



DÉPÔT

Dépôt N°:

8	6	0	9	1	3	3
---	---	---	---	---	---	---

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

Certificat accordé Dépôt refusé 2441-4

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-4452-03
Date	Signature: 86-09-19 Réception: 86-09-19 Durée: 86-01-01 Du: 87-12-31 Au:	Nombre de salariés régis par la convention collective: 65

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Synd. Int. des Communications Graphiques loc. 555 Mtl (CTC FTQ CTM) Att: M. Pierre A. Du Moulin 8440 boul. St-Laurent, ste 301 Montréal, QC. H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Lithographie Montréal Ltée/ Montreal Lithographing Ltd 2277 Autoroute des Laurentides Chomedey, Laval, QC. H7S 2A3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties _____	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>2860 (5)</u> Affiliation: <u>7</u>

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

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

Voir au verso pour les codes →

Remarques

- Convention collective déposée sous "Mémoire d'entente".

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	86-09-26

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

4452-03

MÉMOIRE D'ENTENTE

entre

LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département du Die-Cutting)

2277, Autoroute des Laurentides
Chomedey, Laval (Québec)
H7S 2A3

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

8440, Boulevard St-Laurent, Suite 301
Montréal (Québec)
H2P 2M5

96 SEP 19 15:06
me

Du: 1er janvier 1986
Au: 31 décembre 1987

PRÉAMBULE

Cette convention collective entre en vigueur à compter du 1er janvier 1986 par et entre LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE (Département du Die-Cutting), reconnu comme l'"employeur", et le SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555 MONTRÉAL, reconnu comme le "syndicat".

ARTICLE 6: PRÉCOMPTE

- 6.01 a) La compagnie retiendra sur le salaire de l'employé, un montant hebdomadaire devant être établi par le syndicat. Le syndicat avisera la compagnie par écrit, du montant hebdomadaire à être retenu sur le salaire des employés qui ont donné à la compagnie une autorisation signée pour ces retenues.
- b) La compagnie devra de plus, retenir sur le salaire de tout autre employé faisant partie de l'unité de négociations, pour laquelle le syndicat a été accrédité, un montant égal à celui prévu à cet Article.
- 6.02 La compagnie remettra par chèque mensuellement, à la section locale du syndicat, le montant total de ces cotisations.
- 6.03 L'autorisation écrite de l'employé sur les retenues ne sera révocable que sur avis écrit de l'employé donné à la compagnie entre le quarante-deuxième (42e) et le soixantième (60e) jour qui précèdent l'expiration de toute convention et ne deviendra en vigueur qu'à l'expiration de telle convention.
- 6.04 La compagnie remettra chaque mois, à la section locale du syndicat, les montants ainsi retenus, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant.
- 6.05 Les retenues à la source seront gardées en fiducie par la compagnie et ces fonds seront considérés comme étant la propriété du syndicat à la date de retenue.
- 6.06 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 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.

ARTICLE 12: TAUX DE SALAIRES

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

<u>Date des augmentations</u>	<u>Montant des augmentations (Pour comp.II)</u>
1er janvier 1986	\$0.51 l'heure
1er juillet 1986	\$0.08 l'heure
1er janvier 1987	\$0.57 l'heure
1er juillet 1987	\$0.07 l'heure

La rétroactivité sera payée sur toutes les heures payées depuis le 1er janvier 1986.

	<u>1 jan. 1986</u>		<u>1 juil. 1986</u>		<u>1 jan. 1987</u>		<u>1 juil. 1987</u>	
	<u>Jour</u>	<u>Nuit</u>	<u>Jour</u>	<u>Nuit</u>	<u>Jour</u>	<u>Nuit</u>	<u>Jour</u>	<u>Nuit</u>
<u>COMPAGNONS II</u>	11.15	12.15	11.23	12.23	11.80	12.80	11.87	12.87
<u>APPRENTIS COMPAGNONS II</u>								
1e année - 1 - 6 mois 71%	7.92	8.63	7.97	8.68	8.38	9.09	8.43	9.14
2 - 6 mois 79%	8.81	9.60	8.87	9.66	9.32	10.11	9.38	10.17
2e année - 1 - 6 mois 86%	9.59	10.45	9.66	10.52	10.15	11.01	10.21	11.07
2 - 6 mois 93%	10.37	11.30	10.44	11.37	10.97	11.90	11.04	11.97

OPÉRATIONS DU DIE-CUTTING

P.M.C. MACHINE "CIGARE BAND"
ET DIE-CUTTING À LA MAIN .25¢ de plus que le salaire d'un compagnon II

La durée d'apprentissage pour un compagnon II sera de deux (2) ans.

ARTICLE 13: PRIME D'ÉQUIPE

13.01

À compter du 1er janvier 1986, les taux pour le travail de nuit seront calculés sur la base de quinze pour cent (15%) de plus que les taux de jour avec un maximum de \$1.00 pour les compagnons II et leurs apprentis.

ARTICLE 15: VACANCES PAYÉES

- 15.01 Tous les employés couverts par cette convention avec un (1) an de service continu avec l'employeur au 30 juin de l'année courante recevront deux (2) semaines consécutives de vacances payées, entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année. Par consentement mutuel entre l'employeur et l'employé, les vacances peuvent être prises en dehors de la période ci-dessus mentionnée. Dans la préparation de la cédule des vacances, les employés ayant le plus d'ancienneté auront la priorité sur le choix des périodes de vacances. Les cédules de vacances seront affichées au plus tard le 1er avril de l'année courante et une copie en sera envoyée au syndicat la semaine suivante.
- 15.02 Tous les employés couverts par cette convention ayant trois (3) années consécutives de service avec l'employeur au 30 juin, recevront trois (3) semaines de vacances payées à leur taux de salaire régulier.
- 15.03 a) Tous les employés couverts par cette convention ayant dix (10) années consécutives de service avec l'employeur au 30 juin 1986, recevront quatre (4) semaines de vacances payées à leur taux de salaire régulier.
- b) Tous les employés couverts par cette convention ayant huit (8) années consécutives de service avec l'employeur au 30 juin 1987, recevront quatre (4) semaines de vacances payées à leur taux de salaire régulier.
- 15.04 a) Tous les employés couverts par cette convention ayant dix-neuf (19) années consécutives de service avec l'employeur au 30 juin 1986, recevront cinq (5) semaines de vacances payées à leur taux de salaire régulier.
- b) Tous les employés couverts par cette convention ayant dix-sept (17) années consécutives de service avec l'employeur au 30 juin 1987, recevront cinq (5) semaines de vacances payées à leur taux de salaire régulier.
- 15.05 a) La troisième, la quatrième et la cinquième semaine de vacances, seront prises à une date convenue mutuellement entre l'employeur et l'employé.
- b) L'employeur convient de donner à l'employé, un préavis d'une (1) semaine, de la date à laquelle ses vacances commenceront, à moins que l'employé ne choisisse de prendre ses vacances plutôt que d'être mis à pied.
- c) L'employeur convient de donner à l'employé un préavis raisonnable de la date à laquelle ses vacances commenceront.
- d) Dans la mesure du possible, l'employeur essaiera d'arranger les vacances des employés de préférence pendant les deux (2) semaines précédant le premier lundi d'août.

ARTICLE 18: RÉGIME DES RENTES DES IMPRIMEURS DU CANADA

- 18.01 a) L'employeur convient de payer quatre dollars et soixante quinze cents (\$4.75) par semaine travaillée, pour chaque employé qui aura trois (3) mois de service continu, sur une base non-contributoire, au Régime de pension des imprimeurs du Canada, tel régime devant être enregistré auprès du gouvernement du Canada.
- b) À compter de la première période de paie suivant la ratification, la contribution de l'employeur passera à six dollars (\$6.00) par semaine par employé.
- c) À compter du 1er janvier 1987, la contribution de l'employeur passera à sept dollars et vingt-cinq cents (\$7.25) par semaine par employé.
- 18.02 Le Régime de pension des imprimeurs du Canada sera administré par un comité composé de deux (2) représentants de chacune des parties à cette convention.

ARTICLE 19: RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

19.01

La compagnie versera à la Caisse fiduciaire d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, ci- après appelée "Caisse d'avantages sociaux", cent dix-huit dollars et soixante-quinze cents (\$118.75) par mois pour le compte de chaque employé couvert par cette convention. Cette Caisse d'avantages sociaux, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat, a pour but de procurer une assurance-vie, des indemnités pour invalidité temporaire, des dédommagements pour les frais médicaux et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. La compagnie versera ces cotisations tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la compagnie, à l'exclusion de toute période d'un conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse d'avantages sociaux et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une convention collective avec le S.I.C.G., aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat international ou de n'importe laquelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que ces cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

a) À compter du 1er janvier 1987, la cotisation de la compagnie, tel que stipulé ici, sera portée à cent vingt-neuf dollars et quarante cents (\$129.40) par mois, pour le compte de chaque employé couvert par cette convention.

19.02

Toutes les cotisations à la Caisse d'avantages sociaux seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les Fiduciaires. Ces cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à l'administrateur nommé par les Fiduciaires, pour être déposées à la compagnie de fiducie ou à l'institution bancaire canadienne mentionnée ci-dessus. En même temps que le versement des cotisations, la compagnie fera parvenir tous rapports que les Fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la Fiducie et aux paiements des avantages prévus par le Régime. Tous les versements requis de la compagnie, en vertu de cette convention, seront dûs et payables dans les vingt (20) jours suivant le premier jour du mois, pour le compte de tous les employés inscrits sur la liste de paie de la compagnie, le premier jour de ce mois-là.

ARTICLE 25: CONGÉ À L'OCCASION D'UN DÉCÈS

- 25.01 a) Tout employé régulier recevra cinq (5) jours de congé payés, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de son conjoint, sa fille ou son fils.
- b) Ces journées d'absence avec paie seront accordées dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent ou suivent le jour des funérailles, à moins d'entente contraire convenue entre la compagnie et l'employé.
- 25.02 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de cinq (5) jours consécutifs incluant les fins de semaines, de congé payés pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de sa mère ou de son père.
- 25.03 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congé payés, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles, lors du décès d'un membre de sa famille immédiate, laquelle comprend: la soeur, le frère, la belle-mère, le beau-père, le conjoint du père ou de la mère, le gendre, la bru, le beau-frère, la belle-soeur et les petits enfants. Ce congé débutera le jour du décès pour se terminer le jour des funérailles et ne s'appliquera pas aux fêtes payées, aux vacances ou à des congés sans solde. Si le décès survient dans un endroit éloigné, le temps nécessaire pour s'y rendre et en revenir pourra être pris à même ces trois jours. Dans le cas du décès d'un grand-père ou d'une grand-mère, les mêmes conditions s'appliqueront sauf que le congé se limitera à une (1) journée pour assister aux funérailles.
- 25.04 La compagnie paiera les jours de congé pour décès. Sept (7) heures pour l'équipe de jour, huit (8) heures pour l'équipe de soir et huit (8) heures pour l'équipe de nuit.


ARTICLE 41: DURÉE DE LA CONVENTION

- 41.01 Cette convention lie les parties et demeure en vigueur à compter du 1^{er} janvier 1986 jusqu'au 31 décembre 1987 et elle se renouvelle d'année en année par la suite, à moins que l'une des parties avise, par écrit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent la date d'expiration, l'autre partie, de son intention de mettre fin à la convention ou d'en modifier les dispositions.
- 41.02 Lorsqu'un avis de modifier la convention est signifié, les dispositions de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective ne soit signée ou que le droit à la grève ou au lock-out ne soit acquis, selon ce qui survient en premier, avec l'entente qu'à ce stade, la convention prendra fin.

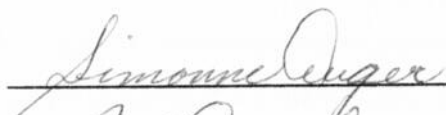
Il est convenu que toutes les dispositions de la convention collective couvrant la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1985, ainsi que tous les amendements précités, qui y sont apportés, seront maintenus en vigueur et respectés jusqu'à ce qu'une convention collective suivante ne soit signée.


Signé ce 19^e jour de septembre 1986

POUR LA COMPAGNIE:
LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département de Die-Cutting)



POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL





4452-03



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

DÉPÔT

2^e dépôt

Dépôt N°:

8 7 0 2 1 0 6

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-4452-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	87-01-16	87-02-12		86-01-01	87-12-31	65

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des Communications Graphiques, local 555 Montréal (CFC FTQ CTM) Att.: M. Gilbert Héту 8440 boul St-Laurent, suite 301 Montréal, Qué H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Lithographie Montréal Ltée / Montreal Lithographing Ltd 2277 Aut. des Laurentides Chomedey (Laval) Qué H7S 2A3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2860 (5)</u> Affiliation <u>07*</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Prenez note qu'une convention collective a été déposée au ministère sous "Mémoire d'Entente" et se termine le: 87-12-31

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David /sg

87-02-27

Pour renseignements

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

003 (094)

RECHERCHE

4452-03

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département du Die-Cutting)

2277, Autoroute des Laurentides
Chomedey, Laval (Québec)
H7S 2A3

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

8440, Boulevard St-Laurent, Suite 301
Montréal (Québec)
H2P 2M5


MONTRÉAL
MESSAGER

87 FEB 12 13:44

Du: 1er janvier 1986
Au: 31 décembre 1987

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
1	OBJECTIF ET PARTIES	1
2	RECONNAISSANCE	2
3	JURIDICTION	3
4	CONDITIONS D'EMBAUCHE	4
5	DROITS DE LA DIRECTION	5-6
6	PRÉCOMPTE	7
7	DÉLÉGUÉS D'ATELIERS	8
8	RÉDUCTION DE LA MAIN D'OEUVRE ET RAPPEL	9-10
9	APPRENTIS	11
10	HEURES DE TRAVAIL	12
11	SURTEMPS	13-14
12	TAUX DE SALAIRES	15
13	PRIME D'EQUIPE	16
14	CONGÉS PAYÉS	17-18
15	VACANCES PAYÉES	19-20
16	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	21-22-23 24-25
17	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU SICG	26-27
18	RÉGIME DES RENTES DES IMPRIMEURS DU CANADA	28
19	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	29-30
20	COMITÉ CONJOINT	31
21	GRÈVES ET LOCK-OUTS	32
22	TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE	33
23	SOUS-CONTRAT	34

<u>Article</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
24	SERVICE DE JURY ET DE TÉMOIN	35
25	CONGÉ À L'OCCASION D'UN DÉCÈS	36
26	ACCÈS À L'ATELIER	37
27	TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI	38
28	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	39
29	PÉRIODE DE LUNCH	40
30	PERMIS D'AFFICHER	41
31	RESTAURATION	42
32	PÉRIODE DE REPOS	43
33	PÉRIODE DE LAVE-MAIN	44
34	ÉTIQUETTE SYNDICALE	45
35	DÉDUCTION POUR RETARD	46
36	CONDITIONS DE TRAVAIL	47
37	LIGNE DE PIQUETAGE	48
38	PRODUCTION NON LIMITÉE	49
39	DISCRIMINATION	50
40	EMPLOYÉS HANDICAPÉS	51
41	DURÉE DE LA CONVENTION	52
42	INTERPRÉTATION	53
	SIGNATURES	54
	LETTRE D'ENTENTE	55

PRÉAMBULE

Cette convention collective entre en vigueur à compter du 1er janvier 1986 par et entre LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE (Département du Die-Cutting), reconnu comme l'"employeur", et le SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555 MONTRÉAL, reconnu comme le "syndicat".

