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

DÉPÔT

8036-6

Dépôt N°: 8 5 | 0 8 | 0 0 8

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 080366

Objet	[ ] 1ière convention [x] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-1590-02
Date	Signature: 85-07-10	Réception: 85-07-18	Durée: Du 8501-01	Au 86-12-31
Nombre de salariés régis par la convention collective	47			

Association	Employeur
[x] Déposant Synd. Int. des Communications Graphiques, loc. 555 Mtl (CTC FTQ CTM) Att: M. Gilbert Hétu 8440 boul. St-Laurent, ~~ste~~ 301 Montréal, Q.C. H2P 2M5	[ ] Déposant Les Industries Somerville Belkin Limitée Division Montréal 865 rue Hodge Montréal, QC. H4N 2B2
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité ~~2869 (5)~~ Affiliation 7

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg
Date: 85-08-12

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

003 (094)

RECHERCHE

Du: 1er janvier 1985
Au: 31 décembre 1986

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LES INDUSTRIES SOMERVILLE BELKIN LIMITÉE
(Division Montréal)

865, Rue Hodge
St-Laurent, (Québec)
H4N 2B2

ci-après appelé «La Compagnie»

et le

SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHQIUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

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

ci-après appelé «Le Syndicat»

Du: 1er janvier 1985
Au: 31 décembre 1986

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE

Il est convenu entre les INDUSTRIES SOMERVILLE BELKIN LIMITÉE, ci-après appelées «La Compagnie» et le SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES - LOCAL 555 MONTRÉAL, ci-après appelé «Le Syndicat», ce qui suit:

Attendu que les parties contractantes sont dûment autorisées à conclure une Convention Collective régissant les conditions de travail à l'intérieur de l'unité de négociation de la Compagnie mentionnée ci-dessus, la présente Convention Collective, ainsi que les ententes auxquelles elle réfère, expriment l'entente intégrale entre les parties concernant les heures, les salaires, la procédure de règlement des griefs et les autres conditions de travail.

ARTICLE 1 - JURIDICTION

1.01 Cette Convention régit et s'applique à l'emploi de toutes les personnes engagées dans la production de lithographie par procédés lithographiques, planographiques, photolithographiques ou de gélatine, soit par lithographie directe ou lithographie offset, ainsi que dans la fabrication de photopolymer - plaques de plastique à ses divisions d'emballages de London et de Montréal, et l'opération complète de toute installation de gravure à la division d'emballage de Montréal.

1.02 La Compagnie reconnaît le Syndicat International des Communications Graphiques comme seul et unique négociateur pour tous les employés en lithographie tel qu'ils sont définis à la clause 1.01 ci-dessus.

1.03 La Compagnie convient de ne conclure ultérieurement, pendant toute la durée de cette Convention et durant la période des négociations pour son renouvellement ou sa modification, aucune convention avec un autre Syndicat régissant les opérations et les procédés décrits dans la présente Convention, à condition toutefois, que le Syndicat International des Communications Graphiques possède alors le certificat d'accréditation pour un tel travail.

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

I) Dessin
II) Photographie
III) Clicherie
IV) Presses

1.05 Les conditions régissant la proportion des compagnons et des apprentis sont celles stipulées à l'Article 19: CONTINGENTEMENT DES APPRENTIS.

1.06 Lorsqu'une ou plusieurs personnes, individuellement ou en société, exécutent à titre de contractant tout travail régi par cette Convention et ordinairement accompli par des salariés, ces personnes seront considérées comme des salariés et seront soumis aux dispositions de la présente Convention, de la même manière et dans la même mesure que lesdits employés.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Les employés reconnaissent que c'est la fonction exclusive de la Direction de:

a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;

b) embaucher, congédier, classer, promouvoir, rétrograder les employés ou leur imposer des sanctions disciplinaires pourvu qu'une plainte de promotion ou de rétrogradation discriminatoire ou de congédiement ou de sanction disciplinaire sans motif raisonnable puisse être l'objet d'un grief qui sera traité tel que stipulé aux présentes;

c) de façon générale, de diriger l'entreprise industrielle dans laquelle la Compagnie s'est engagée et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de déterminer le nombre et l'emplacement des établissements, les produits devant être manufacturés, les méthodes de fabrication, les calendriers de production, le genre et l'emplacement des machines et de l'outillage à être utilisés, les procédés de fabrication et la conception de ses produits et le contrôle des matériaux et pièces devant être incorporés dans les produits fabriqués.

ARTICLE 3 - AUCUNE DISCRIMINATION

3.01 Les parties aux présentes conviennent qu'elles acceptent le principe qu'il ne doit y avoir aucune discrimination d'aucune sorte envers tout employé ou employeur en raison de leur adhésion ou non-adhésion au Syndicat ou à toute association d'employeurs. L'attribution de tâches par préférence à ceux qui ont de l'expérience ou une formation antérieure conforme aux normes généralement reconnues dans l'industrie des Communications Graphiques sera encouragée.

3.02 Les parties aux présentes conviennent de maintenir leur pratique de non-discrimination à l'égard de tout employé en raison de la race, des croyances, de la religion, de la couleur, de l'âge, du sexe ou de l'origine nationale en ce qui a trait aux promotions, aux conditions de travail, à l'échelle des salaires, à l'admission comme membre du Syndicat ou à la sélection pour l'apprentissage.

ARTICLE 4 - ATELIER SYNDICAL

4.01 Tout employé au sens du mot «employé» donné dans cette Convention qui, à la date d'entrée en vigueur des présentes, est un membre en règle du Syndicat, ou qui peut le devenir pendant sa durée, doit, comme condition d'emploi, continuer d'être membre en payant les sommes requises des membres du Syndicat, selon l'Article 5: PRÉCOMPTE, pour conserver son adhésion au Syndicat. Sauf disposition contraire contenue aux présentes, aucun travail compris dans la juridiction du Syndicat International des Communications Graphiques (S.I.C.G.), telle qu'elle est décrite dans cette Convention, ne doit être exécuté par des personnes autres que les membres en règle du Syndicat. Cette disposition vise également les surintendants et les contremaîtres s'ils le désirent.

4.02 La Direction convient de s'adresser au bureau du Syndicat lorsqu'elle aura besoin d'employés. Avant de désigner de nouveaux margeurs, préposés aux presses, aides sur presses et apprentis, la Compagnie convient de s'adresser au bureau du Syndicat pour déterminer si des presonnes appropriées sont disponibles.

4.03 Les nouveaux employés de la Compagnie doivent, dans les trente (30) jours à compter du début de leur emploi, faire une demande d'adhésion au Syndicat et, une fois acceptés, doivent demeurer membre du Syndicat comme condition d'emploi conformément aux paragraphes précédents.

