

05784-4

Dépôt N°: 81-06-171

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

Certificat accordé Dépôt refusé

| | | | |
|-------|--|---|---|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | M-5818-01 |
| Date | Signature: 81-05-21 Réception: 81-06-08 | Durée: Du 81-02-01 Au 83-01-31 | Nombre de salariés régis par la convention collective: 20 |

| Association | Employeur |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant Montreal typographical Union no. local 176 Att.: E. Georges A. Flusser 455 St-Antoine Ouest, ste 109 Montréal, Qué H2E 1J1 | <input type="checkbox"/> Déposant Typographic Service Ltd 1061 rue St-Alexandre Montréal, Qué H2E 1P5 |

ok } mod. 81-09-22 / Service Typographique (MT) L.Lé
M 5818-01

Unité de négociation

Journeymen employed as hand compositors, linotype and intertype operators, electro operators, camera men, make up men, bank men and hallow operators and apprentices engaged in any of the above mentioned operating who are recognized as such by the apprenticeship Com. of the Printing Trades of Montreal and district, except the persons automatically excluded by section 2, paragraphe A, sub-paragraphs 1, 2 and 3 of the Act

| | | | | | |
|--------|-------|----------|----------|-------------|---|
| Région | 06-06 | Activité | 2800 (5) | Affiliation | 7 |
|--------|-------|----------|----------|-------------|---|

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

on 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Typographic Service Inc. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative.

Synd. Québécois de l'imprimerie et des Communications
section locale 175 (U.T.F., F.T.Q., C.T.E.)
Bureau 3 Montréal, Pa.
H2P-2H2

St-Hubert Denis

| | |
|--|----------|
| Pour le commissaire général du travail | |
| Signature | Date |
| <i>[Signature]</i> | 81-06-17 |

Pour renseignements

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

05784-4

'81 JUN -8 13 49

PAR MESSAGE

CONVENTION COLLECTIVE

entre

SERVICE TYPOGRAPHIQUE (MONTREAL) LTEE.

et

LE MONTREAL TYPOGRAPHICAL UNION, LOCAL 176

EN VIGUEUR DU 1^e FEVRIER 1981 AU 31 JANVIER 1983

TABLES DES MATIERES

| <u>No. de la section</u> | <u>Titre</u> | <u>Page</u> |
|--------------------------|--|-------------|
| 1 | Parties et Objet..... | 1 |
| 2 | Durée de la Convention..... | 1 |
| 3 | Déclaration d'Intention..... | 1 |
| 4 | Juridiction du Syndicat..... | 1 |
| | Les Ordinateurs..... | 2 |
| | Le Recyclage du Personnel..... | 3 |
| | Montage d'Epreuves de Reproduction..... | 4 |
| | Rubans en Provenance d'Autres Sources..... | 5 |
| 5 | Les Droits de la Direction..... | 6 |
| | (a) Le Délégué d'Atelier..... | 6 |
| | (b) Le Tableau d'Affichage..... | 6 |
| 6 | La Reconnaissance Syndicale..... | 6 |
| | (a) La Retenue des Cotisations Syndicales..... | 7 |
| 7 | Les Statuts et Règlements du Syndicat..... | 7 |
| 8 | Les Heures de Travail de l'Equipe de Jour..... | 7 |
| 9 | Les Heures de Travail de l'Equipe de Nuit..... | 7 |
| 10 | Nombre d'Heures de Travail par Semaine..... | 7 |
| 11 | Les Salaires..... | 8 |
| 12 | Les Vacances Annuelles..... | 8 |
| 13 | Les Congés Payés des Employés Malades..... | 11 |
| 14 | Les Jours Fériés..... | 11 |
| 15 | Les Heures Supplémentaires..... | 12 |
| 16 | Travail sur Plus d'une Equipe..... | 12 |
| 17 | Equipe complète..... | 13 |
| | (a) Le Rappel au Travail..... | 13 |
| 18 | La Priorité..... | 13 |
| 19 | L'embauchage et le Congédiement..... | 13 |
| 20 | Le Licenciement..... | 13 |
| 21 | Les Grèves et les Lock-out..... | 14 |
| 22 | Le Travail Provenant d'Ateliers en Grève ou en Lock-out..... | 14 |
| 23 | Le Comité Mixte Permanent..... | 14 |
| 24 | Le Congé de Deuil..... | 15 |
| 25 | Les Apprentis..... | 16 |
| 26 | Le Comité Mixte d'Apprentissage..... | 16 |
| 27 | La Formation des Apprentis..... | 16 |
| 28 | Apprentissage; Ancienneté, Durée et Accélération..... | 16 |
| 29 | Salaires des Apprentis..... | 17 |
| 30 | Le Régime d'Assurance Collective..... | 17 |
| 31 | (a) La Caisse de Retraite "I.T.W. Negotiated Pension Plan (Canada)"... | 17 |
| 32 | La Caisse de Retraite "Printers' Pension Plan" | 18 |
| 33 | Fonction de Juré ou de Témoin..... | 19 |
| 34 | La Caisse de Supplément aux Prestations de Chômage..... | 20 |
| 35 | Divers..... | 20 |
| 36 | Congé à la Naissance d'un enfant..... | 20 |
| 37 | Executif Syndical..... | 20 |
| | Signatures des Intervenants..... | 21 |
| | Annexe A..... | 22 |
| | Lettre d'Entente..... | 22 |
| | Lettre d'Entente..... | 23 |
| | Lettre d'Entente..... | 24 |
| | Numéros de Téléphone..... | 24 |

CONVENTION COLLECTIVE

SECTION 1: PARTIES ET OBJET

Le présente accord, qui est intervenu le 27 février entre la partie patronale Service Typographique (Mtl.) Ltée., ci-après appelé l'employeur, d'une part, et le Montreal Typographical Union, Local 176, ci-après appelé le syndicat, a pour but d'éviter et de régler les malentendus en établissant les taux de salaire, les heures et les conditions de travail ainsi que de confirmer le principe des négociations collectives et le droit d'y avoir recours.

SECTION 2: DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention collective est en vigueur à partir de la première période de paie commençant ou suivant le le février 1981, et continue pendant une période de 24 mois pour se terminer le 31 janvier 1983.

SECTION 3: DECLARATION D'INTENTION

Le syndicat accepte de collaborer autant que possible avec l'employeur en ce qui se rapporte à la formation des apprentis et en encourageant les compagnons à accroître leur métier en prenant des cours supplémentaires; en établissant et en maintenant de bons rapports entre l'employeur et son personnel; en obligeant les syndiqués à se conformer aux conditions de la présente convention collective; et, au besoin, en prenant les mesures disciplinaires prévues par les règlements du syndicat; en fournissant à l'employeur qui en fait la demande le personnel qualifié; en s'efforçant de trouver pour les syndiqués les situations pour lesquelles ils sont qualifiés de par leur formation, leur compétence et leur caractère; en étudiant avec l'employeur toutes les questions qui ont trait aux relations de travail et en étudiant avec lui toutes les questions qui ont trait à l'industrie de l'imprimerie lorsque cette action concertée n'est pas incompatible avec les conditions de la présente convention collective ou avec les principes syndicaux reconnus.

Il est convenu par les présentes que lorsque l'employeur, se trouve dans l'incapacité de se procurer du personnel qualifié a le droit d'exiger que des syndiqués qui travaillent dans des ateliers non syndiqués viennent travailler dans son atelier. Il est de plus convenu que le syndicat collaborera entièrement avec l'employeur dans ce but.

SECTION 4: JURIDICTION DU SYNDICAT

La juridiction du syndicat et l'unité de négociation approprié sont définis comme comprenant tout le travail de composition fait dans les ateliers visés par la présente convention et comporte les catégories suivantes de travail: compositeurs à la main, imposeurs, tireurs d'épreuves, correcteurs d'épreuves, préparateurs de copie, opérateurs de machines à composer, metteurs en page, correcteurs, mécaniciens de machines à composer, opérateurs et mécaniciens de tous dispositifs qui fondent ou composent des caractères, des lignes ou des films, opérateurs de machines à perforer les bandes et d'unités

de perforation secondaire servant à la composition ou à la production de caractère; opérateurs de photocomposeuses de toutes sortes (telles que Fotosetter, Photon, Linofilm, Monophoto, Coxhead Liner, Filmotype, Typro et Hadege), opérateurs de Vari-Typers, salariés dont le travail consiste à tirer, paraffiner et monter des épreuves de reproduction, ou le produit d'une photocomposeuse, y compris ceux qui s'occupent du développement et du paraffinage; le montage de caractère machine ou main, d'illustrations, de bordures, de vignettes, qui font partie de la copie; l'application de filets, la correction, les changements et l'imposition au cours du montage pour servir d'original terminé à l'appareil-photographique utilisé dans le procédé de clichage. La juridiction du syndicat comporte aussi les appareils photo, appareils de modification-photographique et équipements de tirage d'épreuves photographiques, agrandisseurs, et le travail qui en découle lorsque ce matériel sert à la composition, tel que décrit aux présentes. Le montage de préparation à la photographie tel que donné au présent paragraphe comprend les photostats et les épreuves positives des illustrations (telles que les épreuves sur Velox) lorsque des épreuves positives peuvent être fournies sans perte de qualité et sans dédoublement des tâches. L'employeur consent à ne conclure aucune entente avec aucun autre syndicat en ce qui concerne les catégories de travail indiquées ci-dessus et plus particulièrement aucune entente mentionnant le mot "stripping" (pelliculage) pour décrire tout travail mentionné ci-dessus. La juridiction du syndicat ne comprend par l'opération des Vari-Typers qui servent uniquement aux communications internes. Il est convenu que la perforation des bandes n'est faite que par les employés couverts par la présente convention.

