêter de temps à autre ou ajuster les griefs dans leurs propres départements. De plus, ils obtiendront le temps libre nécessaire pour assister aux assemblées des griefs avec la Compagnie. Tout le temps ainsi perdu sur les heures régulières de travail leur sera remboursé à leurs tarifs réguliers.

ARTICLE 19 - SECURITE SYNDICALE

19.01 Tous les employés de l'unité de négociation, membres en règle de l'Union le jour de l'entrée en vigueur de cette convention doivent, comme condition d'emploi, maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de cette convention. Tout employé qui ne fait pas partie du Syndicat et tout employé embauché le ou après le jour d'entrée en vigueur de cette convention doit dans les trente (30) jours de travail suivant la date de mise en vigueur de cette convention ou suivant la date de leur embauchage, si celle-ci est postérieure à la première, maintenir son adhésion au Syndicat pour la durée de cette convention. Pour rester membre en règle du Syndicat, un employé doit payer les cotisations uniformes requises de tous les membres du Syndicat local.

19.02 La compagnie déduira à la source c'est-à-dire de la paie de l'employé ses cotisations et contributions syndicales régulières et en remettra le produit tous les mois sous forme de chèque au syndicat local concerné.

ARTICLE 20 - PROGRAMME DE FORMATION DE L'INSTITUT LITHOGRAPHIQUE DU CANADA

20.01 Il est convenu que la Compagnie déposera une somme d'argent hebdomadaire pour chaque lithographe à son emploi dans un fonds de fiducie dans le but de créer ou de maintenir un programme de formation régi par un Bureau de Direction composé d'un nombre égal de membres du Conseil des Industries Lithographiques et du Syndicat International des Arts Graphiques. La contribution en argent qui fluctuera en plus ou en moins selon les exigences dudit programme, est de 2,00\$ par semaine, par employé se son service de lithographie. A partir du 1er mai 1984, la contribution sera de deux dollars et cinquante cents (2,50\$) et à partir du 1er janvier 1985, elle sera de trois dollars (3,00\$).

20.02 Les apprentis de la Compagnie régis par cette convention seront tenus d'assister aux cours dispensés par l'Institut Lithographique du Canada, conformément aux règlements du Conseil d'administration local des employeurs et de l'Union. Ces heures de cours ne seront pas considérées comme des heures d'emploi.

20.03 Les paiements nécessaires en vertu de cet article seront dûs le premier jour du mois pour le mois précédent et seront payables à l'Institut Lithographique du Canada, à Toronto. Advenant que la Compagnie fasse défaut, d'après les dispositions de cet article, d'effectuer un tel paiement pendant plus de soixante (60) jours, la question fera l'objet de la procédure des griefs.

ARTICLE 21 - CLAUSES DE LA DIRECTION

21.01 L'Union reconnaît à la Compagnie le droit et la responsabilité de diriger les opérations de l'usine et de prendre toutes des décisions relatives à la direction du personnel, incluant mais sans se limiter au droit d'embaucher, muter, promouvoir, suspendre et congédier des employés pour des raisons valables.

ARTICLE 21 - CLAUSES DE LA DIRECTION (suite)

21.02 La Compagnie se réserve le droit de formuler et publier de temps à autre des règlements et directives d'utilisation et le fonctionnement de la machinerie et des installations de l'usine et régissant également la conduite des employés à l'intérieur de l'usine.

21.03 La Compagnie aura le droit de décréter une période générale de vacances au cours d'une ou l'autre année et de désigner cette période comme étant la période pendant laquelle tous les employés doivent prendre les vacances auxquelles ils ont droit. Advenant le cas où la Compagnie déciderait de fermer l'usine pendant cette période de vacances générales, tout employé n'ayant droit à aucune vacance ou n'ayant pas droit à des vacances générales obtiendra un congé sans solde pendant toute la durée de cette période ou pendant une partie de cette période au cours de laquelle il n'a pas droit à des vacances payées, selon le cas.

21.04 L'Union appuiera tout programme visant à améliorer les méthodes et procédures et coopérera avec la Compagnie en suggérant et en introduisant ces changements et en formant les employés en faveur de ces changements.

21.05 L'Union collaborera avec la Compagnie en ce qui a trait à l'entretien et à la propreté des bâtiments, de l'appareillage et de la machinerie.

21.06 L'Union collaborera avec la Compagnie en ce qui a trait à la prévention des pertes ainsi qu'au maintien et à l'amélioration des normes de qualité par les employés.

ARTICLE 22 - QUOTA DES APPRENTIS

22.01 Tous les Départements

Pour trois (3) compagnons (régulièrement employés comme tels) 1 apprenti

Pour tous les quatre (4) compagnons additionnels (régulièrement employés comme tels) 1 apprenti

22.02 Tous les départements peuvent être fusionnés mais la proportion des apprentis et des compagnons doit être maintenue. Toutefois, pas plus d'un apprenti peut être employé dans un département où on retrouve moins de sept (7) compagnons.

22.03 Dans la salle des presses, un apprenti doit servir comme margeur ou comme coucheur avant de pouvoir être chargé d'une presse. Son apprentissage ne commence que lorsqu'il a la charge d'une presse.

22.04 A partir du moment où un apprenti a la charge d'une presse, son tarif augmente d'un neuvième (1/9) de la différence entre le tarif de chargeur et celui du compagnon pressier pour la presse dont il est responsable. Au cours de son apprentissage aux presses, son tarif augmente à tous les six (6) mois d'un neuvième (1/9) de la différence entre le tarif qu'il recevait comme margeur et celui d'un compagnon pressier travaillant sur une presse de même calibre que la sienne.

ARTICLE 22 - QUOTA DES APPRENTIS (suite)

22.05 Le tarif des apprentis du service artistique, de la photographie et de la clicherie, au cours de la période d'apprentissage, augmente à tous les six (6) mois d'un dixième (1/10) de la différence entre le tarif minimum de départ et celui d'un compagnon.

22.06 Les périodes d'apprentissage sont établies comme suit:

Salle des presses	4 ans
Service artistique	5 ans
Photographie	5 ans
Clicherie	5 ans

22.07 Tous les apprentis doivent être liés par un contrat d'apprentissage.

ARTICLE 23 - PRATIQUES NORMALES

23.01 La Compagnie s'engage à ne pas changer sa pratique actuelle et ordinaire de décoration du métal pour ses clients. Dans le cours normal des opérations, tous les travaux d'art, de photographie ou de clicherie seront exécutés dans les départements respectifs de la Compagnie mais certains travaux pourront être confiés à des fournisseurs de l'extérieur lorsque lesdits départements sont dans l'impossibilité de remplir toutes les commandes. Advenant une telle éventualité, le délégué d'atelier sera informé du genre de travaux envoyés à l'extérieur, du nom de la firme à laquelle ils ont été envoyés et des raisons qui ont motivées cet envoi.

ARTICLE 24 - NOUVELLE MACHINERIE ET NOUVEAUX PROCÉDES

24.01 La Compagnie accepte, dans le cas où des machines nouvelles ou perfectionnées seraient installées ou de nouveaux procédés seraient adoptés, pour des travaux relevant de la clause de juridiction de la présente convention, que lesdits procédés et ladite machinerie soient régis par cette convention, selon une échelle de salaires et des conditions de travail convenus par un Comité conjoint composé de quatre (4) membres, deux étant désignés par chacune des parties. La compagnie s'engage de plus à donner un avis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours à l'Union avant l'installation de tel appareillage ou l'adoption de nouveaux procédés et, sur demande, à rencontrer l'Union, au cours de ces quatre-vingt-dix (90) jours, pour discuter des dispositions relatives aux nouvelles installations et aux nouveaux procédés, ou à leur amélioration.

24.02 Advenant l'impossibilité d'en venir à une entente dans les quatre-vingt-dix (90) jours prescrits ci-haut, la Compagnie fixera un taux de salaire temporaire, procédera à l'installation de l'appareillage nouveau ou amélioré à la mise en effet des nouveaux procédés et la question fera ensuite l'objet d'une procédure de grief.

ARTICLE 24 - NOUVELLE MACHINERIE ET NOUVEAUX PROCÉDES (suite)

24.02 Lorsque les taux de salaires seront définitivement adoptés, ils seront rétroactifs du jour de l'installation du nouvel appareillage ou de la mise en effet des nouveaux procédés.

ARTICLE 25 - MAINTIEN DES TAUX

25.01 Chaque employé sera classé dans sa catégorie d'emploi, tel que spécifié dans la présente convention collective: clicheur, démouleur, pressier, margeur, etc. Aucune réduction ne sera apportée au taux catégorisé d'un employé qui peut être employé en tout temps dans une classification quelconque comportant un taux inférieur, sauf pour ce qui est prévu à la section 24.02. Lorsqu'un employé travaille dans une classification quelconque comportant un taux supérieur, il recevra ce dernier taux, sauf pour ce qui est prévu à la section 24.02.

25.02 Un employé peut être promu temporairement pour en remplacer un autre, absent pour cause de vacances, maladie ou congé autorisé. A son retour, l'employé temporairement promu retournera à sa tâche et à son taux habituels, sauf si la promotion temporaire équivaut à une période égale ou supérieure à quatre (4) semaines, car en tel cas il a droit au taux supérieur pour une période supplémentaire de quatre (4) semaines.

25.03 Un employé qui est muté en permanence à un travail dont le taux est inférieur aura droit d'être rémunéré à son taux initial pour une période de quatre (4) semaines, sauf si:

- 1) l'employé est muté à sa propre demande; ou
- 2) l'employé est muté à un travail à taux inférieur parce qu'il était incapable d'accomplir sa tâche de façon satisfaisante.

ARTICLE 26 - ACCES A L'USINE

26.01 Les représentants accrédités de l'Union auront accès à l'usine, avec l'autorisation du gérant de l'usine ou de son représentant.

ARTICLE 27 - FONDS SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE S.I.A.G.

27.01 La Compagnie versera une somme équivalente à cinq pour cent (5%) et à partir du 1er janvier 1985, une somme équivalente à six pour cent (6%) des salaires hebdomadaires de chaque employé régi par cette convention au Fonds supplémentaire de retraite et d'invalidité S.I.A.G., ci-après appelé Fonds de retraite, et créé en vertu d'un accord et d'une déclaration de fiducie, administré par un Conseil de Fiduciaires composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et de l'Union dans le but de procurer des indemnités de retraite, d'invalidité et de bénéfices connexes aux employés ou à leurs bénéficiaires au nom desquels les paiements sont versés par la Compagnie et pour le financement des frais d'administration du Fonds de retraite.