4.04 Tout employé visé par les clauses 4.01 et 4.03 ci-dessus, qui ne devient pas membre du Syndicat sera congédié par la Compagnie dix (10) jours après que celle-ci en aura été avisée par écrit par le Syndicat. Sur demande, le Syndicat fournira par écrit à la Compagnie, la ou les raisons du refus d'admission.

4.05 Si un employé, membre du Syndicat, est en retard dans le paiement des sommes exigées des membres du Syndicat selon l'Article 5: PRÉCOMPTE, la Compagnie devra alors congédier cet employé dans les trente (30) jours après avoir été avisée par écrit que l'employé a été expulsé du Syndicat.

ARTICLE 5 - PRÉCOMPTE

5.01 L'Employeur consent de retenir chaque semaine, un montant fixe à être établi par le Syndicat, à titre de cotisations.

5.02 Ce montant sera établi par une résolution du Syndicat et une copie conforme sera remise à l'Employeur concerné trente (30) jours avant son application.

5.03 Cette autorisation ne sera révocable que lorsque la Compagnie aura été avisée par écrit entre le quatre-vingt-dixième (90ième) et le soixantième (60ième) jour qui précède la date de telle convention.

5.04 La Compagnie remettra mensuellement les montants ainsi déduits à la section locale concernée, au plus tard le quinzième (15ième) jour du mois suivant.

5.05 Au moment de verser ce paiement au Syndicat, la Compagnie doit soumettre un état écrit où figurent de nom de chaque employé pour qui la retenue a été faite et le montant de chaque retenue. Les chèques doivent être faits à l'ordre de la section locale concernée du Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555.

5.06 Si la Compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu du présent article pendant plus de trente (30) jours, elle sera responsable des frais légaux, judiciaires et/ou autres encourus pour les procédures de recouvrement lesquels elle s'engage à acquitter. Le Syndicat pourra prendre toutes les mesures jugées opprotunes dans les circonstances, nonobstant les autres dispositions de la présente Convention.

ARTICLE 6 - DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET DIRIGEANTS SYNDICAUX

6.01 Le nom des délégués d'atelier (2 au plus) dont un (1) sera le délégué d'atelier en chef et le dirigeant syndical, employés dans son établissement, seront fournis à chaque Employeur et celui-ci devra être avisé de tout changement subséquent.

6.02 L'Employeur reconnaît le délégué d'atelier en chef comme étant le contact initial concernant toutes affaires syndicales officielles et il ne pratiquera aucune discrimination à l'égard des délégués d'atelier ou des dirigeants syndicaux dans l'exécution de ces tâches.

6.03 Les délégués d'atelier seront considérés comme étant les représentants du Syndicat et ils ne seront pas soumis aux mesures disciplinaires par la Compagnie en raison de l'accomplissement de leurs responsabilités en tant que représentants syndicaux.

6.04 Les délégués d'atelier auront le droit de parler aux employés qui terminent le quart précédent et à ceux qui commencent le quart suivant pourvu que ces discussions ne nuisent pas à la production normale.

6.05 Des congés d'absence ne seront accordés qu'aux dirigeants syndicaux autorisés, y compris les membres du Comité de Négociations, pour assister aux activités syndicales. Les demandes pour ces permis d'absence doivent être présentées au chef d'établissement au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

Un congé d'absence sera accordé aux membres de l'unité de négociations pour participer aux négociations et un congé d'absence, payé au salaire de quart normal. sera accordé à un (1) membre du Comité de chaque atelier pour les quatre (4) premières réunions sans toutefois dépasser six (6) jours.

6.06 Un employé aura le droit de demander la présence de son délégué d'atelier s'il est appelé devant la Direction concernant une discussion de travail (discipline).

ARTICLE 7 - ACCÈS À L'ÉTABLISSEMENT

7.01 Les délégués du Syndicat auront accès à l'établissement avec la permission de la Direction.

ARTICLE 8 - TABLEAU D'AFFICHAGE

8.01 La Compagnie installera un tableau d'affichage dans un endroit mutuellement acceptable pour afficher les avis officiels du Syndical seulement.

ARTICLE 9 - LABEL SYNDICAL

9.01 Le Label Syndical est la propriété exclusive du Syndicat International des Communications Graphiques et son utilisation n'est autorisée que sur directive et consentement exprès du Syndicat International des Communications Graphiques, après acceptation et signature de l'entente autorisant l'utilisation du Label Syndical.

9.02 La Compagnie convient que le Label Syndical ne sera pas placé sur la surface d'impression sans le consentement du Syndicat.

9.03 Conformément à cette disposition et à la demande du délégué d'atelier, la Compagnie avisera ce dernier de la source des travaux provenant de l'extérieur. Cette demande n'imposera aucune ingérence dans la production normale de l'établissement.

ARTICLE 10 - DISJONCTION

10.01 Si une disposition de la présente Convention, ou l'observation d'une de ses clauses par l'Employeur ou le Syndicat entre en conflit avec une loi quelconque, cette disposition sera alors considérée, mais seulement dans la mesure où elle entre ainsi en conflit, comme étant inopérante et non-exécutoire et disjointe des autres dispositions des présentes, lesquelles lieront les parties.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

11.01 Pour émettre un grief, la procédure suivante peut être invoquée par un employé seul, un groupe d'employés émettant le même grief, par la Compagnie et le Local 555 de Montréal du Syndicat International des Communications Graphiques, S.I.C.G. (Litho).

11.02 On entend par grief, toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette Convention Collective.

11.03 Les parties reconnaissent qu'il leur est mutuellement avantageux de régler de tels griefs promptement.

11.04 Un grief est présenté par écrit. Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui l'ont invoqué sont survenues plus de vingt (20) jours avant l'émission dudit grief.

11.05 Les griefs sont réglés de la manière suivante:

Première étape:

L'employé qui émet un grief doit le présenter à son contremaître et il peut recevoir l'assistance de son délégué de département s'il le désire. Le contremaître a cinq (5) jours pour répondre par écrit.

Deuxième étape:

Si le grief n'est pas réglé à la première étape, il est présenté au Directeur de l'usine ou à son représentant dans les trois (3) jours de la décision du contremaître. Le Directeur de l'usine, ou son représentant, a cinq (5) jours pour répondre par écrit.

Troisième étape:

a) Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape, il est présenté au Directeur Général ou à son représentant dans les trois (3) jours de la décision du Directeur de l'usine ou de son représentant.

b) Au cours de la première semaine de chaque mois, le Comité de Relations de Travail et la Compagnie se réuniront dans une tentative de résoudre le ou les griefs déposés à la troisième étape. Cependant, dans les cas de griefs comportant un congédiement ou autres griefs demandant une attention immédiate, le Comité de Relations de Travail et la Compagnie se rencontreront le plus tôt possible à une date fixée par les deux parties.

c) Si après dix (10) jours de la rencontre entre le Comité de Relations de Travail et la Compagnie, aucune décision n'est satisfaisante, le tout sera référé à l'arbitrage dans les soixante (60) jours suivants. Le Comité de Relations de Travail et la Compagnie choisiront l'arbitre.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE (Suite)

d) Si le Comité de Relations de Travail et la Compagnie ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre au cours des huit (8) jours suivant la décision des deux parties de référer le grief à l'arbitrage, une requête sera immédiatement adressée au Ministre du Travail de la Province de Québec afin qu'il en désigne un. La décision de l'arbitre sera finale et sans recours pour les deux parties.