LES ORDINATEURS

Lorsqu'on se sert d'un ordinateur pour faire un travail qui relève de l'atelier de composition, la juridiction du syndicat comprend:

- 1) La préparation et le traitement de toutes les données d'entrée et de sortie du travail d'atelier de composition.
 - 2) L'opération de l'ordinateur pour le travail d'atelier de composition et des dispositifs connexes pour le travail d'atelier de composition.
 - 3) La correction des erreurs d'entrée et la modification opérationnelle des programmes pour le travail d'atelier de composition.
 - 4) La programmation pour le travail d'atelier de composition (à l'exception de la programmation qui est fournie par le fabricant ou par le loueur en tant que service normal de vente ou de location de l'outillage en question).
 - 5) L'entretien de tous les dispositifs et outillage mentionnés ci-dessus et utilisés pour la production de travail d'atelier de composition (à l'exception de l'entretien qui est fourni par le fabricant ou par le loueur en tant que service normal de vente ou de location des dispositifs et outillages). Rien n'empêchera que des représentants d'usine ou des techniciens venant d'ailleurs s'occupent de l'installation et de l'entretien des ordinateurs et des dispositifs connexes lorsque cette installation ou cet entretien exige des
-

connaissances techniques particulières, si le personnel compétent visé par la présente convention n'est pas disponible.

- 6) Les termes de la présente section ne réduisent par le droit à l'utilisation concomitante ou simultanée d'un système de traitement électronique des données tout entier ou en partie par des personnes qui ne font pas partie de l'unité de négociation, tant qu'il ne s'agit pas de production de travail d'atelier de composition.

La programmation commence à la conception d'un ordiogramme détaillé et se poursuit jusqu'à ce que le programme de l'ordinateur soit codé et prêt à servir de matériel d'entrée. La programmation ne comprend pas l'analyse des systèmes. Les programmes qui ont été préparés par le personnel visé par la présente convention peuvent être corrigés, modifiés ou refaits par des spécialistes qui ne sont pas visés par la présente convention.

En cas d'arrêt momentané d'un ordinateur ou de dispositifs d'entrée ou de sortie dû à une panne d'appareil ou de courant (ainsi que lors de circonstance critiques, telles qu'un incendie, une inondation, etc.), l'employeur peut utiliser un ordinateur ou des dispositifs d'entrée et de sortie qui se trouvent ailleurs et les entrées et les sorties peuvent être traitées ailleurs jusqu'à ce que l'ordinateur ou les dispositifs d'entrée et de sortie puissent fonctionner de nouveau. Il est aussi convenu par les parties signataires que ces entrées et ces sorties seront ensuite traitées par le personnel visé par la présente convention.

Si le syndicat ne peut pas fournir du personnel qualifié, l'employeur choisit... des salariés visés par la présente convention et leur donnent la formation nécessaire aux besoins des opérations informatiques. Cette formation en vue de l'opération, de l'entretien et de la programmation commence au plus tard trois mois après la signature de la présente convention lorsque l'employeur a déjà installé un ordinateur. Lorsqu'un employeur prévoit installer un ordinateur pour effectuer du travail d'atelier de composition, il en avise le syndicat au moins six mois avant la date prévue pour cette installation et, avant ladite installation, prend les mesures nécessaires à la formation en vue de l'opération, de l'entretien et de la programmation dudit ordinateur.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour que le personnel intéressé visé par la présente convention passe les examens nécessaires pour la formation et l'instruction en programmation et toutes autres opérations, y compris l'entretien de l'outillage en question.

Lorsque l'employeur envisage d'installer un nouvel outillage ou d'employer de nouveaux procédés qui seront de la juridiction du syndicat aux termes de la présente section ou lorsque lesdits outillage et procédés devront remplacer le travail d'atelier de composition actuel, il est convenu que l'employeur en avisera le syndicat au moins soixante jours avant l'installation desdits outillage et procédés (à moins qu'il n'en soit convenu mutuellement). Dans les deux semaines qui suivent la réception de cet avis, les représentants du syndicat et ceux de l'employeur se rencontrent pour discuter des voies et moyens d'établir un programme de recyclage du personnel.

..... Il est convenu que l'employeur choisira parmi les membres du personnel visé par la présente convention ceux qui désirent adapter leurs compétences actuelles aux nouveaux outillage et procédés. Il est convenu en outre qu'à compétence égale l'ancienneté sera le facteur déterminant dans le choix du personnel à recycler. Lorsqu'il est nécessaire de procéder à un recyclage, le comité mixte (formé de deux représentants du syndicat et de deux représentants de l'employeur) se rencontre pour discuter du choix des stagiaires. A la suite de ces discussions, l'employeur choisit les membres de son personnel qui doivent être recyclés. S'il y a désaccord sur ce choix, il peut être soumis à une procédure de règlement des griefs prévue à la section 23 de cette convention. Il est convenu en outre qu'au besoin, le syndicat apportera une aide financière aux programmes de recyclage de nature non productrice.

- a) Les parties contractantes reconnaissent qu'avant la date de mise en vigueur de la présente convention, certains travaux de montage utilisant des épreuves de reproduction de la catégorie mentionnée aux termes de la présente convention étaient faits par des personnes qui n'étaient pas membres du syndicat, soit:
 - 1) par des graphistes indépendants, par des agences de publicité et par certains clients;
 - 2) par certains membres du personnel de l'employeur qui n'étaient pas membres du syndicat.
 - b) Le syndicat concède que le travail qui est fait à présent de cette manière peut continuer à être fait de la même manière jusqu'à la fin de la présente convention. L'employeur et le syndicat se proposent cependant de collaborer au plus haut point et d'étudier à l'amiable tous les moyens raisonnables de permettre au syndicat d'exercer sa pleine compétence aux termes de la présente convention.
 - c) L'employeur convient, le cas échéant, de faire faire les travaux de montage d'épreuves de reproduction mentionnés à la sous-section (a) à des ouvriers qualifiés et à des apprentis aux termes de la présente convention pourvu cependant que ce changement puisse se faire sans compromettre ou modifier les rapports de l'employeur avec ses clients.
 - d) Tout montage de ce genre qui est maintenant fait par d'autres employés de l'employeur et qui n'est pas visé aux termes d'une convention collective avec un autre syndicat ne peut pas être ainsi visé et doit être inclus en temps opportun aux termes de la présente convention.
 - e) Lors du transfert de tout travail de montage aux syndiqués visés par la présente convention, l'employeur convient que tout le travail de montage et tout autre travail d'atelier de composition dû auxdits procédés sera exécuté par des ouvriers et par des apprentis visés par la présente convention et travaillant selon les termes et conditions de ladite convention.
 - f) Il est reconnu que certains travaux de correction d'épreuves sont exécutés par des personnes qui ne sont pas membres du syndicat. Il est convenu que les employés du personnel de l'employeur qui ne sont pas membres du syndicat à la date de la signature de la
-

présente convention peuvent continuer à travailler jusqu'à la fin de ladite convention, pourvu que les postes qui deviendraient vacants éventuellement soient remplis par des membres du syndicat au fur et à mesure que surviennent de telles situations.

- g) Les exceptions prévues ci-dessus aux sous-section (a) et (f) de la présente section ne sont applicables que si exécutés avant le 1^{er} février 1968 par des personnes qui n'étaient pas membres du syndicat.