ARTICLE 27 - FONDS SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE S.I.A.G. (suite)

27.01 Le terme "salaires" employé dans les présentes désigne le salaire de base attaché à un emploi, y compris toute prime personnelle, multiplié par le nombre d'heures d'une semaine normale de travail, mais excluant les périodes au cours desquelles l'employé a droit, ou aurait droit en temps et lieu s'il en faisait la demande, de recevoir des indemnités en vertu de ce régime et en aucun cas ne saurait comprendre des périodes de mise à pied ou d'absence pour cause d'invalidité excédant cinquante-deux (52) semaines consécutives. Les parties reconnaissent que la participation et les risques couverts par le Fonds de retraite peuvent être étendus aux employés d'une autre entreprise sous contrat avec le S.I.A.G. et les employés et cadres à temps plein du Syndicat International ou de l'un de ses syndicats locaux ou toute autre entité Employeur-Union, pourvu que les paiements soient faits au nom des employés ou officiers et de toutes les autres personnes couverts par les modalités de cet accord et déclaration de fiducie.

Note: Il est entendu que les dispositions concernant les mises à pied, tel que stipulé à la section 27.01, entrent en vigueur le 1er juillet 1977 ou ultérieurement.

27.02 Tous les paiements au Fonds de retraite se feront par chèque ou mandat à l'ordre du Fonds de retraite et seront laissés en dépôt dans une compagnie de fiducie canadienne ou une institution bancaire canadienne nommées par les fiduciaires et sujettes à l'approbation du ministère du Revenu fédéral de manière à maintenir l'enregistrement du régime. Ces paiements seront remis mensuellement à ladite compagnie de fiducie ou institution bancaire au Canada. En même temps que ses paiements, la Compagnie soumettra aux fiduciaires les rapports que ceux-ci jugeront nécessaires à la bonne administration de la fiducie et au paiement des prestations. Les contributions de la Compagnie stipulées dans la présente devront être versées dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel le paiement est exigé.

27.03 Sous réserve de l'Annexe "A" de la présente convention, la compagnie se déclare liée par les termes de l'Accord et déclaration de fiducie, dont elle reconnaît avoir reçu copie par les présentes, créant ledit Fonds de retraite qui peut être modifié de temps à autre, et la Compagnie se déclare aussi liée par les règlements et directives se rapportant à des paiements autres que ceux ci-haut mentionnés que les fiduciaires peuvent adopter de temps en temps. La Compagnie reconnaît enfin que les fiduciaires originaires désignés par la Compagnie et leurs successeurs en vertu de l'Accord et déclaration de fiducie qui peut être amendé de temps à autre, sont les fiduciaires désignés par l'employeur pour agir en son nom.

27.04 Il est convenu que le régime et le fonds supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.A.G., tels que définis dans l'Accord et déclaration de fiducie survenu entre le S.I.A.G. et les fiduciaires, soient maintenus sous réserve qu'ils soient approuvés par une autorité fédérale ou provinciale ayant juridiction sur le régime supplémentaire de retraite et d'invalidité. Les nouvelles prestations entreront en vigueur aux dates appropriées établies par le conseil de fiduciaires du Fonds supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.A.G.

ARTICLE 27 - FONDS SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE S.I.A.G. (suite)

27.05 Le syndicat et l'employé aviseront la Compagnie dans les trois (3) jours suivant l'embauche de ce dernier par une autre entreprise liée par contrat au syndicat. Le but de cette clause est de prévoir qu'une seule contribution soit versée en faveur d'un employé mis à pied. Les contributions au régime de retraite cesseront d'être versées tant que l'employé n'aura pas repris son emploi avec la Compagnie.

ARTICLE 28 - EMBAUCHAGE

28.01 La Compagnie s'engage à informer l'Union de toute vacance qui se produirait et à n'engager ses employés que de l'Union. De son côté, l'Union s'engage à fournir les employés nécessaires, tant qu'il y en aura de disponibles. L'Union s'engage de plus à faire part des demandes d'emploi en écartant toute discrimination.

28.02 Advenant que l'Union serait dans l'impossibilité de fournir la main-d'oeuvre nécessaire dans les dix (10) jours ouvrables suivant présentation de la demande formelle par la Compagnie, celle-ci sera libre de s'adresser ailleurs. Les employés ainsi engagés pourront obtenir un permis de travail de l'Union et devront se conformer aux dispositions de l'article 19 traitant de la sécurité syndicale.

28.03 Une demande présentée en vertu de la Section 28.02 ne saurait en aucune façon modifier l'échelle apprentis-compagnons prévue dans les présentes.

ARTICLE 29 - CLAUSE DE REFUS DE TRAVAIL

29.01 La Compagnie reconnaît que les employés régis par cette convention peuvent refuser d'exécuter des travaux provenant d'une entreprise dont les employés régis par le S.I.A.G. font l'objet d'un "lock-out" ou sont engagés dans une grève légale sanctionnée par le S.I.A.G.. Ceci n'exclut pas l'exécution de travaux reçus d'un client. L'Union donnera à l'Employeur un avis de son intention d'invoquer cette clause et, dans tous les cas, tous les travaux en cours seront complétés sans ingérence.

29.02 Pendant la durée de cette convention, il n'y aura aucune grève, arrêt de travail, ralentissement de travail ou ingérence d'aucune sorte ou interruption des opérations de la Compagnie de la part de l'Union ou des employés et il n'y aura aucun "lock-out" de la part de la Compagnie.

ARTICLE 30 - APPROBATION PAR LE SYNDICAT INTERNATIONAL

30.01 Les termes et conditions des présentes sont sujets à étude par le Syndicat International et ce document ne saurait être ni valide ni exécutoire sans l'approbation du Président International.

Toutefois, cette approbation ne saurait en aucun cas lier le syndicat International en ce qui a trait au respect de cette convention ou à la violation d'une clause quelconque.

ARTICLE 31 - EXPIRATION

31.01 Cette convention sera en vigueur du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1985 et se renouvellera automatiquement pour une période de douze (12) mois. L'une ou l'autre des parties peut demander un changement à cette convention ou réclamer la négociation d'une nouvelle convention en adressant un avis écrit à cet effet à l'autre partie soixante (60) jours avant le 31 décembre 1985 ou toute année ultérieure.

31.02 Si l'une des parties avise l'autre de son intention de renégocier cette convention selon ses modalités, le Comité de négociation de l'Union sera autorisé à transiger avec la Compagnie, au nom du Syndicat, pour la renégociation de la convention. La Compagnie pourra demander l'aide et les conseils de l'un de ses cadres ou du représentant international de l'Union relativement à ces négociations.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 17 jour de juin 1985, à Montréal, province de Québec.

POUR LA COMPAGNIE:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

J. B. Biron

POUR L'UNION:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

Glaude Patade
Co. St. Julien
Progr. Blanchard

MEMOIRE D'ENTENTE

SUJET: Article 6 - Congés annuels payés

La présente sert à consigner par écrit notre entente au sujet d'un employé dont la date anniversaire de ses douze (12) premiers mois de service tombe après le 1er mai mais avant le 30 avril de l'année suivante.

Après le 1er mai de chaque année, si un employé le désire, il pourra, après le 1er mai et avant sa date anniversaire, obtenir le temps, l'argent et les vacances auxquels il a droit, pourvu que lorsqu'il atteindra la date anniversaire de ses douze (12) premiers mois de service, tout le temps et l'argent qu'il aura reçu après le 1er mai soient déduits du montant qu'il reçoit le jour de ce même anniversaire.

POUR LA COMPAGNIE:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

J. Biard

POUR L'UNION:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

Glaude Péladeau
E. J. Hopley
Roger Fauriol

APPENDICE "A"

EMPLOYES DE L'USINE 54
NEW TORONTO, ONTARIO

Les dispositions suivantes, en plus de celles contenues dans la convention collective cadre, s'appliqueront aux employés de l'usine 54 sise à New Toronto, Ontario.

ARTICLE 1 (A) UNITE DE NEGOCIATION

1.01 (A) "L'Unité de Négociation" comprend tous les employés éligibles à faire partie de l'Union et qui sont à l'emploi de la Compagnie et travaillent dans le département de la lithographie, sur les presses Offset ou autres presses lithographiques et sur des rouleaux coucheurs de même que tous les employés qui participent d'une manière ou d'une autre à la fabrication de plaques lithographiques, sauf les employés qui sont exclus en vertu des Sections 1.03 (A) et 1.04 (A).

1.02 (A) La Compagnie s'engage, tant que cette convention sera en vigueur et au cours de négociations pour son renouvellement ou amendements à la présente, à ne signer aucun contrat avec une autre Union en ce qui a trait aux opérations et procédés décrits dans la présente convention, pourvu toutefois que le Syndicat International des Arts Graphiques soit toujours accrédité pour négocier lesdits métiers.

1.03 (A) "L'Unité de Négociation" exclura tous les employés salariés, les employés cadres engagés à temps plein, (comprenant le superviseur du Service de la Production et toute classe supérieure d'emploi), les employés de bureau, les gardes, gardiens, ingénieurs, pompiers, stagiaires spéciaux et les employés payés à l'heure qui travaillent à l'usine dans des départements autres que ceux de la Lithographie et des Arts. De plus, les tâches suivantes qui d'ordinaire relèvent des départements de la Lithographie et des Arts sont spécifiquement exclues: "fly boys", camionneurs, machiniste généraux, inspecteurs de départements, ingénieurs préposés aux fours, "hustlers" mélangeurs d'enduits, et les préposés aux magasins de plaques.

1.04 (A) Les superviseurs à temps partiel (comprenant le Superviseur du Service de la Production et toute classe supérieure d'emploi) qui sont autorisés à embaucher, promouvoir, congédier, discipliner ou à modifier le statut d'un employé de quelque façon que ce soit ou à recommander que ce statut soit effectivement changé ne peuvent être nommés délégués d'atelier ou occuper un poste quelconque au sein de l'Union bien qu'ils puissent en faire partie s'ils le désirent.

1.05 (A) Ceux qui, en raison de leurs fonctions régulières, ne font pas partie de l'unité de négociation ne pourront exécuter des tâches dont les taux sont établis dans la présente convention, sauf pour des fins d'instructions et d'expérimentation.

ARTICLE 2 (A) SALAIRES

2.01 (A) Les taux de salaires de groupe mentionnés à la section 2.07 (A) demeureront en vigueur pendant toute la durée de cette convention. Les primes personnelles en vigueur au 31 décembre 1951 seront maintenues, sauf pour ce qui est des nouvelles classifications.

2.02 (A) Tous les employés travaillant dans les équipes de nuit recevront quinze pour cent (15%) de plus que le tarif horaire normal de jour.

ARTICLE 2 (A) SALAIRES (suite)

2.03 (A) Les salaires seront payés en espèces ou par chèques.

2.04 (A) Il est de plus convenu par la Compagnie qu'aucun système de boni de travail à la pièce ou boni de production ne sera implanté dans le cas des employés couverts par cette convention.

2.05 (A) Les taux de base qui ont été établis sur une base définie et qui prévalent en vertu de cette convention demeureront en vigueur pendant toute la durée de cette convention, pourvu que les fonctions qui existent actuellement continuent pendant toute la durée de cette convention et pourvu que rien dans les présentes n'empêche la Compagnie de changer ses méthodes de production ou méthode de détermination des nouveaux taux de salaires sera établie par un comité conjoint composé de quatre (4) personnes, dont deux (2) seront nommées par la Compagnie et les deux (2) autres par l'Union.

