

No.

NOM

10701-03

Corporation Mergers.

M 10701-03.

Francine

TABLE DES MATIÈRES

	TITRE	PAGE
	PRÉAMBULE	
1	JURIDICTION	
2	EXCLUSIONS	
3	DÉFLEXIONS	
4	RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL	
5	QUOTA D'APPRENTIS	
6	PRODUCTION DE UNITÉS	
7	ACCÈS	
8	AGENCE D'INFORMATION	
9	ATELIER SYNDICAL	
10	PRÉCOMPTE	
11	PÉRIODE DE REPAS	
12	NI GREVE - NI LOCK-OUT	
13	TRAVAIL SOUS SANCTION DE GREVE	
14	MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT	
15	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	
16	COMITÉ	
17	NOUVELLES MONTRES	
18	PAYEMENT EN	
19	ATELIERS DE SERVICE	
20	TRAVAIL À LA PIÈCE ET À L'UNITÉ	
21	SOUS-CONTRAT	
22	VALIDITÉ	
23	DROITS DE LA DIRECTION	
24	ÉTIQUETTE SYNDICALE	
25	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	
26	DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT	
27	DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES	
28	TABLERAU D'AFFICHAGE	
29	EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSES	
30	TRANSFERT DES TAUX DE SALAIRES	

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA CORPORATION MARGO
(SECTION RELIURE ET PRESSES TYPOGRAPHIQUES)
141, LABROSSE
POINTE-CLAIRE, (QUÉBEC)
H9R 1A3

ET LE

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES
LOCAL 555 - MONTREAL
8440, BOUL. ST-LAURENT, SUITE 301
MONTREAL, (QUÉBEC)
H2P 2M5

TÉL: 381-9131

84 JAN -6 11:36

hck
BCG
MONTREAL
MESSAGE

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1984 05 25
M.T.M.S.R.

DU: 1ER JANVIER 1983
AU: 31 DÉCEMBRE 1983

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
	PREAMBULE	1
1	JURIDICTION	2
2	EXCLUSIONS	3
3	DÉFINITIONS	4
4	RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL	5
5	QUOTA D'APPRENTIS	6-6A
6	PRODUCTION ILLIMITÉE	7
7	ACCÈS AUX ATELIERS	8
8	AUCUNE DISCRIMINATION	9
9	ATELIER SYNDICAL	10
10	PRÉCOMPTE	11
11	PÉRIODE DE REPAS	12
12	NI GRÈVE - NI LOCK-OUT	13
13	TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE	14
14	MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT	15
15	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	16-17-17A-17B
16	COMITÉ CONJOINT	18
17	NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDES	19
18	PAIEMENT EN ARGENT	20
19	ATELIERS DE SERVICE ET TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR	21
20	TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI	22
21	SOUS-CONTRAT	23
22	VALIDITÉ	24
23	DROITS DE LA DIRECTION	25
24	ÉTIQUETTE SYNDICALE	26
25	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	27
26	DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT	28
27	DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES	29
28	TABEAU D'AFFICHAGE	30
29	EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSES	31-31A
30	TRANSFERT DES TAUX DE SALAIRES	32

31	ACTION DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL	33
32	LIGNES DE PIQUETAGE	34
33	SERVICE JUDICIAIRE	35
34	PAIE DE PRÉSENCE	36
35	CONGÉS POUR DEUIL	37
36	JOURS FÉRIÉS	38-39
37	PAUSE CAFÉ	40
38	TEMPS DE TOILETTE	41
39	CONGÉ DE MATERNITÉ	42
40	PROGRAMME DE FORMATION DE L'INSTITUT CANADIEN DES ARTS GRAPHIQUES	43
41	RÉGIME DE RETRAITE	44
42	PROGRAMME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ À LONG TERME	45-46
43	HEURES DE TRAVAIL	47
44	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	48-49
45	VACANCES PAYÉES	50-51-52
46	CONGÉS POUR CAUSE DE MALADIE	53
47	INDEMNITÉS DE CESSATION D'EMPLOI	54
48	PLAN DE BIEN-ÊTRE	55
49	RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE	56
50	TAUX DE SALAIRES	57
	DURÉE DE LA CONVENTION	58
	SIGNATURES	
	LETTRE D'ENTENTE	

PREAMBULE

Il est convenu par et entre:

LA CORPORATION MARGO (Section Reliure et Presses Typographiques)

141, Labrosse, Pointe-Claire (Québec) H9R 1A3

ci-après nommé «LA COMPAGNIE» et le SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES, LOCAL 555 MONTREAL, ci-après nommé «LE SYNDICAT», ce qui suit:-

Attendu que les parties contractantes sont dûment autorisées à conclure une Convention Collective régissant les conditions de travail dans l'Unité de Négociations de la Compagnie mentionnée ci-dessus, cette Convention Collective, ainsi que les ententes auxquelles elle réfère, expriment l'entente intégrale entre les parties en regard des heures, des salaires, de la procédure de grief et des autres conditions de travail.

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

- (I) - Reliure
- (II) - Presses Typographiques
- (III) - Composition
- (IV) - Réception et Livraison

1.04 Les conditions relatives à la proportion des compagnons seront telles que stipulées à l'Article «OUVRIER D'APPRENTISSAGE» et s'appliqueront à chaque département.

1.05 Lorsqu'une ou plusieurs personnes, individuellement ou en société, exercent à titre de contractant(s) tout travail dans l'établissement régi par cette Convention, et ordinairement accompli par des salariés, ces personnes sont considérées comme salariées visées par les dispositions de la présente Convention, de la même manière et au même degré que lesdits salariés.

ARTICLE 1 - JURIDICTION

- 1.01 Cette Convention concerne et régit l'emploi de toute personne employée dans les départements de reliure, presses typographiques, composition, réception et livraison, qu'il s'agisse du service de la préparation ou du service des presses, et comprend tous les dispositifs électroniques ou de traitement de données, attachés à de l'équipement servant à la production lithographique et typographique, ou en faisant partie, planographique, photolithographique ou de gélatine, que de soit par méthode directe ou par offset, dans les ateliers de service, dans un établissement privé, industriel, commercial, de photogravure, de finance, d'assurance ou toute autre, et que telles opérations constituent le commerce principal ou soient secondaires à quelque autre entreprise commerciale.
- 1.02 La Compagnie consent dorénavant et pendant toute la durée de cette Convention, et durant la période de négociation pour son renouvellement, sa prolongation ou sa succession, et à l'égard d'un autre atelier régi par cette Convention, à ne signer aucun contrat qui imposera la reconnaissance d'un autre Syndicat comme négociateur pour les employés. Dans l'éventualité d'un tel contrat ci-mentionné que la Compagnie signera à l'avenir, le Syndicat pourra, à sa discrétion abroger cette Convention ou demander la ré-ouverture de toute la Convention avec le droit de grève s'il n'y a pas d'entente entre les deux parties contractantes pour un nouveau contrat dans les dix (10) jours après l'avis écrit de telle abrogation ou de ré-ouverture.
- 1.03 Pour l'application de cette Convention, les départements suivants seront considérés comme des branches distinctes du métier:
- (I) - Reliure
 - (II) - Presses Typographiques
 - (III) - Composition
 - (IV) - Réception et Livraison
- 1.04 Les conditions relatives à la proportion des compagnons seront telles que stipulées à l'Article «QUOTA D'APPRENTIS» et s'appliqueront à chaque département.
- 1.05 Lorsqu'une ou plusieurs personnes, individuellement ou en société, exécutent à titre de contractant(s) tout travail dans l'établissement régi par cette Convention, et ordinairement accompli par des salariés, ces personnes sont considérées comme salariées visées par les dispositions de la présente Convention, de la même manière et au même degré que lesdits salariés.

ARTICLE 2**EXCLUSIONS**

2.01

Aux fins d'application de la présente Convention, les employés suivants ne sont pas visés par cette Convention: Les administrateurs et les commis de bureau, les vendeurs, les hommes d'entretien de l'immeuble, les conducteurs d'ascenseur, les nettoyeurs, les expéditeurs, les chauffeurs et les autres employés qui ne sont pas véritablement engagés dans les procédés de production tels que stipulés à l'Article 1, "JURIDICITION", paragraphes 1.01 et 1.03.

2.02

2.03

2.04

2.05

2.06

2.07

2.08

ARTICLE 3 - DEFINITIONS

- 3.01 Un COMPAGNON est celui qui a complété les années d'apprentissage requises pour la branche de métier pour laquelle il a été embauché.
- 3.02 Un APPRENTI est celui qui apprend son métier. Les années d'apprentissage sont stipulées à l'Article 5 "QUOTA D'APPRENTIS".
- 3.03 Un MARGEUR est celui qui marge manuellement les presses ou qui voit au fonctionnement du mécanisme du margeur des presses.
- 3.04 Un SURVEILLANT DE PRESSE (PRESS TENDER) est le membre d'une équipe sur presse à plusieurs couleurs (plus de deux couleurs) qui est requis d'aider le pressier et le margeur dans le fonctionnement de la presse.
- 3.05 Un AIDE SUR PRESSE LITHOGRAPHIQUE est un employé membre de l'équipe sur presse qui n'est ni pressier, ni margeur ou surveillant de presse (Press Tender) et ni un employé qualifié pour seconder des compagnons lithographiques dans un travail directement relié aux procédés lithographiques.
- 3.06 Un AIDE GENERAL est un employé qui travaille principalement, c'est-à-dire pour plus de 50% du total de son temps, dans le département des presses mais ne travaille pas sur une presse lithographique. Son travail consiste à aérer le papier, transporter les plates-formes etc...
- 3.07 Aucun employé ne sera autorisé à exécuter un travail qui entre dans le cadre des Arts Graphiques à moins qu'il ne soit contremaître, compagnon, margeur, apprenti, surveillant de presse, aide sur presse, conducteur de la machine à bronzer ou aide général.
- 3.08 Si, au cours de négociations, les parties s'entendaient sur de nouvelles classifications la définition de telles classifications serait ajoutée à cette section.