ARTICLE 1 - OBJECTIF ET PARTIES

- 1.01 Cette Convention, passée ce premier jour de janvier 1984 par et entre Lithographie Montréal Ltée, ci-après nommé «Employeur» et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal, ci-après nommé «Syndicat», a pour objectif de promouvoir des relations harmonieuses entre les parties contractantes, en établissant des taux de base de salaire, des horaires et des conditions de travail, et de prévenir toute mésentente au moyen d'une procédure de règlement juste et équitable de tout désaccord relatif à l'interprétation de cette Convention ou d'une violation de cette Convention.
- 1.02 Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur à la formation des apprentis, d'encourager et d'aider les compagnons II à parfaire leurs connaissances du métier, de promouvoir de meilleures relations économiques et industrielles au sein de l'Industrie, d'inciter ses membres à respecter les termes de cette Convention et, s'il y a lieu, d'appliquer à cette fin des mesures disciplinaires conformes aux lois syndicales.
- 1.03 a) Le Syndicat s'engage à fournir à l'Employeur, dans la mesure du possible, une main d'oeuvre compétente en s'efforçant de placer ses membres à des postes pour lesquels ils sont le plus qualifiés, soit par leur formation professionnelle, leur habileté ou leurs aptitudes.
- b) De plus, le Syndicat consent à agir conjointement avec l'Employeur en tout ce qui a trait à l'industrie, pourvu qu'une telle action reste conforme à la Convention et aux principes syndicaux.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur pour tous les compagnons II et leurs apprentis, qui doivent être des membres en règle du syndicat, y compris les contremaître et les contremaîtresses assignés à la production (Working Foremen and Working Foreladies) travaillant dans les opérations du «Die-Cutting». «Label Parceling et Examining», tel qu'il appert du certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et la Main d'Oeuvre, en date du 9 novembre 1970.

ARTICLE 3 - JURIDICTION

- 3.01 La juridiction du Syndicat inclura sans s'y limiter le travail à la main, les opérations mécaniques et toute machine fabriquée dans le but de remplacer le travail manuel ou tout autre travail spécialisé que le Comité Conjoint aura convenu être compris dans l'Article 2 de cette Convention.

ARTICLE 4 - CONDITIONS D'EMBAUCHE

- 4.01 Si un employé, qui est membre du Syndicat, quitte son emploi, est congédié ou si une position devient autrement vacante, l'Employeur en avisera le Syndicat en indiquant, si un remplaçant est nécessaire, les qualifications et l'expérience requises.
- 4.02 L'Employeur convient de n'employer que des membres du Syndicat International des Communications Graphiques sauf dans les cas suivant:
- a) Le Syndicat convient de fournir à l'Employeur un remplaçant compétant le plus tôt possible. Si le Syndicat est incapable de fournir à l'Employeur un remplaçant possédant la compétence requise, l'Employeur pourra embaucher une personne de son choix pour une période de probation de trente (30) jours.
 - b) Un nouvel employé qui ne sera pas membre du Syndicat devra, comme condition d'emploi, adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la date d'embauche, en acquittant les frais d'initiation et en payant les cotisations syndicales régulières pour toute la durée de cette Convention.
 - c) Sujet aux dispositions du Code du Travail du Québec, ou à toute autre loi antidiscriminatoire de la Province de Québec, si un nouvel employé n'adhère pas au Syndicat, l'Employeur devra le congédier dix (10) jours après en avoir averti le Syndicat par écrit.
- 4.03 L'Employeur convient d'aviser le bureau du Syndicat lorsqu'il aura besoin de main d'oeuvre.
- 4.04 Les employés du département du «Die-Cutting» et «Examinage» auront la préférence à être transféré au département de la Reliure (département de la banque) à condition qu'ils soient capable d'effectuer le travail de ce département. L'ancienneté pour les employés transférés sera sur une base départementale.
- 4.05 Les employés du département du «Die-Cutting» et «Examinage» ne seront pas obligés de travailler pour une autre entreprise sur les lieux, sauf dans le cas où un travail urgent devrait être exécuté. La demande sera faite sur une base volontaire.
- 4.06 Lors des déplacements d'employés, l'ancienneté prévaudra si la compétence et l'habileté sont égales.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de gérer l'atelier et de diriger les travailleurs. L'Employeur et les employés reconnaissent que les attributions normales de la Direction sont par les présentes garanties et qu'elles relèvent des Employeurs, et que, sans restreindre la portée de ce qui précède, les dispositions de cette Convention n'ont pour objet que de formuler et de clarifier les droits, les devoirs, les privilèges et les prérogatives des parties en cause, d'établir et de déterminer leurs responsabilités respectives. Le Syndicat reconnaît que ce qui suit relève exclusivement de la Direction.
- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité.
 - b) Embaucher, congédier, fixer les classifications, promouvoir, rétrograder ou discipliner les employés, pourvu qu'une plainte à l'effet qu'une promotion ou une rétrogradation est discriminatoire ou qu'un employé a été congédié ou discipliné sans raison valable puisse faire l'objet d'un grief et être traité comme tel, conformément à l'Article 16 (Procédure de Règlement des Griefs).
 - c) Administrer l'entreprise dans laquelle la Compagnie est engagée, et, sans restreindre la portée de ce qui précède, de déterminer le nombre et l'emplacement des ateliers, les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les sortes de machines et leurs emplacements de même que l'outillage utilisé, les procédés de fabrication et d'assemblage, la réalisation et la création de ses produits et le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits fabriqués.
- 5.02 Le fonctionnement, l'autorité et le contrôle du département du «Die-Cutting» et «Examinage» relèvent exclusivement de la Direction par l'entremise de son représentant dûment autorisé, le contremaître ou la contremaîtresse.
- 5.03 Le contremaître ou la contremaîtresse, responsable envers l'Employeur, supervisera le personnel du département du «Die-Cutting» et «Examinage» l'ordre, la discipline et l'efficacité.
- 5.04 En l'absence du contremaître ou de la contremaîtresse, les fonctions du surveillant seront confiées à un employé dûment nommé, lequel sera un compagnon II et les employés en seront avisés dans un délai raisonnable.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION (Suite)

- 5.05 Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de la Direction dans chaque atelier d'embaucher ou de congédier les employés. Les employés peuvent être congédiés pour des raisons valables telles que: incompétence, négligence au devoir, infractions aux règlements de l'atelier, etc... L'employé congédié aura le droit de loger un grief, sujet à la procédure de règlement des griefs contenue à l'Article 16 de cette Convention. Dans les ateliers où des règlements ont été édictés, une copie de ces règlements sera affichée pour que les employés puissent en prendre connaissance. Une copie des règlements sera envoyée au bureau du Syndicat afin d'assurer que les droits civils et syndicaux des membres sont respectés.

ARTICLE 6: PRÉCOMPTE

- 6.01 a) La compagnie retiendra sur le salaire de l'employé, un montant hebdomadaire devant être établi par le syndicat. Le syndicat avisera la compagnie par écrit, du montant hebdomadaire à être retenu sur le salaire des employés qui ont donné à la compagnie une autorisation signée pour ces retenues.
- b) La compagnie devra de plus, retenir sur le salaire de tout autre employé faisant partie de l'unité de négociations, pour laquelle le syndicat a été accrédité, un montant égal à celui prévu à cet Article.
- 6.02 La compagnie remettra par chèque mensuellement, à la section locale du syndicat, le montant total de ces cotisations.
- 6.03 L'autorisation écrite de l'employé sur les retenues ne sera révocable que sur avis écrit de l'employé donné à la compagnie entre le quarante-deuxième (42e) et le soixantième (60e) jour qui précèdent l'expiration de toute convention et ne deviendra en vigueur qu'à l'expiration de telle convention.
- 6.04 La compagnie remettra chaque mois, à la section locale du syndicat, les montants ainsi retenus, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant.
- 6.05 Les retenues à la source seront gardées en fiducie par la compagnie et ces fonds seront considérés comme étant la propriété du syndicat à la date de retenue.
- 6.06 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 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.

ARTICLE 7 - DELEGUES D'ATELIER

- 7.01 L'Employeur reconnaît les délégués d'atelier, lesquels ne seront pas plus de trois (3), (compte tenu des opérations et du nombre des équipes dans l'atelier), et dont un (1) sera le délégué en chef, comme les personnes avec qui il doit d'abord entrer en contact pour toute affaire officielle du Syndicat, et il ne fera pas de discrimination à l'égard des délégués d'atelier ou des officiers du Syndicat parce qu'ils accomplissent de telles fonctions.
- 7.02 Si le délégué d'atelier désire consulter un officier du Syndicat concernant une infraction de cette Convention durant les heures de travail, il pourra le faire à condition qu'il en ait obtenu le consentement de son contremaître ou de son remplaçant dûment appointé.
- 7.03 Toute mise à pied sera rapportée au délégué d'atelier par l'Employeur ou l'employé.
Dans un cas de mise à pied d'une durée de dix (10) jours ouvrables ou plus, le délégué peut exiger qu'un préavis écrit à cet effet lui soit remis.
- 7.04 Le Syndicat transmettra à l'Employeur les noms des délégués d'atelier et officiers du Syndicat qui travaillent dans son atelier et l'avisera de tout changement subséquent.
- 7.05 Des permis d'absence seront accordés aux officiers du Syndicat dûment autorisés, incluant les membres du Comité de Négociations pour qu'ils puissent participer à des activités syndicales. Les demandes pour tels permis d'absence ne seront pas refusées sans cause raisonnable.
- 7.06 L'Employeur devra donner au Syndicat un préavis de cinq (5) jours ouvrables avant de mettre à pied ou de congédier un délégué d'atelier ou un officier du Syndicat.
- 7.07 L'employé pourra exiger la présence de son délégué d'atelier ou de l'assistant, s'il est convoqué par la Direction au sujet d'une action disciplinaire.

ARTICLE 8 - REDUCTION DE LA MAIN D'OEUVRE ET RAPPEL

- 8.01 Dans le cas où l'habileté et la compétence sont égales, les mises à pied seront faites selon l'ancienneté dans le département de la reliure. Toutefois, un employé qui a été requis d'accepter injustement une mise à pied pourra soumettre un grief selon la procédure des griefs.
- 8.02 «Ancienneté» veut dire le temps de service continu avec l'Employeur.
- 8.03 Pour être éligible à l'ancienneté, un employé devra avoir complété trois (3) mois de service continu chez le même Employeur après quoi, il sera classifié comme un employé régulier et son ancienneté comptera à partir de la date d'embauche. Un employé perdra tous ses droits d'ancienneté s'il quitte volontairement son emploi, s'il est congédié pour cause ou s'il est mis à pied pour une période de six (6) mois ou plus.
- 8.04 En cas de diminution de travail sur n'importe quelle sorte de machine et où il devient nécessaire de diminuer le personnel, cette diminution de personnel se fera en renvoyant d'abord la ou les personnes embauchées les dernières dans la catégorie de travail affectée. Le réembauchage pour les employés réguliers seulement, se fera sur la même base d'ancienneté. Toutefois, lorsque la chose est possible, l'Employeur peut en tenant compte de l'ancienneté, faire alterner sur ses machines les employés dont la compétence et l'efficacité sont sensiblement les mêmes.
- 8.05 Un employé régulier recevra une semaine de préavis ou une semaine de paie pour en tenir lieu, s'il est remercié ou mis à pied pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables; dans un cas de mise à pied temporaire ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables, un employé régulier recevra vingt-quatre (24) heures de préavis ou une journée ou une nuit de paie pour en tenir lieu. Ces conditions ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause.
- 8.06 A la demande du Syndicat, le contremaître ou la contremaîtresse devra, dans un délai de trois (3) jours ouvrables, donner par écrit, les raisons du congédiement de tout employé.
- 8.07 Dans les cas de fusion, consolidation, changements technologiques, fermeture d'un département, etc... la paie de séparation sera comme suit:

<u>Année de service</u>	<u>Paie d'indemnité</u>
1 an mais moins de 5	2 semaines de salaire
5 ans mais moins de 10	4 semaines de salaire
10 ans mais moins de 18	6 semaines de salaire
18 ans et plus	8 semaines de salaire

ARTICLE 8 - RÉDUCTION DE LA MAIN D'OEUVRE ET RAPPEL (Suite)

- 8.08 A habileté et compétence égales, l'ancienneté prévaudra quand des employés seront affectés à l'opération d'une nouvelle machine ou d'un nouveau procédé, régi par cette Convention, installé dans un atelier. Il est convenu que s'il ne peut être tenu compte de l'ancienneté dans le choix final, le Syndicat aura le droit d'examiner toutes les circonstances avec l'Employeur.
- 8.09 Dans le cas d'une mise à pied parmi les employés réguliers, les personnes embauchées les dernières seront les premières à être mises à pied et seront rappelées selon la même base d'ancienneté, à condition que la personne ayant le plus d'ancienneté soit capable d'effectuer le travail requis.
- 8.10 Les employés réguliers capables d'exécuter le même genre de travail et dont l'habileté et l'efficacité sont égales, auront la préférence du choix des heures et des équipes de travail selon leur ancienneté, à condition qu'un tel arrangement ne nuise pas aux opérations de l'atelier, aux cédules de production ou aux conditions de travail.
- 8.11 Quant un congé d'absence est accordé à un employé par son Employeur, il est convenu que tout congé d'absence veut dire absence de l'emploi sans paye ou accumulation de crédit d'ancienneté. Toutefois, les crédits d'ancienneté acquis avant la date du congé d'absence seront maintenus. Ceci s'appliquera aussi à un employé qui demande un congé d'absence pour cause de maternité. La période d'un tel congé sera conforme au règlement de la Commission d'Assurance Chômage. Il est aussi entendu que l'Employeur peut exiger que la requête d'un tel congé soit appuyée par un certificat médical signé.
- 8.12 La Compagnie offrira aux employés, l'entraînement adéquat pour le P.M.C.