RUBANS EN PROVENANCE D'AUTRES SOURCES

- h) Reconnaisant que l'employeur pourrait obtenir du travail additionnel ou ne pas perdre le travail qu'il fait déjà en acceptant d'utiliser des rubans ou autre matériel d'entrée préparés hors de l'atelier; reconnaissant en outre qu'il est nécessaire que le syndicat et l'employeur parviennent à une entente en ce qui regarde l'acceptation et le traitement desdits rubans et matériel d'entrée; reconnaissant de plus que pour obtenir une telle entente avec l'employeur dont l'outillage, les opérations et les clients peuvent varier, il serait plus pratique que le syndicat parvienne à une entente avec l'employeur et que ladite entente, fasse partie intégrale de la présente convention.

Les termes et conditions de cette entente seront déterminées par:

- 1) La définition du mot "client" en ce qui concerne le fournisseur de rubans ou de matériel d'entrée, tels que: rubans de sortie d'ordinateur, documents, rubans fertes au plus offrant, rubans préparées aux termes d'un contrat approuvé par l'U.T.I.
- 2) L'entente concernant le type de rubans ou de matériel d'entrée qui peuvent être utilisés sans pour cela limiter leur acceptation à un certain travail ou à un certain client.
- 3) La définition des procédés de travail qui doivent être employés par le personnel visé par la présente convention pour le traitement plus poussé des rubans ou du matériel d'entrée.
- 4) La protection des possibilités de travail qui sont dues à l'acceptation desdits rubans et dudit matériel d'entrée dans les limites des autres conventions collectives et des lois de la province de Québec.

Les négociations concernant ces ententes supplémentaires auront lieu sous la conduite d'un représentant de chaque parties et d'un représentant de l'Union Typographique Internationale.

Il est entendu que toute proposition et toute entente provisoire doivent être approuvées par le Président de l'U.T.I. L'impossibilité de conclure une entente ne peut pas faire l'objet d'un grief ou d'arbitrage tant qu'elle ne s'oppose pas aux lois de la province de Québec.

SECTION 5: LES DROITS DE LA DIRECTION

L'opération, l'autorité et le contrôle de l'atelier de composition sont de la compétence exclusive de l'employeur qui y est représenté par le contremaître. Le contremaître n'est pas sujet à des sanctions disciplinaires du syndicat pour toute mesure qu'il prend dans l'accomplissement des devoirs de sa charge, tant que ladite mesure est permise par la présente convention, ou pour obéir aux ordres de son employeur lorsque les avis diffèrent en ce qui regarde l'interprétation de la présente convention. Toute différence d'interprétation doit être soumise à un règlement selon les modalités de la présente convention. En l'absence du contremaître un adjoint dûment désigné le remplace.

SECTION 5(a): LE DELEGUE D'ATELIER

Le nom du délégué et des autres dirigeants syndicaux de chaque atelier de l'employeur signataire de la présente convention collective doit être fourni à l'employeur et tout changement éventuel doit lui être dûment communiqué; l'entreprise doit reconnaître le délégué d'atelier comme le représentant du syndicat dans l'atelier. Le délégué d'atelier, ou en son absence son adjoint, n'est pas sujet à des sanctions disciplinaires de l'employeur pour avoir fait respecter les termes de la présente convention.

SECTION 5(b): LE TABLEAU D'AFFICHAGE

L'employeur fournit, dans un endroit mutuellement acceptable, un tableau d'affichage pour les communiqués syndicaux officiels qui ne doivent jamais être contraires au bon ordre et à la discipline. Seul le délégué d'atelier, ou en son absence son adjoint, a le droit d'afficher des avis syndicaux à ce tableau d'affichage.

SECTION 6: LA RECONNAISSANCE SYNDICALE

L'employeur consent à n'employer que des ouvriers (ainsi que des contremaîtres) qui sont membres en règle du Montreal Typographical Union, Local 176 pour effectuer tout le travail qui est de la juridiction du syndicat et à respecter et observer les modalités des statuts et règlements dudit syndicat ainsi que les Lois Générales de l'Union Typographique Internationale en vigueur au moment de la signature de la présente convention pourvu qu'il ne contredisent pas les lois du Canada ou celles de la province de Québec. Les deux parties admettent que leurs droits et obligations respectifs concernant la présente convention auront été satisfaits par l'exécution et la réalisation de ses modalités et que tous les devoirs et obligations de chacune des parties envers l'autre y sont énoncés.

Au cas où le syndicat se trouverait dans l'incapacité de fournir à l'employeur un nombre suffisant d'ouvriers compétents pour satisfaire ses besoins, il est convenu que l'employeur pourra embaucher des ouvriers qui ne sont pas affiliés au syndicat et qui feront une demande d'admission au syndicat pour recevoir un permis de travail. La demande d'admission restera en suspens jusqu'à ce que le contremaître fasse un rapport sur la compétence du candidat.

SECTION 6(a): LA RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

L'employeur déduit les cotisations syndicales hebdomadaires du salaire de chaque membre de son personnel qui fait partie de l'unité de négociation visé par la présente convention collective, que cet ouvrier soit affilié ou non au syndicat. Cette déduction se fait pour la période et pour le montant spécifiés par le syndicat dans sa formule d'autorisation ou de déduction.

L'employeur remet chaque mois les cotisations ci-dessus mentionnées, accompagnées d'une liste des membres du personnel pour lesquels ces déductions ont été faites, au secrétaire-trésorier du syndicat, au plus tard le quinzième jour du mois suivant. Les modalités ci-dessus sont soumises aux amendements du Code du Travail de la province de Québec selon l'Article 38 de la Loi 45 sanctionnée le 22 décembre 1977.

SECTION 7: LES STATUTS ET REGLEMENTS DU SYNDICAT

Il est convenu que les Statuts et Règlements du syndicat peuvent être amendés par le syndicat sans le consentement de l'employeur, pourvu que tout changement qui contredit les termes de la présente convention ou qui concerne les salaires, les heures et les conditions de travail n'entre pas en vigueur avant la fin de la présente convention, sauf par consentement mutuel des parties signataires.

SECTION 8: LES HEURES DE TRAVAIL REGULIERES

Le nombre d'heures régulières de travail de l'équipe de jour est de sept (7) heures et celui de l'équipe de nuit est également de sept (7) heures. La semaine de travail de l'équipe de jour et celle de l'équipe de nuit sont de 35 heures.

L'employeur convient de ne pas établir de période de repas d'une durée supérieure à 60 minutes. En outre, aucune période de repas actuellement en vigueur ne peut être allongée sans le consentement mutuel de l'employeur et de la majorité des salariés de l'atelier qui sont affiliés au syndicat.

SECTION 9: Toute équipe qui commence à travailler après sept (7) heures du matin mais pas plus tard que dix (10) heures du matin est une équipe de jour; toute équipe qui commence à travailler après dix (10) heures du matin est une équipe de nuit. L'heure à laquelle chaque salarié commence à travailler est la même chaque jour, à moins qu'il n'en soit convenu autrement par l'employeur et par le salarié. Un préavis d'au moins 48 heures est donné pour tout changement apporté à l'horaire normale de travail, sauf en cas d'urgence, lors d'une panne grave.

SECTION 10: Aucun salarié visé par la présente convention ne peut être obligé ou autorisé à remplir un emploi qui comporte plus ou moins de cinq (5) unités de travail par semaine comptable. Lorsqu'un salarié doit travailler pendant une sixième ou une septième unité, il est payé au taux des heures supplémentaires spécifié à la section 15.

SECTION 11: LES SALAIRES

A partir des dates ci-dessous, les salaires payés aux compagnons pendant la durée de la présente convention sont les suivants:

| Première période de paie commençant le ou après le: | Augmentation | Prime de l'équipe de nuit | Taux Horaire | Taux hebdomadaire | Nombre d'heures régulières par semaine |
|---|--------------|---------------------------|--------------|-------------------|--|
| | \$/hre | \$/hre | \$/hre | \$/sem | |
| 1 ^e février 1981 | | | | | |
| équipe de jour générale | \$.63 | --- | \$ 11.17 | \$390.95 | 35 |
| équipe de nuit générale | \$.63 | | | | |
| prime d'équipe | \$.12 | | | | |
| Total | \$.75 | \$.80 | \$ 11.97* | \$418.95 | 35 |

* Ce nouveau taux comprend l'augmentation générale pour les compagnons ainsi que l'augmentation de la prime d'équipe de nuit.

| | | | | | |
|-----------------------------|--------|--------|----------|----------|----|
| 1 ^e août 1981 | | | | | |
| équipe de jour générale | \$.50 | --- | \$ 11.67 | \$408.45 | 35 |
| équipe de nuit générale | \$.50 | \$.80 | \$ 12.47 | \$436.45 | 35 |
| 1 ^e février 1982 | | | | | |
| équipe de jour générale | \$.57 | --- | \$ 12.24 | \$428.40 | 35 |
| équipe de nuit générale | \$.57 | \$.80 | \$ 13.04 | \$456.40 | 35 |
| 1 ^e août 1982 | | | | | |
| équipe de jour générale | \$.50 | --- | \$ 12.74 | \$445.90 | 35 |
| équipe de nuit générale | \$.50 | \$.80 | \$ 13.54 | \$473.90 | 35 |

le taux de salaire des compagnons de l'équipe de nuit sera \$0.80 plus élevé que le nouveau taux de salaire des compagnons de l'équipe de jour en tout temps pendant la durée de cette convention.