ARTICLE 4**REDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL**

4.01

Dans le cas d'un manque temporaire de travail dû à une diminution des affaires dans tout atelier ou dans n'importe lequel de ses départements, l'Employeur pourra, en autant que le fonctionnement efficace et ordonné de l'atelier le permettra, répartir le travail disponible aussi également que cela est pratique parmi les employés d'une même classification. Les employés comptant moins de six (6) mois de service avec leur Employeur pourront être exclus de cette disposition, toutefois, s'ils sont retenus, ils seront sujets à ce partage du travail.

1. Pour chaque cinq compagnons supplémentaires employés régulièrement en cette qualité 1 apprenti

5.02

Pour les ateliers de service (Trade Platemaking Plants) le nombre maximum d'apprentis permis pour tous les départements, sera comme suit:

1. Pour les trois premiers compagnons employés régulièrement en cette qualité 1 apprenti

2. Pour chaque quatre compagnons supplémentaires employés régulièrement en cette qualité 1 apprenti

5.03

Pour un apprenti supplémentaire, voir l'Article 16 "COMITE CONJOINT".

5.04

Tous les départements peuvent être fusionnés, mais le quota des apprentis ci-haut stipulé doit être observé. Au cas où il y aurait un poste d'apprenti vacant dans un service qui ne serait pas comblé, ledit poste vacant peut être occupé dans tout autre service au gré de l'Employeur, pourvu qu'on ne compte pas plus de deux (2) apprentis dans tout service comptant moins de dix (10) compagnons dans les ateliers à services multiples ou moins de sept (7) dans les ateliers de service (Trade Platemaking).

5.05

Dans le service des presses, un apprenti doit travailler comme marguer ou conducteur de machine à multiplier, avant de se voir confier la responsabilité d'une presse. Son apprentissage ne commence que lorsqu'il assume la responsabilité d'une presse.

5.06

Lors qu'un apprenti assume la responsabilité d'une presse, son salaire sera augmenté de un neuvième (1/9) de la différence entre son salaire de marguer ou de conducteur de machine à multiplier et le salaire de compagnon pressier sur cette presse. Son salaire, durant sa période d'apprentissage comme pressier, sera augmenté à tous les six mois et un neuvième (1/9) de la différence entre le salaire qu'il recevait comme marguer et celui de compagnon pressier pour le format de presse où il travaille.

ARTICLE 5 - QUOTA D'APPRENTIS

- 5.01 Pour les ateliers à services multiples, le nombre maximum d'apprentis permis pour tous les départements sera comme suit:
1. Pour les trois premiers compagnons, employés régulièrement en cette qualité 1 apprenti
 2. Pour les dix premiers compagnons, employés régulièrement en cette qualité 2 apprentis
 3. Pour chaque cinq compagnons additionnels employés régulièrement en cette qualité 1 apprenti
- 5.02 Pour les ateliers de service (Trade Platemaking Plants) le nombre maximum d'apprentis permis pour tous les départements, sera comme suit:
1. Pour les trois premiers compagnons employés régulièrement en cette qualité 1 apprenti
 2. Pour chaque quatre compagnons additionnels employés régulièrement en cette qualité 1 apprenti
- 5.03 Pour un apprenti supplémentaire, voir l'Article 16 "COMITE CONJOINT".
- 5.04 Tous les départements peuvent être fusionnés, mais le quota des apprentis ci-haut stipulé doit être observé. Au cas où il y aurait un poste d'apprenti vacant dans un service qui ne serait pas comblé, ledit poste vacant peut être occupé dans tout autre service au gré de l'Employeur, pourvu qu'on ne compte pas plus de deux (2) apprentis dans tout service comptant moins de dix (10) compagnons dans les ateliers à services multiples ou moins de sept (7) dans les ateliers de service (Trade Platemaking).
- 5.05 Dans le service des presses, un apprenti doit travailler comme margeur ou conducteur de machine à multocopier, avant de se voir confier la responsabilité d'une presse. Son apprentissage ne commence que lorsqu'il assume la responsabilité d'une presse.
- 5.06 Dès qu'un apprenti assume la responsabilité d'une presse, son salaire sera augmenté de un neuvième (1/9) de la différence entre son salaire de margeur ou de conducteur de machine à multocopier et le salaire de compagnon pressier sur cette presse. Son salaire, durant sa période d'apprentissage comme pressier, sera augmenté à tous les six mois et un neuvième (1/9) de la différence entre le salaire qu'il recevait comme margeur et celui de compagnon pressier pour le format de presse où il travaille.

ARTICLE 5 - QUOTA D'APPRENTIS~

- 5.07 Les stages d'apprentissage sont comme suit:
- DEPARTEMENT DE COMPOSITION..... 4 ans
 - PRESSES A RELIEF..... 4 ans
 - COMPAGNON I..... 4 ans
 - COMPAGNON II..... 2 ans
 - EXPEDITION ET RECEPTION..... 2 ans
- 5.08 Avant l'apprentissage, les employés devront, sans modifier d'aucune façon le quota établi, faire un stage de probation de six (6) mois afin de fournir la preuve de leur aptitude au travail dans ces départements. Dans le cas où leur service serait maintenu, cette période de probation sera créditée au stage d'apprentissage.
- 5.09 Aucun poste d'apprenti ne sera créé dans un service alors qu'un compagnon qualifié dans la même branche du métier et faisant partie du Local concerné est en chômage.
- 5.10 Aucun apprenti n'aura le droit de travailler sans qu'un compagnon ou un contremaître soit présent dans le même département.
- 5.11 Avant de mettre sous contrat de nouveaux apprentis pour des opérations pour lesquelles l'Institut Canadien des Arts Graphiques tient un programme de formation, les membres en recyclage auront la première chance pour occuper ces postes vacants.

ARTICLE 6

PRODUCTION ILLIMITEE

6.01

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

ARTICLE 7

ACCES AUX ATELIERS

7.01

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

À l'endroit de tout employé ou employeur, de quelque façon que ce soit, parce qu'il est membre ou n'est pas membre du Syndicat ou d'une Association Patronale.

7.02

De favoriser l'embauche de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'Industrie des Arts Graphiques.

7.03

Les parties à cette Convention conviennent de maintenir leur politique de ne pratiquer aucune discrimination à l'endroit de tout employé en raison de sa race, ses croyances, sa religion, sa couleur, son âge, son sexe ou son origine ethnique en ce qui a trait aux promotions, conditions de travail, taux de salaire, admission comme membre du Syndicat ou choix comme apprenti.

ARTICLE 8

AUCUNE DISCRIMINATION

- 8.01 Les parties à cette Convention conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée à l'endroit de tout employé ou Employeur, de quelque façon que ce soit, parce qu'il est membre ou n'est pas membre du Syndicat ou d'une Association Patronale.
- 8.02 On favorisera l'embauchage de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'Industrie des Arts Graphiques.
- 8.03 Les parties à cette Convention conviennent de maintenir leur politique de ne pratiquer aucune discrimination à l'endroit de tout employé en raison de sa race, ses croyances, sa religion, sa couleur, son âge, son sexe ou son origine ethnique en ce qui a trait aux promotions, conditions de travail, taux de salaire, admission comme membre du Syndicat ou choix comme apprenti.
- 8.04 Les candidats qui ne sont pas membres du Syndicat, si leur candidature est acceptée, ils devront, comme condition d'emploi, demeurer membres du Syndicat selon les paragraphes qui précèdent.
- 8.05 Tout employé révoqué par les clauses 8.03 et 8.04 qui ne devient pas membre du Syndicat, devra être congédié par la compagnie dix (10) jours après que cette dernière en aura été avisée par écrit par le Local.
- Sur demande, le Local fournira par écrit à la compagnie la ou les raisons de la non-adhésion par le Syndicat.
- 8.06 Si un employé, membre du Syndicat, a des arriérés dans le paiement des sommes requises des membres du Syndicat, selon l'Article 10 (PRECOMPTE), la compagnie devra alors congédier un tel employé au cours des trente (30) jours après qu'elle aura été avisée par écrit de l'expulsion de cet employé du Syndicat.
- 8.07 Les conditions de l'Article 8.02 ne s'appliquent ni aux surintendants ni aux contremaîtres.