ARTICLE 9 - APPRENTIS

- 9.01 À conditions qu'il y ait suffisamment de compagnons II disponibles, il ne devra pas y avoir plus d'un apprenti par trois (3) compagnons II.
- 9.02 Pourvu qu'il y ait suffisamment de compagnons disponibles pour travailler en surtemps, aucun apprenti ne sera employé pour travailler en surtemps à moins que le nombre de compagnons travaillant en surtemps soit conforme au quota prescrit aux paragraphes 9.01 de cet Article. En aucun temps un apprenti ne devra prendre la charge d'un département ou d'une section de travail.
- 9.03 La formation des apprentis se fera conformément au programme d'apprentissage dont l'administration sera confiée à un Comité d'Apprentissage composé du Syndicat et de l'Employeur représentés à parts égales.
- 9.04 L'échelle de salaire pour les apprentis sera proportionnelle à celle des compagnons II pour le travail de jour ou de nuit, telle qu'établie à la section 12.
- 9.05 Durant la période d'apprentissage, quand et où la chose sera possible, il sera donné à tous les apprentis compagnons II l'opportunité d'apprendre le fonctionnement de trois (3) machines différentes ou de trois (3) procédés ou une combinaison de trois (3) opérations manuelles ou mécaniques.
- 9.06 L'ancienneté pour un apprenti qui devient compagnon II comptera à partir de la date de son embauchage.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

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

ARTICLE 11 - SURTEMPS

- 11.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients rendent nécessaire le temps supplémentaire, et, par la présente ils consentent suivant entente mutuelle à travailler le surtemps requis pour satisfaire à ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette Convention à ne pas imposer de restriction sur le temps supplémentaire et l'Employeur consent à ne pas imposer de mesures disciplinaires contre un employé qui refuserait de faire du temps supplémentaire pour une raison valable.
- 11.02 Pour chacune des trois (3) premières heures travaillées en surplus des heures normales de la journée de travail quel que soit le jour, du lundi au vendredi inclusivement, l'employé recevra temps et demi de son taux horaire régulier.
- 11.03 Pour la quatrième heure et toutes les heures subséquentes travaillées en surplus des heures normales de la journée de travail du lundi au vendredi inclusivement, l'employé recevra temps double et son taux horaire régulier.
- 11.04 Temps double sera payé pour tout travail exécuté les samedis et les dimanches, sauf dans le cas des équipes régulières cédulées pour terminer leur travail le samedi matin ou pour commencer le lundi à 00.01 A.M. Lorsqu'un employé sera appelé à travailler un samedi ou dimanche, il lui sera garanti un minimum de quatre (4) heures de travail.
- L'Employeur ne divisera pas les équipes de manière à assurer une opération de six (6) jours au taux régulier.
- 11.05 Pour tout travail exécuté un jour de congé payé, un employé sera rémunéré à temps double pour toutes les heures travaillées, plus une journée de paye à temps régulier selon l'équipe concernée et il lui sera garanti un minimum de quatre (4) heures de travail.
- Cette clause ne s'appliquera pas lorsque la veille, un employé aura travaillé plus de six (6) heures supplémentaires après l'heure normale de la fin de son équipe.
- 11.06 Le temps supplémentaire doit être établi chaque jour en se basant sur les heures régulières des équipes de jour ou de nuit, que ces heures régulières aient été travaillées ou non, sauf tel que prévu ci-après.
- 11.07 Quand un employé de son propre gré, se rapporte à son travail après l'heure régulièrement cédulée pour son équipe (de jour ou de nuit) à moins d'en avoir reçu l'ordre ou d'en avoir obtenu la permission, il peut être exigé de lui qu'il complète le total des heures cédulées pour l'équipe à laquelle il ou elle appartient avant de recevoir le taux de surtemps.

ARTICLE 11 - SURTEMPS (Suite)

- 11.08 Un employé qui se rapporte à son travail un samedi, un dimanche ou un jour de congé payé sera rémunéré tel que ci-haut mentionné, toutefois, cet employé pourra quitter son travail avant la fin de son équipe et dans ce cas il ne sera payé que pour les heures travaillées.
- 11.09 Lorsque c'est possible, les employés appelés à travailler en surtemps, en seront avisés vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- 11.10 Si un employé travaille sur plus d'une équipe à l'intérieur d'une même période de vingt-quatre (24) heures, il ou elle sera considéré comme faisant partie de la première équipe sur laquelle il ou elle aura travaillé et tout travail exécuté après la fin normale de cette première équipe sera reconnu comme du temps supplémentaire.
- 11.11 Le surtemps pour les employés de toute équipe sera calculé sur la base du taux horaire de salaire qui leur est payé selon l'équipe à laquelle ils appartiennent.
- 11.12 Les employés réguliers d'un atelier ne travailleront pas en surtemps dans un autre atelier à moins d'entente mutuelle entre l'Employeur et les employés et avec la permission de l'Union.
- 11.13 Le contremaître ou la contremaîtresse devra, dans la mesure du possible, répartir le temps supplémentaire parmi les employés réguliers.
- 11.14 Les employés rappelés au travail après avoir quitté l'atelier recevront un montant de six dollars (\$6.00) pour un tel rappel en plus du taux supplémentaire pour tout le temps travaillé, mais ce rappel ne devra pas être pour une durée de moins de quatre (4) heures pour chaque employé sujet à un tel rappel.
- 11.15 Pour le temps travaillé, chaque employé(e) aura droit à chaque jour, soit avant ou après les heures de travail qui lui sont régulièrement cédulées ou durant sa période de lunch, au taux de surtemps lequel sera temps et demi pour les trois premières heures et temps double pour toutes les heures subséquentes.

ARTICLE 12: TAUX DE SALAIRES

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

<u>Date des augmentations</u>	<u>Montant des augmentations (Pour comp.II)</u>
1er janvier 1986	\$0.51 l'heure
1er juillet 1986	\$0.08 l'heure
1er janvier 1987	\$0.57 l'heure
1er juillet 1987	\$0.07 l'heure

La rétroactivité sera payée sur toutes les heures payées depuis le 1er janvier 1986.

	<u>1 jan. 1986</u>		<u>1 juil. 1986</u>		<u>1 jan. 1987</u>		<u>1 juil. 1987</u>	
	<u>Jour</u>	<u>Nuit</u>	<u>Jour</u>	<u>Nuit</u>	<u>Jour</u>	<u>Nuit</u>	<u>Jour</u>	<u>Nuit</u>
<u>COMPAGNONS II</u>	11.15	12.15	11.23	12.23	11.80	12.80	11.87	12.87
<u>APPRENTIS COMPAGNONS II</u>								
1e année - 1 - 6 mois 71%	7.92	8.92	7.97	8.97	8.38	9.38	8.43	9.43
2 - 6 mois 79%	8.81	9.81	8.87	9.87	9.32	10.32	9.38	10.38
2e année - 1 - 6 mois 86%	9.59	10.59	9.66	10.66	10.15	11.15	10.21	11.21
2 - 6 mois 93%	10.37	11.37	10.44	11.44	10.97	11.97	11.04	12.04

OPÉRATIONS DU DIE-CUTTING

P.M.C. MACHINE "CIGARE BAND"
ET DIE-CUTTING À LA MAIN .25¢ de plus que le salaire d'un compagnon II

La durée d'apprentissage pour un compagnon II sera de deux (2) ans.

ARTICLE 13: PRIME D'ÉQUIPE

13.01 À compter du 1er janvier 1986, les taux pour le travail de nuit seront calculés sur la base de quinze pour cent (15%) de plus que les taux de jour avec un maximum de \$1.00 pour les compagnons II et leurs apprentis.

ARTICLE 14 - CONGES PAYES

- 14.01 Les jours suivants seront observés comme des jours de congés payés:
- | | |
|------------------------|-----------------------------|
| 1) Jour de l'An | 7) Fête du Canada |
| 2) Le 2 janvier (1981) | 8) Fête du Travail |
| 3) Vendredi Saint | 9) Jour d'Actions de Grâces |
| 4) Lundi de Pâques | 10) Jour de Noël |
| 5) Fête de la Reine | 11) Lendemain de Noël |
| 6) Saint-Jean-Baptiste | |
- 14.02 Lorsque Noël et le jour de l'An tombent un samedi ou un dimanche, la fête peut être observée le vendredi qui précède ou le lundi qui suit la fête. Le congé du Lendemain de Noël peut être observé la journée qui précède ou la journée qui suit celle où le congé de Noël est observé. Lorsque la fête de Noël est célébrée un mercredi, le congé du Lendemain de Noël sera célébré le jour suivant.
- 14.03 Lorsqu'un jour de congé payé tombe un samedi ou un dimanche, le vendredi précédant ou le lundi suivant la fête sera donnée aux employés comme jour substitut chômé avec paye. Lorsque n'importe quel congé payé ci-haut mentionné tombe un samedi ou un dimanche, il est convenu que l'Employeur donnera un préavis de deux (2) semaines de la date où le congé payé sera observé.
- 14.04 Si une fête légale tombe un lundi ou un vendredi ou lorsqu'il a été convenu mutuellement entre l'Employeur et les employés d'observer la fête l'un ou l'autre de ces jours, tel que prévu dans cet Article, la fête peut être observée par les équipes de nuit le soir du lundi ou du vendredi, selon le cas, de même lorsqu'une fête est observée le mardi, le mercredi ou le jeudi, la fête peut être observée le soir qui précède ou le soir même de la fête. Aux fins du présent Article, on entend par "équipe de nuit" les équipes dont les heures de travail se situent entre l'heure de départ de l'équipe de jour et l'heure d'arrivée de la même équipe le jour suivant, sauf pour Noël et le jour de l'An où le cas sera discuté conjointement par les Employeurs et l'Union.
- 14.05 Un employé, couvert par cette Convention, qui est mis à pied, recevra une journée ou une nuit régulière de paye pour les fêtes mentionnées plus haut, pourvu qu'il ou qu'elle ait travaillé dix (10) jours ouvrables des vingt (20) jours ouvrables qui précèdent immédiatement la fête.

ARTICLE 14 - CONGÉS PAYÉS (Suite)

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

ARTICLE 15: VACANCES PAYÉES

- 15.01 Tous les employés couverts par cette convention avec un (1) an de service continu avec l'employeur au 30 juin de l'année courante recevront deux (2) semaines consécutives de vacances payées, entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année. Par consentement mutuel entre l'employeur et l'employé, les vacances peuvent être prises en dehors de la période ci-dessus mentionnée. Dans la préparation de la cédule des vacances, les employés ayant le plus d'ancienneté auront la priorité sur le choix des périodes de vacances. Les cédules de vacances seront affichées au plus tard le 1er avril de l'année courante et une copie en sera envoyée au syndicat la semaine suivante.
- 15.02 Tous les employés couverts par cette convention ayant trois (3) années consécutives de service avec l'employeur au 30 juin, recevront trois (3) semaines de vacances payées à leur taux de salaire régulier.
- 15.03 a) Tous les employés couverts par cette convention ayant dix (10) années consécutives de service avec l'employeur au 30 juin 1986, recevront quatre (4) semaines de vacances payées à leur taux de salaire régulier.
- b) Tous les employés couverts par cette convention ayant huit (8) années consécutives de service avec l'employeur au 30 juin 1987, recevront quatre (4) semaines de vacances payées à leur taux de salaire régulier.
- 15.04 a) Tous les employés couverts par cette convention ayant dix-neuf (19) années consécutives de service avec l'employeur au 30 juin 1986, recevront cinq (5) semaines de vacances payées à leur taux de salaire régulier.
- b) Tous les employés couverts par cette convention ayant dix-sept (17) années consécutives de service avec l'employeur au 30 juin 1987, recevront cinq (5) semaines de vacances payées à leur taux de salaire régulier.
- 15.05 a) La troisième, la quatrième et la cinquième semaine de vacances, seront prises à une date convenue mutuellement entre l'employeur et l'employé.
- b) L'employeur convient de donner à l'employé, un préavis d'une (1) semaine, de la date à laquelle ses vacances commenceront, à moins que l'employé ne choisisse de prendre ses vacances plutôt que d'être mis à pied.
- c) L'employeur convient de donner à l'employé un préavis raisonnable de la date à laquelle ses vacances commenceront.
- d) Dans la mesure du possible, l'employeur essayera d'arranger les vacances des employés de préférence pendant les deux (2) semaines précédant le premier lundi d'août.

ARTICLE 15 - VACANCES PAYEES (Suite)

- 15.06 Si un employé quitte son emploi, il recevra un pourcentage de son taux de salaire courant proportionnel à la période de qualification aux vacances.
- 15.07 Tout employé ayant moins d'un (1) an de service avec l'Employeur recevra durant la période de vacances de l'année, une journée de vacances payées pour chaque unité de vingt-cinq (25) jours de travail avant le 30 juin. Dans le cas où l'employé quitterait son emploi volontairement ou de quelque autre façon, il ou elle recevrait 4% du total de ses gains accumulés du 1er juillet précédent à la date de cessation d'emploi.
- 15.08 Les employés comptant un (1) an ou plus de service qui quittent leur emploi volontairement ou autrement, alors qu'ils sont éligibles à deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances, recevront 4%, 6%, 8% ou 10% du salaire régulier gagné depuis le début de la période de qualification aux vacances, avec un maximum respectif de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de paye à leurs taux de salaire courants.
- 15.09 Si une des fêtes légales mentionnées à l'Article 14 tombe pendant les vacances d'un employé, il lui sera accordé une journée additionnelle de vacances à une date convenue mutuellement entre l'Employeur et l'employé ou l'équivalent en argent pour en tenir lieu. En calculant la paye des vacances, le taux de nuit sera ajouté proportionnellement au temps travaillé sur une équipe de nuit au cours de la période pour laquelle les vacances sont accordées, pourvu que l'employé ait travaillé au moins huit (8) semaines sur une équipe de nuit.
- 15.10 Les employés absents de leur travail pour cause de maladie conserveront leur crédit de vacances conformément à la durée de leur service avec l'Employeur, tel qu'indiqué ci-dessous.