2.06 (A) Chefs de groupe

Tout employé désigné par la Compagnie à titre de chef de groupe sera payé 0,25\$/heure de plus que son propre taux ou 0,25\$/heure de plus que le plus haut taux de salaire des employés sans sa responsabilité. On ne considérera pas le poste de chef de groupe comme étant le poste permanent de cet employé. C'est pourquoi il ne recevra le différentiel de salaire mentionné ci-dessus que pour les heures pendant lesquelles il agit comme chef de groupe et lorsqu'il est désigné comme tel par la Compagnie. Le différentiel de salaire de 0,25\$ ne fera pas partie du taux de salaire régulier d'un employé.

2.07 (A) Echelle des salaires

<u>Classification</u>	<u>A compter du 1er janvier 1984</u>	<u>A compter du 1er janvier 1985</u>
Pressier 2 couleurs 44"	19,62\$	20,80\$
Margeur 2 couleurs 44"	15,71\$	16,65\$
Pressier 2 couleurs 36"	19,15\$	20,30\$
<u>Margeur 2 couleurs 36":</u>		
1 ère année	14,50\$	15,37\$
2ième année	14,88\$	15,77\$
Années suivantes	15,39\$	16,31\$
Apprentis:	Consulter l'article 22, Sections 22.04 et 22.06.	

ARTICLE 3 (A) HEURES DE TRAVAIL

3.01 (A) La semaine régulière de travail sera de trente-cinq (35) heures, soit quatre (4) quarts réguliers de travail de 7.5 heures chacun, du lundi au jeudi inclusivement, et de cinq (5) heures le vendredi.

3.02 (A) Pour les équipes de jour, les heures de travail seront de 7h00 à 15h00 les lundi, mardi, mercredi et jeudi et de 7h00 à 12h00 le vendredi.

3.03 (A) Pour les équipes de nuit, les heures de travail seront fixées entre l'heure de départ et l'heure de rentrée des équipes de jour.

3.04 (A) Lorsqu'un employé se présente en retard au travail, la pénalité imposée sera conforme à la ligne de conduite de la Compagnie (Manuel T-11 des Politiques). Les employés qui poinçonnent avec plus de trois minutes de retard perdront .1 heure pour chaque six minutes de retard.

3.05 (A) La période de repos actuelle se continuera, par laquelle tous les employés auront droit à une période de repos au cours de chaque moitié de leur quart de travail. Il est entendu que toutes les mesures possibles seront prises pour que les périodes de repos n'entraînent pas l'arrêt des machines ou une perte de production.

ARTICLE 4 (A) JOURS FERIES

4.01 (A) Pendant la durée de cette convention, tous les jours fériés établis à l'article 4.05 (A) seront observés en payant aux employés leurs taux horaires réguliers pour ce jour férié, mais ne devant pas excéder sept heures et demi (7-1/2) du lundi au jeudi inclusivement et cinq (5) heures le vendredi.

4.02 (A) Pour les travailleurs de nuit, le quart de travail commençant le jour férié et se continuant jusqu'au lendemain sera désigné comme le quart de travail du jour férié.

4.03 (A) Le paiement d'un jour férié non travaillé se fera comme suit:

- a) L'employé travaille pendant la semaine au cours de laquelle survient un jour férié ou au cours de la semaine précédente.
- b) L'employé est absent par suite d'une blessure pour laquelle il obtient compensation: paie de congé complète.
- c) L'employé est absent par suite de congé autorisé: paie de congé complète.
- d) L'employé est absent par suite d'une mise à pied et compte moins de deux années de service: paie de congé complète

ARTICLE 4 (A) JOURS FERIES (suite)

4.03 (A) e) L'employé est absent et reçoit des prestations supplémentaires d'assurance-chômage ou des allocations hebdomadaires d'invalidité: la différence entre la paie de congé et les prestations supplémentaires d'assurance-chômage ou les allocations d'invalidité.

f) L'employé est absent par suite d'une mise à pied; il compte plus de deux années de service mais ne reçoit pas de prestations supplémentaires d'assurance-chômage ni d'allocation hebdomadaire d'invalidité: paie de congé complète.

4.04 (A) Lorsqu'un jour férié tombe un samedi, il sera observé le vendredi précédent; lorsqu'il tombe un dimanche, il sera reporté au lundi suivant.

Le jour précédant Noël sera considéré comme un congé flottant. Toutes les Unions représentées dans un même local rencontreront en même temps la Direction locale pour s'entendre à quel moment le congé du jour précédant Noël sera célébré. Lorsque Noël tombe un vendredi, la même procédure sera suivie pour ce qui est du lendemain de Noël.

La prime d'équipe de quinze pour cent (15%) pour le paiement des jours fériés s'applique à tous les employés réguliers d'un quart de travail qui auraient travaillé, n'eut été de ce congé.

4.05 (A) Pour les fins de cette Section, les jours fériés sont les suivants:

Le jour de l'An	La fête du travail
Le vendredi Saint	L'Action de grâces
La fête de la reine	La veille de Noël
La Confédération	Noël
La fête civile	Le lendemain de Noël

Un congé flottant supplémentaire sera fixé par entente mutuelle en fonction de la région.

A partir de 1980, les deux parties pourront s'entendre pour fixer un congé payé supplémentaire par année pour la durée de cette convention. Si les parties sont incapables de s'entendre au sujet de la date choisie pour ce congé, chaque employé dont le nom figure sur la liste d'ancienneté devra recevoir une paie d'une journée à la fin de l'année civile en remplacement de ce jour de congé supplémentaire.

4.06 (A) Un employé mis à pied et ayant droit à une paie de congé par une autre Compagnie liée par contrat au Syndicat International des Arts Graphiques ne sera pas admissible à une paie de congé de la part de la Compagnie.

ARTICLE 4 (A) JOURS FÉRIÉS (suite)

4.07 (A) Si le gouvernement fédéral ou provincial décrète un nouveau congé légal, le congé flottant mentionné ci-dessus pourra être observé lors de cette journée par entente mutuelle. Dans ce cas, le nombre total de journées de congé à être observées demeurera à douze (12).

ARTICLE 5 (A) MANŒUVRES DE PRESSES

5.01 (A) Toutes les presses doivent être opérées par un compagnon pressier (ou opérateur de presse, selon ce qui est convenu par l'Union) et un margeur.

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 14

Ce mémoire d'entente est consigné le _____ jour de _____
198__ et adopté réciproquement par Continental Can Canada Inc., usine 54,
Toronto, et le Syndicat International des Communications Graphiques,
Local 500, Toronto, pour établir ce qui suit:

Préposé à la salle de report

A l'heure actuelle, le travail de préposé à la salle de report,
à l'usine 54, est effectué par un employé membre du S.I.C.G.

Tant que ce poste sera nécessaire, il sera rempli par un mem-
bre du S.I.C.G. et sera rémunéré au taux en vigueur pour les pressiers 2
couleurs 44".

POUR LA COMPAGNIE:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

POUR L'UNION:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 17

Ce Mémoire d'Entente est consigné le _____ jour de _____
et adopté réciproquement par Continental Canada Inc., usine 54, Toronto,
et le Syndicat International des Arts Graphiques, Local 500, Toronto,
dans le but d'établir ce qui suit:

Ancienneté, mise à pied et rappel

1) Margeurs

Pour les fins de la Section 1, l'ancienneté sera basée sur
la dernière date d'embauchage des employés à l'usine 54.

2) Compagnons pressiers et apprentis pressiers

- a) L'apprenti pressier sera mis à pied en premier si aucun
compagnon pressier a été engagé depuis qu'il a commencé
son programme d'apprentissage.
- b) Si un compagnon pressier a été engagé après le début du
programme d'apprentissage, le compagnon pressier sera mis
à pied en premier.
- 3) Advenant qu'un pressier ou un margeur soit transféré d'une
autre usine de Continental Can Canada Inc. à l'usine 54,
son ancienneté pour les fins de cette clause, commencera à
la dernière date d'embauche à l'usine 54.

POUR LA COMPAGNIE:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

POUR L'UNION:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

APPENDICE "B"

EMPLOYES DES UNISES 483 ET 485
DOWNSVIEW, ONTARIO

Les dispositions suivantes, en plus de celles contenues dans la convention collective cadre, s'appliqueront aux employés des usines 483 et 485 sises à Downsview, Ontario.

ARTICLE 1 (B) UNITE DE NEGOCIATION

1.01 (B) "L'Unité de Négociation" comprend tous les employés éligibles à faire partie de l'Union et qui sont à l'emploi de la Compagnie et travaillent dans le département de la Lithographie, sous les presses Offset ou autres presses lithographiques ou sur des rouleaux coucheurs de même que tous les employés qui participent d'une manière ou d'une autre à la fabrication de plaques lithographiques, sauf les employés qui sont exclus en vertu des sections 1.03 (B) et 1.04 (B).

1.02 (B) La Compagnie s'engage, tant que cette convention sera en vigueur et au cours de négociations pour son renouvellement ou amendements à la présente, à ne signer aucun contrat avec une autre Union en ce qui a trait aux opérations et procédés décrits dans la présente convention, pourvu toutefois que le Syndicat International des Arts Graphiques soit toujours accrédité pour négocier lesdits métiers.

1.03 (B) "L'Unité de Négociation" exclura tous les employés salariés, les employés cadres engagés à temps plein, (comprenant le superviseur du Service de la production et toute classe supérieure d'emploi), les employés de bureau, les gardes, gardiens, ingénieurs, pompiers, stagiaires spéciaux et les employés payés à l'heure qui travaillaient à l'usine dans des départements autres que ceux de la Lithographie et des Arts. De plus, les tâches suivantes qui d'ordinaire relèvent des Départements de la Lithographie et des Arts en sont spécifiquement exclues: "fly boys", camionneurs, machinistes généraux, inspecteurs de départements, ingénieurs préposés aux fours, "hustlers", mélangeurs d'enduits, et les préposés aux magasins de plaques.

1.04 (B) Les superviseurs à temps partiel (comprenant le Superviseur du Service de la production et toute classe supérieur d'emploi) qui sont autorisés à embaucher, promouvoir, congédier, discipliner ou à modifier le statut d'un employé de quelque façon que ce soit ou à recommander que ce statut soit effectivement changé ne peuvent être nommés délégués d'atelier ou occuper un poste quelconque au sein de l'Union bien qu'ils puissent en faire partie s'ils le désirent.

1.05 (B) Ceux qui, en raison de leurs fonctions régulières, ne font pas partie de l'unité de négociation ne pourront exécuter des tâches dont les taux sont établis dans la présente convention, sauf pour des fins d'instruction et d'expérimentation.