ARTICLE 9 - ATELIER SYNDICAL

- 9.01 Tout employé au sens de cette Convention Collective qui, à la date d'entrée en vigueur de la Convention, est un membre en règle du Syndicat ou qui peut le devenir pendant sa durée doit, comme condition d'emploi, continuer d'être membre en payant les sommes requises des membres du Syndicat selon l'Article 10 (PRECOMPTE).
- 9.02 La Compagnie convient de s'adresser au bureau du Syndicat lorsqu'elle aura besoin de tout personnel faisant partie de l'Unité de Négociations.
- 9.03 La Compagnie convient de vérifier avec le bureau du Syndicat quant à la disponibilité d'apprentis avant de créer de nouveaux apprentis.
- 9.04 Les nouveaux employés d'une compagnie, partie à cette Convention, devront, au cours des trente (30) jours suivant leur emploi, faire une demande auprès du Syndicat pour en devenir membres. Si leur candidature est acceptée, ils devront, comme condition d'emploi, demeurer membres du Syndicat selon les paragraphes qui précèdent.
- 9.05 Tout employé régi par les clauses 9.01 et 9.04 qui ne devient pas membre du Syndicat, devra être congédié par la compagnie dix (10) jours après que cette dernière en aura été avisée par écrit par le Local.
- Sur demande, le Local fournira par écrit à la compagnie la ou les raisons de la non-admission par le Syndicat.
- 9.06 Si un employé, membre du Syndicat, a des arrérages dans le paiement des sommes requises des membres du Syndicat, selon l'Article 10 (PRECOMPTE), la compagnie devra alors congédier un tel employé au cours des trente (30) jours après qu'elle aura été avisée par écrit de l'expulsion de cet employé du Syndicat.
- 9.07 Les conditions de l'Article 9.02 ne s'appliquent ni aux surintendants ni aux contremaîtres.

ARTICLE 10 - PRECOMPTE

- 10.01 Sur réception d'une autorisation écrite et non révocable, la Compagnie convient de déduire du salaire hebdomadaire de chaque employé un montant qui aura été déterminé par le Syndicat. Chaque employé devra, comme condition d'emploi, signer une telle formule d'autorisation.
- 10.02 Tous les employés qui, à la date de signature de cette Convention, avaient déjà signé une autorisation permettant à la Compagnie de déduire du salaire hebdomadaire de l'employé un montant déterminé par le Syndicat, doivent, comme condition d'emploi, consentir à ce que la Compagnie continue à déduire de leur salaire hebdomadaire ce montant déterminé par le Syndicat.
- 10.03 Le montant de cette déduction sera déterminé par une résolution du Syndicat dont une copie conforme sera remise à la Compagnie intéressée.
- 10.04 La Compagnie remettra mensuellement au Syndicat intéressé pas plus tard que le vingtième (20e) jour du mois suivant, les montants ainsi précomptés (déduits à la source).
- 10.05 Si la Compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet article durant plus de trente (30) jours, elle sera tenue responsable de tous frais légaux, judiciaires et/ou autres, encourus pour recouvrement de créance, et elle s'engage à les acquitter. Le Syndicat pourra prendre toutes les mesures jugées opportunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de cette Convention.
- La Compagnie tiendra par fidéicommiss tous les montants précomptés qui seront considérés comme les Fonds Fiduciaires qui appartiennent au S.I.A.G. LOCAL 555, dès qu'ils sort déduits à la source.

ARTICLE 11

PERIODE DE REPAS

11.01

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

ARTICLE 12 NI GREVE - NI LOCK OUT NI GREVE

12.01

Il est entendu et convenu qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pendant la durée de cette Convention. La définition de grève ou de lock out est celle énoncée par le Droit du Travail Provincial.

ARTICLE 13TRAVAIL SOUS SANCTION DE GREVE

13.01

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

14.01

En cas de licenciement, l'employeur donnera un préavis d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit (8) semaines, s'il justifie de dix ans de service continu ou plus, et, sur demande, il fournira la ou les raisons de licenciement au Syndicat. Cette disposition ne s'appliquera pas dans les cas de licenciement pour cause.

14.02

L'employé licencié a le droit de soumettre un grief, sujet à la procédure de griefs, tel que stipulé ci-dessus.

14.03

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

14.04

Un délégué d'atelier ou un officier du Syndicat peut être congédié immédiatement, avec cinq (5) jours de paie préavis. Dans un tel cas, les deux parties à la Convention consentent à utiliser la procédure de règlement des griefs, Article 15, en commençant à la quatrième étape.

14.05

En cas de licenciement d'un employé à pied temporaire, un employé temporaire sera employé de la Compagnie dans toutes les fins, telles que l'ajout de travail.

14.06

Les employés, y compris les assistants, sont représentés du point de vue de la discipline par la discipline ou la discipline. Les employés qui ne sont pas représentés par la discipline ou la discipline sont représentés par la Convention Collective.

ARTICLE 14 - MISE A PIED ET CONGEDIEMENT

- 14.01 Dans l'éventualité d'une mise à pied temporaire, l'Employeur donnera un préavis de vingt-quatre heures ou la paie. En cas de congédiement, l'Employeur donnera un préavis d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit (8) semaines, s'il justifie de dix ans de service continu ou plus, et, sur demande, il fournira la ou les raisons de congédiement au Syndicat. Cette disposition ne s'appliquera pas dans les cas de congédiement pour cause.
- 14.02 L'employé congédié a le droit de soumettre un grief, sujet à la procédure de griefs, tel que stipulé ci-après.
- 14.03 Dans le cas d'une décision de congédier un délégué d'atelier ou un officier du Local, l'Employeur avisera le Syndicat de cette décision cinq (5) jours ouvrables avant que le congédiement n'entre en vigueur, afin de donner au Syndicat la chance d'en discuter avec l'Employeur.
- 14.04 Un délégué d'atelier ou un officier du Syndicat peut être congédié pour cause immédiatement, avec cinq (5) jours de paie régulière au lieu d'un préavis. Dans un tel cas, les deux parties à cette Convention consentent à utiliser la procédure de règlement des griefs, Article 15, en commençant à la quatrième (4ième) étape.
- 14.05 Dans l'éventualité d'une mise à pied temporaire, un employé sera considéré comme employé de la Compagnie dans toutes les fins, sauf le paiement des salaires.
- 14.06 Un délégué d'atelier et ses assistants, comme représentants du Syndicat, ne seront pas exposés à la discipline ou à la discrimination de l'Employeur, parce qu'ils accomplissent de telles fonctions, en ce qui concerne la Convention Collective.

ARTICLE 15 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 15.01 La procédure suivante pour instituer un grief peut être invoquée par un employé, par plusieurs employés qui souscrivent à un même grief, par l'Employeur et par le Local 555, Montréal, du Syndicat International des Arts Graphiques.
- 15.02 Un grief se définit comme étant un désaccord résultant de l'interprétation ou de l'application de cette Convention.
- 15.03 Il est convenu par les parties contractantes qu'il est à leur avantage mutuel de régler tout grief dans le plus bref délai possible.
- 15.04 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui ont amené ledit grief se sont produites plus de trente (30) jours ouvrables précédant le dépôt ou la présentation du grief.
- 15.05 Les griefs seront réglés de la manière suivantes:
- 1) Entre l'employé plaignant et le contremaître de l'atelier:
L'employé plaignant aura l'appui de son délégué d'atelier, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé dans les deux (2) jours ouvrables, il peut procéder à la deuxième étape.
 - 2) Entre l'employé, le délégué et le surintendant de l'atelier:
Si on n'arrive pas à un règlement dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables, on pourra procéder à la troisième étape.
 - 3) Les documents relatifs à la question seront référés au Comité Conjoint qui opère conformément aux modalités et dispositions prévues à l'Article 16 "Comité Conjoint" de cette Convention. Ce Comité a le pouvoir de demander des preuves basées sur la déclaration écrite du délégué d'atelier ainsi que de tout officier de la Compagnie ou du Syndicat, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction mutuelle des parties dans les dix (10) jours en suivant les étapes de la procédure de règlement des griefs, le grief sera référé à un arbitre impartial qui sera choisi par le Comité Conjoint.
 - 4) Advenant que le Comité Conjoint ne puisse s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours de la date où il a été convenu par les deux parties de soumettre le grief à l'arbitrage, une demande sera adressée au Ministre du Travail de la Province de Québec, pour qu'il nomme d'office un arbitre impartial. La décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties.

ARTICLE 15 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE (Suite)

15.05 4) Suite

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

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

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

15.06 Par l'entente écrite, les parties contractantes peuvent ajouter aux étapes de la procédure de règlement des griefs.

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

B) Au Québec, les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre unique ou l'Union peut demander au Ministre du Travail de nommer un arbitre unique selon les provisions de l'article 85 de Code du Travail du Québec.