<u>Durée de Service</u>	<u>Durée d'Absence</u>
Un an de service mais moins de trois ans	30 jours ouvrables
Trois ans de service	40 jours ouvrables
Quatre ans de service	50 jours ouvrables
Cinq ans de service	90 jours ouvrables

- 15.11 Les vacances données à un employé dans une année de calendrier devront obligatoirement être prises durant cette même année et ne s'accumuleront pas d'une année de calendrier à l'autre.
- 15.12 3 semaines consécutives seront données aux employés qui ont droit à 5 semaines de vacances.

ARTICLE 16 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 16.01 Tout grief quant à l'application ou à l'interprétation de cette Convention sera traité durant les heures de travail. Le délégué d'atelier, à titre de représentant du Syndicat autorisé à traiter des griefs se rapportant à l'interprétation des dispositions de cette Convention qui lui sont soumis par les employés régis par cette Convention, peut (dans les cas urgents), en vue d'éviter des griefs ou pour en obtenir un règlement rapide, appeler le bureau du Syndicat pour fins de consultation, après en avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat.
- 16.02 Le règlement des griefs se fera conformément à la procédure suivante:
- a) L'employé qui se croit lésé et qui désire formuler un grief en fera part au délégué d'atelier ou, en l'absence de ce dernier, à l'assistant délégué, dans les quinze (15) jours ouvrables de la date à laquelle son grief a pris naissance et, le délégué ou l'assistant délégué soumettra le grief verbalement au contremaître dans les quinze (15) prochains jours ouvrables.
- À ce stage, le contremaître pourra exiger que le grief lui soit formulé par écrit.
- b) Si le contremaître ne règle pas le grief dans les cinq (5) jours ouvrables de la date à laquelle il lui a été soumis, le cas sera référé à un représentant du Syndicat (agent d'affaires ou officier) lequel soumettra le grief par écrit à l'Employeur ou à son représentant désigné.
- Si dans les cinq (5) jours ouvrables de la date à laquelle le grief a été soumis à l'Employeur ou à son représentant, il n'y a pas entente, le grief sera référé à un arbitre impartial en dedans des quinze (15) prochains jours ouvrables.
- c) Les parties devront s'entendre sur le choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours ouvrables de la date où il a été convenu de soumettre le grief à l'arbitrage. Advenant que l'Employeur et le Syndicat ne puissent s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial, une demande sera adressée au Ministre du Travail pour qu'il en nomme un d'office, et les parties conviennent d'accepter la nomination du Ministre. La décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties.

ARTICLE 16 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (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. Les parties se partageront les frais de l'arbitre.

L'arbitre impartial aura le pouvoir de réviser une mesure disciplinaire ou un congédiement injuste et de rendre une décision d'après la preuve soumise. Les délais prévus par la présente procédure peuvent être modifiés par entente des parties. Les conditions qui prévalaient antérieurement à la mésentente seront maintenues jusqu'à ce qu'une décision soit rendue tel que prévu ci-haut.

16.03

PROCÉDURE PARTICULIÈRE DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 16.01 à 16.02 ci-dessus, le manquement de la part de la Compagnie à s'acquitter de ses obligations, y compris le versement des cotisations selon les articles suivants prévus à cette Convention: Article 17 - Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et Article 19 - Régime d'Avantages Sociaux des Communications Graphiques du Canada, peut être référé à l'arbitrage par le Syndicat, les Employeurs ou les Fiduciaires, avec l'alternative d'avoir recours aux procédures exposées dans cette section plutôt qu'à celles énoncées aux sections 16.01 à 16.02.
- b) Il n'y a pas de délai imposé quant au moment où un grief doit être logé ou un cas référé à l'arbitrage. Toute infraction par une compagnie vis-à-vis ses obligations à l'endroit des régimes dont il est question ici, en vertu d'une convention collective antérieure entre les parties, est considérée comme une infraction à la présente Convention Collective, et les procédures énoncées à cette section peuvent être utilisées pour loger un grief et le porter jusqu'à l'arbitrage.

ARTICLE 16 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)PROCÉDURE PARTICULIÈRE DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

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

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

- d) Si la Compagnie ne verse pas les cotisations qui lui sont requises ou que, par ailleurs, elle ne se conforme pas au régime dans les dix (10) jours suivant la date de l'avis, la procédure de grief est dès lors épuisée et, par la suite, le Syndicat, les Employeurs, les Fiduciaires ou les agents de ces derniers peuvent, en tout temps, porter le grief à un arbitrage final et liant les parties.
- e) (i) Le Syndicat, les Employeurs ou les Fiduciaires doivent, dans un délai raisonnable, aviser par écrit la Compagnie de leur intention d'avoir recours à l'arbitrage, conformément à cette section, et spécifier la date, l'heure et l'endroit fixés pour la tenue de cet arbitrage.
- (ii) Les Fiduciaires ou tout comité ou sous-comité que les fiduciaires peuvent nommer doivent choisir un ou des arbitres pour présider l'arbitrage. Ce ou ces arbitres peuvent comprendre, mais sans s'y limiter, un fiduciaire patronal, un fiduciaire syndical, un ancien fiduciaire, un ancien dirigeant, un officier ou un employé du syndicat ou d'une compagnie qui est partie à la Convention de fiducie mise en cause dans cet arbitrage ou qui, par ailleurs, s'y trouve liée. Un ou des arbitres, choisis conformément à cette section, peuvent présider simultanément, ou autrement s'ils en décident ainsi, des arbitres se rapportant à un ou plusieurs régimes et mettant en cause une ou plusieurs compagnies. Un fiduciaire nommé à titre d'arbitre peut présider des arbitrages au sujet d'un ou de tous les régimes auxquels la Compagnie est tenue de contribuer.
- (iii) Le ou les arbitres sont autorisés à entendre tout litige qui leur est référé par le Syndicat, les Employeurs ou les Fiduciaires. La décision du ou des arbitres doit être finale et lier le Syndicat, les Employeurs, les Fiduciaires et la Compagnie.

ARTICLE 16 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)PROCÉDURE PARTICULIÈRE DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

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

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

- 1- des contretemps et des ennuis imposés aux fiduciaires;
 - 2- de la perte d'avantages, monétaires ou autres, subie par tout employé;
 - 3- de la perte de bénéfices, et des fonds utilisés à cause du manquement de la Compagnie à se conformer aux termes et aux dispositions de la Convention de fiducie pertinente et de la Convention Collective.
- (v) Aux fins de la sous-section (iv), «honoraires raisonnables d'un conseiller» s'entend de tous les honoraires raisonnables d'un conseiller aux montants qui incombent légalement aux fiduciaires, comprenant les honoraires pour le recouvrement des dommages-intérêts, les honoraires du vérificateur, les honoraires pour l'ins-truction du grief et tous autres frais qu'il en a coûté aux fidu-ciaires.

ARTICLE 16 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

PROCÉDURE PARTICULIÈRE DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- e) (vi) Toute décision ou sentence arbitrale rendue conformément à cette section, peut être enregistrée par le Syndicat, les Employeurs ou les Fiduciaires en vertu de la section 44 (11) de l'Ontario Labour Relations Act (Loi des relations de travail de l'Ontario) et de toute autre disposition semblable dans le Code du travail du Québec et, de ce fait, être invoquée.

- f) Nonobstant toute autre disposition contenue dans cette Convention Collective, le Syndicat, les Employeurs ou les Fiduciaires peuvent entreprendre toute action qu'il jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette Convention.

ARTICLE 17 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

- 17.01 La Compagnie versera à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., ci-après appelée «Caisse de Retraite», une cotisation égale à quatre pour cent (4%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse de Retraite établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de Fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but de procurer des prestations de retraite et d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme «salaire de base au taux de jour» employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les absences pour cause de maladie et de mise à pied, tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la Compagnie, mais excluant la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de Retraite et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une Convention Collective avec le SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.
- À compter du 31 décembre 1985, la contribution de la Compagnie tel que prévu ici, sera augmentée à six pour cent (6%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention.

- 17.02 Toutes les cotisations à la Caisse de Retraite seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les Fiduciaires et reconnue par le Ministère du Revenu du Canada, à l'effet de préserver l'enregistrement du Régime. Les cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et transmises mensuellement au bureau de la compagnie de fiducie ou de l'institution bancaire canadienne mentionnée ci-dessus. En même temps que le versement des cotisations, la Compagnie fera parvenir tous rapports que les Fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la Fiducie et aux paiements des prestations. Tous les versements requis de la Compagnie, en vertu de cette Convention, seront dûs et payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations seront exigibles.

ARTICLE 17 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

(Suite)

- 17.03 La Compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse de Retraite susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. La Compagnie convient, en outre, que les premiers Fiduciaires, et ceux qui leurs succéderont, nommés par les Employeurs conformément à la Convention et Déclaration de fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les Fiduciaires qui représentent les Employeurs.
- 17.04 Il est convenu que le Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG, tels que définis dans la Convention et Déclaration de Fiducie du SICG passée entre le SICG et les Fiduciaires, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du Syndicat International des Communications Graphiques.
- Les nouveaux avantages du Régime prendront effet aux dates qui seront déterminées par le Conseil des Fiduciaires de la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du Syndicat International des Communications Graphiques.

ARTICLE 18: RÉGIME DES RENTES DES IMPRIMEURS DU CANADA

- 18.01 a) L'employeur convient de payer quatre dollars et soixante quinze cents (\$4.75) par semaine travaillée, pour chaque employé qui aura trois (3) mois de service continu, sur une base non-contributoire, au Régime de pension des imprimeurs du Canada, tel régime devant être enregistré auprès du gouvernement du Canada.
- b) À compter de la première période de paie suivant la ratification, la contribution de l'employeur passera à six dollars (\$6.00) par semaine par employé.
- c) À compter du 1er janvier 1987, la contribution de l'employeur passera à sept dollars et vingt-cinq cents (\$7.25) par semaine par employé.
- 18.02 Le Régime de pension des imprimeurs du Canada sera administré par un comité composé de deux (2) représentants de chacune des parties à cette convention.

ARTICLE 19: RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

19.01

La compagnie versera à la Caisse fiduciaire d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, ci- après appelée "Caisse d'avantages sociaux", cent dix-huit dollars et soixante-quinze cents (\$118.75) par mois pour le compte de chaque employé couvert par cette convention. Cette Caisse d'avantages sociaux, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat, a pour but de procurer une assurance-vie, des indemnités pour invalidité temporaire, des dédommagements pour les frais médicaux et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. La compagnie versera ces cotisations tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la compagnie, à l'exclusion de toute période d'un conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse d'avantages sociaux et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une convention collective avec le S.I.C.G., aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat international ou de n'importe laquelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que ces cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

- a) À compter du 1er janvier 1987, la cotisation de la compagnie, tel que stipulé ici, sera portée à cent vingt-neuf dollars et quarante cents (\$129.40) par mois, pour le compte de chaque employé couvert par cette convention.

19.02

Toutes les cotisations à la Caisse d'avantages sociaux seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les Fiduciaires. Ces cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à l'administrateur nommé par les Fiduciaires, pour être déposées à la compagnie de fiducie ou à l'institution bancaire canadienne mentionnée ci-dessus. En même temps que le versement des cotisations, la compagnie fera parvenir tous rapports que les Fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la Fiducie et aux paiements des avantages prévus par le Régime. Tous les versements requis de la compagnie, en vertu de cette convention, seront dûs et payables dans les vingt (20) jours suivant le premier jour du mois, pour le compte de tous les employés inscrits sur la liste de paie de la compagnie, le premier jour de ce mois-là.

ARTICLE 19: RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA
(Suite)

- 19.03 La compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse d'avantages sociaux susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. La compagnie convient, en outre, que les premiers fiduciaires et ceux qui leur succéderont, nommés par les employeurs conformément à la Convention et Déclaration de fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les Fiduciaires qui représentent les employeurs.
- 19.04 Le syndicat accepte que la compagnie retienne toute ristourne découlant de l'enregistrement du régime d'indemnisations pour perte de salaire auprès de la Commission d'assurance-chômage.
- 19.05 Il est convenu que le Régime d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada et la Caisse fiduciaire d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, tels que définis dans la Convention et Déclaration de fiducie entre le Conseil patronal de l'imprimerie du Canada, le Syndicat international des communications graphiques et les Fiduciaires, laquelle est indépendante de cette convention collective, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada.
- 19.06 Si la méthode de perception des primes couvrant le "Medicare" devait changer pendant la durée de cette convention collective, les parties se rencontreront immédiatement pour décider de l'utilisation de la contribution patronale prévue à la convention.

ARTICLE 20 - COMITÉ CONJOINT

- 20.01 Un Comité Conjoint, composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Local 555 du Syndicat International des Communications Graphiques, sera institué.
- 20.02 À l'occasion des rencontres du Comité Conjoint, les représentants seront convoqués dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande écrite de l'une ou l'autre des parties à moins que d'autres arrangements aient été mutuellement convenus.
- 20.03 Toute demande pour une rencontre devra être accompagnée d'un mémoire complètement détaillé du sujet en question, qui constituera l'ordre du jour occasionnant cette rencontre.

ARTICLE 21 - GRÈVES ET LOCK-OUTS

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

ARTICLE 22 - TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE

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

ARTICLE 23 - SOUS-CONTRAT

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

ARTICLE 24 - SERVICE DE JURY ET DE TÉMOIN

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

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

ARTICLE 25: CONGÉ À L'OCCASION D'UN DÉCÈS

- 25.01 a) Tout employé régulier recevra cinq (5) jours de congé payés, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de son conjoint, sa fille ou son fils.
- b) Ces journées d'absence avec paie seront accordées dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent ou suivent le jour des funérailles, à moins d'entente contraire convenue entre la compagnie et l'employé.
- 25.02 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de cinq (5) jours consécutifs incluant les fins de semaines, de congé payés pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles de sa mère ou de son père.
- 25.03 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congé payés, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles, lors du décès d'un membre de sa famille immédiate, laquelle comprend: la soeur, le frère, la belle-mère, le beau-père, le conjoint du père ou de la mère, le gendre, la bru, le beau-frère, la belle-soeur et les petits enfants. Ce congé débutera le jour du décès pour se terminer le jour des funérailles et ne s'appliquera pas aux fêtes payées, aux vacances ou à des congés sans solde. Si le décès survient dans un endroit éloigné, le temps nécessaire pour s'y rendre et en revenir pourra être pris à même ces trois jours. Dans le cas du décès d'un grand-père ou d'une grand-mère, les mêmes conditions s'appliqueront sauf que le congé se limitera à une (1) journée pour assister aux funérailles.
- 25.04 La compagnie paiera les jours de congé pour décès. Sept (7) heures pour l'équipe de jour, huit (8) heures pour l'équipe de soir et huit (8) heures pour l'équipe de nuit.