ARTICLE 2 (B) SALAIRES

2.01 (B) Les taux de salaires de groupe mentionnés à la section 2.07 (B) demeureront en vigueur pendant toute la durée de cette convention.

2.02 (B) Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit recevront quinze pour cent (15%) de plus que le tarif horaire normal de jour.

2.03 (B) Les salaires seront payés en espèce ou par chèque.

ARTICLE 2 (B) SALAIRES (suite)

2.04 (B) Il est de plus convenu par la Compagnie qu'aucun système de boni de travail à la pièce ou boni de production ne sera implanté dans le cas des employés couverts par cette convention.

2.05 (B) Les taux de base qui ont été établis sur une base définie et qui prévalent en vertu de cette convention demeureront en vigueur pendant toute la durée de cette convention, pourvu que les fonctions qui existent actuellement se continuent pendant toute la durée de cette convention et pour que rien dans les présentes n'empêche la compagnie de changer ses méthodes de production ou d'établir des taux de salaires pour ces nouvelles méthodes de travail. La méthode de détermination des nouveaux taux de salaires sera établie par un comité conjoint composé de quatre (4) personnes, dont deux (2) seront nommées par la Compagnie et les deux autres par l'Union.

2.06 (B) Chefs de groupe

Un employé désigné comme Chef de groupe par la Compagnie recevra 0,25\$ de plus l'heure que son propre taux de salaire ou 0,25\$ de plus l'heure que le taux supervisé le plus élevé. Le fait qu'un employé soit désigné comme Chef de groupe ne sera pas considéré comme son emploi ordinaire, dès lors il ne recevra le différentiel de salaire mentionné ci-haut que pour les heures pendant lesquelles il agit comme Chef de groupe et lorsqu'il est désigné comme tel par la Compagnie. Le différentiel de salaire de 0.25\$ ne fera pas partie du taux de salaire régulier d'un employé.

2.07 (B) Echelle des salaires

<u>Classification</u>	<u>A compter du 1er janvier 1984</u>	<u>A compter du 1er janvier 1985</u>
Artiste	18,66	19,78
Clicheur	18,66	19,78
Assembleur négatif (démouleur)	18,66	19,78
Opérateur de caméra - ligne et demi-ton	18,66	19,78
Opérateur de caméra - séparation couleurs	19,03	20,17
Compagnon pressier - 1 couleur	18,56	19,67
- 2 couleurs	19,15	20,30
Margeur - 1 couleur - 1ère année	14,47	15,34
- 2ième année	14,78	15,66
- années suivantes	15,15	16,06
Margeur - 2 couleurs- 1ère année	14,50	15,37
- 2ième année	14,88	15,77
- années suivantes	15,39	16,31
Pressier- 2 couleurs 44"	19,62	20,80
Margeur - 2 couleurs 44"	15,71	16,65
1er pressier 44" - 4 couleurs - Unité UV	20,88	22,13
2ième pressier 44" - 4 couleurs - Unité UV	20,18	21,39
Margeur 44" - 4 couleurs - Unité UV	16,32	17,30

Apprenti - Art et fabrication de plaques: Voir ci-dessous

Apprenti - Consulter l'article 22, sections 22.04, 22.05 et 22.06.

ARTICLE 2 (B) SALAIRES (suite)

2.07 (B) Primes personnelles

Préparation: Les primes personnelles en vigueur le 31 décembre 1971 seront maintenues.

Chambre des presses: Les primes personnelles en vigueur le 21 décembre 1971 seront maintenues, sauf pour qui est des nouvelles classifications.

Echelle des salaires

<u>Apprentis préposés à la préparation</u>	<u>A compter du 1er janvier 1984</u>	<u>A compter du 1er janvier 1985</u>
Débutant	12,07	12,79
6 mois	12,74	13,50
1 an	13,40	14,20
6 mois	14,06	14,90
2 ans	14,72	15,60
6 mois	15,37	16,29
3 ans	16,03	16,99
6 mois	16,69	17,69
4 ans	17,35	18,39
6 mois	18,01	19,09
Complété	18,66	19,78

Voir article 22.

ARTICLE 3 (B) HEURES DE TRAVAIL

3.01 (B) La semaine régulière de travail sera de trente-cinq (35) heures, soit quatre (4) quarts réguliers de travail de 7.5 heures chacun, du lundi au jeudi inclusivement, et de cinq (5) heures le vendredi.

3.02 (B) Usine 483

Pour les équipes de jour, les heures de travail seront de 7h00 à 15h00 les lundi, mardi, mercredi et jeudi et de 7h00 à 12h00 le vendredi.

Usine 485

Pour les équipes de jour, les heures de travail seront de 8h15 à 16h15 les lundi, mardi, mercredi et jeudi, et de 8h15 à 13h15 le vendredi.

3.03 (B) Pour les équipes de nuit, les heures de travail seront fixées entre l'heure de départ et l'heure de rentrée des équipes de jour.

ARTICLE 3 (B) HEURES DE TRAVAIL (suite)

3.04 (B) Lorsqu'un employé se présente en retard au travail, la pénalité imposée sera conforme à la ligne de conduite de la Compagnie (Manuel T-11 des Politiques). Les employés qui poinçonnent avec plus de trois (3) minutes de retard.

3.05 (B) La période de repos actuelle se continuera, par laquelle tous les employés auront droit à une période de repos au cours de chaque moitié de leur quart de travail. Il est entendu que toutes les mesures possibles seront prises pour que les périodes de repos n'entraînent par l'arrêt des machines ou une perte de production.

ARTICLE 4 (B) JOURS FERIES

4.01 (B) Pendant la durée de cette convention, tous les jours fériés établis à l'article 4.05 (B) seront observés en payant aux employés leurs taux horaires réguliers pour ce jour férié, mais ne devant pas excéder sept heures et demi (7-1/2) du lundi au jeudi inclusivement et cinq (5) heures le vendredi.

4.02 (B) Pour les travailleurs de nuit, le quart de travail commençant le jour férié et se continuant jusqu'au lendemain sera désigné comme le quart de travail du jour férié.

4.03 (B) Le paiement d'un jour férié non travaillé se fera comme suit:

- a) L'employé travaille pendant la semaine au cours de laquelle survient un jour férié ou au cours de la semaine précédente.
- b) L'employé est absent par suite d'une blessure pour laquelle il obtient compensation: paie de congé complète.
- c) L'employé est absent par suite de congé autorisé: paie de congé complète.
- d) L'employé est absent par suite d'une mise à pied et compte moins de deux (2) années de service: paie de congé complète.
- e) L'employé est absent et reçoit des prestations supplémentaires d'assurance-chômage ou des allocations hebdomadaires d'invalidité: la différence entre la paie de congé et les prestations supplémentaires d'assurance-chômage ou les allocations d'invalidité.
- f) L'employé est absent par suite d'une mise à pied; il compte plus de deux (2) années de service mais ne reçoit pas de prestations supplémentaires d'assurance-chômage ni d'allocation hebdomadaire d'invalidité: paie de congé complète.

ARTICLE 4 (B) JOURS FERIES (suite)

4.04 (B) Lorsqu'un jour férié tombe un samedi, il sera observé le vendredi précédent; lorsqu'il tombe un dimanche, il sera reporté au lundi suivant.

Le jour précédant Noel sera considéré comme un congé flottant. Toutes les Unions représentées dans un même local rencontreront en même temps la Direction locale pour s'entendre à quel moment le congé du jour précédant Noel sera célébré. Lorsque Noel tombe un vendredi, la même procédure sera suivie pour ce qui est du lendemain de Noel.

La prime d'équipe de quinze pour cent (15%) pour le paiement des jours fériés s'applique à tous les employés réguliers d'un quart de travail qui auraient travaillé, n'eut été de ce congé.

4.05 (B) Pour les fins de cette Section, les jours fériés sont les suivants:

Le jour de l'An	La Fête du travail
Le vendredi Saint	L'Action de grâces
La fête de la reine	La veille de Noel
La Confédération	Noel
La Fête civile	Le lendemain de Noel

Un congé flottant supplémentaire sera fixé par entente mutuelle en fonction de la région.

Les deux parties pourront s'entendre pour fixer un congé payé supplémentaire par année pour la durée de cette convention. Si les parties sont incapables de s'entendre au sujet de la date choisie pour ce congé, chaque employé dont le nom figure sur la liste d'ancienneté devra recevoir une paie d'une journée à la fin de l'année civile en remplacement de ce jour de congé supplémentaire.

4.06 (B) Un employé mis à pied et ayant droit à une paie de congé par une autre Compagnie liée par contrat au Syndicat International des Arts Graphiques ne sera pas admissible à une paie de congé de la part de la compagnie.

4.07 (B) Si le gouvernement fédéral ou provincial décrète un nouveau congé légal, le congé flottant mentionné ci-dessus pourra être observé lors de cette journée par entente mutuelle. Dans ce cas, le nombre total de journées de congé à être observées demeurera à douze (12).

ARTICLE 5 (B) MANOEUVRES DE PRESSES

5.01 (B) Toutes les presses doivent être opérées par un compagnon pressier (ou un opérateur de presse, selon ce qui est convenu par l'Union) et un margeur.

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 11

Ce Mémoire d'Entente est survenu le _____ jour de _____ 198__, par et entre Continental Can Canada Inc., usine 483, et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 500, Toronto, pour établir ce qui suit:

ARTICLE 4 - Mise à pied et rappel selon l'ancienneté

1) Margeurs et Opérateurs de Presses

Pour les fins de la Section 1, l'ancienneté sera basée sur la dernière date d'embauchage des employés.

2) Compagnons Pressiers et Apprentis Pressiers

a) L'ancienneté de tous les compagnons pressiers sera basée sur leur dernière date d'embauchage en qualité de pressiers.

b) Une nouvelle date d'ancienneté sera établie pour les apprentis pressiers à compter de la date à laquelle le margeur entreprend un programme d'apprentissage.

3) Advenant qu'un pressier ou un margeur soit transféré d'une autre usine de Continental Can Canada Inc. à l'usine 483, son ancienneté pour les fins de cette clause, commencera à la date où il débutera à l'usine 483 en vertu des Sections 1 et 2 ci-haut.

4) Dans le cas d'une mise à pied à l'usine 483, la procédure suivante sera suivie:

a) Les Opérateurs Pressiers reviendront à la classification de Margeurs.

b) L'apprenti pressier sera le premier à être mis à pied, si aucun compagnon pressier n'a été embauché depuis qu'il a commencé son apprentissage.

c) Si un compagnon pressier a été embauché après qu'un apprenti ait commencé son apprentissage, le compagnon sera le premier à être mis à pied.

d) S'il n'y a aucun apprenti pressier ou opérateur, les compagnons pressiers seront mis à pied selon leurs dates d'embauchage comme pressiers ou selon la date à laquelle ils ont entrepris leur programme d'apprentissage.