SECTION 12: LES VACANCES ANNUELLES

(A) Droit aux vacances

Tout salarié visé par la présente convention aura droit à des vacances annuelles payées selon la longueur de son service ininterrompue pour le même employeur en date du 30 avril de chaque année. Une semaine de vacances équivaut à cinq jours de travail et les salariés qui ont droit à cinq jours ou plus de vacances doivent les prendre en unités minimales de cinq jours ouvrables. Le droit aux vacances des

salarié dont l'emploi continue est indiqué au tableau suivant:

| <u>Longeur de service ininterrompu chez le même employeur en date du 30 avril de chaque année pendant la durée de cette convention</u> | <u>Droit aux vacances annuelles payées</u> |
|--|--|
| Moins d'un an, embauché de façon permanente ou non; pour chaque tranche de 25 jours de travail exécuté en date du 30 avril | un (1) jour ou son équivalent en espèces |
| Un (1) an mais moins de deux (2) ans | deux (2) semaines |
| Deux (2) ans | trois (3) semaines |
| Douze (12) ans | quatre (4) semaines |
| Vingt-cinq (25) ans | cinq (5) semaines |

(B) Chronologie des Vacances

Les troisième, quatrième et cinquième semaines ne sont pas prises de façon consécutive avec les deux (2) premières semaines. Les deux premières semaines peuvent être prises entre le 15 mai et le 15 septembre à moins que les besoins de l'atelier nécessite que cette période soit allongée et se situe entre le 1^e mai et le 30 septembre. L'employeur et le salarié peuvent décider mutuellement que le salarié prenne ses vacances en dehors de la période ci-dessus établie.

(C) Calendrier des Vacances; Affichage, Choix et Priorité

Le calendrier des vacances est affiché au plus tard le 1^e avril de chaque année mais cette date peut être changée par consentement mutuel. Dans la préparation du calendrier de vacances les personnes ayant le plus de priorité sont les premières à choisir mais l'employeur peut procéder à tous les changements nécessaires à la bonne marche de son atelier. Un salarié qui a été licencié faute de travail mais qui garde sa priorité dans l'atelier ne perd pas le droit au nombre de semaines de vacances annuelles que lui confère son ancienneté pour travail permanent s'il revient travailler pour cet employeur.

(D) Vacances des Salariés dont l'Emploi se Termine

Tout salarié dont le service se termine, volontairement ou non a droit, si éligible, à un salaire de vacances pour les jours et fractions de jours de travail exécuté depuis le 30 avril. Le multiple du nombre de jours de salaire à payer pour chaque tranche de 25 jours de travail exécuté ainsi que le pourcentage d'un jour normal de salaire à payer pour chaque jour ou fraction de jour en sus des tranches de 25 jours susmentionnées varient selon la longueur du service ininterrompu du salarié. Ces multiples et pourcentages sont indiqués au tableau suivant:

| <u>Années de Service ininterrompu jusqu'au 30 avril de chaque année pendant la durée de cette convention</u> | <u>Multiple à payer pour chaque tranche de 25 jours de travail exécuté depuis le 30 avril</u> | <u>Pourcentage d'un jour régulier de salaire à payer pour chaque jour ou fraction de jour de travail exécuté en sus des tranches de 25 jours indiquées à la colonne 2</u> |
|--|---|---|
| moins d'un (1) an | 1 jour | 4% |
| un (1) an mais moins de deux (2) ans | 1 jour | 4% |
| deux (2) ans mais moins de onze (11) ans | 1½ jours | 6% |
| douze (12) ans mais moins de vingt-trois (23) ans | 2 jours | 8% |
| vingt-cinq (25) ans ou plus | 2½ jours | 10% |

(E) Calcul de paye de vacances, jours fériés, équipes de soir ou de nuit

Si l'un des jours fériés dont la liste se trouve à la section 14 tombe pendant les vacances annuelles payées d'un salarié, on lui accorde une journée supplémentaire de vacances qu'il peut prendre à une date choisie mutuellement entre l'employeur et le salarié, ou bien dont il peut recevoir la valeur équivalente en espèces. Dans le calcul des vacances payées, on ajoute la prime de l'équipe du soir ou de l'équipe de nuit proportionnellement au temps pendant lequel le salarié a fait partie de l'équipe du soir ou de l'équipe de nuit durant la période pour laquelle les vacances sont accordées, à condition que le salarié ait travaillé de soir ou de nuit pendant au moins trois mois.

SECTION 13: Un salarié qui est absent par suite de maladie ou d'invalidité au cours de la période de 12 mois qui se termine le 30 avril ne peut pas perdre ses droits accumulés aux vacances payées pourvu que cette absence ne dépasse pas dix jours pour chaque année d'ancienneté. Cependant, le nombre maximal de jours d'absence par suite de maladie ou d'invalidité ne doit pas dépasser 250 jours, après quoi aucun droit aux vacances payées ne s'accumule plus.

Une absence causée par un accident de travail ne limite pas les droits aux vacances payées.

Une absence autorisée ne prive pas un salarié de ses droits aux vacances payées, à moins qu'un autre salarié ne soit embauché pour le remplacer, auquel cas les droits aux vacances payées sont accumulés par le salarié qui le remplace.

En outre, lorsqu'on calcule les droits aux vacances payées, les déductions pour absence de maladie ou d'invalidité ne sont pas ajoutées à celles des absences autorisées pour d'autres raisons par le contremaître.

SECTION 14: LES JOURS FÉRIÉS

Les jours suivants ou les jours désignés pour les remplacer sont des jours fériés pour les ateliers visés par la présente convention collective:

- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| 1) le jour de l'an | 6) la fête du travail |
| 2) le vendredi saint | 7) le jour d'action de grâce |
| 3) l'anniversaire de la reine | 8) le jour de Noël |
| 4) la fête nationale | 9) le lendemain de Noël |
| 5) le jour du Canada | 10) un premier congé Mobile |
| | 11) un deuxième congé Mobile |

Les dates des deux congés mobiles seront choisies par discussion et consentement mutuel entre l'employeur et la majorité de ses employés visés par cette convention.

Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, on le célèbre le vendredi précédent ou le lundi suivant, selon les exigences du travail. La direction peut aussi choisir de considérer le jour ouvrable qui suit ou celui qui précède le jour où l'atelier célèbre Noël comme étant le lendemain de Noël. Au cas où on changerait la date de célébration d'un jour férié, il faut en donner un préavis de quinze jours à l'exception du lendemain de Noël pour lequel le préavis est de trois (3) semaines.

Quand un salarié ne travaille pas un jour férié, il est payé à son taux normal, pourvu qu'il travaille le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant le jour où l'atelier célèbre le jour férié, à moins qu'il n'en soit décidé autrement par consentement mutuel entre l'employeur et le salarié. Tout travail exécuté un jour férié ou un jour célébré comme tel à l'atelier est rémunéré à un taux normal majoré de 100%, en plus du taux normal payé pour le jour férié.

Lorsqu'un jour férié tombe un lundi ou un vendredi, ou lorsqu'il a été convenu par consentement mutuel de le célébrer un de ces deux jours, tel que prévu dans la présente section, les équipes de nuit le célèbrent le lundi soir ou le vendredi soir, selon le cas. Lorsqu'un jour férié est célébré un mardi, un mercredi ou un jeudi, les équipes de nuit le célèbrent le soir qui précède le jour férié ou le soir même de ce jour au choix de l'employeur. Pour les besoins de la présente section seulement, les mots "équipes de nuit" se réfèrent aux unités de travail qui commencent et se terminent entre l'heure de départ de l'équipe de jour précédente et l'heure d'arrivée de l'équipe de jour suivante.

Sous réserve de ce qui est prévu par la Loi, il est convenu que la Fête Nationale et le Jour du Canada peuvent être célébrés n'importe quel jour de la semaine civile par consentement mutuel de l'employeur en question et du syndicat. Le préavis d'un tel changement est donné au moins deux (2) semaines avant la date prévue pour la célébration.