ARTICLE 26 - ACCÈS À L'ATELIER

26.01 L'Employeur convient que le représentant du Syndicat aura accès à l'atelier avec permission de l'Employeur.

ARTICLE 27 - TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI

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

ARTICLE 28 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

- 28.01 L'Employeur convient de maintenir un local propre et hygiénique avec ventilation, chauffage et éclairage appropriés pour tout travail devant être exécuté dans le département couvert par cette Convention.
- 28.02 Un employé qui subit un accident industriel au travail (tel que défini par la Commission des Accidents du Travail) sera payé pour toutes les heures perdues pour recevoir un traitement médical le jour de l'accident. Si l'employé doit retourner voir le médecin un jour ouvrable et durant les heures de travail, il aura droit à deux heures payées pour le temps perdu pour un second traitement seulement. L'Employeur pourra exiger que l'employé présente un certificat médical attestant qu'il a reçu ce second traitement. Il est de plus convenu que si l'employé devenait éligible à une compensation de la Commission des Accidents du Travail ou du Gouvernement, pour le temps perdu pour tel traitement, l'Employeur ne sera pas tenu à cette obligation.

ARTICLE 29 - PÉRIODE DE LUNCH

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

ARTICLE 30 - PERMIS D'AFFICHER

30.01

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

ARTICLE 31 - RESTAURATION

- 31.01 Il est convenu que les Employeurs qui ont signé cette Convention assureront aux employés la possibilité de se procurer des rafraîchissements une fois le matin et une fois l'après-midi.

ARTICLE 32 - PÉRIODE DE REPOS

32.01 Pour tous les compagnons II, il y aura deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune. Une dans la première moitié de l'équipe et une dans la deuxième moitié de l'équipe.

ARTICLE 32 - PÉRIODE DE REPOS

32.01 Pour tous les compagnons II, il y aura deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune. Une dans la première moitié de l'équipe et une dans la deuxième moitié de l'équipe.

ARTICLE 33 - PÉRIODE DE LAVE-MAIN

33.01 Les employés auront droit à une période de lave-main de cinq (5) minutes à la fin de la journée.

ARTICLE 34 - ÉTIQUETTE SYNDICALE

34.01

L'Étiquette Syndicale est la propriété exclusive du Syndicat International des Communications Graphiques, et son utilisation n'est autorisée que sur directive et consentement du Syndicat International des Communications Graphiques en exécution de, et en conformité avec l'Entente conventionnelle autorisant l'usage de l'Étiquette Syndicale.

ARTICLE 36 - CONDITIONS DE TRAVAIL

- 36.01 L'Employeur convient de fournir des chaises aux employés assignés à de petits travaux ou à certaines classes de travail.
- 36.02 Rotation de personnel sur les convoyeurs, autant que possible.

ARTICLE 36 - CONDITIONS DE TRAVAIL

- 36.01 L'Employeur convient de fournir des chaises aux employés assignés à de petits travaux ou à certaines classes de travail.
- 36.02 Rotation de personnel sur les convoyeurs, autant que possible.

ARTICLE 37 - LIGNE DE PIQUETAGE

- 37.01 Nonobstant toute autre disposition de cette Convention Collective, le fait qu'un employé, couvert par cette Convention s'abstient ou refuse de franchir une ligne de piquetage légalement établie et relative à une grève légale du Syndicat International des Communications Graphiques par des employés de l'atelier où se fait le piquetage, ne constituera pas un bris de cette Convention. L'Employeur ne congédiera pas un tel employé et ne prendra aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire à son endroit.

ARTICLE 38 - PRODUCTION NON LIMITÉE

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

ARTICLE 39 - DISCRIMINATION

39.01 Les parties contractantes conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination sera exercée envers tout employé ou Employeur, de quelque façon que ce soit, parce qu'il est membre ou n'est pas membre du Syndicat ou de l'Association Patronale des Imprimeurs de Montréal Inc., ou de toute Compagnie membre de cette entente. La préférence de l'embauchage à ceux qui ont une expérience ou un entraînement préalable, selon les normes généralement reconnues dans l'industrie de la reliure sera encouragée.

ARTICLE 39 - DISCRIMINATION

39.01 Les parties contractantes conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination sera exercée envers tout employé ou Employeur, de quelque façon que ce soit, parce qu'il est membre ou n'est pas membre du Syndicat ou de l'Association Patronale des Imprimeurs de Montréal Inc., ou de toute Compagnie membre de cette entente. La préférence de l'embauchage à ceux qui ont une expérience ou un entraînement préalable, selon les normes généralement reconnues dans l'industrie de la reliure sera encouragée.

ARTICLE 40 - EMPLOYÉS HANDICAPÉS

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

ARTICLE 41: DURÉE DE LA CONVENTION

- 41.01 Cette convention lie les parties et demeure en vigueur à compter du 1er janvier 1986 jusqu'au 31 décembre 1987 et elle se renouvelle d'année en année par la suite, à moins que l'une des parties avise, par écrit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent la date d'expiration, l'autre partie, de son intention de mettre fin à la convention ou d'en modifier les dispositions.
- 41.02 Lorsqu'un avis de modifier la convention est signifié, les dispositions de la convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective ne soit signée ou que le droit à la grève ou au lock-out ne soit acquis, selon ce qui survient en premier, avec l'entente qu'à ce stade, la convention prendra fin.

ARTICLE 42 - INTERPRÉTATION

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

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

Signé ce 16^e jour de Janvier 1987

POUR LA COMPAGNIE:
LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
(Département de Die-Cutting)

Colin D. Soutter

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

P. A. Desjardins I.P.S.A.

LETTRE D'ENTENTE

Il est convenu entre les parties que les employés préposés à l'emballage (Packing Line), seront autorisés à exécuter du travail normalement confié aux employés du département du Die Cutting et de l'Examinage avec entente que s'il devenait nécessaire d'affecter ces derniers à l'emballage (Packing Line), une telle affectation ne sera que pour une période temporaire et par ordre inverse d'ancienneté.

Il est de plus convenu que les employés actuels du département du Die Cutting et de l'Examinage conserveront leurs droits d'ancienneté pour toutes autres fins.

LITHOGRAPHIE MONTREAL LTÉE

Colin Daulton

Lora Adams

Thierry Simard

SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRA-
PHIQUES, LOCAL 555 MON-
TRÉAL

Suzanne Auger

Denise Racot

Jeanne Dac d'Almeida

P. A. Desjardins J.P.S.A

4452-03

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

CONVENTION DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 3 1 2 0

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 02441-4

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-4452-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
85-03-13		85-03-19		84-01-01	85-12-31	55	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat International des communications graphiques local 555 Montréal (CTC FTQ CTM) Att: Gilbert Héту 8440 Boul. St-Laurent suite 301 Montréal, Québec H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Lithographie Montréal Ltée/Mtl Lithographing Ltd 2277 Autoroute des Laurentides Chomedey Laval, Québec H7S 2A3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2860(5)</u> Affiliation <u>7</u>

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

Remarques

Veillez prendre note qu'une convention collective a déjà été déposée sous "Mémoire d'entente"

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /ms	85-03-25

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

4452-03

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE
2277 Autoroute des Laurentides
Chomedey, Laval (Québec)
H7S 1Z6

85 MAR 19 10:57

hsh

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
GRAPHIC COMMUNICATIONS INTERNATIONAL UNION
Local 555 - MONTRÉAL
8440 boul. St-Laurent, Suite 301
Montréal (Québec)
H2P 2M5

Die-Cutting

Du: 1er janvier 1984
Au: 31 décembre 1985

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
1	OBJECTIF ET PARTIES	1
2	RECONNAISSANCE	2
3	JURIDICTION	3
4	CONDITIONS D'EMBAUCHE	4
5	DROITS DE LA DIRECTION	5-6
6	PRÉCOMPTE	7
7	DÉLÉGUÉS D'ATELIERS	8
8	RÉDUCTION DE LA MAIN D'OEUVRE ET RAPPEL	9-10
9	APPRENTIS	11
10	HEURES DE TRAVAIL	12
11	SURTEMPS	13-14
12	TAUX DE SALAIRES	15
13	PRIME D'EQUIPE	16
14	CONGÉS PAYÉS	17-18
15	VACANCES PAYÉES	19-20
16	PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS	21-22-23 24-25
17	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU SICG	26-27
18	RÉGIME DES RENTES DES IMPRIMEURS DU CANADA	28
19	RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	29-30
20	COMITÉ CONJOINT	31
21	GRÈVES ET LOCK-OUTS	32
22	TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE	33
23	SOUS-CONTRAT	34

<u>Article</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
24	SERVICE DE JURY ET DE TÉMOIN	35
25	CONGÉ À L'OCCASION D'UN DÉCÈS	36
26	ACCÈS À L'ATELIER	37
27	TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI	38
28	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	39
29	PÉRIODE DE LUNCH	40
30	PERMIS D'AFFICHER	41
31	RESTAURATION	42
32	PÉRIODE DE REPOS	43
33	PÉRIODE DE LAVE-MAIN	44
34	ÉTIQUETTE SYNDICALE	45
35	DÉDUCTION POUR RETARD	46
36	CONDITIONS DE TRAVAIL	47
37	LIGNE DE PIQUETAGE	48
38	PRODUCTION NON LIMITÉE	49
39	DISCRIMINATION	50
40	EMPLOYÉS HANDICAPÉS	51
41	DURÉE DE LA CONVENTION	52
42	INTERPRÉTATION	53
	SIGNATURES	54
	LETTRE D'ENTENTE	55

ARTICLE 1 - OBJECTIF ET PARTIES

- 1.01 Cette Convention, passée ce premier jour de janvier 1984 par et entre Lithographie Montréal Ltée, ci-après nommé «Employeur» et le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555, Montréal, ci-après nommé «Syndicat», a pour objectif de promouvoir des relations harmonieuses entre les parties contractantes, en établissant des taux de base de salaire, des horaires et des conditions de travail, et de prévenir toute mésentente au moyen d'une procédure de règlement juste et équitable de tout désaccord relatif à l'interprétation de cette Convention ou d'une violation de cette Convention.
- 1.02 Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur à la formation des apprentis, d'encourager et d'aider les compagnons II à parfaire leurs connaissances du métier, de promouvoir de meilleures relations économiques et industrielles au sein de l'Industrie, d'inciter ses membres à respecter les termes de cette Convention et, s'il y a lieu, d'appliquer à cette fin des mesures disciplinaires conformes aux lois syndicales.
- 1.03 a) Le Syndicat s'engage à fournir à l'Employeur, dans la mesure du possible, une main d'oeuvre compétente en s'efforçant de placer ses membres à des postes pour lesquels ils sont le plus qualifiés, soit par leur formation professionnelle, leur habileté ou leurs aptitudes.
- b) De plus, le Syndicat consent à agir conjointement avec l'Employeur en tout ce qui a trait à l'industrie, pourvu qu'une telle action reste conforme à la Convention et aux principes syndicaux.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur pour tous les compagnons II et leurs apprentis, qui doivent être des membres en règle du syndicat, y compris les contremaître et les contremaîtresses assignés à la production (Working Foremen and Working Foreladies) travaillant dans les opérations du «Die-Cutting». «Label Parceling et Examining», tel qu'il appert du certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et la Main d'Oeuvre, en date du 9 novembre 1970.

ARTICLE 3 - JURIDICTION

- 3.01 La juridiction du Syndicat inclura sans s'y limiter le travail à la main, les opérations mécaniques et toute machine fabriquée dans le but de remplacer le travail manuel ou tout autre travail spécialisé que le Comité Conjoint aura convenu être compris dans l'Article 2 de cette Convention.

ARTICLE 4 - CONDITIONS D'EMBAUCHE

- 4.01 Si un employé, qui est membre du Syndicat, quitte son emploi, est congédié ou si une position devient autrement vacante, l'Employeur en avisera le Syndicat en indiquant, si un remplaçant est nécessaire, les qualifications et l'expérience requises.
- 4.02 L'Employeur convient de n'employer que des membres du Syndicat International des Communications Graphiques sauf dans les cas suivant:
- a) Le Syndicat convient de fournir à l'Employeur un remplaçant compétant le plus tôt possible. Si le Syndicat est incapable de fournir à l'Employeur un remplaçant possédant la compétence requise, l'Employeur pourra embaucher une personne de son choix pour une période de probation de trente (30) jours.
 - b) Un nouvel employé qui ne sera pas membre du Syndicat devra, comme condition d'emploi, adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours suivant la date d'embauche, en acquittant les frais d'initiation et en payant les cotisations syndicales régulières pour toute la durée de cette Convention.
 - c) Sujet aux dispositions du Code du Travail du Québec, ou à toute autre loi antidiscriminatoire de la Province de Québec, si un nouvel employé n'adhère pas au Syndicat, l'Employeur devra le congédier dix (10) jours après en avoir averti le Syndicat par écrit.
- 4.03 L'Employeur convient d'aviser le bureau du Syndicat lorsqu'il aura besoin de main d'oeuvre.
- 4.04 Les employés du département du «Die-Cutting» et «Examinage» auront la préférence à être transféré au département de la Reliure (département de la banque) à condition qu'ils soient capable d'effectuer le travail de ce département. L'ancienneté pour les employés transférés sera sur une base départementale.
- 4.05 Les employés du département du «Die-Cutting» et «Examinage» ne seront pas obligés de travailler pour une autre entreprise sur les lieux, sauf dans le cas où un travail urgent devrait être exécuté. La demande sera faite sur une base volontaire.
- 4.06 Lors des déplacements d'employés, l'ancienneté prévaudra si la compétence et l'habileté sont égales.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de gérer l'atelier et de diriger les travailleurs. L'Employeur et les employés reconnaissent que les attributions normales de la Direction sont par les présentes garanties et qu'elles relèvent des Employeurs, et que, sans restreindre la portée de ce qui précède, les dispositions de cette Convention n'ont pour objet que de formuler et de clarifier les droits, les devoirs, les privilèges et les prérogatives des parties en cause, d'établir et de déterminer leurs responsabilités respectives. Le Syndicat reconnaît que ce qui suit relève exclusivement de la Direction.
- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité.
 - b) Embaucher, congédier, fixer les classifications, promouvoir, rétrograder ou discipliner les employés, pourvu qu'une plainte à l'effet qu'une promotion ou une rétrogradation est discriminatoire ou qu'un employé a été congédié ou discipliné sans raison valable puisse faire l'objet d'un grief et être traité comme tel, conformément à l'Article 16 (Procédure de Règlement des Grievs).
 - c) Administrer l'entreprise dans laquelle la Compagnie est engagée, et, sans restreindre la portée de ce qui précède, de déterminer le nombre et l'emplacement des ateliers, les produits à fabriquer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les sortes de machines et leurs emplacements de même que l'outillage utilisé, les procédés de fabrication et d'assemblage, la réalisation et la création de ses produits et le contrôle des matériaux et des pièces à incorporer dans les produits fabriqués.
- 5.02 Le fonctionnement, l'autorité et le contrôle du département du «Die-Cutting» et «Examinage» relèvent exclusivement de la Direction par l'entremise de son représentant dûment autorisé, le contremaître ou la contremaîtresse.
- 5.03 Le contremaître ou la contremaîtresse, responsable envers l'Employeur, supervisera le personnel du département du «Die-Cutting» et «Examinage» l'ordre, la discipline et l'efficacité.
- 5.04 En l'absence du contremaître ou de la contremaîtresse, les fonctions du surveillant seront confiées à un employé dûment nommé, lequel sera un compagnon II et les employés en seront avisés dans un délai raisonnable.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION (Suite)