11.06 Les deux parties consentent à ce que l'arbitre n'ait pas l'autorité ou la juridiction nécessaire pour altérer les termes de cette Convention ou pour y substituer toute nouvelle provision ou pour prendre des décisions incompabibles avec les termes et provisions de cette entente, ou encore pour s'occuper des choses qui ne font pas l'objet du grief, tel que défini par cette Convention.

Il est entendu qu'une rétrogradation, une suspension, un congédiement ou toute autre mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief. Dans de telles circonstances, l'arbitre peut, s'il le juge juste et équitable, annuler, modifier, respecter ou substituer de telles décisions ou ordonner le paiement en entier ou en partie de toute perte subie par l'employé. Chacune des parties partagera conjointement les dépenses encourues par la nomination de l'arbitre.

11.07 Nonobstant ce qui précède, il y a lieu de s'attendre à ce que la plupart des griefs puissent être réglés par discussions entre l'employé et son supérieur immédiat.

11.08 Les parties peuvent, en vertu d'un accord écrit, déroger à la procédure prévue au présent article.

11.09 Les griefs référés à l'arbitrage seront entendus par ordre de date du dépôt de grief; on dressera une liste à cette fin. Cependant, les griefs ayant pour objet des congédiements, lorsque référés à l'arbitrage, seront automatiquement placés en tête de liste, toujours par ordre de date du dépôt de grief et seront entendus les premiers.

11.10 Un grief sera considéré comme ayant été réglé ou abandonné si à la suite de la réponse donnée, il y a défaut de la présenter à l'étape suivante, y compris à l'arbitrage, dans les délais et de la manière prévus.

Dans le cas où une réponse écrite n'est pas donnée dans le délai prévu, le grief est automatiquement référé à l'étape suivante jusqu'au Comité de Relations de Travail.

11.11 Dans le présent article, le mot «JOUR» signifie «JOUR OUVRABLE». Ce terme n'inclut pas les samedis, les dimanches ni les congés statutaires prévus dans cette Convention.

11.12 Dans le cas d'un grief comportant un remboursement monétaire, la Compagnie doit rembourser l'employé concerné dans la semaine qui suit le règlement du grief et la Compagnie consent à faire le paiement sur un chèque séparé.

11.13 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours de l'audition.

ARTICLE 12 - COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

12.01 Le Comité de Relations de Travail a pour but de discuter toute question que la Compagnie ou le Syndicat pourrait vouloir soumettre à l'autre. Ce Comité est composé du délégué d'atelier en chef et son assistant ainsi que de deux (2) représentants de la Compagnie.

12.02 Dès la signature de cette Convention, le Syndicat fera parvenir à la Compagnie, le nom des membres du Comité. Il avisera la Compagnie par écrit de tout changement au cours de cette Convention.

12.03

a) Lors de la tenue d'une réunion entre le Comité de Relations de Travail, l'une ou l'autre des parties pourra, si elle le désire, requérir la présence et l'assistance de représentant ou conseiller extérieur. Chacune des parties peut, si elle le désire, demander la présence de toute personne impliquée dans un grief afin de clarifier la situation.

b) Le Comité se réunit selon les besoins et sur demande écrite de l'Employeur ou du Syndicat, à un temps convenu entre les parties.

c) Dans le cas d'un congédiement, l'employé concerné aura le droit d'assister à la rencontre entre le Comité de Relations de Travail, mais sans rémunération de la part de la Compagnie.

d) Les membres du Comité de Relations de Travail, après avoir avisé le contremaître, ont le droit d'assister aux réunions mentionnées ci-dessus, sans perte de salaire.

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ

13.01 a) Les employés qui ont le moins d'ancienneté à l'intérieur de l'unité de négociations seront les premieurs à être mis à pied dans leur classification, c'est-à-dire les artistes, clicheurs, pressiers, margeurs, préposés aux presses et aides sur presses.

b) Lors des mises à pied, les employés qui seront déplacés devront avoir les exigences pratiques pour l'accomplissement de la tâche.

13.02 Lorsqu'il y a une promotion à l'intérieur de l'unité de négociations, l'employé avec le plus d'ancienneté qui en fait la demande aura préséance si ses mérites et ses aptitudes sont relativement les mêmes que ceux, de ceux qui ont postulé avec moins d'ancienneté. Si un employé est ainsi choisi, il travaillera pendant une période d'essai allant jusqu'à six (6) mois pour démontrer ses aptitudes. Si l'employé demeure à ce poste, la période d'essai lui sera créditée.

13.03 La Compagnie convient d'afficher la liste des postes vacants permanents à l'intérieur de l'unité de négociations. Ces postes doivent rester affichés pendant une période de cinq (5) jours ouvrables. Toutes les demandes d'emploi doivent être présentées par écrit au contremaître durant cette période, avec copie pour le service du personnel et le délégué d'atelier.

13.04 Si un employé est réembauché dans les douze (12) mois suivant sa cessation d'emploi, tel que décrit à l'Article 15: CESSATION D'EMPLOI, de la présente Convention, l'ancienneté qu'il possédait avant sa cessation d'emploi sera reconnue.

13.05 Nonobstant toute disposition contraire à la présente Convention, en cas de mise à pied, et ce, pour la durée de son mandat, le délégué d'atelier en chef aura la supériorité d'ancienneté dans sa classification départementale en autant qu'il ait deux (2) ans ou plus d'ancienneté au service de la Compagnie et aussi longtemps que du travail pour lequel il est qualifié se trouve disponible.

ARTICLE 14 - MISE À PIED

14.01 En cas de mise à pied temporaire, un employé doit être considéré comme un employé de la Compagnie à toutes fins sauf pour le paiement du salaire.

14.02 Lorsqu'un avis de mise à pied est donné à un employé en raison du manque de travail, la Compagnie doit aviser l'employé, si possible, au moins une (1) semaine avant le début de la mise à pied.

14.03 Lors de mises à pied temporaires, le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse des mises à pied.

14.04 Si l'employé subit une mise à pied et qu'il ne retourne pas à son travail en dedans de cinq (5) jours ouvrables après avoir été rappelé par lettre recommandée à sa dernière adresse connue, son emploi avec la Comapgnie prendra fin sans aucun autre avis.