Un salarié absent pendant plus de 60 jours ouvrables précédant immédiatement un jour férié de l'atelier, quelle que soit la cause de son absence, n'est pas payé pour ce jour férié. Un salarié licencié dans les deux (2) jours ouvrables qui précèdent un jour férié de l'atelier est payé pour ce jour férié, pourvu qu'il ait travaillé au moins trente (30) jours sans interruption immédiatement avant ce jour férié.

SECTION 15: LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Tout travail exécuté avant ou après les heures établies de toute équipe (de jour ou de nuit) ou à la fin de la semaine de travail, est payé au taux des heures supplémentaires, qui est majoré de 50% (taux et demi) pour les trois (3) premières heures et de 100% (taux double) par la suite. Tout travail exécuté entre sept (7) heures du matin le samedi et sept (7) heures du matin le lundi est payé au taux horaire majoré de 100% (taux double).

SECTION 15(a): Dans la mesure du possible, les heures supplémentaires sont réparties de façon équitable parmi tous les salariés, sauf dans le cas où un salarié est responsable d'un travail particulier.

Le délégué d'atelier peut demander de vérifier la liste des heures supplémentaires du bureau pour s'assurer que le travail est réparti de façon équitable.

SECTION 16: Si un salarié travaille sur plus d'une équipe au cours d'une période de 24 heures, on le considère comme faisant partie de la première équipe avec laquelle il travaille et tout le temps qu'il travaille après l'heure normale de départ de cette première équipe est considéré comme des heures supplémentaires.

SECTION 17: EQUIPE COMPLETE

Aucun salarié n'est embauché pour une période inférieure à une équipe complète de travail, à moins qu'il ne soit renvoyé pour faute grave ou qu'il... demande lui-même le partir, ou bien encore en cas de panne grave, d'incendie ou d'accident.

Si un salarié arrive en retard au travail, il ne perd que le temps réel de son retard, auquel s'ajoute le reste de l'unité déjà commencée. L'unité mentionnée dans le présent paragraphe est une période de six (6) minutes.

SECTION 17(a): LE RAPPEL AU TRAVAIL

Il est convenu que tout salarié que l'on rappelle au travail après qu'il ait quitté l'atelier, et ce pour une période plus longue qu'une pause normale de repas, reçoit une indemnité de \$4.00, à laquelle s'ajoute le taux de salaire majoré pour les heures supplémentaires qu'il travaille. La durée minimale d'un rappel est de trois (3) heures pour chaque employé rappelé.

SECTION 18: LA PRIORITE

Il est convenu qu'un salarié peut se prévaloir de sa priorité pour revendiquer un nouveau poste, un nouvel horaire de travail ou un nouveau jeu de jour de repos mobile.

SECTION 19: L'EMBAUCHAGE ET LE CONGEDIEMENT

Le contremaître qui est nommé par l'employeur et qui est responsable devant lui, a le droit d'embaucher un salarié et de le congédier. Un salarié peut être renvoyé: (1) pour incompétence; (2) pour négligence; (3) pour désobéissance aux règlements de l'atelier, qui doivent être affichés bien en vue et qui ne doivent en aucune manière léser les droits des salariées devant la loi et devant les règlements du syndicat.

Sur demande, le contremaître donne par écrit au salarié la raison pour laquelle il a été renvoyé. Cette demande est faite au contremaître dans les 72 heures qui suivent la réception de l'avis de congédiement par le salarié et le contremaître fournit par écrit les raisons du congédiement dans les 72 heures.

SECTION 20: LE LICENCIEMENT

En ce qui concerne la présente convention collective, les différents départements n'existent pas, mais les classifications de travail sont les suivantes: typographes manuels; opérateurs d'appareil-photo; clavistes d'outillage au plomb; mécaniciens d'outillage du département de composition; correcteurs d'épreuves; opérateurs de presses à reproduction; clavistes de tout outillage de photocomposition; monteurs de documents papier et documents films. Quand il devient nécessaire de réduire le nombre de salariés du département, on détermine la classification de travail sur laquelle porte cette réduction. Le compagnon travaillant, dans la classification en question qui a le moins de priorité dans le département est le premier à être licencié et on lui donne une semaine de préavis, pourvu qu'il ait complété une période de trois (3) mois de service continu chez l'employeur.

SECTION 21: LES GREVES ET LES LOCK-OUT

Il est convenu que le droit de lock-out de l'employeur et le droit de grève ou de boycottage du syndicat avant la fin de la présente convention collective ne sont limités que par les lois de la province de Québec en la matière.

SECTION 22: LE TRAVAIL PROVENANT D'ATELIERS EN GREVE OU EN LOCK-OUT

L'employeur ne peut pas exiger que les salariés visés par la présente convention collective exécutent un travail en provenance d'un atelier en grève autorisée ou en lock-out affilié à une section de l'Union Typographique Internationale ou qui est destiné à un tel atelier, et le syndicat réserve le droit aux salariés de refuser de faire ce travail. Le syndicat donne à l'employeur un préavis de 48 heures qu'il y a grève ou lock-out avant qu'il ne soit possible d'arrêter le travail en question aux termes de la présente section et seul le travail déjà commencé peut être continué au cours de cette période de 48 heures. Le syndicat consent à ce que tout refus d'exécuter du travail provenant d'ateliers en grève ou en lock-out soit régi et limité par la présente section.

SECTION 23: LE COMITE MIXTE PERMANENT

Un comité mixte permanent comprenant deux représentants de l'employeur et deux du syndicat sont nommés. Les membres du comité qui représentent l'employeur sont choisis par la partie patronale et les membres qui représentent le syndicat sont choisis par la partie syndicale. En cas de vacance, ou d'absence, ou de refus de siéger de la part de tout représentant, un autre représentant est nommé pour le remplacer. Le comité mixte permanent doit discuter toutes les questions qui lui sont soumises en ce qui concerne l'échelle des salaires, les litiges regardant l'application de la présente convention et l'interprétation de toute partie de cette convention, et les différends concernant le licenciement des salariés qui ne peuvent pas être réglés autrement, ainsi que toute autre dispute entre les parties signataires, sans inclure cependant celles qui se rapportent à la négociation d'une nouvelle convention collective.

Le comité mixte permanent se réunit dans les dix jours de la date à laquelle les représentants autorisés d'une des parties avisent l'autre partie par écrit qu'ils veulent convoquer une réunion. Le comité procède sur-le-champ à régler les questions qui lui sont soumises. La décision du comité est finale et engage les deux parties signataires de la présente convention.

Si le comité mixte permanent ne parvient pas à une décision majoritaire, pour n'importe quel différend, y compris un qui concerne le congédiement d'un salarié, dans les dix (10) jours de la date à laquelle il a commencé à examiner le litige (cette période peut être allongée par décision mutuelle des membres du comité), il forme, à la demande de l'une ou l'autre partie, un conseil arbitral et choisit un membre supplémentaire impartial qui devient président du conseil arbitral. Ce cinquième membre peut être choisi d'une manière acceptable à la majorité des quatre autres membres. Si ces quatre membres ne parviennent pas à choisir un cinquième membre dans les 20 jours de la date à laquelle l'une ou l'autre des parties a demandé la formation du conseil arbitral, ledit cinquième membre est choisi par le président du Montreal Typographical Union Local 176, et par le président de....

l'entreprise ou par son mandataire, à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Le conseil arbitral procède alors à régler le différend aussi diligemment que possible. Au moins trois des cinq membres doivent voter affirmativement pour régler un différend. La décision du conseil arbitral est finale et engage toujours les parties signataires de la présente convention. La décision du conseil arbitral est signée par tous les membres, mais elle est valide et obligatoire dès qu'elle est signée par la majorité des membres. Les conditions qui existent avant le différend ne sont pas modifiées tant que ledit différend n'a pas été réglé. Chacune des parties de la présente convention assure les frais de ses propres représentants au comité et les honoraires et les frais de ses propres représentants lors de l'arbitrage d'un différend. Les honoraires et les frais du président du conseil arbitral et toutes autres dépenses contractées par consentement mutuel sont partagées de façon égale entre les parties de la présente convention.

Il est convenu que les statuts de la section locale du syndicat (pourvu qu'ils ne touchent ni les salaires, ni les heures ou les conditions de travail, ni les dispositions de la présente convention collective) et les Lois Générales de l'Union Typographique Internationale, ne sont pas sujet à l'arbitrage.

Si un salarié congédié est réintégré dans son travail par le comité mixte permanent ou par le conseil arbitral, cet organisme a le droit de déterminer si le salarié doit être payé pour le temps qu'il a perdu et quel est le montant qu'il doit recevoir. Néanmoins, ce paiement ne peut en aucun cas dépasser le nombre d'heures réellement perdues multipliées par les taux horaires à taux réguliers applicables aux termes de la présente convention. Toutes sommes que le salarié a gagnées dans d'autres ateliers de l'industrie de l'imprimerie sont alors déduites de ce montant.