- 5.05 Le Syndicat reconnaît le droit exclusif de la Direction dans chaque atelier d'embaucher ou de congédier les employés. Les employés peuvent être congédiés pour des raisons valables telles que: incompétence, négligence au devoir, infractions aux règlements de l'atelier, etc... L'employé congédié aura le droit de loger un grief, sujet à la procédure de règlement des griefs contenue à l'Article 16 de cette Convention. Dans les ateliers où des règlements ont été édictés, une copie de ces règlements sera affichée pour que les employés puissent en prendre connaissance. Une copie des règlements sera envoyée au bureau du Syndicat afin d'assurer que les droits civils et syndicaux des membres sont respectés.

ARTICLE 6 - PRÉCOMPTE

- 6.01 L'Employeur déduira les cotisations hebdomadaires de la paye de tout salarié, syndiqué ou non, faisant partie de l'unité de négociation et régi par cette Convention Collective, au montant spécifié par la Section Locale 555 du Syndicat International des Communications Graphiques.
- 6.02 L'Employeur remettra à tous les mois (le ou avant le 15 du mois suivant), au trésorier, lesdites cotisations, avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci, tel que prévu à l'Article 47 du Code du Travail du Québec.

ARTICLE 7 - DELEGUES D'ATELIER

- 7.01 L'Employeur reconnaît les délégués d'atelier, lesquels ne seront pas plus de trois (3), (compte tenu des opérations et du nombre des équipes dans l'atelier), et dont un (1) sera le délégué en chef, comme les personnes avec qui il doit d'abord entrer en contact pour toute affaire officielle du Syndicat, et il ne fera pas de discrimination à l'égard des délégués d'atelier ou des officiers du Syndicat parce qu'ils accomplissent de telles fonctions.
- 7.02 Si le délégué d'atelier désire consulter un officier du Syndicat concernant une infraction de cette Convention durant les heures de travail, il pourra le faire à condition qu'il en ait obtenu le consentement de son contremaître ou de son remplaçant dûment appointé.
- 7.03 Toute mise à pied sera rapportée au délégué d'atelier par l'Employeur ou l'employé.
Dans un cas de mise à pied d'une durée de dix (10) jours ouvrables ou plus, le délégué peut exiger qu'un préavis écrit à cet effet lui soit remis.
- 7.04 Le Syndicat transmettra à l'Employeur les noms des délégués d'atelier et officiers du Syndicat qui travaillent dans son atelier et l'avisera de tout changement subséquent.
- 7.05 Des permis d'absence seront accordés aux officiers du Syndicat dûment autorisés, incluant les membres du Comité de Négociations pour qu'ils puissent participer à des activités syndicales. Les demandes pour tels permis d'absence ne seront pas refusées sans cause raisonnable.
- 7.06 L'Employeur devra donner au Syndicat un préavis de cinq (5) jours ouvrables avant de mettre à pied ou de congédier un délégué d'atelier ou un officier du Syndicat.
- 7.07 L'employé pourra exiger la présence de son délégué d'atelier ou de l'assistant, s'il est convoqué par la Direction au sujet d'une action disciplinaire.

ARTICLE 8 - REDUCTION DE LA MAIN D'OEUVRE ET RAPPEL

- 8.01 Dans le cas où l'habileté et la compétence sont égales, les mises à pied seront faites selon l'ancienneté dans le département de la reliure. Toutefois, un employé qui a été requis d'accepter injustement une mise à pied pourra soumettre un grief selon la procédure des griefs.
- 8.02 «Ancienneté» veut dire le temps de service continu avec l'Employeur.
- 8.03 Pour être éligible à l'ancienneté, un employé devra avoir complété trois (3) mois de service continu chez le même Employeur après quoi, il sera classifié comme un employé régulier et son ancienneté comptera à partir de la date d'embauche. Un employé perdra tous ses droits d'ancienneté s'il quitte volontairement son emploi, s'il est congédié pour cause ou s'il est mis à pied pour une période de six (6) mois ou plus.
- 8.04 En cas de diminution de travail sur n'importe quelle sorte de machine et où il devient nécessaire de diminuer le personnel, cette diminution de personnel se fera en renvoyant d'abord la ou les personnes embauchées les dernières dans la catégorie de travail affectée. Le réembauchage pour les employés réguliers seulement, se fera sur la même base d'ancienneté. Toutefois, lorsque la chose est possible, l'Employeur peut en tenant compte de l'ancienneté, faire alterner sur ses machines les employés dont la compétence et l'efficacité sont sensiblement les mêmes.
- 8.05 Un employé régulier recevra une semaine de préavis ou une semaine de paie pour en tenir lieu, s'il est remercié ou mis à pied pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables; dans un cas de mise à pied temporaire ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables, un employé régulier recevra vingt-quatre (24) heures de préavis ou une journée ou une nuit de paie pour en tenir lieu. Ces conditions ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un congédiement pour cause.
- 8.06 A la demande du Syndicat, le contremaître ou la contremaîtresse devra, dans un délai de trois (3) jours ouvrables, donner par écrit, les raisons du congédiement de tout employé.
- 8.07 Dans les cas de fusion, consolidation, changements technologiques, fermeture d'un département, etc... la paie de séparation sera comme suit:

<u>Année de service</u>	<u>Paie d'indemnité</u>
1 an mais moins de 5	2 semaines de salaire
5 ans mais moins de 10	4 semaines de salaire
10 ans mais moins de 18	6 semaines de salaire
18 ans et plus	8 semaines de salaire

ARTICLE 8 - RÉDUCTION DE LA MAIN D'OEUVRE ET RAPPEL (Suite)

- 8.08 A habileté et compétence égales, l'ancienneté prévaudra quand des employés seront affectés à l'opération d'une nouvelle machine ou d'un nouveau procédé, régi par cette Convention, installé dans un atelier. Il est convenu que s'il ne peut être tenu compte de l'ancienneté dans le choix final, le Syndicat aura le droit d'examiner toutes les circonstances avec l'Employeur.
- 8.09 Dans le cas d'une mise à pied parmi les employés réguliers, les personnes embauchées les dernières seront les premières à être mises à pied et seront rappelées selon la même base d'ancienneté, à condition que la personne ayant le plus d'ancienneté soit capable d'effectuer le travail requis.
- 8.10 Les employés réguliers capables d'exécuter le même genre de travail et dont l'habileté et l'efficacité sont égales, auront la préférence du choix des heures et des équipes de travail selon leur ancienneté, à condition qu'un tel arrangement ne nuise pas aux opérations de l'atelier, aux cédules de production ou aux conditions de travail.
- 8.11 Quant un congé d'absence est accordé à un employé par son Employeur, il est convenu que tout congé d'absence veut dire absence de l'emploi sans paye ou accumulation de crédit d'ancienneté. Toutefois, les crédits d'ancienneté acquis avant la date du congé d'absence seront maintenus. Ceci s'appliquera aussi à un employé qui demande un congé d'absence pour cause de maternité. La période d'un tel congé sera conforme au règlement de la Commission d'Assurance Chômage. Il est aussi entendu que l'Employeur peut exiger que la requête d'un tel congé soit appuyée par un certificat médical signé.
- 8.12 La Compagnie offrira aux employés, l'entraînement adéquat pour le P.M.C.

ARTICLE 9 - APPRENTIS

- 9.01 À conditions qu'il y ait suffisamment de compagnons II disponibles, il ne devra pas y avoir plus d'un apprenti par trois (3) compagnons II.
- 9.02 Pourvu qu'il y ait suffisamment de compagnons disponibles pour travailler en surtemps, aucun apprenti ne sera employé pour travailler en surtemps à moins que le nombre de compagnons travaillant en surtemps soit conforme au quota prescrit aux paragraphes 9.01 de cet Article. En aucun temps un apprenti ne devra prendre la charge d'un département ou d'une section de travail.
- 9.03 La formation des apprentis se fera conformément au programme d'apprentissage dont l'administration sera confiée à un Comité d'Apprentissage composé du Syndicat et de l'Employeur représentés à parts égales.
- 9.04 L'échelle de salaire pour les apprentis sera proportionnelle à celle des compagnons II pour le travail de jour ou de nuit, telle qu'établie à la section 12.
- 9.05 Durant la période d'apprentissage, quand et où la chose sera possible, il sera donné à tous les apprentis compagnons II l'opportunité d'apprendre le fonctionnement de trois (3) machines différentes ou de trois (3) procédés ou une combinaison de trois (3) opérations manuelles ou mécaniques.
- 9.06 L'ancienneté pour un apprenti qui devient compagnon II comptera à partir de la date de son embauchage.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

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

ARTICLE 11 - SURTEMPS

- 11.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients rendent nécessaire le temps supplémentaire, et, par la présente, ils consentent suivant entente mutuelle à travailler le surtemps requis pour satisfaire à ces demandes. Les employés consentent pour la durée de cette Convention à ne pas imposer de restriction sur le temps supplémentaire et l'Employeur consent à ne pas imposer de mesures disciplinaires contre un employé qui refuserait de faire du temps supplémentaire pour une raison valable.
- 11.02 Pour chacune des trois (3) premières heures travaillées en surplus des heures normales de la journée de travail quel que soit le jour, du lundi au vendredi inclusivement, l'employé recevra temps et demi de son taux horaire régulier.
- 11.03 Pour la quatrième heure et toutes les heures subséquentes travaillées en surplus des heures normales de la journée de travail du lundi au vendredi inclusivement, l'employé recevra temps double et son taux horaire régulier.
- 11.04 Temps double sera payé pour tout travail exécuté les samedis et les dimanches, sauf dans le cas des équipes régulières cédulées pour terminer leur travail le samedi matin ou pour commencer le lundi à 00.01 A.M. Lorsqu'un employé sera appelé à travailler un samedi ou dimanche, il lui sera garanti un minimum de quatre (4) heures de travail.
- L'Employeur ne divisera pas les équipes de manière à assurer une opération de six (6) jours au taux régulier.
- 11.05 Pour tout travail exécuté un jour de congé payé, un employé sera rémunéré à temps double pour toutes les heures travaillées, plus une journée de paye à temps régulier selon l'équipe concernée et il lui sera garanti un minimum de quatre (4) heures de travail.
- Cette clause ne s'appliquera pas lorsque la veille, un employé aura travaillé plus de six (6) heures supplémentaires après l'heure normale de la fin de son équipe.
- 11.06 Le temps supplémentaire doit être établi chaque jour en se basant sur les heures régulières des équipes de jour ou de nuit, que ces heures régulières aient été travaillées ou non, sauf tel que prévu ci-après.
- 11.07 Quand un employé de son propre gré, se rapporte à son travail après l'heure régulièrement cédulée pour son équipe (de jour ou de nuit) à moins d'en avoir reçu l'ordre ou d'en avoir obtenu la permission, il peut être exigé de lui qu'il complète le total des heures cédulées pour l'équipe à laquelle il ou elle appartient avant de recevoir le taux de surtemps.

ARTICLE 11 - SURTEMPS (Suite)

- 11.08 Un employé qui se rapporte à son travail un samedi, un dimanche ou un jour de congé payé sera rémunéré tel que ci-haut mentionné, toutefois, cet employé pourra quitter son travail avant la fin de son équipe et dans ce cas il ne sera payé que pour les heures travaillées.
- 11.09 Lorsque c'est possible, les employés appelés à travailler en surtemps, en seront avisés vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- 11.10 Si un employé travaille sur plus d'une équipe à l'intérieur d'une même période de vingt-quatre (24) heures, il ou elle sera considéré comme faisant partie de la première équipe sur laquelle il ou elle aura travaillé et tout travail exécuté après la fin normale de cette première équipe sera reconnu comme du temps supplémentaire.
- 11.11 Le surtemps pour les employés de toute équipe sera calculé sur la base du taux horaire de salaire qui leur est payé selon l'équipe à laquelle ils appartiennent.
- 11.12 Les employés réguliers d'un atelier ne travailleront pas en surtemps dans un autre atelier à moins d'entente mutuelle entre l'Employeur et les employés et avec la permission de l'Union.
- 11.13 Le contremaître ou la contremaîtresse devra, dans la mesure du possible, répartir le temps supplémentaire parmi les employés réguliers.
- 11.14 Les employés rappelés au travail après avoir quitté l'atelier recevront un montant de six dollars (\$6.00) pour un tel rappel en plus du taux supplémentaire pour tout le temps travaillé, mais ce rappel ne devra pas être pour une durée de moins de quatre (4) heures pour chaque employé sujet à un tel rappel.
- 11.15 Pour le temps travaillé, chaque employé(e) aura droit à chaque jour, soit avant ou après les heures de travail qui lui sont régulièrement cédulées ou durant sa période de lunch, au taux de surtemps lequel sera temps et demi pour les trois premières heures et temps double pour toutes les heures subséquentes.