ARTICLE 15 - CESSATION D'EMPLOI

15.01 La Compagnie ne mettra pas fin à l'emploi d'un employé qui a été à son service pendant trois (3) ou plus, à moins que l'employé ne reçoive:

a) un préavis écrit d'une (1) semaine si sa période d'emploi est inférieure à un (1) an;

b) un préavis écrit de deux (2) semaines si sa période d'emploi est d'un (1) an ou plus, mais moins de cinq (5) ans;

c) un préavis écrit de quatre (4) semaines si sa période d'emploi est de cinq (5) ans ou plus, mais moins de dix (10) ans;

d) un préavis écrit de huit (8) semaines si sa période d'emploi est de dix (10) ans ou plus.

15.02 Les dispositions a), b), c) et d) du paragraphe 15.01 ci-dessus ne s'appliquent pas lorsque:

a) une personne est embauchée pour un terme ou une tâche définie;

b) un employé est mis à pied, tel qu'il est prévu dans cette Convention ou ne retourne pas au travail après avoir été rappelé après une mise à pied, conformément au paragraphe 14.04 de l'Article 14: MISE À PIED;

c) un employé est coupable de mauvaise conduite volontaire, malhonnêteté, désobéissance ou négligence volontaire de ses devoirs, faute qui n'a pas été excusée par la Compagnie;

d) un contrat d'emploi qui est ou est devenu irréalisable à cause du rendement ou dont l'exécution est impossible par suite de circonstances ou d'événements fortuits ou imprévisibles.

15.03 Nonobstant ce qui précède, l'emploi d'un employé peut cesser immédiatement si la Compagnie donne à l'employé un avis écrit à cet effet et paie à l'employé un montant égal au salaire auquel il aurait eu droit pour le travail qu'il aurait accompli au taux régulier pour une semaine normale de travail, sans surtemps, pour la période d'avis prescrite ci-dessus.

ARTICLE 16 - RENVOI ET CONGÉDIEMENT

16.01 En cas de congédiement, la Compagnie donnera une (1) semaine de préavis ou une (1) semaine de paie et fournira au Syndicat, sur demande, la ou les raisons du congédiement. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'un renvoi motivé.

16.02 Dans le cas d'une décision de congédier un délégué d'atelier ou un agent de section locale, la Compagnie avisera le Syndicat de sa décision cinq (5) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur de congédiement afin que le Syndicat puisse en discuter avec la Compagnie. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'un renvoi motivé.

Dans un tel cas, les deux parties à cette Convention conviennent d'invoquer la clause 11.05 de l'Article 11: PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE, à la troisième étape.

ARTICLE 17 - DÉFINITIONS

17.01 Un «compagnon» est celui qui a complété le nombre d'années d'apprentissage requises pour la branche du métier pour laquelle il a été embauché.

17.02 Un «apprenti» est celui qui apprend son métier. Le nombre d'années d'apprentissage est celui stipulé à l'Article 19: CONTINGENTEMENT DES APPRENTIS, de la présente Convention. Un apprenti doit être employé à plein temps dans le département où il fait son apprentissage.

17.03 Un «margeur» est celui qui marge ou qui voit au fonctionnement du mécanisme des presses lithographiques.

17.04 Un «préposé aux presses» est le membre d'une équipe de presse à plusieurs couleurs (plus de deux couleurs) qui est requis d'aider les pressiers et le margeur dans le fonctionnement de la presse.

17.05 Un «aide sur presse lithographique» est un employé qui est membre d'une équipe de la presse autre que le pressier, le margeur ou le préposé aux presses, ou un employé qualifié pour aider les compagnons en lithographie dans un travail relié directement aux procédés lithographiques.

17.06 Aucun employé n'est autorisé à exécuter un travail prévu à cette Convention, à moins d'être contremaître, compagnon, margeur, apprenti, préposé aux presses, aide sur presse ou bronzeur.

17.07 Si, au cours des négociations, les parties s'entendent sur toute nouvelle classification, la définition de cette classification doit être ajoutée à cette section.

ARTICLE 18 - EFFECTIFS MINIMUM SUR PRESSES

18.01 Les effectifs pour les presses alimentées à la feuille sont comme suit:

Presses à une couleur 36"	- un pressier - un margeur
Presses à deux couleurs jusqu'à 36"	- un pressier - un margeur
Presses à deux couleurs jusqu'à 40"	- un pressier - un margeur
Presses à une couleur plus de 40"	- un pressier - un margeur - un aide
Presses à trois couleurs 60"	- un pressier - un margeur - un préposé aux presses
Presses à cinq couleurs	- deux pressiers - un margeur - un préposé aux presses - un aide
Presses à six couleurs de plus de 63"	- deux pressiers - un margeur - un préposé aux presses - un aide - aide générale adéquate
Unité d'époussetage	- un margeur - un aide

Notes:

Les effectifs ci-dessus ne s'appliquent pas aux presses utilisées exclusivement pour tirer des épreuves.

Là où il est fait mention de deux (2) pressiers ou apprentis-pressiers, l'un d'eux doit être compagnon pressier.

Aucun apprenti-pressier ne doit servir plus de deux (2) années d'apprentissage comme second pressier à la Division d'Emballage de Montréal.

Du personnel adéquat additionnel peut être utilisé au besoin pour une exploitation économique et efficace.

ARTICLE 19 - CONTINGENTEMENT DES APPRENTIS

19.01 Le nombre maximum d'apprentis permis dans chaque département est comme suit:

1. Tous les départements

   - Un (1) apprenti pour les trois (3) premiers compagnons.
   - Deux (2) apprentis pour dix (10) compagnons.
   - Un (1) apprenti additionnel pour chaque cinq (5) compagnons additionnels.

   La Compagnie convient de consulter le Syndical local avant de créer des postes d'apprentis.

2. Tous les départements peuvent fusionner entre eux mais le ratio d'apprentis mentionné ci-dessus doit être observé. Toutefois, deux (2) apprentis au plus, peuvent être embauchés dans un département qui compte moins de dix (10) compagnons.

19.02 Dans le département des presses, un apprenti doit travailler comme margeur avant d'être responsable d'une presse. Son apprentissage ne commence que lorsqu'il devient responsable d'une presse.

19.03 Dès qu'un apprenti devient responsable d'une presse, son taux de salaire augmente d'un neuvième (1/9) de la différence entre son taux de margeur et le taux de compagnon pressier sur cette presse. Son taux, pendant la période d'apprentissage comme pressier, est augmenté tous les six (6) mois d'un neuvième (1/9) de la différence entre le taux qu'il recevait comme margeur et celui de compagnon pressier pour la dimension de la presse sur laquelle il travaille.