Il est convenu que l'arbitrage se limite aux modalités de la présente convention.

SECTION 24: LE CONGE DE DEUIL

Un employé permanent qui s'absente de son travail régulier entre le lundi et le vendredi pour se rendre à l'enterrement d'un membre de sa famille immédiate qui peut être son conjoint (au sens de la loi de l'impôt sur le revenu personnel) son fils, sa fille, son père, sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père ou sa belle-mère a droit à un congé payé de deuil qui commence le jour du décès et qui ne s'applique pas aux jours fériés, vacances annuelles payées et autres jours de congé sans solde.

Dans le cas du décès d'un conjoint ce congé est d'une durée de cinq (5) jours. Dans le cas du décès d'un autre membre de la famille immédiate dont la liste apparaît à l'alinéa qui précède, ce congé est d'une durée de trois (3) jours.

En cas de décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-père ou d'une grand-mère, le salarié a droit à un jour de congé payé pour se rendre à l'enterrement.

Pour pouvoir bénéficier d'un congé payé en cas de deuil, le salarié doit avoir complété au moins 30 jours ouvrables de travail sans interruption chez l'employeur avant la date du décès.

SECTION 25: LES APPRENTIS

On peut embaucher des apprentis dans les proportions suivantes: un apprenti pour les deux (2) premiers compagnons; un autre apprenti pour chaque groupe supplémentaire de cinq (5) compagnons permanents. Lorsque quatre (4) apprentis ont été embauchés, on peut en embaucher un autre pour chaque groupe de dix (10) compagnons. Un apprenti ne peut jamais assumer la responsabilité d'une catégorie de travail dans l'atelier.

Un atelier qui emploie au moins un mécanicien de machine à composer au plomb à plein temps a le droit d'embaucher un apprenti-mécanicien dont le travail se limite à apprendre le travail de mécanicien et dont le salaire n'est pas inférieur au taux spécifié à la section 29 de la présente convention. Cet apprenti-mécanicien n'est pas compté dans le calcul ci-dessus du rapport d'apprentis à compagnons.

Au cas où il n'y aurait pas assez de compagnons pour faire tout le travail de la juridiction du syndicat, le comité mixte d'apprentissage peut autoriser l'employeur à embaucher des apprentis supplémentaires dont le nombre dépasse le ratio établi, si l'employeur en fait la demande, s'il accepte de leur donner la formation nécessaire et s'il est en mesure de le faire. La décision du comité est finale et obligatoire. Ceci n'exclut pas cependant une nouvelle demande ou un renouvellement de la demande de l'employeur en tout temps.

LE COMITE MIXTE D'APPRENTISSAGE

SECTION 26: Les parties à la présente convention choisissent un nombre égal de représentants qui forment le comité mixte d'apprentissage. Toutes les clauses de la présente convention qui regardent les apprentis rentrent dans la juridiction de ce comité qui est responsable du choix des apprentis et qui a pleins pouvoirs pour faire respecter toutes les modalités de la présente convention.

SECTION 26(a): Tout apprenti est embauché pour une période de probation de soixante jours civils à la suite duquel il devient membre apprenti du syndicat.

PROGRAMME DE FORMATION DES APPRENTIS

SECTION 27: Le comité mixte d'apprentissage établit un programme de formation des apprentis. Ce programme d'apprentissage est soumis à l'employeur..... qui embauchent des apprentis, étant entendu que le programme sera suivi dans toute la mesure du possible pour la formation des apprentis. Le programme d'apprentissage comporte une formation approfondie dans toutes les phases du travail de l'atelier qui sont de la juridiction du syndicat. L'apprenti-mécanicien doit apprendre toutes les phases de l'entretien et de la réparation de l'outillage de l'atelier de composition qui sont de la compétence d'un ouvrier-mécanicien.

DUREE D'APPRENTISSAGE, ACCELERATION ET ANCIENNETE

SECTION 28: L'apprenti est inscrit par le secrétaire du syndicat et fait un apprentissage de quatre ans (à moins que les règlements de l'U.T.I. n'en prévoient autrement) avant d'être accepté comme compagnon par le syndicat. Le comité mixte d'apprentissage peut avancer la position et le salaire de l'apprenti pour tenir compte de ses progrès et réduire ainsi d'autant la longueur de son apprentissage. La date de début d'ancienneté d'un apprenti est celle où il est assermenté comme membre apprenti du syndicat, mais il n'a pas le droit d'utiliser cette ancienneté tant qu'il ne soit pas devenu compagnon.

SECTION 29: SALAIRES DES APPRENTIS

L'échelle minimale des salaires d'apprentis est un pourcentage de l'échelle des salaires des compagnons. A partir de la première période de paie qui commence le jour de la signature de la présente convention ou immédiatement après, cette échelle est la suivante:

| | <u>Premier semestre</u> | <u>Second semestre</u> |
|-----------------|-------------------------|------------------------|
| Première année | 45% | 50% |
| Seconde année | 60% | 65% |
| Troisième année | 75% | 80% |
| Quatrième année | 90% | |

La prime de nuit de l'apprenti est de 15% de son taux de salaire de jour, mais son salaire total ne doit pas dépasser le taux courant de salaire des compagnons donné à la section 11.

SECTION 30: LE REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

A partir du premier mois qui correspond à la première période de paie ou qui suit ladite première période de paie suivant la date de ratification de la présente convention, l'employeur consent à verser \$6.30 pour le compte de chaque salarié marié et \$5.25 pour chaque salarié célibataire à un régime d'assurance collective. Le salarié contribue lui aussi à ce régime selon son état civil. Ce régime est géré par un comité de deux (2) représentants de chaque partie de la présente convention qui se prononce sur toutes les questions qui peuvent lui être soumises par l'une des deux (2) parties de la présente convention ou par la compagnie d'assurances.

Ce régime comporte les avantages obtenus au cours de pourparlers entre le syndicat et le courtier d'assurance. A compter du 1^e février 1982 le régime comprendra en plus un avenant sur les soins dentaires.

Les contributions de l'employeur envers les primes du plan dentaire seront l'équivalent hebdomadaire de \$8.08 par mois pour les employés mariés et \$3.37 par mois pour les employés célibataires, soit \$1.86 et \$0.78 respectivement par semaine.

A compter du 15 janvier des années 1981 et 1982 l'employeur consent à augmenter les bénéfices d'allocation hebdomadaires afin qu'il puisse être éligible à recevoir la ristourne sur les primes selon les normes établies par la Commission d'Assurance Chômage. L'employeur consent à défrayer les primes additionnelles engendrées par l'augmentation des allocations hebdomadaires.

Tous les bénéfices dérivant du (des) régime (s) d'assurance collectives seront limités par les termes et les stipulations de la (des) police(s) d'assurance.

Au cas où des mesures législatives causeraient une réduction du coût du régime d'assurance collective, il est convenu que les sommes ainsi économisées serviraient à augmenter les autres avantages qu'il offre aux salariés.

SECTION 31(a): LA CAISSE DE RETRAITE "ITU NEGOTIATED PENSION PLAN (CANADA)"

A partir des dates ci-dessous, l'employeur consent à verser les sommes suivantes pour chaque salarié à la caisse de retraite "ITU Negotiated Pension Plan (Canada)" (parfois désignée ci-après par les mots "la caisse de retraite de l'ITU"):

A partir de la première période de paie commençant le 1^{er} août 1981 ou immédiatement après et jusqu'au 31 juillet 1982 inclus, \$2.15 par équipe au compte de chaque salarié visé par la présente convention.

A partir de la première période de paie commençant le 1^{er} août 1982 ou immédiatement après et jusqu'au 31 janvier 1983 inclus, la contribution précitée sera de \$2.40 par équipe.

Le but de la caisse de retraite de l'ITU est de fournir une rente viagère à la retraite, un indemnité de décès et autres prestations de même type offertes par la caisse de retraite de l'ITU aux employés visés par la présente convention qui sont au service de l'employeur et d'autres employeurs cotisants selon les modalités de la caisse de retraite de l'ITU. Une cotisation patronale est versée pour chaque unité de travail pour laquelle le salarié reçoit une rémunération quelconque (par exemple: congés de maladie, congés payés, jours fériés, invalidité, congés de deuil, membre d'un jury, etc.). La caisse de retraite de l'ITU est cogérée par des administrateurs syndicaux et patronaux.