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 11 (suite)

ARTICLE 4 - Mise à pied et rappel selon l'ancienneté (suite)

- 5) La date d'embauchage pour les employés des autres groupes syndicaux liés au Syndicat International des Arts Graphiques sera la date à laquelle ils sont entrés dans l'unité de négociation du S.I.C.G. (en vertu de l'article 3, Section 3.01, de la convention collective) en tant que margeurs ou la date à laquelle le margeur a été promu au rang d'apprentis pressier.

POUR LA COMPAGNIE :

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

POUR L'UNION :

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 12

Ce Mémoire d'Entente est intervenu le _____ jour de _____ 198__, par et entre Continental Can Canada Inc., usine 483, et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 500, Toronto, pour établir ce qui suit:

Dotation en personnel sur les presses lithographiques à l'usine 483.

Advenant qu'un margeur lithographe s'absente pendant l'une ou l'autre partie d'un quart de travail simple, ou avise la Compagnie par téléphone qu'il sera absent pendant l'une ou l'autre partie d'un quart de travail simple, du lundi au dimanche, sur une quelconque presse, la Compagnie communiquera par téléphone avec d'autres margeurs lithographiques ou pressiers assujettis au S.I.C.G. de la façon décrite plus bas (les margeurs en premier lieu, les pressiers en second lieu) qui ne sont pas au travail. Si aucun margeur lithographique ou pressier n'est disponible pour travailler, le Superviseur, après consultation avec le pressier en charge de la presse lithographique, choisira un membre du syndicat des Métallurgistes Unis d'Amérique pour travailler comme margeur sur la presse lithographique. Le margeur remplaçant prendra la place du margeur absent pour ce quart de travail. Advenant qu'il soit nécessaire de choisir le membre des Métallurgistes Unis d'Amérique qui compte le plus d'expérience sur une presse lithographique. Advenant l'absence d'un margeur lithographique faisant partie de l'équipe des pressiers travaillant sur les presses ultra-violet, il reviendra au superviseur de décider d'assigner un margeur lithographique d'une autre presse ou de fermer la ligne ultra-violet.

Advenant qu'un pressier lithographe s'absente pendant l'une ou l'autre partie d'un quart de travail simple ou avise la Compagnie par téléphone qu'il sera absent pendant l'une ou l'autre partie d'un quart de travail simple, du lundi au dimanche, la Compagnie téléphonera à d'autres pressiers assujettis au S.I.A.G.. L'ordre selon laquelle les pressiers de remplacement seront appelés est la suivante:

- 1) Les pressiers cédulés pour travailler sur la ligne où l'absence se fait sentir.
- 2) Les pressiers qui ne sont pas cédulé pour travailler sur cette ligne seront appelés par ordre d'ancienneté.
 - a) Muter le margeur ayant le plus d'ancienneté, qu'il soit au travail ou pas, au poste d'opérateur, pour remplacer le pressier absent.
 - b) Téléphoner aux autres margeurs assujettis au S.I.C.G. pour remplacer le margeur qui a été promu au poste d'opérateur. L'ordre selon lequel les margeurs de remplacement seront appelés est le suivant:

Dotation en personnel sur les presses lithographiques à l'usine 483.

- b) 1. Les margeurs cédulés pour travailler sur la ligne où l'absence se fait sentir.
- 2. Les margeurs qui ne sont pas cédulés pour travailler sur cette ligne seront appelés par ordre d'ancienneté.
- c) Si aucun margeur n'est disponible pour travailler, le pressier en charge de l'autre presse lithographique opérant sur le même quart de travail, avec l'approbation de son Supérieur, remplacera son margeur en choisissant un membre du Syndicat des Métallurgistes Unis d'Amérique pour travailler comme margeur sur la presse lithographique. Tel que mentionné ci-haut, on tentera de choisir le membre du Syndicat des Métallurgistes Unis d'Amérique qui compte le plus d'expérience sur une presse lithographique.

La procédure décrite ci-haut évitera qu'il y ait deux employés inexpérimentés sur une même presse, en même temps, et évitera également de devoir arrêter les opérations de la presse lithographique.

Le membre du Syndicat des Métallurgistes Unis d'Amérique sera régi par ce contrat pour le travail exécuté pendant l'une ou l'autre partie de ce quart de travail et ce Mémoire d'Entente sera annulé s'il n'est pas accepté par le Syndicat des Métallurgistes Unis d'Amérique.

POUR LA COMPAGNIE:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

POUR L'UNION:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 13

Ce Mémoire d'Entente est intervenu le _____ jour de _____ 198__, par et entre continental Can Canada Inc, usine 483, et le Syndicat International des Communications Graphiques, Section 500, Toronto, pour établir ce qui suit:

Productivité

Il est entendu que les membres du Local 500 de l'usine 483 travailleront de façon telle que les changements de quarts de travail se feront sans interruption de la machinerie et sans interruption de travail.

En échange, la Compagnie s'engage à payer une prime selon l'échelle suivante:

	Prime (arrondie à cinq (5) cents)/ <u>quart travaillé.</u>	
	A compter du <u>1er janvier 1984</u>	A compter du <u>1er janvier 1985</u>
<u>2 couleurs 36"</u>		
Pressier	4,80	5,10
Margeur - 1ère année	3,65	3,85
- 2ième année	3,75	4,00
- années suivantes	3,85	4,10
<u>2 couleurs 44"</u>		
Pressier	4,90	5,20
Margeur	3,95	4,20
<u>4 couleurs 44" avec U.V.</u>		
1er pressier	5,20	5,50
2ième pressier	5,05	5,35
Margeur	4,05	4,30

A partir du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1985, les parties acceptent de se rencontrer localement aux termes de la présente entente afin de discuter de problèmes soumis par le syndicat local suite au retrait de ce mémoire d'entente.

POUR LA COMPAGNIE:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

POUR L'UNION:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 14

Ce Mémoire d'Entente est consigné le _____ jour de _____
198__, et adopté réciproquement par Continental Can Canada Inc., usine
483, Toronto, et le Syndicat International des Communications Graphiques,
Local 500, Toronto, dans le but d'établir ce qui suit:

Préposé à la salle de report

A l'heure actuelle, le travail de préposé à la salle de report,
à l'usine 483, est effectué par un employé membre du S.I.C.G..

Tant que ce poste sera nécessaire, il sera rempli par un mem-
bre du S.I.C.G. et sera rémunéré au taux en vigueur pour les
pressiers 2 couleurs 44".

POUR LA COMPAGNIE:

POUR L'UNION:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 15

Ce Mémoire d'Entente est consigné le _____ jour de _____
198__, et adopté réciproquement par Continental Can Canada Inc., usine
483, Toronto, et le Syndicat International des Communications Graphiques,
Local 500, Toronto, dans le but d'éviter ce qui suit:

Objet: Margeur de première et de deuxième année - Apprentis
pressiers.

On doit suivre la façon de procéder suivante pour accorder des
augmentations progressives aux employés dont la classification
est indiquée ci-dessus à compter du 1er janvier 1980.

- 1) Les augmentations de taux horaires consenties aux premiers
et deuxièmes margeurs ne seront accordées qu'après mille
quatre cents heures (1,400) de travail réel à la tâche
(pour chaque période de douze (12) mois).
- 2) Les augmentations des taux horaires consentis aux appren-
tis pressiers ne seront accordées qu'après sept cents
(700) heures de travail réel à la tâche (pour chaque
période de six (6) mois).

POUR LA COMPAGNIE:

POUR L'UNION:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 16

Ce Mémoire d'Entente est consigné le _____ jour de _____ 198__, et adopté réciproquement par Continental Canada Inc., usine 483, Toronto, et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 500, Toronto, dans le but d'établir ce qui suit:

Normes de surtemps

Surtemps prévu

Le personnel opérant normalement une ligne seront les premiers demandés, selon l'ancienneté et la classification, sans égard aux quarts.

Aux cas d'urgence seulement

- 1) L'employé effectuant alors le travail sur la ligne sera demandé;
- 2) S'il refuse, les employés de cette classification alors au travail seront demandés;
- 3) S'ils refusent, les employés alors au travail seront demandés suivant leur ancienneté;
- 4) Les employés travaillant en dehors de leur classification seront remplacés aussitôt que possible;
- 5) Une fois que les étapes 1 à 5 ont été épuisées, les employés de l'équipe suivante seront demandés, et on s'en remettra aux étapes 2, 3 et 4 à titre de normes;
- 6) Une fois que les étapes 1 à 5 auront été épuisées, une promotion devra être la prochaine étape en utilisant l'ancienneté à titre de norme. Une promotion étant définie comme constituant le passage de margeur - 2 couleurs, à margeur - 4 couleurs, ou margeur à pressier, pressier - 2 couleurs à 2ième pressier, 2ième pressier à 1er pressier, etc.
 - a) La demande initiale de surtemps devrait se faire à la moitié du quart.
 - b) On doit accorder un temps raisonnable à l'employé pour qu'il puisse vérifier sa disponibilité, c'est-à-dire appel téléphonique, mais ceci devrait être tenu au minimum.
 - c) Il ne faut accepter aucune autre condition que celles ci-haut prévues.
 - d) Reconnaisant les opérations de la ligne 1 à titre de première priorité, toutes les étapes ci-haut décrites seront suivies, dans la mesure où le temps le permet.

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 16 (suite)

POUR LA COMPAGNIE:

POUR L'UNION:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

APPENDICE "C"

EMPLOYÉS DE L'USINE 119
LASALLE, QUÉBEC

Les dispositions suivantes, en plus de celles contenues dans la convention collective cadre, s'appliqueront aux employés de l'Usine 119, sise à Lasalle, Québec

1.02 (C) La Compagnie s'engage, tant que cette convention sera en vigueur et aux cours de l'année qui précède son renouvellement ou immédiatement à la présente, à ne négocier aucun accord avec une autre union en ce qui a trait aux opérations et procédés décrits dans la présente convention, pourvu toutefois que le syndicat international qui sera agréé pour cette fin soit toujours autorisé pour négocier lesdites affaires.

2.05 (C) "L'unité de négociation" mentionnée dans les articles précédents, les employés autres qu'engagés à plein temps comprennent les employés du service de la production et toutes classes professionnelles d'ouvriers. Les employés de bureau, les gardiens, gardiens, ingénieurs, comptables, spécialistes spéciaux et les employés spécialisés qui travaillent à l'usine dans des départements autres que ceux de la lithographie et des arts.

De plus, les tâches qui d'ordinaire relèvent des départements de lithographie et des arts ne sont pas incluses, camionneurs, mécaniciens généraux, inspecteurs de qualité, ingénieurs procédés aux fours, "auxiliaires", métallurgistes, les équipes aux machines de pliage, les aides aux presses, les agents de toutes fonctions qui incluent la fonction d'aide aux presses, etc.

3.06 (C) Les autres employés à temps partiel comprenant la Superviseur de Service de la Production et tous autres employés à temps partiel qui sont autorisés à travailler, principalement domestiques, disciplines et à effectuer le travail d'un employé de quelque façon que ce soit ou à reconnaître que ce travail soit effectué par un autre employé de l'usine ou d'un autre lieu de travail en faisant partie de l'usine ou ailleurs.