19.04 L'échelle du salaire minimum pour les apprentis des départements du dessin, de photographie et de clicherie sera basée sur un pourcentage des taux de salaire minimum des compagnons comme suit:

1ier six mois - 55.9%	6ième six mois - 78.1%
2ième six mois - 60.4%	7ième six mois - 82.6%
3ième six mois - 64.8%	8ième six mois - 86.9%
4ième six mois - 69.2%	9ième six mois - 91.3%
5ième six mois - 73.7%	10ième six mois - 95.6%

19.05 Il est convenu que tous les apprentis doivent être mis sous contrat passé entre la Compagnie et le Syndicat. Aucun apprenti ne peut être requis d'exécuter un travail qui n'est pas relié directement à sa branche de métier, si ce travail dérange sa formation d'apprentissage. Aucun apprenti ne peut travailler en surtemps sans la présence d'un compagnon de la même branche. Un apprenti doit être embauché à plein temps dans le département où il est apprenti.

19.06 Les apprentis des départements du dessin, de photographie et de clicherie doivent, sans modifier aucunement le ratio établi, faire un stage probatoire de six (6) mois afin que leurs aptitudes dans ces départements soient éprouvées. Si l'emploi se poursuit, cette période probatoire doit être créditée à la période d'apprentissage.

ARTICLE 19 - CONTINGENTEMENT DES APPRENTIS (Suite)

19.07 Les périodes d'apprentissage sont comme suit:

Département des presses	4 ans
Département de photographie	5 ans
Département de clicherie	5 ans
Département du dessin	5 ans

19.08 Aucun poste d'apprenti ne sera créé dans un département lorsqu'un compagnon qualifié, de la même branche, est sans travail dans la section locale concernée.

19.09 La Compagnie convient de créer tous les postes d'apprentis à l'intérieur de l'unité de négociation. Toutefois, si le Syndicat peut fournir un apprenti qualifié à l'intérieur de la section locale concernée, cet apprenti a le premier choix.

ARTICLE 20 - TAUX DE SALAIRES

20.01 Les salaires de base de tous les employés sont ceux qui figurent à l'Annexe «1» faisant partie de la présente Convention.

20.02 Les taux des primes sont maintenus.

20.03 a) Les taux de base pour les presses munies d'un équipement pour bronzer lequel est utilisé, sont majorés de cinq pour cent (5%) et sont exprimés de la façon suivante:

	1er jan. 85	1er juin 85	1er jan. 86
Pressier	$0.95	$0.96	$1.00
Margeur	$0.74	$0.75	$0.78
Aide sur Presse	$0.59	$0.60	$0.62

b) Lorsque deux équipements pour bronzer fonctionnent en tandem, le pressier reçoit $0.20 de plus par heure, le margeur $0.15 de plus par heure et l'aide $0.10 de plus par heure.

20.04 L'augmentation des taux de salaires entre en vigueur le premier janvier de chaque année comme prévu aux présentes.

20.05 Les employés qui travaillent sur les quarts de nuit reçoivent une prime de quart dont le montant sera exprimé en dollars et en sous qui sera ajouté et fera partie du salaire de base des employés. Cette prime d'équipe sera celle décrite à l'Annexe «1» qui fera partie intégrante de cette Convention.

20.06 Le taux de salaire de début des nouveaux employés embauchés comme apprentis dans les départements du dessin, de photographie et de clicherie est basé sur un pourcentage du taux de compagnon stipulé au paragraphe 19.03 de l'Article 19: CONTINGENTEMENT DES APPRENTIS.

Pour les apprentis de la salle des presses, voir le paragraphe 19.03 de l'Article 19: CONTINGENTEMENT DES APPRENTIS.

20.07 Lorsqu'un préposé aux presses est promu à une classification de margeur, il ne doit pas recevoir un taux moindre que celui reçu comme préposé.

20.08 Le calcul de la prime de nuit pour un taux de salaire quelconque qui ne figure pas à l'Annexe «1» doit être fait de la même manière que pour les taux inscrits à l'Annexe «1».

ARTICLE 21 - PAIEMENT DES SALAIRES

21.01 Les salaires sont payés par chèque de la Compagnie. Les employés seront payés le mercredi sauf lorsque le lundi est un congé statutaire. Dans ce cas ils seront payés le jeudi.

ARTICLE 22 - TAUX DE RÉTENTION

22.01 Chaque employé sera classé dans sa classification comme il est spécifié à l'Annexe «I» de cette Convention. Le taux de la classification payé à un employé ne doit pas être réduit lorsque celui-ci est embauché, en tout temps, dans une classification dont le taux de salaire est moindre jusqu'à ce que l'employé ait complété cinq (5) jours entiers consécutifs dans la classification moins élevée. Si un employé est affecté dans une classification dont le taux de salaire est supérieur à celui de sa classification normale, il sera rémunéré selon le taux de classification plus élevé pour le temps travaillé ou pour toute la journée pourvu qu'il travaille dans la classification plus élevée pendant deux (2) heures ou plus.

ARTICLE 23 - DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES

23.01 Les parties reconnaissent que si les développements technologiques doivent contribuer à la croissance continue de l'industrie des communications graphiques, ils imposent aux compagnies la responsabilité de rechercher et de promouvoir de nouveaux marchés et exigent la coopération de la Compagnie et du Syndicat dans le développement de nouvelles compétences.

23.02 Pour que l'introduction de nouveaux équipements ou de nouveaux procédés se fasse de manière ordonnée et dans les conditions les plus avantageuses, les parties conviennent de se réunir, à la demande de l'une ou l'autre des parties, afin d'étudier et d'aménager des programmes de recyclage et de réadaptation des employés à de nouvelles qualifications.

ARTICLE 24 - NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS

24.01 Soixante (60) jours avant d'installer de nouvelles machines ou du nouvel équipement ou d'introduire de nouveaux procédés, la Compagnie convient d'en aviser par écrit, le bureau de la section locale du Syndicat, afin de permettre au Comité de Relations de Travail de se réunir dans les plus brefs délais pour considérer des arrangements relatifs à ces nouvelles opérations.

24.02 Le Comité de Relations de Travail est tel que prévu à l'Article 12: COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL, de cette Convention Collective.

24.03 La demande de la rencontre devra mentionner les nouvelles machines, le nouvel équipement ou les nouveaux procédés que l'une ou l'autre des parties désire examiner.

24.04 À la suite de l'installation de nouvelles machines, de nouvel équipement ou de nouveaux procédés tombant sous la juridiction de cette Convention, les conditions d'opération devront se conformer soit aux dispositions de cette Convention, soit à une échelle de salaires et des conditions de travail dont devra convenir le Comité de Relattions de Travail nommé à cette fin.

24.05 Les conditions d'opération de ces nouvelles machines, du nouvel équipement ou des nouveaux procédés ainsi que les salaires, s'il y a lieu, seront définis dans les trente (30) jours suivant la mise en opération de ces nouvelles machines, du nouvel équipement ou des nouveaux procédés par le Comité de Relations de Travail. Si un délai supplémentaire est requis, les parties pourront convenir de prolonger le délai prévu à cet Article.