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

15.11 La Commission qui est ou a été en défaut de payer les contributions requises tel que prévu à l'article 48, Régime de prestations supplémentaires de retraite, à l'article 40, Programme de formation de l'Institut Canadien des Arts Graphiques et à l'article 43, Régime d'Avantages Sociaux du Syndicat International des Arts Graphiques, est tenu et accepte de payer tous

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

- 15.07 Nonobstant toute disposition contenue aux article 15.01 jusqu'à 15.06 ci-dessus, l'Union peut, comme alternative aux articles 15.01 jusqu'à 15.06, utiliser les procédures prévues ci-après pour soumettre un grief et le porter jusqu'à l'arbitrage contre une compagnie qui manque à son obligation de faire parvenir ses contributions tel que prévu à l'article 49, Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage; à l'article 40, Programme de Formation de l'Institut Canadien des Arts Graphiques et à l'article 48, Régime d'avantages sociaux de Syndicat International des Arts Graphiques.
- 15.08 L'Union ou le Comité des fiduciaires peut soumettre à la Compagnie par courrier recommandé, un grief écrit demandant le paiement des contributions requises. Le grief sera réputé avoir été reçu par la Compagnie le troisième jour suivant sa mise à la poste. Il n'y a aucune limite de temps à l'intérieur de laquelle un tel grief doit être soumis.
- 15.09 Si la Compagnie ne remet pas les contributions requises dans les dix (10) jours de la mise à la poste du grief, la procédure de grief sera dès lors épuisée, et l'Union pourra en tout temps par la suite porter le grief à un Arbitrage final et obligatoire:
- A) En Ontario, en accord avec les provisions de l'article 37A de la Loi sur les Relations de Travail de l'Ontario.
 - B) Au Québec, les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitra unique ou l'Union peut demander au Ministre du Travail de nommer un arbitre unique selon les provisions de l'article 88 du Code du Travail du Québec.
- 15.10 L'arbitre aura pleins pouvoirs pour entendre tout grief soumis par le Comité des fiduciaires et sa décision sera finale et obligatoire pour les parties et le Comité des fiduciaires.
- 15.11 La Compagnie qui est ou a été en défaut de payer les contributions requises tel que prévu à l'article 49, Régime de prestations Supplémentaires de chômage, à l'article 40, Programme de Formation de l'Institut Canadien des Arts Graphiques et à l'article 48, Régime d'Avantages Sociaux du Syndicat International des Arts Graphiques, est tenu et accepte de payer tous

ARTICLE 15 PROCEDURE DE GRIEF RELATIVE A LA PERCEPTION DES CONTRIBUTIONS
(suite)

les frais légaux, de cour ou tous frais encourus par l'Union ou le Comité des fiduciaires, découlant d'un tel défaut de paiement, y inclus tous les frais d'arbitrage. La Compagnie devra payer, en plus des montants principaux, un intérêt calculé quotidiennement au taux d'intérêt de base courant sur toute les contributions qu'elle doit, à compter de la date du défaut de paiement.

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

ARTICLE 16COMITE CONJOINT

16.01

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

Si une machine ou un procédé n'a pas été utilisé auparavant par tout employeur sous la juridiction du Syndicat, il est entendu que l'opération de ces machines et de ces procédés rattachés avec les employés visés par cette Convention en suivant une échelle de salaires et un nombre d'assistants à la satisfaction du Comité Local Patronal-Syndical. L'Employeur s'engage à aviser le Syndicat, par écrit, immédiatement au moment de l'achat ou de la location d'une pièce d'équipement ou nouveau procédé et de lui donner un préavis raisonnable avant l'installation. A la demande du Syndicat il y aura une réunion du Comité Conjoint dans le plus bref délai.

17.02

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

ARTICLE 17NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS

17.01

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

17.02

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

ARTICLE 18PAIEMENT EN ARGENT

18.01

Les salaires seront payés en argent ou par chèque négociable.

Les salaires seront payés en argent ou par chèque négociable. L'employeur convient de faire tous ses efforts pour éviter l'exécution des travaux provenant d'un atelier d'Arts Graphiques, tombant sous la juridiction du Syndicat, où il n'y a pas de contrat avec le Syndicat International des Arts Graphiques. A la demande du délégué d'atelier, la Compagnie lui fournira la source du travail d'Arts Graphiques qui entre à l'atelier de l'extérieur. Cette demande n'empêchera pas la production normale dans l'atelier.

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

19.01

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

ARTICLE 20TRAVAIL A LA PIECE ET BONI

20.01

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

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

ARTICLE 21 - SOUS-CONTRAT

21.01

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

ARTICLE 22

VALIDITE

22.01

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

- 3) d'une manière générale, de diriger l'entreprise industrielle dans laquelle la compagnie est engagée et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de déterminer le nombre de l'emplacement d'ateliers, les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les cycles de production, les quantités et emplacements de machinerie et outillage à être utilisés, les procédés de fabrication et de montage, la conception et la présentation (emballage à design) de ses produits, et le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits fabriqués.

ARTICLE 23

DROITS DE LA DIRECTION

23.01

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

- 1) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- 2) embaucher, congédier, classer, promouvoir, rétrograder ou imposer des sanctions disciplinaires aux employés, pourvu qu'une plainte de promotion ou de rétrogradation ou de déplacement discriminatoire, ou de congédiement ou sanction disciplinaire sans motif raisonnable puisse être l'objet d'un grief qui sera traité de la façon prévue.
- 3) d'une manière générale, de diriger l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie est engagée et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de déterminer le nombre de l'emplacement d'ateliers, les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les genres et emplacements de machinerie et outillage à être utilisés, les procédés de fabrication et de montage, la conception et la présentation (engineering & design) de ses produits, et le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits fabriqués.

ARTICLE 24**ETIQUETTE SYNDICALE****24.01**

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

25.02

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

25.03

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

La Compagnie consent à fournir un endroit convenable et sanitaire qui servira de salle à manger pour les employés.

25.04

Tous les vêtements ou les accessoires de sécurité aux employés sont obligés de porter selon l'ordonnance du Comité de Sécurité, de la Commission des Accidents du Travail de la Compagnie, seront fournis par la Compagnie.

25.05

Lorsque de nouveaux produits chimiques sont mis en usage dans un département ou dans un atelier sans avoir été mis à l'épreuve d'essai pour s'assurer qu'ils ne sont pas nuisibles à la santé des employés, ces produits seront, sur demande, soumis au Conseil National de Recherches ou à la Commission des Accidents du Travail pour l'approbation qu'ils ne sont pas nuisibles à la santé des employés dans le département ou dans l'atelier. L'approbation ou les directives du Conseil de Recherches ou de la Commission des Accidents du Travail seront acceptées par les deux parties contractantes de cette Convention.

ARTICLE 25HYGIENE ET SECURITE

- 25.01 a) Sécurité: La Compagnie continuera de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. Le Syndicat consent à collaborer de manière à favoriser l'application des règlements de sécurité et d'autres règlements de la Compagnie. Conformément aux règlements, selon les dispositions de la Loi des Accidents du Travail, un Comité Patronal Syndical de sécurité sera formé dans chaque atelier. Ce Comité sera responsable pour l'observance des normes de sécurité dans l'Atelier. Les fonctions de ce Comité comprendront sans restriction: l'inspection de la machinerie défectueuse avec l'autorité d'arrêter son fonctionnement si la santé ou la sécurité de son opérateur sont exposées au danger, de voir à la diminution du bruit et de surveiller les conditions dangereuses à la santé, etc...
- 25.02 Lorsque de l'équipement dangereux fonctionne, la présence d'au moins deux (2) personnes est exigée à proximité l'une de l'autre, et à portée de voix pour aider au secours et aux premiers soins en cas d'accident.
- 25.03 L'établissement doit être tenu, en tout temps, dans de bonnes conditions de propreté, d'aération et de salubrité. La Compagnie doit fournir les dispositifs sanitaires nécessaires qui contribueront à l'observance de cette disposition et les employés doivent coopérer avec la Compagnie à cet égard.
- La Compagnie consent à fournir un endroit convenable et sanitaire qui servira de salle à manger pour les employés.
- 25.04 Tous les vêtements ou les accessoires de sécurité que les employés sont obligés de porter selon l'ordonnance du Comité de Sécurité, de la Commission des Accidents du Travail de la Compagnie, seront fournis par la Compagnie.
- 25.05 Lorsque de nouveaux produits chimiques sont mis en usage dans un département ou dans un atelier sans avoir été mis à l'épreuve d'avance pour s'assurer qu'ils ne sont pas nuisibles à la santé des employés, ces produits seront, sur demande, soumis au Conseil National de Recherches ou à la Commission des Accidents du Travail pour l'approbation qu'ils ne sont pas nuisibles à la santé des employés dans le département ou dans l'atelier. L'approbation ou les directives du Conseil de Recherches ou de la Commission des Accidents du Travail seront acceptées par les deux parties contractantes de cette Convention.

ARTICLE 26

DELEGUES D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT

- 26.01 Le Syndicat transmettra à chaque Employeur les noms des délégués dont un (1) sera le délégué en chef et les noms des officiers du Syndicat travaillant dans son atelier et avisera l'Employeur de tout changement qui surviendrait par la suite.
- 26.02 L'Employeur reconnaît le délégué d'Atelier en chef comme contact initial concernant les affaires officielles du Syndicat et il n'y aura aucune discrimination prise contre les délégués d'Atelier ou les officiers du Syndicat dans l'exécution de telles fonctions.
- 26.03 Les délégués d'Atelier seront regardés comme les représentants du Syndicat et ils ne seront pas sujets aux mesures disciplinaires de la Compagnie parce qu'ils accomplissent de telles fonctions comme représentants du Syndicat.
- Nonobstant toute stipulation contraire à la présente Convention, le délégué en chef aura l'ancienneté maximum dans sa classification ou dans son département, peut importe le temps de service continu dans sa classification ou dans son département, selon le cas, pourvu qu'il soit capable d'exécuter le travail disponible.
- 26.04 Les délégués d'Atelier auront droit de communiquer avec les employés qui finissent l'équipe précédente et avec ceux qui commencent l'équipe suivante, en dehors des heures de travail.
- 26.05 Un permis d'absence sera accordé à l'officier du Syndicat dûment autorisé, pour qu'il puisse participer à des activités syndicales. La demande pour telles absences autorisées sera présentée au chef de l'établissement au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- 26.06 Un employé aura le droit de demander la présence de son délégué d'atelier s'il est appelé devant la direction concernant une discussion de travail.