4.07 (C) Les autres employés à temps partiel de l'usine, de l'usine ou ailleurs, qui sont autorisés à travailler, principalement domestiques, disciplines et à effectuer le travail d'un employé de quelque façon que ce soit ou à reconnaître que ce travail soit effectué par un autre employé de l'usine ou d'un autre lieu de travail en faisant partie de l'usine ou ailleurs.

ARTICLE 1 (C) UNITE DE NEGOCIATION

1.01 (C) "L'Unité de Négociation" comprend tous les employés éligibles à faire partie de l'Union et qui sont à l'emploi de la Compagnie et travaillent dans le département de la Lithographie, sous les presses Offset ou autres presses lithographiques ou sur des rouleaux coucheurs de même que tous les employés qui participent d'une manière ou d'une autre à la fabrication de plaques lithographiques, sauf les employés qui sont exclus en vertu des sections 1.03 (C) et 1.04 (C).

1.02 (C) La Compagnie s'engage, tant que cette convention sera en vigueur et aux cours de négociations pour son renouvellement ou amendements à la présente, à ne signer aucun contrat avec une autre Union en ce qui a trait aux opérations et procédés décrits dans la présente convention, pourvu toutefois que le Syndicat International des Arts Graphiques soit toujours accrédité pour négocier lesdits métiers.

1.03 (C) "L'Unité de Négociation" exclura tous les employés salariés, les employés cadres engagés à plein temps (comprenant les superviseurs du service de la production et toutes classes supérieures d'emploi). Les employés de bureau, les gardes, gardiens, ingénieurs, pompiers, stagiaires spéciaux et les employés payés à l'heure qui travaillent à l'usine dans des départements autres que ceux de la lithographie et des arts.

De plus, les tâches qui d'ordinaire relevaient des départements de lithographie et des arts en sont spécifiquement exclues: camionneurs, machinistes généraux, inspecteurs de département, ingénieurs préposés aux fours, "hustlers", mélangeurs d'enduits, les préposés aux magasins de plaques, les aides sur presses (fly boys) et toutes positions qui incluent la fonction d'aide sur presses (fly boys).

1.04 (C) Les superviseurs à temps partiel (comprenant le Superviseur du Service de la Production et toute classe supérieure d'emploi) qui sont autorisés à embaucher, promouvoir, congédier, discipliner ou à modifier le statut d'un employé de quelque façon que ce soit ou à recommander que ce statut soit effectivement changé ne peuvent être nommés délégués d'atelier ou occuper un poste quelconque au sein de l'Union bien qu'ils puissent en faire partie s'ils le désirent.

1.05 (C) Ceux qui, en raison de leurs fonctions régulières, ne font pas partie de l'unité de négociation ne pourront exécuter des tâches dont les taux sont établis dans la présente convention, sauf pour des fins d'instruction et d'expérimentation.

ARTICLE 2 (C) SALAIRES

2.01 (C) Les taux de salaires de groupe mentionnés à la section 2.07 (C) demeureront en vigueur pendant toute la durée de cette convention.

2.02 (C) Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit recevront quinze pour cent (15%) de plus que le tarif horaire normal de jour.

ARTICLE 2 (C) SALAIRES (suite)

2.03 (C) Les salaires seront payés en espèce ou par chèque.

2.04 (C) Il est de plus convenu par la Compagnie qu'aucun système de boni de travail à la pièce ou boni de production ne sera implanté dans le cas des employés couverts par cette convention.

2.05 (C) Les taux de base qui ont été établis sur une base définie et qui prévalent en vertu de cette convention demeureront en vigueur pendant toute la durée de cette convention, pourvu que les fonctions qui existent actuellement se continuent pendant toute la durée de cette convention et pourvu que rien dans les présentes n'empêche la Compagnie de changer des méthodes de production ou d'établir des taux de salaires pour ces nouvelles méthodes de travail. La méthode de détermination des nouveaux taux de salaires sera établie par un comité conjoint composé de quatre (4) personnes, dont deux (2) seront nommées par la Compagnie et les deux (2) autres par l'Union.

2.06 (C) Chefs de groupe

Un employé désigné comme Chef de groupe par la Compagnie recevra 0,25\$ de plus l'heure que son propre taux de salaire dou 0.25\$ de plus l'heure que le taux supervisé le plus élevé. Le fait qu'un employé soit désigné comme Chef de groupe ne sera pas considéré comme son emploi ordinaire, dès lors il ne recevra le différentiel de salaire mentionné ci-haut que pour les heures pendant lesquelles il agit comme Chef de groupe et lorsqu'il est désigné comme tel par la Compagnie. Le différentiel de salaire de 0,25\$ ne fera pas partie du taux de salaire régulier d'un employé.

2.07 (C) Echelle des salaires

<u>Classification</u>	<u>A compter du 1er janvier 1984</u>	<u>A compter du 1er janvier 1985</u>
Compagnon pressier - 2 couleurs	19,15	20,30
Margeur - 1ère année	14,50	15,37
- 2ième année	14,88	15,77
- années suivantes	15,39	16,31

Apprentis - Consulter l'article 22, sections 22.04 et 22.06.

Primes personnelles

Chambre des presses: Les primes personnelles en vigueur le 31 décembre 1951 seront maintenues sauf pour toutes nouvelles classifications.

ARTICLE 3 (C) HEURES DE TRAVAIL

3.01 (C) La semaine régulière de travail sera de trente-cinq (35) heures, soit quatre(4) quarts réguliers de travail de 7.5 heures chacun, du lundi au jeudi inclusivement, et de cinq (5) heures le vendredi.

ARTICLE 3 (C) HEURES DE TRAVAIL (suite)

3.02 (C) Pour les équipes de jour, les heures de travail seront de 8h00 à 16h00 les lundi, mardi, mercredi et jeudi et de 8h00 à 13h00 le vendredi.

3.03 (C) Pour les équipes de nuit, les heures de travail seront fixées entre l'heure de départ et l'heure de rentrée des équipes de jour.

3.04 (C) Lorsqu'un employé se présente en retard au travail, la pénalité imposée sera conforme à la ligne de conduite de la Compagnie (Manuel T-11 des Politiques). Les employés qui poinçonnent avec plus de trois (3) minutes de retard perdront .1 heure pour chaque six (6) minutes de retard.

3.05 (C) La période de repos actuelle se continuera, par laquelle tous les employés auront droit à une période de repos au cours de chaque moitié de leur quart de travail. Il est entendu que toutes les mesures possibles seront prises pour que les périodes de repos n'entraînent par l'arrêt des machines ou une perte de production.

ARTICLE 4 (C) JOURS FERIES

4.01 (C) Pendant la durée de cette convention, tous les jours fériés établis à l'article 4.05 (B) seront observés en payant aux employés leurs taux horaires réguliers pour ce jour férié, mais ne devant pas excéder sept heures et demi (7-1/2)

4.02 (C) Pour les travailleurs de nuit, le quart de travail commençant le jour férié et se continuant jusqu'au lendemain sera désigné comme le quart de travail du jour férié.

4.03 (C) Le paiement d'un jour férié non travaillé se fera comme suit:

- a) L'employé travaille pendant la semaine au cours de laquelle survient un jour férié ou au cours de la semaine précédente.
- b) L'employé est absent par suite d'une blessure pour laquelle il obtient compensation: paie de congé complète.
- c) L'employé est absent par suite de congé autorisé: paie de congé complète.
- d) L'employé est absent par suite d'une mise à pied et compte moins de deux (2) années de service: paie de congé complète.
- e) L'employé est absent et reçoit des prestations supplémentaires d'assurance-chômage ou des allocations hebdomadaires d'invalidité: la différence entre la paie de congé et les prestations supplémentaires d'assurance-chômage ou les allocations d'invalidité.

ARTICLE 4 (C) JOURS FERIES (suite)

4.03 (C) f) L'employé est absent par suite d'une mise à pied; il compte plus de deux (2) années de service mais ne reçoit pas de prestations supplémentaires d'assurance-chômage ni d'allocation hebdomadaire d'invalidité: paie de congé complète.

4.04 (C) Lorsqu'un jour férié tombe un samedi, il sera observé le vendredi précédent; lorsqu'il tombe un dimanche, il sera reporté au lundi suivant.

Le jour précédant Noël sera considéré comme un congé flottant. Toutes les Unions représentées dans un même local rencontreront en même temps la Direction locale pour s'entendre à quel moment le congé du jour précédant Noël sera célébré. Lorsque Noël tombe un vendredi, la même procédure sera suivie pour ce qui est du lendemain de Noël.

La prime d'équipe de quinze pour cent (15%) pour le paiement des jours fériés s'applique à tous les employés réguliers d'un quart de travail qui auraient travaillé, n'eut été de ce congé.

4.05 (C) Pour les fins de cette section, les jours fériés sont les suivants:

Le Jour de l'An	La Fête du travail
Le Vendredi saint	L'Action de grâces
La Fête de la Reine	La veille de Noël
La Confédération	Noël
La Saint Jean-Baptiste	Le lendemain de Noël

Un congé flottant supplémentaire sera fixé par entente mutuelle en fonction de la région.

Les deux (2) parties pourront s'entendre pour fixer un congé payé supplémentaire par année pour la durée de cette convention. Si les parties sont incapables de s'entendre au sujet de la date choisie pour ce congé, chaque employé dont le nom figure sur la liste d'ancienneté devra recevoir une paie d'une journée à la fin de l'année civile en remplacement de ce jour de congé supplémentaire.

4.06 (C) Un employé mis à pied et ayant droit à une paie de congé par une autre Compagnie liée par contrat au Syndicat International des Arts Graphiques ne sera pas admissible à une paie de congé de la part de la Compagnie.

4.07 (C) Si le gouvernement fédéral ou provincial décrète un nouveau congé légal, le congé flottant mentionné ci-dessus pourra être observé lors de cette journée par entente mutuelle. Dans ce cas, le nombre total de journées de congé à être observées demeurera à douze (12).

ARTICLE 5 (C) MANOEUVRES DE PRESSES

5.01 (C) Toutes les presses doivent être opérées par un compagnon pressier (ou un opérateur de presse, selon ce qui est convenu par l'Union) et un margeur.

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 8

Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 17 jour de juin 1985, par et entre Continental Can Canada Inc., usine 119, et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal, pour établir ce qui suit:

Article 4 - Mise à pied et rappel selon l'ancienneté

- 1) Les employés stagiaires et/ou temporaires d'un département seront les premiers à être mis à pied.
- 2) Les employés dont la tâche est affectée par une mise à pied seront mis à pied par ordre d'ancienneté.
- 3) Un employé à la veille d'être mis à pied pourra exercer son droit d'évincer un employé junior pourvu qu'il ait la compétence voulue pour effectuer le travail dans le groupe d'ancienneté, tel que spécifié ci-bas:

a) Groupe d'ancienneté 1: Pressier - 2 couleurs

Groupe d'ancienneté 2: Margeur - 2 couleurs
Opérateur de presse

Général

Pour fins de mise à pied et d'évincement, le mot "compétence" signifie: "Un employé peut évincer un employé sur une autre tâche pourvu qu'il n'ait pas besoin de formation spéciale pour ce faire".