Toute proposition d'entente sera soumise au bureau du Syndicat pour y être sanctionnée. Lorsque les salaires auront été fixés, ils rétroagiront à la date déterminée par le Comité de Relations de Travail.

24.06 Toute entente dont conviendra le Comité de Relations de Travail fera partie intégrante de la Convention Collective.

24.07 À défaut d'entente, le tout sera soumis à la procédure de griefs.

ARTICLE 25 - SOUS-TRAITANCE

25.01 La Compagnie convient que le travail normalement exécuté par les membres du Syndicat ne sera pas confié en sous-traitance pendant que des membres d'un département aptes à faire le travail sont mis à pied ou sont soumis à un horaire réduit, sauf si le travail ne peut être accompli par l'équipement disponible dans l'établissement.

ARTICLE 26 - PRATIQUE DU MÉTIER

26.01 La Compagnie convient, chaque fois qu'il est possible de le faire, d'utiliser les services de personnes qui observent les salaires, les heures et les conditions de travail du Syndicat, lequel a juridiction sur les services analogues.

ARTICLE 27 - PAS DE TRAVAIL À LA PIÈCE OU PRIME

27.01 L'Employeur convient aussi qu'aucun travail ne sera fait à la pièce ou selon un système de prime de rendement en ce qui concerne tout employé visé par la présente Convention.

ARTICLE 28 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

28.01 La Compagnie convient de maintenir des normes adéquates de sécurité, de santé et d'hygiène et de fournir les commodités nécessaires en vue de favoriser l'observation de la présente disposition. Les employés devront coopérer à l'observation de toutes les règles de sécurité, de santé et d'entretien et ils seront requis de faire partie du Comité Général de Sécurité de la Compagnie, en nommant un délégué dont les fonctions seront en conformité de la législation gouvernementale appropriée.

28.02 Lorsque les machines sont en service, au moins deux (2) personnes doivent être présentes, à portée de la vue et de la voix, afin qu'une aide et des mesures de premiers secours puissent être apportées en cas d'accident.

28.03 L'établissement doit être tenu, en tout temps, dans de bonnes conditions de propreté, d'aération et de salubrité. La Compagnie doit fournir les commodités nécessaires afin de favoriser l'observation de cette disposition et les employés doivent coopérer avec la Compagnie à cet égard.

28.04 Sur présentation d'une preuve d'achat, tout employé du département de la préparation qui doit porter des chaussures de sécurité et tout employés du département des presses recevra, chaque année, quarante dollars ($40.00) à être appliqués sur le coût de ces chaussures de sécurité.

28.05 Lorsque de nouveaux produits chimiques sont mis en usages dans un département ou un établissement sans avoir été mis à l'épreuve auparavant afin de démontrer qu'il ne sont pas nuisibles pour les employés, ces produits seront soumis, sur demande, au Conseil de Recherches ou à la Commission des Accidents du Travail pour expériences afin d'établir qu'ils ne sont pas nuisibles pour les employés du département ou de l'établissement. L'approbation ou autre recommandation du Conseil de Recherches ou de la Commission des Accidents du Travail sera acceptée par les deux parties aux présentes.

28.06 Tous les règlements provinciaux afférents à la Loi des Établissements Industriels et Commerciaux, A.C. 3787-72 de 1972, 1213 (1972 Code 4) 11933 s'appliquent.

28.07 Texte de la loi 17, Article 51 - 11ième Paragraphe:

«Fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels choisis par le Comité de Santé et de Sécurité conformément au paragraphe 4ième de l'Article 78 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements».

ARTICLE 29 - FONCTIONNEMENT DE L'ÉQUIPEMENT ET EXÉCUTION DU TRAVAIL

29.01 Personne ne peut travaillet sur plus d'une (1) pièce d'équipement à la fois.

29.02 Un employé ne peut, à quelque moment que ce soit, actionner lui-même, une pièce d'équipement sans qu'il y ait une personne présente dans le département ou à portée de voix.

ARTICLE 30 - EMPLOYÉS HANDICAPÉS

30.01 Les employés dont la condition physique est sous la normale peuvent être autorisés à travailler à des taux inférieurs à ceux établis dans la Convention. Les conditions spéciales auxquelles ces employés peuvent travailler seront ultérieurement déterminées par le Comité de Relations de Travail.

ARTICLE 31 - HEURES DE TRAVAIL

31.01 Les heures régulières de travail sont de trente-cinq (35) heures par semaine, travaillées à raison de cinq (5) quarts réguliers de sept (7) heures chacun, sauf pour les compagnies où un accord réciproque est intervenu suite à la tenue d'un scrutin par le Syndicat parmi les membres de la Compagnie pour permettre la réduction des heures de travail laquelle doit avoir lieu le vendredi de chaque semaine.

31.02 Les heures de travail des quarts de jour sont réparties entre 7.00 heures et 17.00 heures les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis, et l'heure d'entrée régulière pour les quarts de jour demeure inchangée pendant toute la semaine.

31.03 Les heures de travail des quarts de nuit sont réparties entre l'heure de sortie et l'heure d'entrée des quarts de jour.

31.04 Lorsque plus d'un quart est en service, un seul de ces quarts sera considéré comme le quart de jour et tout quart additionnel sera considéré comme quart de nuit.

ARTICLE 32 - PAUSE REPAS

32.01 Une pause repas d'au moins trente (30) minutes et d'au plus soixante (60) minutes sera inscrite à l'horaire selon entente mutuelle entre la Direction et les employés pourvu que cette pause soit comprise dans les cinq (5) premières heures de tout quart normal.

32.01 Aucun travail ne sera exécuté durant les heures de repas sauf en cas d'urgence et alors seulement, par l'effectif de travail normal.

ARTICLE 33 - HORAIRE DE TRAVAIL RÉDUIT

33.01 Si les conditions justifient une réduction des heures de travail, la Compagnie désignera le nombre d'heures de travail pourvu que cette réduction soit égale chaque jour de la semaine et qu'elle n'affecte que le département où il y a une réduction de travail. Un avis de tout changement à l'horaire de travail doit être affiché au moins une (1) journée de travail entière avant que ce changement entre en vigueur. La Compagnie fera tout en son pouvoir pour que l'avis donné soit le plus long possible.

33.02 Au début, les heures ne seront pas réduites à moins de six (6) heures par jour ou trente (30) heures par semaine. Si la réduction des heures est due à une pénurie de travail, alors après une période initiale de deux (2) semaines d'opération à un horaire réduit de trente (30) heures sera maintenu, l'on déterminera si l'horaire réduit de trente (30) heures sera maintenu, si l'on procédera à une autre réduction des heures de travail, ou si l'on aura recours au Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage. Si la cause de la réduction est autre qu'une pénurie de travail, une révision peut alors avoir lieu en tout temps avant la fin de la période de deux (2) semaines. Ceci ne constituera pas une garantie de travail mais la Compagnie fera tout en son possible pour adhérer à l'horaire ci-dessus et avisera le Syndicat immédiatement et révisera avec celui-ci les raisons de tout changement dans l'horaire précité.