ARTICLE 27 - DEVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 27.01 Les parties reconnaissent que si les développements technologiques doivent contribuer à la croissance continue de l'industrie des Arts Graphiques, ils imposent aux compagnies la responsabilité de rechercher et de promouvoir de nouveaux marchés et exigent la coopération des compagnies et du Syndicat pour développer de nouvelles qualifications.
- 27.02 Pour que l'introduction de nouveaux équipements ou de nouveaux procédés se fasse de manière ordonnée et dans les conditions les plus avantageuses, les parties conviennent de se réunir, à la demande de l'une ou l'autre des parties, afin d'étudier et d'aménager des programmes de recyclage et de réadaptation des employés à de nouvelles qualifications.

ARTICLE 28**TABEAU D'AFFICHAGE****28.01**

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

PRESSES**1 Couleur**

Jusqu'à 30" incl.

Plus de 30" à 54" incl.

Plus de 54"

2 Couleurs

Jusqu'à 26" incl.

Plus de 26" à 40" incl.

Plus de 40"

3 Couleurs

60"

4 Couleurs

Jusqu'à 40" incl.

Plus de 40" à 54" incl.

unités supermoderne

Plus de 40" à 63" incl.

Plus de 63"

5 Couleurs

Jusqu'à 40" incl.

Plus de 40" à 54" incl.

Plus de 54" à 63" incl.

78" L'électronique

6 Couleurs

Jusqu'à 40" incl.

Plus de 40" à 63" incl.

PRESSES à papier traité

"Bleed"

PRESSES OU MARGEUR SUR PRESSE
APPRENTI PRESSIER A PAPIER CONTINU AIDE

Presse Rotative 1**Formule d'affichage****"Standard"**

2 unités avec une plume

4 unités avec une plume

4 unités avec deux plumes

5 unités avec deux plumes

NOTES: (1) L'effectif mentionné ci-dessus ne s'applique pas aux personnes utilisées exclusivement pour tirer des formes.

ARTICLE 29 EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSES

	<u>PRESSIER OU APPRENTI PRESSIER</u>	<u>MARGEUR OU OPERATEUR MARGEUR</u>	<u>"PRESS TENDER"</u>	<u>AIDE SUR PRESSE</u>	<u>AIDE GENERAL ADEQUAT</u>
<u>PRESSES</u>					
1 Couleur					
Jusqu'à 30" incl.	1				
Plus de 30" à 54" incl.	1	1			
Plus de 54"	1	1		1	
2 Couleurs					
Jusqu'à 26" incl.	1				*
Plus de 26" à 40" incl.	1	1			
Plus de 40"	1	1		1	
3 Couleurs					
60"	1	1	1		
4 Couleurs					
Jusqu'à 40" incl.	2	1			*
Plus de 40" à 54" incl.	2	1			*
unités superposées					
Plus de 40" à 63" incl.	2	1	1		
Plus de 63"	2	1	1		*
5 Couleurs					
Jusqu'à 40" incl.	2	1		1	
Plus de 40" à 54" incl.	2	1	1		*
Plus de 54" à 63" incl.	2	1	1	1	*
78" Lithotronic	2	1	1	1	
6 Couleurs					
Jusqu'à 40" incl.	2	1	1		*
Plus de 40" à 63" incl.	2	1	1	1	
PRESSES à papier continu					
"Direct"	1	1			

	<u>PRESSIER OU APPRENTI PRESSIER</u>	<u>MARGEUR SUR PRESSE A PAPIER CONTINU</u>	<u>AIDE</u>
Presse Rotative à Formule d'Affaires	1		
"Perfecting"			
2 unités avec une plieuse	2	1	
4 unités avec une plieuse	2	1	1
4 unités avec deux plieuses	2	2	
5 unités avec deux plieuses	2	2	

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

ARTICLE 29 - EFFECTIF MINIMUM SUR PRESSES (Suite)

- NOTES:
- (2) Là où il est fait mention de deux pressiers ou apprentis pressiers, l'un doit être compagnon pressier. Aucun apprenti pressier ne servira plus de trois (3) années d'apprentissage comme second pressier, sauf pour des compagnies dont le service des presses ne comprend que des presses à 4 couleurs et plus.
 - (3) Le personnel adéquat travaillera pour une production efficace et économique.
 - (4) Toutes les presses à une couleur, de plus de 54" et jusqu'à 63" inclusivement et les presses actuelles à deux couleurs de plus de 40" et jusqu'à 50" inclusivement, qui fonctionnent présentement avec un pressier et un margeur, peuvent continuer à fonctionner de la même façon.
 - (5) Aucun deuxième margeur actuel ne sera remplacé sur la presse par un "Press Tender" aussi longtemps qu'il ne laissera pas de son propre gré ou qu'il ne sera pas déplacé de façon définitive à une classification plus élevée.
 - (6) Pour les presses à trois couleurs et plus, seuls les margeurs pleinement qualifiés seront désignés aux postes de margeurs.

ARTICLE 30

TRANSFERTS DES TAUX DE SALAIRES

30.01

Chaque employé sera classé dans sa classification telle que décrite dans la Convention Collective, c'est à dire, préposé à la fabrication des plaques, pelliculeur, etc... Aucune diminution ne sera faite au taux de salaire de la classification d'un employé qui peut, en tout temps, travailler à une classification ayant un taux inférieur. Si un employé travaille dans une classification dont le taux de salaire est plus élevé, il recevra le taux de la classification plus élevée.

30.02

Pour remplacer un employé qui est absent à cause de vacances, maladie ou congé autorisé, un employé peut travailler temporairement dans une classification dont le taux est plus élevé. Dès que l'employé absent reprendra ses fonctions, son remplaçant temporaire retournera à son poste original et reprendra le taux de salaire conforme au poste original. Ceci ne s'appliquera pas aux employés ayant moins d'un an de service avec la Compagnie.

ARTICLE 31

ACTION DE L'EQUIPEMENT ET EXECUTION DU TRAVAIL

31.01

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

ARTICLE 32

LIGNES DE PIQUETAGE

32.01

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

32.02

Lorsqu'un employé est exempté du devoir de juré pour une durée (1) journalière ou plus, il doit retourner à l'atelier pour y compléter son service régulier.

ARTICLE 33SERVICE JUDICIAIRE

33.01

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

33.02

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

a) La Compagnie a fait tout effort raisonnable pour aviser l'employé que son travail régulier n'était pas disponible, soit par un appel téléphonique ou par un avis écrit expédié à sa dernière adresse connue.

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

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

33.03

Un employé rappelé au travail après avoir complété son équipe et qui quitte l'atelier, sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au double de son salaire horaire.

33.04

"RAPPEL AU TRAVAIL" désigne tout temps lorsqu'il n'y a pas de continuité des heures de travail quotidiennes établies.

ARTICLE 34 - PAIE DE PRESENCE

- 34.01 Un employé qui a reçu une blessure à son travail et est incapable de compléter sa journée de travail sera payé pour le temps non complété de son équipe.
- 34.02 Un employé qui se présente à son travail selon son équipe régulière, sera rémunéré à son taux de base normal pour toutes les heures prévues pour l'équipe pour laquelle il s'est présenté et on s'attend à ce qu'il exécute toutes autres tâches disponibles dans son département pour tout le temps pour lequel il est ainsi payé. Si, à sa demande il en est excusé, alors il ne sera payé que pour le temps de sa présence au travail.
- La clause ci-dessus ne s'appliquera pas si:
- a) La Compagnie a fait tout effort raisonnable pour aviser l'employé que son travail régulier n'était pas disponible soit par un appel téléphonique ou par un avis écrit expédié à sa dernière adresse connue.
 - b) L'employé ne reçoit pas cet avis parce qu'il est absent de son domicile, à l'exception du temps normalement nécessaire à l'employé pour se rendre à son travail.
 - c) L'employé ne reçoit pas cet avis en raison de circonstances hors du contrôle de la compagnie, telles que: incendie, inondation, tempête ou panne d'électricité.
- 34.03 Un employé rappelé au travail après avoir complété son équipe et qui quitte l'atelier, sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au double de son salaire horaire.
- 34.04 "RAPPEL AU TRAVAIL" désigne tout temps lorsqu'il n'y a pas de continuité des heures de travail quotidiennes établies.

ARTICLE 35 - CONGES POUR DEUIL

- 35.01 a) Un employé recevra cinq (5) jours de congé payés, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de son conjoint, filles ou fils.
- b) Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congés payés pour voir aux préparatifs, aux détails de succession et assister aux funérailles d'un membre de sa famille immédiate. La famille immédiate comprend: - La mère, le père, la soeur, le frère, la belle-mère, le beau-père, la bru, la grand-mère, le grand-père, le conjoint du père ou de la mère ou tout autre parent résidant avec l'employé.
- c) Un permis d'absence d'un jour de congé payé sera accordé à tout employé qui doit s'absenter de son travail pour assister aux funérailles ou pour voir aux détails de la succession lors de décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur.
- 35.02 Pour assister aux funérailles à trois cents (300) milles ou plus de l'île de Montréal, l'employé aura droit à un jour de congé payé pourvu qu'il assiste aux funérailles.
- 35.03 Dans l'éventualité des congés pour deuil, le permis d'absence sera compris entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement.
- 35.04 Il est convenu toutefois, qu'un employé ne recevra aucune journée d'absence additionnelle ni aucune paie parce que le décès, les préparatifs et l'assistance aux funérailles surviennent au cours d'un jour de congé, durant les vacances de l'employé ou durant un permis d'absence sans solde.