Advenant qu'un pressier ou margeur soit transféré d'une autre usine de Continental Can Canada Inc. à l'usine 119, on établira son ancienneté aux fins de la présente clause, à partir de sa plus récente date d'embauche à l'usine 119.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR L'UNION:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

J. B. Bland

Claude Kelada
E. W. White

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 9

Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 17 jour de Août 1985, par et entre Continental Canada Inc., usine 119, et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal, pour établir ce qui suit:

Article 4 - Ancienneté chez les apprentis

Pour fins de mise à pied et de rappel, la date d'ancienneté d'un apprenti est établie à compter du jour où il a commencé son apprentissage.

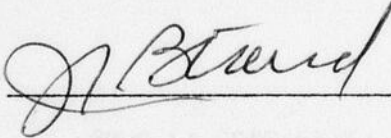
Son ancienneté sera reconnue dans le groupe d'ancienneté de Compagnon pressier.

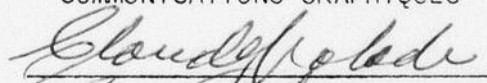
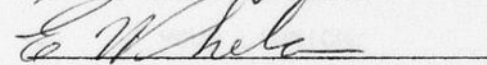
POUR LA COMPAGNIE:

POUR L'UNION:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES



MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 10

Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 17 jour de MAI 1985, par et entre Continental Can Canada Inc., usine 119, et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal, pour établir ce qui suit:

Article 25 - Maintien des taux

Si un employé est transféré à une tâche dont le salaire est inférieur, il maintiendra son taux de salaire actuel pendant une période de quatre (4) semaines.

Si un employé est promu à une tâche dont le salaire est supérieur pour remplacer un autre employé absent pour cause de maladie, vacances ou congé autorisé, son taux de salaire ne sera pas maintenu lorsqu'il quittera cette tâche, à moins que la période de remplacement se prolonge pendant plus de quatre (4) semaines.

Si un employé est assigné à une tâche dont le salaire est supérieur alors que la disposition sur le maintien des taux est en vigueur, il aura droit à quatre (4) semaines additionnelles de maintien des taux à partir du moment où il reprendra la tâche dont le salaire est inférieur.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR L'UNION:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

J. Bertrand

G. St. Pierre
E. H. Nelson

ARTICLE 1 (D) UNITE DE NEGOCIATION

1.01 (D) "L'Unité de Négociation" comprend tous les employés éligibles à faire partie de l'Union et qui sont à l'emploi de la Compagnie et travaillent dans le département de la Lithographie, sous les presses Offset ou autres presses lithographiques ou sur des rouleaux coucheurs de même que tous les employés qui participent d'une manière ou d'une autre à la fabrication de plaques lithographiques, sauf les employés qui sont exclus en vertu des sections 1.03 (D) et 1.04 (D).

1.02 (D) La Compagnie s'engage, tant que cette convention sera en vigueur et au cours de négociations pour son renouvellement ou amendements à la présente, à ne signer aucun contrat avec une autre Union en ce qui a trait aux opérations et procédés décrits dans la présente convention, pourvu toutefois que le syndicat International des Arts Graphiques soit toujours accrédité pour négocier lesdits métiers.

1.03 (D) "L'Unité de Négociation" exclura tous les employés salariés, les employés cadres engagés à temps plein, (comprenant le superviseur du Service de la production et toute classe supérieure d'emploi), les employés de bureau, les gardes, gardiens, ingénieurs, pompiers, stagiaires spéciaux et les employés payés à l'heure qui travaillaient à l'usine dans des départements autres que ceux de la Lithographie et des Arts. De plus, les tâches suivantes qui d'ordinaire relèvent des Départements de la Lithographie et des Arts en sont spécifiquement exclues: camionneurs, machinistes généraux, inspecteurs de départements, ingénieurs préposés aux fours, "hustlers", mélangeurs d'enduits, et les préposés aux magasins de plaques.

1.04 (D) Les superviseurs à temps partiel (comprenant le Superviseur du Service de la Production et toute classe supérieur d'emploi) qui sont autorisés à embaucher, promouvoir, congédier, discipliner ou à modifier le statut d'un employé de quelque façon que ce soit ou à recommander que ce statut soit effectivement changé ne peuvent être nommés délégués d'atelier ou occuper un poste quelconque au sein de l'Union bien qu'ils puissent en faire partie s'ils le désirent.

1.05 (D) Ceux qui, en raison de leurs fonctions régulières, ne font pas partie de l'unité de négociation ne pourront exécuter des tâches dont les taux sont établis dans la présente convention, sauf pour des fins d'instruction et d'expérimentation.

ARTICLE 2 (D) SALAIRES

2.01 (D) Les taux de salaires de groupe mentionnés à la section 2.07 (D) demeureront en vigueur pendant toute la durée de cette convention.

2.02 (D) Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit recevront quinze pour cent (15%) de plus que le tarif horaire normal de jour.

2.03 (D) Les salaires seront payés en espèce ou par chèque.

ARTICLE 2 (D) SALAIRES (suite)

2.04 (D) Il est de plus convenu par la Compagnie qu'aucun système de boni de travail à la pièce ou boni de production ne sera implanté dans le cas des employés couverts par cette convention.

2.05 (D) Les taux de base qui ont été établis sur une base définie et qui prévalent en vertu de cette convention demeureront en vigueur pendant toute la durée de cette convention, pourvu que les fonctions qui existent actuellement se continuent pendant toute la durée de cette convention et pourvu que rien dans les présentes n'empêche la Compagnie de changer ses méthodes de production ou d'établir des taux de salaires pour ces nouvelles méthodes de travail. La méthode de détermination des nouveaux taux de salaires sera établie par un comité conjoint composé de quatre (4) personnes, dont deux (2) seront nommées par la Compagnie et les deux autres par l'Union.

2.06 (D) Chefs de groupe

Un employé désigné comme Chef de groupe par la Compagnie recevra 0,25\$ de plus l'heure que son propre taux supervisé le plus élevé. Le fait qu'un employé soit désigné comme Chef de groupe ne sera pas considéré comme son emploi ordinaire, dès lors il ne recevra le différentiel de salaire mentionné ci-haut que pour les heures pendant lesquelles il agit comme Chef de groupe et lorsqu'il est désigné comme tel par la Compagnie. Le différentiel de salaire de 0.25\$ ne fera pas partie du taux de salaire régulier d'un employé.

2.07 (D) Echelle des salaires

<u>Classification</u>	<u>A compter du 1er janvier 1984</u>	<u>A compter du 1er janvier 1985</u>
Compagnon pressier - 1 couleur	18,56	19,67
- 2 couleurs	19,15	20,30
Margeur - 1 couleur - 1ère année	14,47	15,34
- 2ième année	14,78	15,67
- années suivantes	15,15	16,06
Margeur - 2 couleurs - 1ère année	14,50	15,37
- 2ième année	14,88	15,77
- années suivantes	15,39	16,31
Coucheur et margeur	16,55	17,54
Fraiseur, coucheur et margeur - 1ère année	17,00	18,02
- années suivantes	17,21	18,24
Pressier - 2 couleurs 44"	19,62	20,80
Margeur - 2 couleurs 44"	15,71	16,65
1er pressier 36" - 4 couleurs - Unité UV	20,36	21,58
2ième pressier 36" - 4 couleurs - Unité UV	20,18	21,39
Margeur 44" - 4 couleurs - Unité UV	16,32	17,30
Coucheur et margeur - 12" et 15" (30 juillet 1984, 16,75\$),	-----	17,76

Apprenti - Consulter l'article 22, sections 22.04, 22.05 et 22.06.

ARTICLE 2 (D) SALAIRES (suite)

2.07 (D) Primes personnelles

Chambre des presses: Les primes personnelles en vigueur le 31 décembre 1951 seront maintenues, sauf pour ce qui est des nouvelles classifications.

ARTICLE 3 (D) HEURES DE TRAVAIL

3.01 (D) La semaine régulière de travail sera de trente-cinq (35) heures, soit quatre (4) quarts réguliers de travail de 7.5 heures chacun, du lundi au jeudi inclusivement, et de cinq (5) heures le vendredi.

3.02 (D) Usine 59

Pour les équipes de jour, les heures de travail seront de 7h00 à 15h00 le lundi, mardi, mercredi et jeudi, et de 7h00 à 12h00 le vendredi.

ARTICLE 4 (D) JOURS FERIES

4.01 (D) Pendant la durée de cette convention, tous les jours fériés établis à l'article 4.05 (B) seront observés en payant aux employés leurs taux horaires réguliers pour ce jour férié, mais ne devant pas excéder sept heures et demi (7-1/2) du lundi au jeudi inclusivement et cinq (5) heures le vendredi.

4.02 (D) Pour les travailleurs de nuit, le quart de travail commençant le jour férié et se continuant jusqu'au lendemain sera désigné comme le quart de travail du jour férié.

4.03 (D) Le paiement d'un jour férié non travaillé se fera comme suit:

- a) L'employé travaille pendant la semaine au cours de laquelle survient un jour férié ou au cours de la semaine précédente.
- b) L'employé est absent par suite d'une blessure pour laquelle il obtient compensation: paie de congé complète.
- c) L'employé est absent par suite de congé autorisé: paie de congé complète.
- d) L'employé est absent par suite d'une mise à pied et compte moins de deux années de service: paie de congé complète.

ARTICLE 4 (D) JOURS FERIES (suite)

4.03 (D) e) L'employé est absent et reçoit des prestations supplémentaires d'assurance-chômage ou des allocations hebdomadaires d'invalidité: la différence entre la paie de congé et les prestations supplémentaires d'assurance-chômage ou les allocations d'invalidité.

f) L'employé est absent par suite d'une mise à pied; il compte plus de deux années de service mais ne reçoit pas de prestations supplémentaires d'assurance-chômage ni d'allocation hebdomadaire d'invalidité: paie de congé complète.

4.04 (D) Lorsqu'un jour férié tombe un samedi, il sera observé vendredi précédent; lorsqu'il tombe un dimanche, il sera reporté au lundi suivant.

Le jour précédant Noel sera considéré comme un congé flottant. Toutes les Unions représentées dans un même local rencontreront en même temps la Direction locale pour s'entendre à quel moment le congé du jour précédant Noel sera célébré. Lorsque Noel tombe un vendredi, la même procédure sera suivie pour ce qui est du lendemain de Noel.

La prime d'équipe de quinze pour cent (15%) pour le paiement des jours fériés s'applique à tous les employés réguliers d'un quart de travail qui auraient travaillé, n'eut été de ce congé.