SECTION 31(b): Les cotisations sont payées par chèque, mandat ou autre effet de commerce reconnu, à l'ordre de l'ITU Negotiated Pension Plan (Canada) et envoyé au ITU Pension Plan Canada Account #118-117-1, P.O. Box 8992, Station "A", Toronto, M5W 2C5 au plus tard le dixième jour du mois civil qui suit le mois pour lequel la cotisation doit être payée. Les bordereaux de cotisation qui sont fournis par l'ITU Negotiated Pension Plan (Canada) sont envoyés par l'employeur au P.O. Box 2380, Colorado Springs, Colorado 80901, U.S.A. au plus tard le dixième jour du mois civil qui suit le mois pour lequel la cotisation doit être payée..

SECTION 31(c): Le droit à toute somme versée à la caisse de retraite de l'ITU est acquis par ladite caisse où elle est gardée en fidéicommiss par les administrateurs dans le dessein exclusif de fournir les rentes prévues et de payer les frais de la caisse.

SECTION 31(d): L'employeur reconnaît qu'en plus de son droit de faire respecter la présente section, le syndicat a aussi le droit, à sa discrétion, de prendre toutes les mesures judiciaires nécessaires pour percevoir toutes cotisations ou sommes exigibles payables à la caisse et d'obtenir les avis de retard. L'employeur reconnaît en outre que le syndicat a le droit de percevoir une somme raisonnable pour couvrir les honoraires d'avocats et autres dépenses occasionnées par lesdites mesures. Dans les cinq (5) jours qui suivent sa réception, l'employeur remet au délégué d'atelier un exemplaire timbré en reçu du bordereau de cotisation qui lui est retourné par l'ITU Negotiated Pension Plan (Canada).

SECTION 32(a): LA CAISSE DE RETRAITE "PRINTERS' PENSION PLAN"

L'employeur accepte de payer trois dollars (\$3.00) par semaine au compte de chaque salarié à la caisse de retraite "Printers' Pension Plan of Canada", qui est inscrite auprès du gouvernement canadien. Le salarié ne verse pas de cotisation à cette caisse.

SECTION 32(b): La caisse de retraite Printers' est gérée par un comité formé de deux (2) représentants de chaque partie de la présente convention.

SECTION 32(c): Les salariés qui sont inscrits à cette caisse de retraite reçoivent de temps en temps des renseignements sur sa condition selon les recommandations de l'actuaire et l'approbation du comité mentionné à la sous-section (b) ci-dessus.

SECTION 32(d): Au cas où les syndicats signataires de la présente convention décideraient de fusionner leurs parts actuarielles de l'actif de la caisse de retraite "Printers' Pension Plan" et celles de la caisse de retraite "ITU Negotiated Pension Plan (Canada)", selon les modalités de fusionnement soumises par le Board of Trustees, ITU Negotiated Pension Plan (Canada) et sous réserve de l'autorisation du comité mixte de la caisse de retraite "Printers' Pension Plan" et de celle des autorités provinciales et fédérales, il est entendu que les syndicats et les employeurs chargeront leurs représentants respectifs au comité mixte de la caisse de retraite "Printers' Pension Plan" de prendre les mesures nécessaires pour fusionner la part actuarielle acquise au compte des membres du Montréal Typographical Union, Local 176 avec la caisse de retraite "ITU Negotiated Pension Plan of Canada". Si les mesures nécessaires à réaliser intégralement ce fusionnement exigent d'amender la présente convention ou la caisse de retraite "Printers' Pension Plan", les syndicats et les employeurs acceptent par les présentes d'adopter ces amendements pourvu que ceci n'entraîne pas pour les employeurs de dépenses supplémentaires représentées par des cotisations à la caisse de "ITU Negotiated Pension Plan Canada" ou à la caisse de retraite "Printers' Pension Plan", sans quoi le fusionnement n'aura pas lieu. Si, par ailleurs, le fusionnement a lieu la cotisation hebdomadaire de la caisse de retraite "Printers Pension Plan of Canada" prévue à la section 31 de la présente convention sera alors versée à la caisse de retraite "ITU Negotiated Pension Plan of Canada". Si, au contraire, le fusionnement ne se produit pas, les deux (2) caisses de retraite mentionnées aux sections 31 et 32 ci-dessus continueront d'exister et les cotisations continueront d'être versées selon les modalités de la présente convention.

SECTION 33: FONCTION DE JURE OU DE TEMOIN

L'employeur paie à tout salarié (à moins qu'il n'ait été embauché que sur une base provisoire) qui doit servir de juré ou qui est cité comme témoin, la différence entre le taux horaire simple de son équipe pour le nombre d'heures qu'il travaille normalement sans dépasser une unité complète de travail, et la rémunération qu'il reçoit en tant que juré ou témoin. Le salarié doit fournir la preuve de ce service et de la somme qu'il a reçue. Lorsque le salarié a une demi-journée libre ou plus, il doit retourner à l'atelier et compléter son unité normale de travail.

En dépit du paragraphe ci-dessus, il est entendu que l'employeur ne paiera pas la différence requise du salaire lorsque le salarié est cité comme témoin lors d'un procès dans lequel la compagnie est impliquée.

SECTION 34: LA CAISSE DE SUPPLEMENT AUX PRESTATIONS DE CHOMAGE

A partir du premier mois qui suit la date de ratification de la présente convention, chaque employeur paie une cotisation hebdomadaire de \$3.50 pour le compte de chaque salarié visé par la présente convention à la caisse de supplément aux prestations de chômage, "Supplemental Unemployment Benefit Fund" qui constitue l'annexe B de la présente convention.

SECTION 35: DIVERS

L'employeur consent à fournir un local propre, salubre et suffisamment aéré, convenablement chauffé et éclairé pour tout travail qui doit être fait dans les ateliers visés par la présente convention.

SECTION 36: CONGE A LA NAISSANCE D'UN ENFANT

1 jour de congé sera payé lorsque l'épouse d'un membre aura un enfant.

SECTION 37: EXECUTIF SYNDICAL

Si un membre à l'emploi de la compagnie est élu à l'exécutif du syndicat (Local 176), un maximum de 6 jours par année sera payé s'il y a absence nécessaire. (Max. 1 membre seulement).

- 1 -

Nous, les parties à l'entente collective qui précède, signifions par nos signatures ci-bas que nous avons activement participé à sa négociation et que nous sommes liées par tous les termes et conditions ci-dedans énoncés.

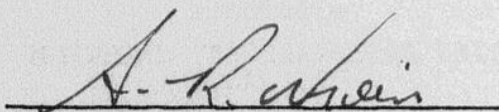
EN FOI DE QUOI, nous avons apposé ici nos signatures ce 21 jour de mai 1981.

Pour la partie
syndicale

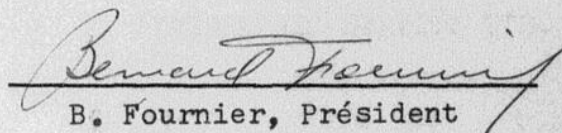
Pour la partie
patronale

MONTREAL TYPOGRAPHICAL UNION
LOCAL 176

TYPOGRAPHIC SERVICE LTD.



A. NIVEN, Président

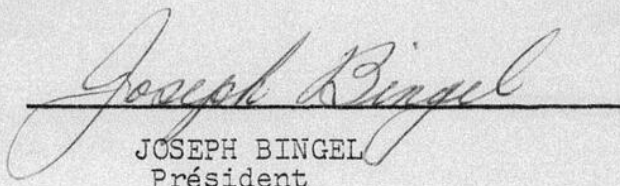


B. Fournier, Président



GEORGE A. PLUMMER, secrétaire-
trésorier

Je soussigné approuve la présente convention comme étant conforme aux règlements de l'Union Typographique Internationale et, au nom du Conseil exécutif de l'Union Typographique Internationale, engage par les présentes, uniquement en tant que principe syndical, tous les pouvoirs que lui confèrent ses statuts et règlements à l'application de ladite convention, sans toutefois se constituer partie en cause ni assumer aucune responsabilité en vertu de ses termes.



JOSEPH BINGEL
Président

Union Typographique Internationale

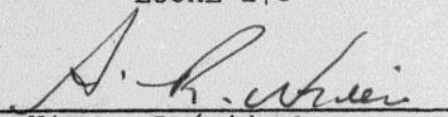
ANNEXE A

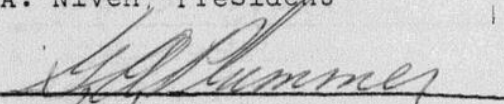
La présente annexe s'ajoute à la section 34 "Caisse de supplément aux prestations de chômage" et la complète:

La partie patronale consent à ce que le niveau des prestations hebdomadaires maximum soit haussé à \$85.00 par semaine sans augmentation dans les cotisations hebdomadaires que l'employeur paie pour le compte de chaque salarié visé par la présente convention. L'employeur paie ses cotisations selon la caisse de supplément aux prestations de chômage, qui est gérée par un comité formé de deux représentants de la partie patronale, un représentant du Montreal Typographical Union, Local 176, et un représentant du Syndicat Québécois de l'Imprimerie et des Communications, Local 145. Chaque salarié visé par la présente convention reçoit des renseignements détaillés au sujet de la caisse.