ARTICLE 12 - TAUX DE SALAIRES

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

<u>Date des augmentations</u>	<u>Montant des augmentations</u>
1er janvier 1984	\$0.36 l'heure
1er octobre 1984	\$0.20 l'heure
1er janvier 1985	\$0.58 l'heure
1er janvier 1985	\$0.20 l'heure
1er octobre 1985	\$0.20 l'heure

La rétroactivité sera payée sur toutes les heures payées depuis le 1er janvier 1984.

		<u>1er jan.1984</u>		<u>1er oct.1984</u>		<u>1er jan.1985</u>		<u>1er oct.1985</u>				
		<u>Jour</u>	<u>Nuit</u>	<u>Jour</u>	<u>Nuit</u>	<u>Jour</u>	<u>Nuit</u>	<u>Jour</u>	<u>Nuit</u>			
<u>COMPAGNONS II</u>	+4% =	9.46	10.21	+20¢ =	9.66	10.51	+6%+20¢ =	10.44	11.29	+20¢ =	10.64	11.49
<u>APPRENTIS COMPAGNONS II</u>												
1 ^{ère} année - 1 - 6 mois	71%	6.72	7.47		6.86	7.71		7.41	8.26		7.55	8.40
2 - 6 mois	79%	7.47	8.22		7.63	8.48		8.25	9.10		8.41	9.26
2 ^{ème} année - 1 - 6 mois	86%	8.14	8.89		8.31	9.16		8.98	9.83		9.15	10.00
2 - 6 mois	93%	8.80	9.55		8.98	9.83		9.71	10.56		9.90	10.75

OPÉRATIONS DU DIE-CUTTING

P.M.C. MACHINE «CIGARE BAND» - .25¢ de plus que le salaire d'un compagnon II
ET LE DIE-CUTTING À LA MAIN

La durée d'apprentissage pour un compagnon II sera de deux (2) ans.

ARTICLE 13 - PRIME D'ÉQUIPE

13.01 À compter du 1er octobre 1984, les taux pour le travail de nuit seront calculés sur la base de quinze pour cent (15%) de plus que les taux de jour avec un maximum de .85¢ pour les compagnons II et leurs apprentis.

ARTICLE 14 - CONGES PAYES

- 14.01 Les jours suivants seront observés comme des jours de congés payés:
- | | |
|------------------------|-----------------------------|
| 1) Jour de l'An | 7) Fête du Canada |
| 2) Le 2 janvier (1981) | 8) Fête du Travail |
| 3) Vendredi Saint | 9) Jour d'Actions de Grâces |
| 4) Lundi de Pâques | 10) Jour de Noël |
| 5) Fête de la Reine | 11) Lendemain de Noël |
| 6) Saint-Jean-Baptiste | |
- 14.02 Lorsque Noël et le jour de l'An tombent un samedi ou un dimanche, la fête peut être observée le vendredi qui précède ou le lundi qui suit la fête. Le congé du Lendemain de Noël peut être observé la journée qui précède ou la journée qui suit celle où le congé de Noël est observé. Lorsque la fête de Noël est célébrée un mercredi, le congé du Lendemain de Noël sera célébré le jour suivant.
- 14.03 Lorsqu'un jour de congé payé tombe un samedi ou un dimanche, le vendredi précédant ou le lundi suivant la fête sera donnée aux employés comme jour substitut chômé avec paye. Lorsque n'importe quel congé payé ci-haut mentionné tombe un samedi ou un dimanche, il est convenu que l'Employeur donnera un préavis de deux (2) semaines de la date où le congé payé sera observé.
- 14.04 Si une fête légale tombe un lundi ou un vendredi ou lorsqu'il a été convenu mutuellement entre l'Employeur et les employés d'observer la fête l'un ou l'autre de ces jours, tel que prévu dans cet Article, la fête peut être observée par les équipes de nuit le soir du lundi ou du vendredi, selon le cas, de même lorsqu'une fête est observée le mardi, le mercredi ou le jeudi, la fête peut être observée le soir qui précède ou le soir même de la fête. Aux fins du présent Article, on entend par "équipe de nuit" les équipes dont les heures de travail se situent entre l'heure de départ de l'équipe de jour et l'heure d'arrivée de la même équipe le jour suivant, sauf pour Noël et le jour de l'An où le cas sera discuté conjointement par les Employeurs et l'Union.
- 14.05 Un employé, couvert par cette Convention, qui est mis à pied, recevra une journée ou une nuit régulière de paye pour les fêtes mentionnées plus haut, pourvu qu'il ou qu'elle ait travaillé dix (10) jours ouvrables des vingt (20) jours ouvrables qui précèdent immédiatement la fête.

ARTICLE 14 - CONGÉS PAYÉS (Suite)

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

ARTICLE 15 - VACANCES PAYÉES

- 15.01 Tous les employés couverts par cette Convention avec un (1) an de service continu avec l'Employeur au 30 juin de l'année courante recevront deux (2) semaines consécutives de vacances payées, entre le 1er mai et le 30 septembre de chaque année. Par consentement mutuel entre l'Employeur et l'employé, les vacances peuvent être prises en dehors de la période ci-dessus mentionnée. Dans la préparation de la cédule des vacances, les employés ayant le plus d'ancienneté auront la priorité sur le choix des périodes de vacances. Les cédules de vacances seront affichées au plus tard le 1er avril de l'année courante et une copie en sera envoyée au Syndicat la semaine suivante.
- 15.02 Tous les employés couverts par cette Convention ayant trois (3) années consécutives de service avec l'Employeur au 30 juin, recevront trois (3) semaines de vacances payées à leurs taux de salaire réguliers.
- 15.03 Tous les employés couverts par cette Convention ayant dix (10) années consécutives de service avec l'Employeur au 30 juin 1984, recevront quatre (4) semaines de vacances payées à leur taux de salaire réguliers.
- 15.04 Tous les employés couverts par cette Convention, qui au 30 juin 1984, auront complété dix neuf (19) années de service continu avec l'Employeur, recevront une cinquième semaine de vacances payées à leurs taux de salaire réguliers.
- 15.05 La troisième, la quatrième et la cinquième semaine de vacances, seront prises à une date convenue mutuellement entre l'Employeur et l'employé.
- L'Employeur convient de donner à l'employé, un préavis d'une (1) semaine, de la date à laquelle ses vacances commenceront, à moins que l'employé choisisse de prendre ses vacances plutôt que d'être mis à pied.
- L'Employeur convient de donner à l'employé un préavis raisonnable de la date à laquelle ses vacances commenceront.
- Dans la mesure du possible, l'Employeur essaiera d'arranger les vacances des employés de préférence pendant les deux (2) semaines précédant le premier lundi d'août.

ARTICLE 15 - VACANCES PAYEES (Suite)

- 15.06 Si un employé quitte son emploi, il recevra un pourcentage de son taux de salaire courant proportionnel à la période de qualification aux vacances.
- 15.07 Tout employé ayant moins d'un (1) an de service avec l'Employeur recevra durant la période de vacances de l'année, une journée de vacances payées pour chaque unité de vingt-cinq (25) jours de travail avant le 30 juin. Dans le cas où l'employé quitterait son emploi volontairement ou de quelque autre façon, il ou elle recevrait 4% du total de ses gains accumulés du 1er juillet précédent à la date de cessation d'emploi.
- 15.08 Les employés comptant un (1) an ou plus de service qui quittent leur emploi volontairement ou autrement, alors qu'ils sont éligibles à deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances, recevront 4%, 6%, 8% ou 10% du salaire régulier gagné depuis le début de la période de qualification aux vacances, avec un maximum respectif de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de paye à leurs taux de salaire courants.
- 15.09 Si une des fêtes légales mentionnées à l'Article 14 tombe pendant les vacances d'un employé, il lui sera accordé une journée additionnelle de vacances à une date convenue mutuellement entre l'Employeur et l'employé ou l'équivalent en argent pour en tenir lieu. En calculant la paye des vacances, le taux de nuit sera ajouté proportionnellement au temps travaillé sur une équipe de nuit au cours de la période pour laquelle les vacances sont accordées, pourvu que l'employé ait travaillé au moins huit (8) semaines sur une équipe de nuit.
- 15.10 Les employés absents de leur travail pour cause de maladie conserveront leur crédit de vacances conformément à la durée de leur service avec l'Employeur, tel qu'indiqué ci-dessous.
- | <u>Durée de Service</u> | <u>Durée d'Absence</u> |
|--|------------------------|
| Un an de service mais moins de trois ans | 30 jours ouvrables |
| Trois ans de service | 40 jours ouvrables |
| Quatre ans de service | 50 jours ouvrables |
| Cinq ans de service | 90 jours ouvrables |
- 15.11 Les vacances données à un employé dans une année de calendrier devront obligatoirement être prises durant cette même année et ne s'accumuleront pas d'une année de calendrier à l'autre.
- 15.12 3 semaines consécutives seront données aux employés qui ont droit à 5 semaines de vacances.

ARTICLE 16 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

16.01 Tout grief quant à l'application ou à l'interprétation de cette Convention sera traité durant les heures de travail. Le délégué d'atelier, à titre de représentant du Syndicat autorisé à traiter des griefs se rapportant à l'interprétation des dispositions de cette Convention qui lui sont soumis par les employés régis par cette Convention, peut (dans les cas urgents), en vue d'éviter des griefs ou pour en obtenir un règlement rapide, appeler le bureau du Syndicat pour fins de consultation, après en avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat.

16.02 Le règlement des griefs se fera conformément à la procédure suivante:

- a) L'employé qui se croit lésé et qui désire formuler un grief en fera part au délégué d'atelier ou, en l'absence de ce dernier, à l'assistant délégué, dans les quinze (15) jours ouvrables de la date à laquelle son grief a pris naissance et, le délégué ou l'assistant délégué soumettra le grief verbalement au contremaître dans les quinze (15) prochains jours ouvrables.

À ce stage, le contremaître pourra exiger que le grief lui soit formulé par écrit.

- b) Si le contremaître ne règle pas le grief dans les cinq (5) jours ouvrables de la date à laquelle il lui a été soumis, le cas sera référé à un représentant du Syndicat (agent d'affaires ou officier) lequel soumettra le grief par écrit à l'Employeur ou à son représentant désigné.

Si dans les cinq (5) jours ouvrables de la date à laquelle le grief a été soumis à l'Employeur ou à son représentant, il n'y a pas entente, le grief sera référé à un arbitre impartial en dedans des quinze (15) prochains jours ouvrables.

- c) Les parties devront s'entendre sur le choix d'un arbitre impartial dans les huit (8) jours ouvrables de la date où il a été convenu de soumettre le grief à l'arbitrage. Advenant que l'Employeur et le Syndicat ne puissent s'entendre quant au choix d'un arbitre impartial, une demande sera adressée au Ministre du Travail pour qu'il en nomme un d'office, et les parties conviendront d'accepter la nomination du Ministre. La décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les parties.

ARTICLE 16 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (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. Les parties se partageront les frais de l'arbitre.

L'arbitre impartial aura le pouvoir de réviser une mesure disciplinaire ou un congédiement injuste et de rendre une décision d'après la preuve soumise. Les délais prévus par la présente procédure peuvent être modifiés par entente des parties. Les conditions qui prévalaient antérieurement à la mésentente seront maintenues jusqu'à ce qu'une décision soit rendue tel que prévu ci-haut.

16.03

PROCÉDURE PARTICULIÈRE DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 16.01 à 16.02 ci-dessus, le manquement de la part de la Compagnie à s'acquitter de ses obligations, y compris le versement des cotisations selon les articles suivants prévus à cette Convention: Article 17 - Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et Article 19 - Régime d'Avantages Sociaux des Communications Graphiques du Canada, peut être référé à l'arbitrage par le Syndicat, les Employeurs ou les Fiduciaires, avec l'alternative d'avoir recours aux procédures exposées dans cette section plutôt qu'à celles énoncées aux sections 16.01 à 16.02.
- b) Il n'y a pas de délai imposé quant au moment où un grief doit être logé ou un cas référé à l'arbitrage. Toute infraction par une compagnie vis-à-vis ses obligations à l'endroit des régimes dont il est question ici, en vertu d'une convention collective antérieure entre les parties, est considérée comme une infraction à la présente Convention Collective, et les procédures énoncées à cette section peuvent être utilisées pour loger un grief et le porter jusqu'à l'arbitrage.

ARTICLE 16 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)PROCÉDURE PARTICULIÈRE DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

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

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

- d) Si la Compagnie ne verse pas les cotisations qui lui sont requises ou que, par ailleurs, elle ne se conforme pas au régime dans les dix (10) jours suivant la date de l'avis, la procédure de grief est dès lors épuisée et, par la suite, le Syndicat, les Employeurs, les Fiduciaires ou les agents de ces derniers peuvent, en tout temps, porter le grief à un arbitrage final et liant les parties.
- e) (i) Le Syndicat, les Employeurs ou les Fiduciaires doivent, dans un délai raisonnable, aviser par écrit la Compagnie de leur intention d'avoir recours à l'arbitrage, conformément à cette section, et spécifier la date, l'heure et l'endroit fixés pour la tenue de cet arbitrage.
- (ii) Les Fiduciaires ou tout comité ou sous-comité que les fiduciaires peuvent nommer doivent choisir un ou des arbitres pour présider l'arbitrage. Ce ou ces arbitres peuvent comprendre, mais sans s'y limiter, un fiduciaire patronal, un fiduciaire syndical, un ancien fiduciaire, un ancien dirigeant, un officier ou un employé du syndicat ou d'une compagnie qui est partie à la Convention de fiducie mise en cause dans cet arbitrage ou qui, par ailleurs, s'y trouve liée. Un ou des arbitres, choisis conformément à cette section, peuvent présider simultanément, ou autrement s'ils en décident ainsi, des arbitres se rapportant à un ou plusieurs régimes et mettant en cause une ou plusieurs compagnies. Un fiduciaire nommé à titre d'arbitre peut présider des arbitrages au sujet d'un ou de tous les régimes auxquels la Compagnie est tenue de contribuer.
- (iii) Le ou les arbitres sont autorisés à entendre tout litige qui leur est référé par le Syndicat, les Employeurs ou les Fiduciaires. La décision du ou des arbitres doit être finale et lier le Syndicat, les Employeurs, les Fiduciaires et la Compagnie.