33.03 Lorsque l'horaire de travail est réduit, ces heures réduites constitueront le temps normal. Lorsqu'un horaire de travail réduit est en vigueur, il n'y aura pas d'horaire de surtemps dans le département ou la branche qui subit une réduction de travail; toutefois, un employé pourra travailler le temps habituel requis en sus des heures régulièrement à l'horaire pour compléter une opération particulière qu'il est en train d'exécuter et ce temps constituera du surtemps et sera payé au taux des heures supplémentaires.

33.04 Cependant, un employé recevra un plein salaire de quart normal (conformément aux articles 41 & 42) pour les congés et/ou les jours de vacances qui tombent dans une période à horaires de travail réduits.

33.05 La procédure ci-dessus sera suivie avant toute mise à pied parmi les employés qui ont travaillé pour la Compagnie pendant au moins six (6) mois.

33.06 Les employés qui ont travaillé pour La Compagnie pendant moins de six (6) mois peuvent être mis à pied sans participer à l'horaire réduit décrit ci-dessus. S'ils sont gardés au travail, les dispositions qui précèdent leur sont également applicables.

33.07 Les cotisations requises en vertu de l'Article 47: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU SICG, et de l'Article 45: RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE, ne seront pas réduites par suite de la mise en application des dispositions ci-dessus.

ARTICLE 34 - AFFICHAGE DES QUARTS

34.01 La Compagnie doit afficher en tout temps, sur l'horloge pointeuse ou le tableau d'affichage, les heures normales de travail y compris l'heure normale d'entrée et l'heure normale de sortie pour chaque département. Les horaires de quarts seront affichés une (1) semaine à l'avance.

ARTICLE 35 - INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

35.01 Un employé qui se présente au travail suivant l'horaire de travail affiché sera rémunéré pour un quart complet à son taux de base normal pour le quart pour lequel il s'est présenté; on s'attend toutefois à ce qu'il exécute toute autre tâche disponible dans son département pendant la période pour laquelle il est payé. S'il est excusé à sa propre demande, il ne sera payé que pour la période où il est au travail.

La clause ci-dessus ne s'applique pas dans les cas suivants:

a) lorsque la Compagnie a pris tous les moyens raisonnables pour aviser l'employé, par téléphone ou par avis écrit à sa dernière adresse connue, que son travail affiché n'est pas requis;

b) lorsque l'employé ne reçoit pas d'avis à cause de son absence de son domicile, ce qui ne comprend pas le temps normal qu'il prend régulièrement pour se rendre au travail;

c) lorsque l'employé ne reçoit pas d'avis à cause de circonstances hors du pouvoir de la Compagnie tel un incendie, une inondation, une tempête ou une panne d'électricité.

35.02 Un employé blessé au travail et incapable de finir sa journée d'ouvrage est payé pour une journée complète. Un employé qui subit une blessure au travail et qui retourne à l'ouvrage ne perdra pas de salaire s'il doit suivre un traitement par la suite pour cette blessure durant son horaire de travail. L'employé et le superviseur immédiat prendront les arrangements nécessaires aussi à l'avance que possible concernant le temps de congé pour ce traitement.

ARTICLE 36 - RETENUE POUR RETARD

36.01 Si un employé arrive au travail en retard, seul le temps effectivement perdu par l'employé lui-même, peut être retenu sur son salaire.

ARTICLE 37 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

37.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients nécessiteront du temps supplémentaire pour le travail de production et conviennent, par les présentes, de travailler, d'un commun accord, les heures supplémentaires qui seront requises pour satisfaire à ces demandes. Les employés conviennent que, pour la durée de cette Convention, ils n'imposeront aucune interdiction de temps supplémentaire et la Compagnie consent à ne prendre aucune mesure punitive contre un employé qui refuserait de travailler en temps supplémentaire.

37.02 Si possible, un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures sera donné aux employés, concernant le temps supplémentaire.

37.03 a) Le temps supplémentaire doit être établi chaque jour, en se basant sur chaque quart normal de jour ou de nuit, dans chaque atelier, sans tenir compte du fait que les heures régulières ont été travaillées ou non.

b) Si un employé est requis de travailler plus d'un quart au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures, il recevra le taux normal du temps supplémentaire pour le travail accompli sur tout quart additionnel. Le point de départ de toute période de vingt-quatre (24) heures, sera réputé être le point de départ du quart normal de l'employé.

c) Si on demande à un employé de travailler sur un quart double et que celui-ci soit annulé, l'employé aura droit à deux (2) heures de paie au taux de surtemps approprié.

d) Si un établissement fonctionne selon une réduction des heures le vendredi, les taux du temps supplémentaire ne seront payés qu'après que chaque quart aura travaillé trente-cinq (35) heures au cours de la même semaine. La réduction des heures hebdomadaires peut être effectuée au cours du dernier quart de la semaine, de sorte que trois (3) quarts à horaire réduit puissent être programmés permettant un fonctionnement continu sans temps supplémentaire. Toutefois, si une semaine complète n'est pas travaillée, le temps supplémentaire sera payé sur une base quotidienne. Les quarts du vendredi seront exclus des dispositions de la clause 37.03 b).

37.04 Tout temps travaillé chaque jour, soit avant ou après les heures normales d'entrée ou de sortie de chaque quart, sera considéré comme du temps supplémentaire et sera payé au taux majoré de moitié pour les deux (2) premières heures de temps supplémentaire travaillées chaque jour et au taux double par la suite.

37.05 Tout travail exécuté les samedis et les dimanches est rémunéré au taux double plus la prime de quart pour les employés qui travaillent sur un quart de nuit. Lorsque l'horaire normal des quarts de nuit comprend le travail du samedi, ces heures sont payées au taux normal du quart de nuit.

37.06 Tout travail exécuté lors d'un congé statutaire est rémunéré au taux double plus la prime de quart pour les employés qui travaillent sur un quart de nuit plus l'allocation du congé statutaire s'il y a lieu.

ARTICLE 37 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (Suite)

37.07 Les employés à qui on demandera, et qui accepteront de faire du temps supplémentaire les samedis, les dimanches et les jours de congé d'usine, auront une garantie de quatre (4) heures payées à temps double, à moins que le temps supplémentaire ne soit annulé avant la fin de la dernière équipe, trente-deux (32) heures avant le temps supplémentaire cédulé. Cette garantie ne s'appliquera pas si un employé décide de ne pas travailler ou ne se rapporte pas au travail pour le temps supplémentaire.