35.04 Pendant la durée de la présente Convention, le congé du 1er juillet (fête du Canada) peut, dans tout atelier, être reporté au lundi ou au vendredi de la semaine où le congé tombe, s'il y a entente mutuelle entre la Direction et la majorité des employés qui, dans cet atelier, sont visés par la présente Convention.

ARTICLE 36 - JOURS FÉRIÉS

- 36.01 Les jours fériés qui suivent seront observés et les employés seront payés à leur taux de salaire régulier pour toute perte de temps due à l'observance de ces jours fériés.
- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Le Jour de l'An | Le Jour de l'Action de Grâce |
| Le Jour de Noël | Le Vendredi Saint |
| Le Lendemain de Noël (Boxing Day) | La Fête de la Reine Victoria |
| La Fête du Canada | Le Jour de la St-Jean Baptiste |
| La Fête du Travail | Un Jour de congé payé additionnel |
| Le Lendemain du Jour de l'an | |
- Lorsque Noël tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche, le Lendemain de Noël (Boxing Day) pourra, à la discrétion de la Direction, être observé le jour ouvrable régulier, qui, selon l'horaire de travail, précède ou suit immédiatement le jour de Noël.
- Un congé annuel mobile payé sera accordé sur une base individuelle ou départementale à une date (ou dates) choisie(s) par l'Employeur avec le consentement mutuel de l'employé ou de la majorité des employés intéressés.
- 36.02 Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, on substitue le vendredi précédent ou le lundi suivant comme jour de congé avec paie.
- 36.03 Un employé absent à cause d'accident, de maladie, d'une mise à pied ou dont l'absence est autorisée par son Employeur, recevra la somme de vingt dollars (\$20.00), peu importe la rémunération additionnelle qu'il peut autrement recevoir; dans les autres cas, il doit travailler le jour ouvrable régulier qui précède immédiatement et le jour ouvrable régulier qui suit immédiatement ledit congé.
- 36.04 Pendant la durée de la présente Convention, le congé du 1er juillet (Fête du Canada) peut, dans tout atelier, être reporté au lundi ou au vendredi de la semaine où le congé tombe, s'il y a entente mutuelle entre la Direction et la majorité des employés qui, dans cet atelier, sont visés par la présente Convention.

ARTICLE 36

JOURS FERIES (Suite)

- 36.05 Quant aux travailleurs de l'équipe de nuit, l'équipe dont le travail commence un jour de congé pour se prolonger le jour suivant, sera désignée comme l'équipe au cours de laquelle le jour de congé sera observé. Il est de plus convenu que les travailleurs de l'équipe de nuit recevront la prime rattachée à l'équipe de nuit, tel que prévu à l'Article 44, "TEMPS SUPPLEMENTAIRE", clause 44.12, comme partie de la paie du jour de congé.
- 36.06 Le taux de salaire régulier veut dire le taux de salaire payé normalement à l'employé pour la semaine dans laquelle tombe le congé.
- 36.07 Si, au cours de négociations entre le Conseil Patronal de l'Imprimerie et le Syndicat International des Arts Graphiques, les parties s'entendaient sur un jour férié additionnel durant 1979, ce congé s'appliquerait automatiquement à cette Convention.

ARTICLE 37 - PAUSE CAFE

37.01

Les mêmes conditions seront maintenues.

ARTICLE 38 - TEMPS DE TOILETTE

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

ARTICLE 39CONGE DE MATERNITE

Rayé.

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

- 40.01 Il est convenu que les Employeurs verseront à un Fonds de Fiducie une somme hebdomadaire pour chaque employé des Arts Graphiques, en vue d'établir et de maintenir un programme d'éducation et de formation. Ce programme sera dirigé par un Conseil d'Administration au sein duquel le Conseil des Industries d'Imprimerie et le Syndicat International des Arts Graphiques jouiront d'une égale représentation. Le montant des contributions ajustables en plus ou en moins selon les exigences du programme de formation sera de deux dollars (\$2.00) par semaine, par employé des Arts Graphiques.
- 40.02 On exigera des apprentis des compagnies régies par cette Convention, qu'ils suivent les cours dispensés par l'Institut Canadien des Arts Graphiques; en accord avec les règles, les règlements et les exigences établis par le Conseil Local d'Administration composé des Employeurs et du Syndicat. Les heures de cours ne seront pas considérées comme des heures de travail.
- 40.03 Les versements à effectuer en vertu de cet Article, seront dus et payables le premier jour de chaque mois, pour le mois précédent, au bureau de l'Institut Canadien des Arts Graphiques à Toronto. La procédure de règlement des griefs s'applique lorsqu'une Compagnie ne rencontre pas ses engagements durant plus de soixante (60) jours.

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

- 40.01 Il est convenu que les Employeurs verseront à un Fonds de Fiducie une somme hebdomadaire pour chaque employé des Arts Graphiques, en vue d'établir et de maintenir un programme d'éducation et de formation. Ce programme sera dirigé par un Conseil d'Administration au sein duquel le Conseil des Industries d'Imprimerie et le Syndicat International des Arts Graphiques jouiront d'une égale représentation. Le montant des contributions ajustables en plus ou en moins selon les exigences du programme de formation sera de deux dollars (\$2.00) par semaine, par employé des Arts Graphiques.
- 40.02 On exigera des apprentis des compagnies régies par cette Convention, qu'ils suivent les cours dispensés par l'Institut Canadien des Arts Graphiques; en accord avec les règles, les règlements et les exigences établis par le Conseil Local d'Administration composé des Employeurs et du Syndicat. Les heures de cours ne seront pas considérées comme des heures de travail.
- 40.03 Les versements à effectuer en vertu de cet Article, seront dûs et payables le premier jour de chaque mois, pour le mois précédent, au bureaux de l'Institut Canadien des Arts Graphiques à Toronto. La procédure de règlement des griefs s'applique lorsqu'une Compagnie ne rencontre pas ses engagements durant plus de soixante (60) jours.

ARTICLE 40 - PROGRAMME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE

ARTICLE 41 - RÉGIME DE RETRAITE

41.01

Rayé

La somme versée au Fonds Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité à Long Terme du SIAG (ci-après désigné «Fonds de Retraite»), une somme d'argent égale à cinq pour cent (5%) du salaire de base au taux de jour pour chaque employé régi par cette Convention. Ce Fonds de Retraite établi en vertu d'une convention et déclaration de fiducie et administré par un conseil de fiduciaires composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but d'une part, de procurer des bénéfices de retraite, d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés ou à leurs bénéficiaires, en faveur de qui la compagnie verse des contributions, et, d'autre part, de financer les frais d'opération et d'administration dudit Fonds de Retraite. L'expression «salaire de base au taux de jour» utilisée ici signifie le salaire de base au taux de jour d'un employé dans sa classification, incluant les permis d'absence pour cause de maladie et les mises à pied, tant que le nom de l'employé demeure inscrit sur la liste de paie de la compagnie mais exclut les gains en temps supplémentaire, les primes, les primes d'équipes ou toute période de conflit ouvrier alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation au Fonds de Retraite et la protection qui y est attachée pourront s'étendre aux employés de tout autre Employeur sous contrat avec le S.I.A.S., aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de tout Syndicat local sous sa juridiction, aux employés à plein temps et aux officiers de toute autre unité syndicale ou unité patronale-syndicale pourvu que les contributions soient faites au nom de tels employés ou officiers, enfin à toute autre personne régie en vertu de la convention et déclaration de fiducie.

41.02

Tous les versements au Fonds de Retraite seront confiés à la garde de «Montreal Trust Company», Toronto, ou de toute autre institution bancaire canadienne désignée par les fiduciaires et agréée acceptable par le Ministère du Revenu National, à l'effet de conserver l'enregistrement de ce programme, et seront payables par cheque ou autre effet négociable au Fonds Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SIAG et transmis régulièrement aux bureaux de la Compagnie de fiducie ou de l'Institution Bancaire Canadienne ci-haut mentionnées. En même temps que ses versements, la Compagnie transmettra aux fiduciaires tous rapports que ceux-ci jugeront nécessaire à la bonne gestion de la fiducie et au paiement des bénéfices. Tous les versements exigibles de la Compagnie en vertu du présent article deviendront dus et payables dans les vingt (20) jours qui suivent la période de paie de mois pour lequel ces paiements sont exigibles.