ARTICLE 16 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (Suite)PROCEDURE PARTICULIERE DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

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

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

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

- (v) Aux fins de la sous-section (iv), «honoraires raisonnables d'un conseiller» s'entend de tous les honoraires raisonnables d'un conseiller aux montants qui incombent légalement aux fiduciaires, comprenant les honoraires pour le recouvrement des dommages-intérêts, les honoraires du vérificateur, les honoraires pour l'instruction du grief et tous autres frais qu'il en a coûté aux fiduciaires.

ARTICLE 16 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

PROCÉDURE PARTICULIÈRE DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- e) (vi) Toute décision ou sentence arbitrale rendue conformément à cette section, peut être enregistrée par le Syndicat, les Employeurs ou les Fiduciaires en vertu de la section 44 (11) de l'Ontario Labour Relations Act (Loi des relations de travail de l'Ontario) et de toute autre disposition semblable dans le Code du travail du Québec et, de ce fait, être invoquée.

- f) Nonobstant toute autre disposition contenue dans cette Convention Collective, le Syndicat, les Employeurs ou les Fiduciaires peuvent entreprendre toute action qu'il jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette Convention.

ARTICLE 17 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

- 17.01 La Compagnie versera à la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., ci-après appelée «Caisse de Retraite», une cotisation égale à quatre pour cent (4%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse de Retraite établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de Fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but de procurer des prestations de retraite et d'invalidité et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. Le terme «salaire de base au taux de jour» employé ici, s'entend du salaire de base au taux de jour d'un employé, dans sa classification, incluant les absences pour cause de maladie et de mise à pied, tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la Compagnie, mais excluant la rémunération pour le temps supplémentaire, les primes d'équipes et autres primes, ou toute période de conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse de Retraite et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre employeur lié par une Convention Collective avec le SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.
- À compter du 31 décembre 1985, la contribution de la Compagnie tel que prévu ici, sera augmentée à six pour cent (6%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention.

- 17.02 Toutes les cotisations à la Caisse de Retraite seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les Fiduciaires et reconnue par le Ministère du Revenu du Canada, à l'effet de préserver l'enregistrement du Régime. Les cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et transmises mensuellement au bureau de la compagnie de fiducie ou de l'institution bancaire canadienne mentionnée ci-dessus. En même temps que le versement des cotisations, la Compagnie fera parvenir tous rapports que les Fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la Fiducie et aux paiements des prestations. Tous les versements requis de la Compagnie, en vertu de cette Convention, seront dûs et payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations seront exigibles.

ARTICLE 17 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

(Suite)

- 17.03 La Compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse de Retraite susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les Fiduciaires de temps à autre. La Compagnie convient, en outre, que les premiers Fiduciaires, et ceux qui leurs succéderont, nommés par les Employeurs conformément à la Convention et Déclaration de fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les Fiduciaires qui représentent les Employeurs.
- 17.04 Il est convenu que le Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG et la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du SICG, tels que définis dans la Convention et Déclaration de Fiducie du SICG passée entre le SICG et les Fiduciaires, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du Syndicat International des Communications Graphiques.
- Les nouveaux avantages du Régime prendront effet aux dates qui seront déterminées par le Conseil des Fiduciaires de la Caisse Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du Syndicat International des Communications Graphiques.

ARTICLE 18 - RÉGIME DES RENTES DES IMPRIMEURS DU CANADA

- 18.01 L'Employeur convient de payer quatre dollars et soixante quinze cents (\$4.75) par semaine travaillée, pour chaque employé qui aura trois (3) mois de service continu, sur une base non-contributoire, au Régime de Pension des Imprimeurs du Canada, tel régime devant être enregistré auprès du Gouvernement du Canada.
- 18.02 Le Régime de Pension des Imprimeurs du Canada sera administré par un comité composé de deux (2) représentants de chacune des parties à cette Convention.

ARTICLE 19 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
DU CANADA

- 19.01 À compter du 1er janvier 1984, la Compagnie versera à la Caisse fiduciaire d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, ci-après appelée «Caisse d'avantages sociaux», \$82.28 par mois pour le compte de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse d'avantages sociaux, établie en vertu d'une Convention et Déclaration de fiducie et gérée par un Conseil de fiduciaires, composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat, a pour but de procurer une assurance-vie, des indemnités pour invalidité temporaire, des dédommements pour les frais médicaux et/ou autres avantages connexes aux employés, ou à leurs bénéficiaires, pour le compte de qui la Compagnie verse des cotisations, et pour financer les coûts d'opération et de gestion de cette Caisse. La Compagnie versera ces cotisations tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur la liste de paie de la Compagnie, à l'exclusion de toute période d'un conflit de travail, alors que les employés ne travaillent pas. Les parties conviennent que la participation à la Caisse d'avantages sociaux et la protection qui y est attachée peuvent s'adresser aux employés de tout autre Employeur lié par une Convention Collective avec le SICG, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.
- a) À compter du 26 novembre 1984, la cotisation de la Compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à quatre-vingt-treize dollars et quatre-vingt-onze cents (\$93.91) par mois par employé couvert par cette Convention.
- b) À compter du 1er janvier 1985, la cotisation de la Compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à cent dix-huit dollars et soixante-seize cents (\$118.76) par mois par employé couvert par cette Convention.

ARTICLE 19 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
DU CANADA (Suite)

- 19.02 Toutes les cotisations à la Caisse d'avantages sociaux seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par les fiduciaires. Ces cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à l'administrateur nommé par les fiduciaires, pour être déposées à la compagnie de fiducie ou à l'institution bancaire canadienne mentionnée ci-dessus. En même temps que le versement des cotisations, la Compagnie fera parvenir tous rapports que les fiduciaires jugeront nécessaires à la saine gestion de la fiducie et aux paiements des avantages prévus par le Régime. Tous les versements requis de la Compagnie, en vertu de cette Convention, seront dûs et payables dans les vingt (20) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations seront exigibles.
- 19.03 La Compagnie convient être liée par les dispositions de la Convention et Déclaration de fiducie, dont elle reconnaît par les présentes avoir reçu copie, qui établit la Caisse d'avantages sociaux susmentionnée et par les modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques; de plus, elle convient être liée par les règles, règlements et projets, sauf en ce qui touche les montants indiqués ci-dessus, qui pourraient être adoptés par les fiduciaires de temps à autre. La Compagnie convient, en outre, que les premiers fiduciaires, et ceux qui leur succéderont, nommés par les Employeurs conformément à la Convention et Déclaration de fiducie et aux modifications qui pourraient y être apportées à diverses époques, soient reconnus comme étant les fiduciaires qui représentent les Employeurs.
- 19.04 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.
- 19.05 Il est convenu que le Régime d'Avantages Sociaux des Communications Graphiques du Canada et la Caisse fiduciaires d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, tels que définis dans la Convention et Déclaration de fiducie entre le Conseil patronal de l'imprimerie du Canada, le Syndicat International des Communications Graphiques et les Fiduciaires, laquelle est indépendante de cette Convention Collective, demeurent en vigueur, sous réserve de l'approbation de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime d'Avantages Sociaux des Communications Graphiques du Canada.
- 19.06 Si la méthode de perception des primes couvrant le «Médicare» devait changer pendant la durée de cette Convention Collective, les parties se rencontreront immédiatement pour décider de l'utilisation de la contribution patronale prévue à la Convention.

ARTICLE 20 - COMITÉ CONJOINT

- 20.01 Un Comité Conjoint, composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Local 555 du Syndicat International des Communications Graphiques, sera institué.
- 20.02 À l'occasion des rencontres du Comité Conjoint, les représentants seront convoqués dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande écrite de l'une ou l'autre des parties à moins que d'autres arrangements aient été mutuellement convenus.
- 20.03 Toute demande pour une rencontre devra être accompagnée d'un mémoire complètement détaillé du sujet en question, qui constituera l'ordre du jour occasionnant cette rencontre.

ARTICLE 21 - GRÈVES ET LOCK-OUTS

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

ARTICLE 22 - TRAVAIL SOUS SANCTION DE GRÈVE

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

ARTICLE 23 - SOUS-CONTRAT

23.01

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

ARTICLE 24 - SERVICE DE JURY ET DE TÉMOIN

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

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

ARTICLE 25 - CONGÉ À L'OCCASION D'UN DÉCÈS

- 25.01 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à cinq (5) jours de congé payés, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles, lors du décès de son conjoint ou de son enfant.
- 25.02 Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congé payés, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles, lors du décès d'un membre de sa famille immédiate, laquelle comprend: la mère, le père, la soeur, le frère, la belle-mère, le beau-père, le conjoint du père ou de la mère, le gendre, la bru, le beau-frère ou la belle-soeur. Ce congé débutera le jour du décès pour se terminer le jour des funérailles et ne s'appliquera pas aux fêtes payées, aux vacances ou à des congés sans solde. Si le décès survient dans un endroit éloigné, le temps nécessaire pour s'y rendre et en revenir pourra être pris à même ces trois jours. Dans le cas du décès d'un grand-père ou d'une grand-mère, les mêmes conditions s'appliqueront sauf que le congé se limitera à une (1) journée pour assister aux funérailles.
- 25.03 La Compagnie paiera les jours de congé pour décès. Sept (7) heures pour l'équipe de jour, huit (8) heures pour l'équipe de soir et huit (8) heures pour l'équipe de nuit.

ARTICLE 26 - ACCÈS À L'ATELIER

26.01 L'Employeur convient que le représentant du Syndicat aura accès à l'atelier avec permission de l'Employeur.

ARTICLE 27 - TRAVAIL À LA PIÈCE ET BONI

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

ARTICLE 28 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

- 28.01 L'Employeur convient de maintenir un local propre et hygiénique avec ventilation, chauffage et éclairage appropriés pour tout travail devant être exécuté dans le département couvert par cette Convention.
- 28.02 Un employé qui subit un accident industriel au travail (tel que défini par la Commission des Accidents du Travail) sera payé pour toutes les heures perdues pour recevoir un traitement médical le jour de l'accident. Si l'employé doit retourner voir le médecin un jour ouvrable et durant les heures de travail, il aura droit à deux heures payées pour le temps perdu pour un second traitement seulement. L'Employeur pourra exiger que l'employé présente un certificat médical attestant qu'il a reçu ce second traitement. Il est de plus convenu que si l'employé devenait éligible à une compensation de la Commission des Accidents du Travail ou du Gouvernement, pour le temps perdu pour tel traitement, l'Employeur ne sera pas tenu à cette obligation.

ARTICLE 29 - PÉRIODE DE LUNCH

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

ARTICLE 30 - PERMIS D'AFFICHER

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

ARTICLE 31 - RESTAURATION

31.01 Il est convenu que les Employeurs qui ont signé cette Convention assureront aux employés la possibilité de se procurer des rafraîchissements une fois le matin et une fois l'après-midi.

ARTICLE 32 - PÉRIODE DE REPOS

32.01 Pour tous les compagnons II, il y aura deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune. Une dans la première moitié de l'équipe et une dans la deuxième moitié de l'équipe.

ARTICLE 33 - PÉRIODE DE LAVE-MAIN

33.01 Les employés auront droit à une période de lave-main de cinq (5) minutes à la fin de la journée.

ARTICLE 34 - ÉTIQUETTE SYNDICALE

34.01

L'Étiquette Syndicale est la propriété exclusive du Syndicat International des Communications Graphiques, et son utilisation n'est autorisée que sur directive et consentement du Syndicat International des Communications Graphiques en exécution de, et en conformité avec l'Entente conventionnelle autorisant l'usage de l'Étiquette Syndicale.

ARTICLE 35 - DÉDUCTION POUR RETARD

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

ARTICLE 36 - CONDITIONS DE TRAVAIL

- 36.01 L'Employeur convient de fournir des chaises aux employés assignés à de petits travaux ou à certaines classes de travail.
- 36.02 Rotation de personnel sur les convoyeurs, autant que possible.

ARTICLE 37 - LIGNE DE PIQUETAGE

- 37.01 Nonobstant toute autre disposition de cette Convention Collective, le fait qu'un employé, couvert par cette Convention s'abstient ou refuse de franchir une ligne de piquetage légalement établie et relative à une grève légale du Syndicat International des Communications Graphiques par des employés de l'atelier où se fait le piquetage, ne constituera pas un bris de cette Convention. L'Employeur ne congédiera pas un tel employé et ne prendra aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire à son endroit.

ARTICLE 38 - PRODUCTION NON LIMITÉE

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

ARTICLE 39 - DISCRIMINATION

- 39.01 Les parties contractantes conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination sera exercée envers tout employé ou Employeur, de quelque façon que ce soit, parce qu'il est membre ou n'est pas membre du Syndicat ou de l'Association Patronale des Imprimeurs de Montréal Inc., ou de toute Compagnie membre de cette entente. La préférence de l'embauchage à ceux qui ont une expérience ou un entraînement préalable, selon les normes généralement reconnues dans l'industrie de la reliure sera encouragée.

ARTICLE 40 - EMPLOYÉS HANDICAPÉS

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

ARTICLE 41 - DURÉE DE LA CONVENTION

41.01 Cette Convention Collective sera en vigueur pour la période de vingt-quatre (24) mois commençant le 1er janvier 1984 et se terminant le 31 décembre 1985.

ARTICLE 42 - INTERPRÉTATION

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

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

Ce 13^{eme} jour de Mars 19 85

Entre: LITHOGRAPHIE MONTRÉAL LTÉE (Département du Die Cutting)
2277 Autoroute des Laurentides
Chomedey, Laval (Québec) H7S 1Z6

Et le: SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 - MONTRÉAL
8440 boul. St-Laurent, Suite 301
Montréal (Québec) H2P 2M5

POUR LA COMPAGNIE

[Signature]
[Signature]

POUR LE SYNDICAT

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

Il est convenu entre les parties que les employés préposés à l'emballage (Packing Line), seront autorisés à exécuter du travail normalement confié aux employés du département du Die Cutting et de l'Examinage avec entente que s'il devenait nécessaire d'affecter ces derniers à l'emballage (Packing Line), une telle affectation ne sera que pour une période temporaire et par ordre inverse d'ancienneté.

Il est de plus convenu que les employés actuels du département du Die Cutting et de l'Examinage conserveront leurs droits d'ancienneté pour toutes autres fins.

LITHOGRAPHIE MONTREAL LTÉE

[Signature]

[Signature]

SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRA-
PHIQUES, LOCAL 555 MON-
TRÉAL

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]