Pour la partie
syndicale

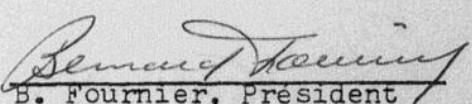
MONTREAL TYPOGRAPHICAL UNION
LOCAL 176


A. Niven, Président


George A. Plummer, Secrétaire-
Trésorier

Pour la partie
patronale

TYPOGRAPHIC SERVICE LTD.

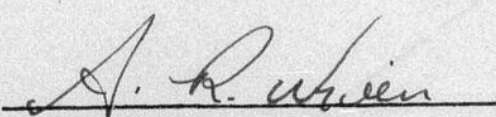

B. Fournier, Président


LETTRE D'ENTENTE

Le syndicat et les salariés renoncent à toute prétention aux ristournes sur les primes d'assurance-chômage dont certains employeurs peuvent se prévaloir selon les règles de la Commission d'Assurance Chômage ou des organismes qui peuvent lui succéder.

Pour la partie
syndicale

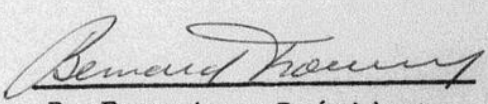
MONTREAL TYPOGRAPHICAL UNION
LOCAL 176


A. NIVEN, Président


GEORGE A. PLUMMER, Secrétaire-
Trésorier

Pour la partie
patronale

TYPOGRAPHIC SERVICE LTD.


B. Fournier, Président

LETTRE D'ENTENTE

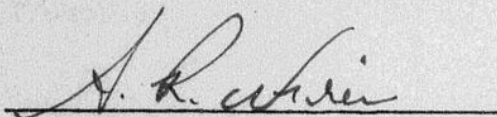
Le syndicat et les salariés renoncent à toute prétention aux ristournes sur les primes d'assurance-chômage dont certains employeurs peuvent se prévaloir selon les règles de la Commission d'Assurance Chômage ou des organismes qui peuvent lui succéder.

Pour la partie
syndicale

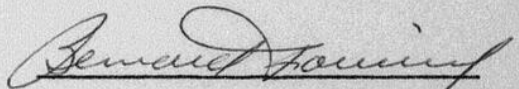
Pour la partie
patronale

MONTREAL TYPOGRAPHICAL UNION
LOCAL 176

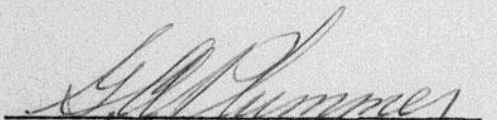
TYPOGRAPHIC SERVICE LTD.



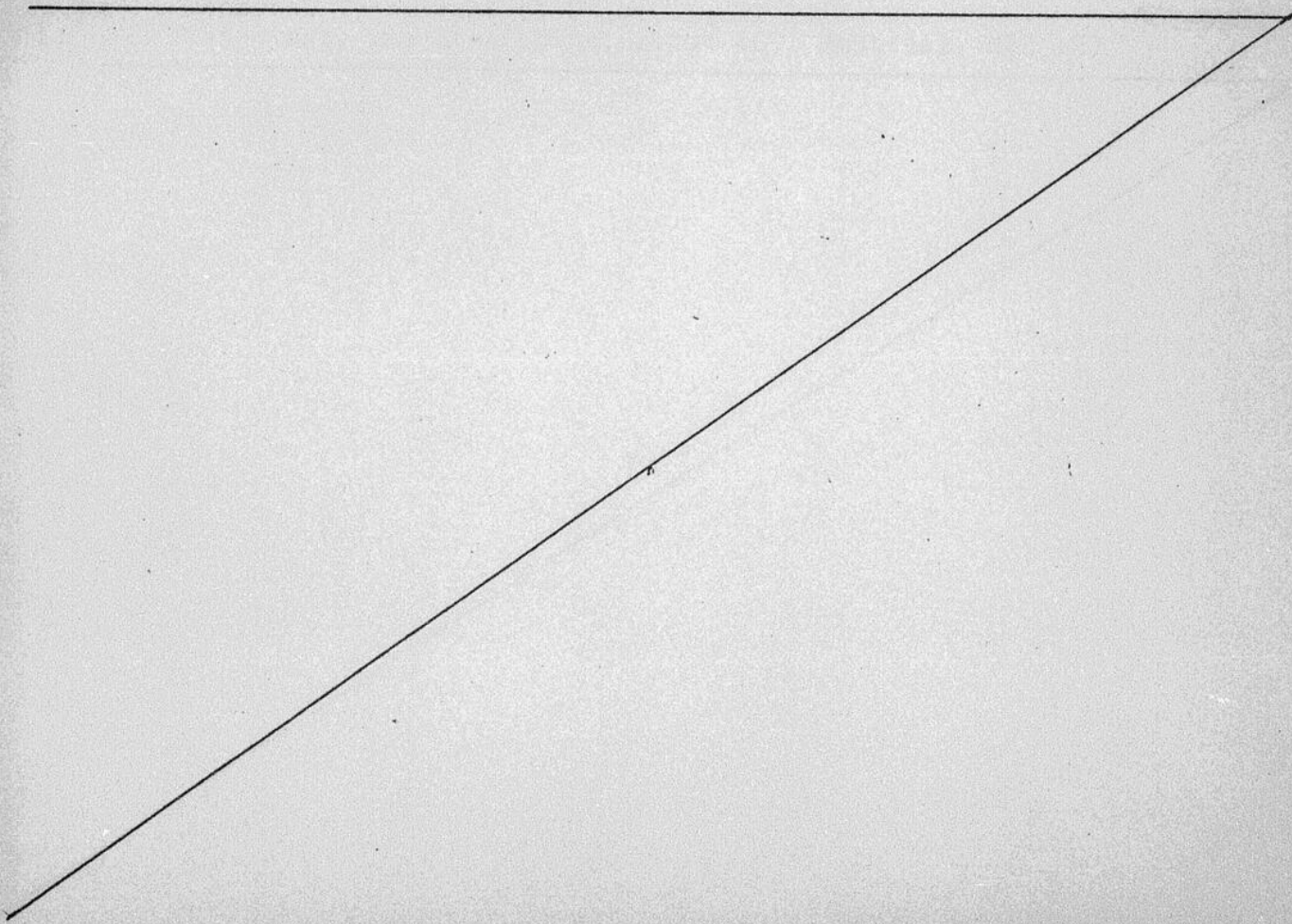
A. NIVEN, Président



B. Fournier, Président



GEORGE A. PLUMMER, Secrétaire-
Trésorier



LETTRE D'ENTENTE

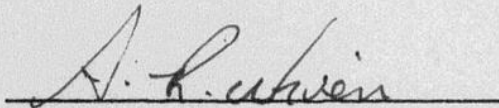
En cas de licenciement probable, l'employeur et le syndicat peuvent discuter par décision mutuelle la possibilité d'établir la semaine de quatre jours de huit heures par jour aux taux horaires spécifiés par la convention.

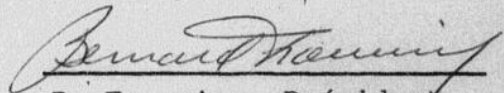
Pour la partie
syndicale

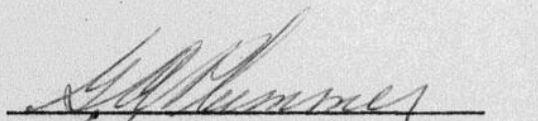
Pour la partie
patronale

MONTREAL TYPOGRAPHICAL UNION
LOCAL 176

TYPOGRAPHIC SERVICE LTD.


A. NIVEN, Président


B. Fournier, Président


GEORGE A. PLUMMER, Secrétaire-
Trésorier

NUMEROS DE TELEPHONE

Employing Printers' Association of Montreal, Inc. 937-7717
1509 ouest, rue Sherbrooke, Suite 4, Montréal, H3G 1L7

Montreal Typographical Union, Local 176 861-9967
455 ouest, rue St-Antoine, Suite 109 Montréal, H2Z 1H9