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

- 42.01 La Compagnie versera au Fonds Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité à Long Terme du SIAG (ci-après désigné «Fonds de Retraite»), une somme d'argent égale à cinq pour cent (5%) du salaire de base au taux de jour pour chaque employé régi par cette Convention. Ce Fonds de Retraite établi en vertu d'une convention et déclaration de fiducie et administré par un conseil de fiduciaires composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but d'une part, de procurer des bénéfices de retraite, d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés ou à leurs bénéficiaires, en faveur de qui la compagnie verse des contributions, et, d'autre part, de financer les frais d'opération et d'administration dudit Fonds de Retraite. L'expression «salaire de base au taux de jour» utilisée ici signifie le salaire de base au taux de jour d'un employé dans sa classification, incluant les permis d'absence pour cause de maladie et les mises à pied, tant que le nom de l'employé demeure inscrit sur la liste de paie de la compagnie mais exclut les gains en temps supplémentaire, les primes, les primes d'équipes ou toute période de conflit ouvrier alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation au Fonds de Retraite et la protection qui y est attachée pourront s'étendre aux employés de tout autre Employeur sous contrat avec le S.I.A.G., aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de tout Syndicat local sous sa juridiction, aux employés à plein temps et aux officiers de toute autre unité syndicale ou unité patronale-syndicale pourvu que les contributions soient faites au nom de tels employés ou officiers, enfin à toute autre personne régie en vertu de la convention et déclaration de fiducie.
- 42.02 Tous les versements au Fonds de Retraite seront confiés à la garde de «Montreal Trust Company», Toronto, ou de toute autre institution bancaire canadienne désignée par les fiduciaires et jugée acceptable par le Ministère du Revenu National, à l'effet de préserver l'enregistrement de ce programme, et seront payables par chèque ou autre effet négociable au Fonds Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SIAG et transmis mensuellement aux bureaux de la Compagnie de Fiducie ou de l'Institution Bancaire Canadienne ci-haut mentionnées. En même temps que ses versements, la Compagnie transmettra aux fiduciaires tous rapport que ceux-ci jugeront nécessaire à la saine gestion de la fiducie et au paiement des bénéfices. Tous les versements exigibles de la Compagnie en vertu du présent article deviendront dûs et payables dans les vingt (20) jours qui suivent la période de paie du mois pour lequel ces paiements sont exigibles.

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

(Suite)

- 42.03 Si la Compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet Article, durant plus de soixante (60) jours, elle sera tenue responsable de tous les frais légaux, judiciaires et/ou autres, encourus pour recouvrement de créance, et elle s'engage à les acquitter. Le Syndicat pourra prendre toutes les mesures jugées opportunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de cette Convention.
- 42.04 Sous réserve de ce qui est énoncé à l'Annexe «A» de cette Convention, la Compagnie se déclare liée par la Convention et Déclaration de Fiducie établissant le Fonds de Retraite, ainsi que par les amendements qui pourraient y être apportés de temps à autre. Elle se déclare également liée par tous statuts, règlements et projets autres que ceux ayant trait aux conditions monétaires déterminées plus haut, qui pourraient être adoptés de temps à autre par les fiduciaires. La Compagnie convient en outre que les premiers fiduciaires désignés par l'Employeur, ainsi que ceux qui leur succéderont, en vertu de la Convention et Déclaration de Fiducie, y compris les amendements qui pourraient lui être apportés, soient désignés sous l'appellation de fiduciaires agissant au nom de l'Employeur.

ARTICLE 43 - HEURES DE TRAVAIL

- 43.01 Les heures régulières de travail seront de trente-cinq(35) par semaine, travaillées à raison de cinq (5) équipes régulières de sept heures (7) chacune, sauf dans les Compagnies où une entente est intervenue entre l'Employeur et une majorité des employés, suite à la tenue d'un vote sous la surveillance du Local et de la Direction, autorisant la réduction des heures le vendredi.
- 43.02 Les heures de travail de l'équipe du jour sont réparties entre 7.00 heures et 17.30 heures les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis et l'heure de début pour l'équipe régulière de jour restera inchangée durant toute la semaine.
- 43.03 Les heures de travail des équipes de nuit sont réparties entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée de l'équipe de jour.
- 43.04 Lorsque plusieurs équipes sont au travail, une seule de ces équipes sera considérée comme l'équipe de jour et toute équipe additionnelle sera considérée comme équipe de nuit.
- 43.05 Dans le cas où un employé se présente en retard au travail, seul le temps perdu par l'employé peut lui être déduit.
- 43.06 La Compagnie doit afficher les heures normales de travail ce qui comprend l'heure normale du début et l'heure normale du départ pour chaque département, sur l'horloge de pointage ou sur le tableau d'affichage, en tout temps.

ARTICLE 44 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 44.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients nécessiteront du temps supplémentaire pour le travail de production, et, par la présente, consentent à travailler par entente mutuelle le temps supplémentaire tel que requis pour rencontrer ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette Convention, à n'imposer aucune interdiction de temps supplémentaire et les Employeurs consentent à ne prendre aucune mesure punitive contre un employé qui refuserait de travailler en temps supplémentaire.
- 44.02 Lorsque c'est possible, un préavis d'au moins vingt quatre (24) heures sera donné aux employés demandés à travailler en temps supplémentaire.
- 44.03 Le temps supplémentaire doit être établi à chaque jour, en se basant sur chaque équipe régulière de jour ou de nuit, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, excepté dans les cas stipulés ci-après.
- 44.04 Si un employé est requis de travailler plus d'une équipe en moins de vingt quatre (24) heures, il recevra le taux normal du temps supplémentaire pour le travail accompli en plus d'une équipe. Le point de départ de toute période de vingt quatre (24) heures en particulier sera censé être le point de départ de l'équipe normale de l'employé.
- 44.05 Si un atelier fonctionne selon une réduction des heures de travail le vendredi, les taux de temps supplémentaire seront payés seulement après que chaque équipe aura travaillé trente-cinq (35) heures au cours de la même semaine.
La réduction hebdomadaire des heures de travail peut être effectuée au cours de la dernière équipe de la semaine, de manière à ce que l'horaire de travail des trois (3) équipes avec heures réduites, puisse permettre le fonctionnement continu sans encourir de pénalité de temps supplémentaire. Si, toutefois, une semaine complète n'est pas travaillée le temps supplémentaire sera payé sur une base quotidienne.
- 44.06 Tout temps travaillé chaque jour, soit avant ou après les heures régulières de début ou de fin de toute équipe, sera considéré comme temps supplémentaire, sauf dans les cas prévus à la clause 44.05 "Temps supplémentaire", et sera payé au taux de temps et demi pour les trois premières heures de temps supplémentaire travaillées chaque jour et au taux de temps double par la suite.

ARTICLE 44 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (Suite)

- 44.07 Tout travail exécuté les samedis et les dimanches sera rémunéré au taux de temps double, sauf lorsque les heures des équipes de nuit selon l'horaire régulier, comprennent le travail du samedi, lesquelles seront payées au taux régulier de l'équipe de nuit.
- 44.08 Les Employeurs conviennent de payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'ils appellent au travail un employé les samedis ou les dimanches, à moins qu'il quitte plus tôt de son propre gré.
- 44.09 Tout travail exécuté les jours fériés sera rémunéré au taux de temps double, plus l'allocation de congé s'il y a lieu. (Voir Article 36 "Jours Fériés".
- 44.10 Les Employeurs s'engagent à payer un minimum d'une demi-équipe lorsqu'ils appellent au travail un employé un jour férié, à moins que l'employé ne quitte plus tôt de son propre gré.
- 44.11 Les employés réguliers d'un atelier ne travailleront pas en temps supplémentaire dans un autre atelier.
- 44.12 Le temps supplémentaire pour les employés de toute équipe sera calculé d'après les salaires horaires qui leur sont versés sur l'équipe où ils travaillent actuellement. Par exemple: les employés de l'équipe de nuit recevront un salaire de quinze pour cent (15%) plus élevé que celui versé aux employés de l'équipe de jour, et le taux de temps supplémentaire pour l'équipe de nuit sera calculé sur le taux majoré de quinze pourcent (15%).
- 44.13 Les conditions actuelles seront maintenues.
- 44.14 Aucun employé ne sera requis à travailler en temps supplémentaire pendant une mise à pied des employés d'une même classification dans l'atelier.

ARTICLE 45 - VACANCES PAYÉES

- 45.01 Chaque employé régi par cette Convention, recevra deux (2) semaines complètes de vacances, entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année (en respectant toutefois ce qui est prévu à la clause 45.05) avec deux (2) pleines semaines de paie selon son salaire hebdomadaire alors en vigueur pourvu qu'il ait complété une (1) année dans le métier.
- 45.02 Chaque compagnon qui aura complété une (1) année de service avec la Compagnie, bénéficiera d'une troisième semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- 45.03 Tout employé qui aura complété trois (3) années de service avec la compagnie, bénéficiera d'une troisième semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- 45.04 Tout employé qui aura complété six (6) années de service avec la Compagnie, bénéficiera d'une quatrième semaine de vacances avec plein salaire sur la base de son salaire hebdomadaire alors en vigueur.
- 45.05 Les troisième, quatrième et cinquième semaines de vacances dont il est question à 45.02, 45.03 et 45.04 ci-dessus, se prendront à une date déterminée par l'Employeur qui en informera l'employé deux semaines à l'avance. Trois ou quatre semaines de vacances d'un employé peuvent être prises consécutivement si l'employé en fait la demande et si cette demande est approuvée par son Employeur et le délégué d'atelier.