4.05 (D) Pour les fins de cette section, les jours fériés sont les suivants:

Le Jour de l'An	La Fête du travail
Le Vendredi saint	L'Action de grâces
La Fête de la Reine	La veille de Noel
La Confédération	Noel
La Saint Jean-Baptiste	Le lendemain de Noel

Un congé flottant supplémentaire sera fixé par entente mutuelle en fonction de la région.

Les deux (2) parties pourront s'entendre pour fixer un congé payé supplémentaire par année pour la durée de cette convention. Si les parties sont incapables de s'entendre au sujet de la date choisie pour ce congé, chaque employé dont le nom figure sur la liste d'ancienneté devra recevoir une paie d'une journée à la fin de l'année civile en remplacement de ce jour de congé supplémentaire.

4.06 (D) Un employé mis à pied et ayant droit à une paie de congé par une autre Compagnie liée par contrat au Syndicat International des Arts Graphiques ne sera pas admissible à une paie de congé de la part de la Compagnie.

ARTICLE 4 (D) JOURS FERIES (suite)

4.07 (D) Si le gouvernement fédéral ou provincial décrète un nouveau congé légal, le congé flottant mentionné ci-dessus pourra être observé lors de cette journée par entente mutuelle. Dans ce cas, le nombre total de journées de congé à être observées demeurera à douze (12).

ARTICLE 5 (D) MANOEUVRES DE PRESSES

5.01 (D) Toutes les presses doivent être opérées par un compagnon pressier (ou opérateur de presse, selon ce qui est convenu par l'Union) et un margeur.

5.02 (D) Chaque coucheuse doit être opérée par un employé détenant soit le titre de Coucheur, Poseur d'enduit et Margeur.

5.03 (D) L'union et la Compagnie négocieront à Montréal une clause dont les dispositions couvriront une situation par laquelle l'Union ne pourrait fournir, au besoin, un coucheur, un poseur d'enduit et un margeur.

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 1

Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 17 jour de Mars 1985, par et entre Continental Can Canada Inc., usine 59, et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal, pour établir ce qui suit:

Article 4 - Mise à pied et rappel selon l'ancienneté

- 1) Les employés stagiaires et/ou temporaires d'un Département seront les premiers à être mise à pied.
- 2) Les employés dont la tâche est affectée par une mise à pied seront mis à pied par ordre d'ancienneté.
- 3) Un employé à la veille d'être mis à pied pourra exercer son droit d'évincer un employé junior pourvu qu'il ait la compétence voulue pour effectuer le travail dans le groupe d'ancienneté, tel que spécifié ci-bas:

a) Groupe d'ancienneté 1:

Compagnon pressier 1 couleur
Compagnon pressier 2 couleurs
Compagnon pressier 2 couleurs - 44"
Compagnon pressier 4 couleurs - 36" - U.V.
1er pressier 4 couleurs 44" - U.V.
2ième pressier 4 couleurs 44" - U.V.

b) Groupe d'ancienneté 2:

Margeur 1 couleur
Margeur 2 couleurs
Margeur 2 couleurs - 44"
Margeur 4 couleurs - 36" - U.V.
Margeur 4 couleurs - 44" - U.V.
Coucheur et Margeur
Fraiseur, coucheur et margeur
Opérateur de Presse

Général

Pour fins de mise à pied et d'évincement, le mot "compétence" signifie: "un employé peut évincer un employé sur une autre tâche pourvu qu'il n'ait pas besoin de formation spéciale pour ce faire".

Advenant qu'un pressier ou margeur soit transféré d'une autre usine de Continental Can Canada Inc., à l'usine 59, on établira son ancienneté aux fins de la présente clause, à partir de sa plus récente date d'embauche à l'usine 59.

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 1 (suite)

POUR LA COMPAGNIE:

POUR L'UNION:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

J. Bertrand

Claude Pelade
Roger Beauchamp

POUR LA COMPAGNIE:

POUR L'UNION:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

J. Bertrand

Claude Pelade
Roger Beauchamp

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 2

Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 17 jour de MARCI
1985, par et entre Continental Can Canada Inc., usine 59, et le Syndi-
cat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal,
pour établir ce qui suit:

Article 4 - Ancienneté chez les apprentis

Pour fins de mise à pied et de rappel, la date d'ancienneté
d'un apprenti est établie à compter du jour où il a commencé son appren-
tissage.

Son ancienneté sera reconnue dans le groupe d'ancienneté de
Compagnon pressier.

POUR LA COMPAGNIE:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

J. Bertrand

POUR L'UNION:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

G. G. G. G.
Roger Beaumont

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 3

Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 17 jour de MURIL 1985, par et entre Continental Can Canada Inc., usine 59, et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal, pour établir ce qui suit:

Opérateurs de presses

- 1) Un "Opérateur de Presse" deviendra "Compagnon Pressier" après avoir complété sept mille deux cent soixante (7,260) heures de travail (35 heures/semaine X 52 semaines X 4 ans) dans la catégorie "Opérateur de Presse". Après cette période, il sera considéré comme s'étant qualifié à devenir "Compagnon Pressier".
- 2) L'ancienneté entre les "Opérateurs de Presse" est basée sur la date à laquelle l'employé a commencé à travailler en tant qu'opérateur de presse et son aptitude à exécuter le travail.
- 3) Pour fins de mise à pied et de rappel, la date d'ancienneté d'un opérateur de presse qui devient compagnon pressier est la date à laquelle il a commencé son entraînement comme opérateur.
- 4) Lorsqu'il y a un besoin "d'opérateurs de presse", la Compagnie devra assigner le travail à un ou plusieurs opérateurs seniors pourvu qu'ils aient la compétence nécessaire pour exécuter le travail.
- 5) La "compétence à exécuter un travail" signifie que l'opérateur ou les opérateurs de presse n'ont besoin d'aucune formation spéciale pour ce faire.
- 6) Il est entendu qu'avant de nommer un "opérateur de presse", une rencontre devra avoir lieu au niveau local.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR L'UNION:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

A. Brand

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

Claude Malade
Josée Beauchamp

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 4

Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 17 jour de Mai 1985, par et entre Continental Canada Inc., usine 59, et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal pour établir ce qui suit:

En plus des équipes régulières affectées aux presses, on comptera, au besoin pendant la journée:

- 1) un coucheur-poseur-margeur dont les tâches consisteront à mélanger l'encre et à couper les rouleaux.
- 2) lorsque la quantité de travail l'exige, on ajoutera, en plus de ce qui est indiqué ci-dessus, un employé supplémentaire pour accomplir le travail mentionné. Cet employé, en l'occurrence, devra être un premier pressier et sa tâche consistera à mélanger l'encre.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR L'UNION:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

J. Bertrand

Glaude Robitaille
Roger Beauchamp

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 5

Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 17 jour de AVRIL 1985, par et entre Continental Can Canada Inc., usine 59, et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal, pour établir ce qui suit:

Afin de combler les postes temporairement vacants au cours de la période qui commence le 15 avril et qui se termine à la fin de la dernière semaine de septembre, les parties ont convenu que la procédure suivante sera appliquée:

- 1) L'article 28 de la convention collective sera d'abord appliqué;
- 2) La Compagnie doit faire appel à main-d'oeuvre disponible pour combler les postes temporairement vacants si le Syndicat International des Communications Graphiques est incapable de fournir la main-d'oeuvre nécessaire.

Les deux (2) parties ont aussi convenu que les conditions de travail suivantes seront appliquées:

En ce qui concerne le paragraphe 1, ci-haut:

Tous les employés embauchés par l'intermédiaire du Syndicat International des Communications Graphiques au cours de la période ci-haut mentionnée n'accumuleront pas d'ancienneté.

En ce qui concerne le deuxième paragraphe, ci-haut:

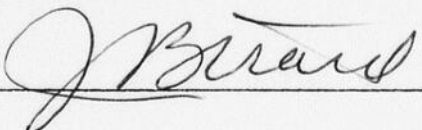
Les employés embauchés autrement que par l'intermédiaire du Syndicat International des Communications Graphiques pour la période ci-haut mentionnée ne seront pas éligibles à des bénéfices tels l'assurance collective, le régime de pension, le régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage ou tous autres bénéfices et n'accumuleront aucun droit d'ancienneté.

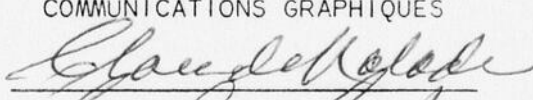
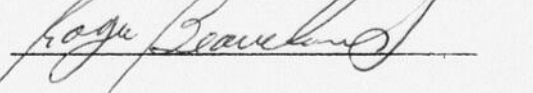
POUR LA COMPAGNIE:

POUR L'UNION:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES



MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 6

Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 17 jour de AVRIL 1985, par et entre Continental Can Canada Inc., usine 59, et le syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal, pour établir ce qui suit:

Surtemps

- 1) Lorsqu'il y a besoin d'employés pour faire du surtemps, l'offre doit être faite en premier lieu à l'employé ou aux employés qui travaillent habituellement sur les machines pour lesquelles le surtemps est requis (presse ou coucheuse) sur ce quart de travail.
- 2) Advenant que le ou les employés concernés ne puissent faire de travail supplémentaire, le surtemps sera distribué par ordre d'ancienneté et selon la classification des tâches, sans égard au quart de travail.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR L'UNION:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

J. Biard

Claude Polge
Roger Beaumont

MEMOIRE D'ENTENTE NUMERO 7

Ce Mémoire d'Entente est intervenu le 17 jour de juin 1985, par et entre Continental Can Canada Inc., usine 59, et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal, pour établir ce qui suit:

Article 25 - Maintien des taux

Si un employé est transféré à une tâche dont le salaire est inférieur, il maintiendra son taux de salaire actuel pendant une période de quatre (4) semaines.

Si un employé est promu à une tâche dont le salaire est supérieur pour remplacer un autre employé absent pour cause de maladie, vacances ou congé autorisé, son taux de salaire ne sera pas maintenu lorsqu'il quittera cette tâche, à moins que la période de remplacement se prolonge pendant plus de quatre (4) semaines.

Un employé peut être promu à une tâche dont le salaire est supérieur pendant un quart de travail, sans maintien de son taux de salaire lorsqu'il revient à sa tâche dont le salaire est inférieur, mais dès qu'il commence un deuxième quart de travail consécutif sur une tâche dont le salaire est supérieur, il aura droit au maintien des taux.

Si un employé est assigné à une tâche dont le salaire est supérieur alors que la disposition sur le maintien des taux est en vigueur, il aura droit, sauf s'il s'agit d'un remplacement d'urgence, à quatre (4) semaines additionnelles de maintien des taux à partir du moment où il reprendra la tâche pour laquelle le salaire payé est inférieur.

POUR LA COMPAGNIE:

POUR L'UNION:

CONTINENTAL CAN CANADA INC.

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES

J. B. Bérard

G. D. Lafleur
Rogé Beauchamp