ARTICLE 45 - VACANCES PAYEES (Suite)

- 45.06 En outre de ce qui précède, la paie de vacances d'un employé devra inclure la prime de son équipe, s'il y a lieu, mais sans tenir compte du temps supplémentaire, et sera calculée proportionnellement aux périodes de travail avec l'équipe de nuit, à la condition toutefois, d'avoir complété huit (8) semaines ou plus de travail de nuit durant la période de qualification.
- 45.07 La durée de service d'un employé se détermine au 30 Juin de chaque année et les crédits de vacances sont calculés d'après le temps de service de l'employé durant la période de douze (12) mois commençant le 1er Juillet de chaque année et se terminant le 30 Juin de l'année suivante.
- 45.08 Tout nouvel employé d'un atelier aura droit à des crédits de vacances calculés au pro rata du temps travaillé à compter de sa date d'embauche au 30 Juin suivant.
- 45.09 Dans le calcul de la paie de vacances, on tiendra compte des absences autorisées pour maladie, partage de travail et autres causes justifiées.
- 45.10 Dans la mesure du possible, les Employeurs verront à ce que les vacances des employés soient prises préférablement durant les deux ou trois semaines qui précèdent le premier lundi du mois d'Août.
- 45.11 Si de tels arrangements ne sont pas pratiques dans certains cas particuliers, alors les vacances seront, autant que possible, accordées pour la période qui convient le mieux aux employés, mais le choix final de la période des vacances est strictement réservé à chaque Employeur de façon à assurer la bonne marche de son atelier.
- 45.12 Si un jour de congé tombe un jour ouvrable, tel que mentionné à l'Article 36 "Jours fériés", et survient durant les vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée additionnelle de vacances avec paie, à être prise à la discrétion de la Direction.
- 45.13 Une période de vacances accordée à l'employé durant l'année civile doit être prise durant cette même année civile et ne peut pas être accumulée d'une année civile à une autre.
- 45.14 Si l'emploi d'un employé prend fin, on lui paiera alors les crédits de vacances qu'il s'est acquis entre le 1er Juillet et la date de sa cessation d'emploi.

ARTICLE 45 - VACANCES PAYEES (Suite)

- 45.15 Le calendrier des vacances doit être affiché au tableau de l'Atelier au plus tard le 1er Avril de chaque année civile.
- 45.16 Les crédits de vacances tels que mentionnés à l'Article 45 section 45.14 ci-dessus devront être gagnés de la façon suivante:-
- 3 semaines de vacances - Une journée et demi (1½) pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par la section 45.09 ci-dessus.
 - 4 semaines de vacances - Deux (2) journées pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par la section 45.09 ci-dessus.
 - 5 semaines de vacances - Deux journées et demie (2½) pour chaque 25 jours effectivement travaillés ou visés par la section 45.09 ci-dessus.
- 45.17 Le "Salaire Hebdomadaire en vigueur" dont il est question précédemment veut dire le taux hebdomadaire gagné à la période des vacances.
- 45.18 Les jours de vacances doivent être consécutifs, à compter du vendredi à la fin de l'équipe régulière de l'employé jusqu'au lundi avant le début de l'équipe de l'employé, à moins d'entente au contraire entre l'employé et la Direction.

ARTICLE 46 - CONGES POUR CAUSE DE MALADIE

- 46.01 Après trois (3) années complètes consécutives de travail avec la même compagnie, chaque employé aura droit annuellement à une (1) journée de congé payé pour maladie et sur demande devra fournir un certificat médical.
- 46.02 De la même manière, après dix (10) années de service continu avec la Compagnie, il aura droit jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de congé payés pour maladie, et sur demande, devra fournir un certificat médical.

ARTICLE 47 - INDEMNITE DE CESSATION D'EMPLOI

47.01 Dans l'éventualité de la cessation d'emploi dû au congédiement de l'employé sans cause juste, un employé, après cinq (5) années de service avec la Compagnie, sera payé une (1) semaine de salaire pour chaque deux (2) années de service avec la Compagnie.

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

ARTICLE 48 - PLAN DE BIEN-ETRE

48.01 A compter du 1er janvier 1983, la Compagnie convient de remettre \$45.98 par mois par employé à l'Administrateur ou à l'institution financière reconnue par le Conseil conjoint des fiduciaires, telle somme représentant les primes totales du Régime d'Avantages Sociaux des Arts Graphiques du Canada.

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

de même qu'aux régimes de retraite de la Compagnie, lesdits plans d'être acceptés de temps à autre par les fiduciaires, sauf en ce qui touche le montant de la contribution ci-haut prévue. De plus, l'Employeur convient que les employeurs normaux à titre de fiduciaires, tel que prévu par le Contrat du Régime et tel que modifié de temps à autre, soient reconnus comme des fiduciaires patronaux agissant en leurs noms.

ARTICLE 49 - RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

- 49.01 La Compagnie convient de verser au Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage, établi par les parties aux présentes, une contribution de \$4.50 par semaine (ou fraction de semaine) travaillée, au nom de chaque employé régi par cette Convention.
- 49.02 Les Employeurs conviennent être liés par le Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage, lequel forme l'annexe «B» de cette Convention, et tel que modifié de temps à autre de même qu'aux règles et règlements du Régime, susceptibles d'être adoptés de temps à autre par les fiduciaires, sauf en ce qui touche le montant de la contribution ci-haut prévue. De plus, l'Employeur convient que les employeurs nommés à titre de fiduciaires, tel que prévu par le Contrat du Régime et tel que modifié de temps à autre, soient reconnus comme des fiduciaires patronaux agissant en leurs noms.

50.55 Pour les nouveaux employés, engagés comme apprentis, le salaire minimum effectif au 1er janvier 1983 sera celui prévu à sa classification, avec une augmentation prévue à tous les six (6) mois.

	1er Janvier 1983	1er Juillet 1983
Compagnon I	\$12.53	\$14.34
Compagnon II	\$ 8.96	\$ 9.50 + .08¢ = \$9.58
Ventilateur Platen	\$10.68	\$11.32
Apprenti Soudage	\$11.50	\$12.12
Composition	\$12.05	\$12.77
Soudage	\$10.57	\$11.20
Soudeur	\$ 7.85	\$ 8.32

ARTICLE 50 - TAUX DE SALAIRES

- 50.01-A Les salaires de base de tous les employés des Arts Graphiques, Section Reliure, seront majorés de 6% au 1er janvier 1983 et de 6% au 1er juillet 1983, plus ajustement de .09¢ l'heure pour les compagnons II.
- 50.02 Les primes seront maintenues.
- 50.03 Travail de Nuit: Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit seront payés au taux de quinze pour cent (15%) de plus que le taux horaire réellement versé pour le travail de jour.
- 50.04 Les augmentations de salaires telles que prévues dans les taux de salaires entreront en vigueur à compter de la première période complète de paie commençant ou suivant le 1er janvier 1983 et le 1er juillet 1983.
- 50.05 Pour les nouveaux employés, engagés comme apprentis, le salaire minimum effectif au 1er janvier 1983 sera celui prévu à sa classification, avec une augmentation prévue à tous les six (6) mois.

	<u>1er janvier 1983</u>	<u>1er juillet 1983</u>
Compagnon I	\$13.53	\$14.34
Compagnon II	\$ 8.96	\$ 9.50 + .09¢ = \$9.59
Vertical Platen	\$10.68	\$11.32
Auto Heidelberg	\$11.50	\$12.19
Composition	\$12.05	\$12.77
Shipping	\$10.57	\$11.20
Schulz	\$ 7.85	\$ 8.32

DURÉE DE LA CONVENTION

La présente Convention Collective entrera en vigueur le 1er janvier 1983
pour se terminer le 31 décembre 1983.

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES
LOCAL 555 - MONTREAL

Il est convenu que la Corporation Margo, ci-après, à partir du 1er janvier 1983, la somme de \$11.50 par semaine, au Régime de Retraite des Arts Graphiques du Canada, au nom de Monsieur Eugène Otis, tel que par le passé, et ceci pour la durée de la Convention Collective.

It is agreed that La Corporation Margo, will pay, as of January 1st 1983, the sum of \$11.50 per week, to the Graphic Arts Pension Plan of Canada, for Mr. Eugène Otis, as done in the past, and this, for the duration of the Collective Agreement.

Signed on 20 jour de Décembre 1983
Signed this day of

POUR LA COMPAGNIE
FOR THE COMPANY

[Signature]

POUR LE SYNDICAT
FOR THE UNION

[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

entre

LA CORPORATION MARGO

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES ARTS GRAPHIQUES
LOCAL 555 - MONTREAL

Il est convenu que La Corporation Margo, paiera, à partir du 1er janvier 1983, la somme de \$11.50 par semaine, au Régime de Retraite des Arts Graphiques du Canada, au nom de Monsieur Eugène Otis, tel que par le passé, et ceci pour la durée de la Convention Collective.

It is agreed that La Corporation Margo, will pay, as of January 1st 1983, the sum of \$11.50 per week, to the Graphic Arts Pension Plan of Canada, for Mr. Eugène Otis, as done in the past, and this, for the duration of the Collective Agreement.

Signé ce _____ jour de _____ 1983
Signed this 20th day of December

POUR LA COMPAGNIE
FOR THE COMPANY

Mal Zengwill

POUR LE SYNDICAT
FOR THE UNION

Eugène Otis
P. A. Desjardins

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

Ce 20^e jour de Décembre 1983

Entre: LA CORPORATION MARGO (Section Reliure et Presses Typographiques)
141, Labrosse, Pointe-Claire (Québec) H9R 1A3

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

POUR LA COMPAGNIE:

Mel Zouguelli

POUR LE SYNDICAT:

Coopérative des
P. A. Desjardins