37.08 Les employés réguliers d'un atelier ne doivent pas travailler en temps supplémentaire dans un autre atelier.

37.09 Le temps supplémentaire pour les employés de tout quart est calculé selon le salaire horaire actuel qui leur est payé sur le quart où ils travaillent actuellement.

ARTICLE 38 - RAPPEL AU TRAVAIL

38.01 Un employé rappelé au travail après avoir terminé un quart et avoir quitté les lieux, recevra un minimum de trois (3) heures au double de son salaire horaire.

ARTICLE 39 - CONGÉ POUR DÉCÈS

39.01 Un congé rémunéré allant jusqu'à cinq (5) jours sera accordé à un époux ou à une épouse, et jusqu'à trois (3) jours dans le cas de tout autre employé qui doit s'absenter de son travail régulier pour assister aux funérailles et/ou régler les détails de la succession lors du décès d'un membre de sa famille immédiate, laquelle comprend: la fille, le fils, la mère, le père, la soeur, le frère, la belle-mère, le beau-père, le gendre, la bru, le beau-frère, la belle-soeur, la grand-mère, le grand-père, le père et la mère du conjoint, la demi-soeur et le demi-frère.

ARTICLE 40 - SERVICE JUDICIAIRE

40.01 La Compagnie paiera un employé appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin de la Couronne ou témoin assigné, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire normal de quart pour le nombre d'heures qu'il travaille normalement sur son quart régulier et l'allocation qu'il a reçue pour le service judiciaire. L'employé doit soumettre une preuve qu'il a servi comme juré, témoin de la Couronne ou témoin assigné ainsi qu'une preuve de la somme reçue.

40.02 Lorsqu'un employé est exempté d'agir à titre de juré ou de témoin pour une demie (1/2) journée ou plus, il doit retourner à l'établissement et compléter son quart normal.

40.03 L'employé assigné à un quart de nuit, qui est appelé à servir à titre de juré, de témoin de la Couronne ou de témoin assigné, pourra travailler, s'il le désire, sur un quart de jour pendant cette période, à condition que la Compagnie en soit avisée sept (7) jours ouvrables avant le début du service judiciaire lorsqu'il est possible de le faire.

40.04 L'Employeur paiera chaque semaine à l'employé qui est appelé à servir à titre de juré ou de témoin, la différence entre son taux horaire normal de quart et le montant qu'il a droit de recevoir pour le service judiciaire excluant toute allocation couvrant les repas et les frais de déplacement.

ARTICLE 41 - CONGÉS STATUTAIRES

41.01 a) Pendant la durée de cette Convention, tous les congés statutaires, tels qu'ils sont établis au paragraphe 41.07 ci-dessous, seront observés en payant les employés aux taux de salaires réguliers pour le temps perdu par l'observation de ces congés statutaires à un plein salaire de quart normal (sept (7) heures).

b) Le taux de salaire régulier d'un employé aux fins de rémunération de congé statutaire sera le taux qu'il aurait reçu pour le travail qu'il aurait accompli s'il n'y avait pas eu de congé.

41.02 Pendant la durée de cette Convention, le congé du 1er juillet peut être remplacé par le lundi ou le vendredi de la semaine où tombe ce congé, d'un commun accord entre les employés et la Direction.

41.03 Lorsqu'un congé tombe un samedi, il sera observé le vendredi précédent. Lorsqu'un congé tombe un dimanche, il sera observé le lundi suivant.

41.04 Un employé absent en raison d'un accident, de maladie, de mise à pied temporaire ou d'une absence autorisée, sera rémunéré pour la journée du congé au taux de sa classification pendant l'absence stipulée sans égard à toute rémunération additionnelle à laquelle il peut avoir droit.

41.05 Pour les travailleurs des quarts de nuit, le quart qui commence le jour de congé statutaire et qui se poursuit jusqu'au jour suivant sera désigné comme le quart de congé statutaire. Il est convenu de plus que les travailleurs des quarts de nuit recevront leur prime de quart avec ce congé payé.

41.06 Un employé mis à pied sera rémunéré pour la journée du congé, ou la différence entre les prestations du Régime de Prestations Supplémentaires de Chômage et/ou celles de la Commission d'Assurance Chômage, s'il a droit à ces prestations.

41.07 Aux fins du présent Article, les congés statutaires sont les suivants:

- Le Jour de l'An
- Le Lendemain du Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- Le Lundi de Pâques
- Le 1er Mai
- Le jour de Victoria
- Le Jour de la Saint-Jean-Baptiste
- Le Jour du Dominion
- La Fête du Travail
- Le Jour de l'Action de Grâces
- Le Jour de Noël
- Le Lendemain de Noël

ARTICLE 42 - VACANCES PAYÉES

42.01 La Compagnie accordera des vacances payées à tous les employés régis par cette Convention, selon les dispositions qui suivent:

42.02 Tout salarié qui travaille dans le métier depuis moins d'un (1) an, reçoit comme paie de vacances, quatre pour cent (4%) de tous ses gains pendant la période travaillée pour la Compagnie.

42.03 Tout employé au service de la Compagnie depuis un (1) an ou plus, a droit à trois (3) semaines de vacances payées et reçoit six pour cent (6%) de tous ses gains comme paie de vavances. La période de la troisième semaine de vacances est laissée à la discrétion de la Compagnie, qui doit donner trente (30) jours de préavis à l'employé.

42.04 a) Tout employé qui a terminé six (6) ans au service de la Compagnie a droit à quatre (4) semaines de vacances payées et reçoit huit pour cent (8%) de tous ses gains comme paie de vacances.

b) La période de cette quatrième semaine de vacances est laissée à la discrétion de la Compagnie qui doit donner trente (30) jours de préavis à l'employé.

42.05 a) Tout employé au service de la Compagnie depuis dix-sept (17) ans a droit à cinq (5) semaines de vacances payées et reçoit dix pour cent (10%) de tous ses gains comme paie de vacances.

b) La période de cette cinquième semaine de vacances et laissée à la discrétion de la Compagnie qui doit donner trente (30) jours de préavis à l'employé.

42.06 a) Tout employé au service de la Compagnie depuis trente (30) ans à droit à six (6) semaines de vacances payées et reçoit dix pour cent (10%) de tous ses gains plus une (1) semaine de salaire au taux de base hebdomadaire comme paie de vacances.

L'expression «taux de base hebdomadaire» mentionnée dans le paragraphe précédent veut dire le taux de base du quart de jour apparaissant à l'Annexe 1 «TAUX DE SALAIRES» de la présente Convention pour une semaine de trente-cinq (35) heures mais excluant toute rémunération pour surtemps, primes de nuit ainsi que toutes autres primes incluses dans cette Convention Collective.

Par contre, les employés qui sont affectés sur la troisième (3ième) équipe et qui auront travailler pour six (6) mois ou plus au cours de l'année sur cette équipe auront droit à la prime de quart.

b) La période de cette sixième semaine de vacances est laissée à la discrétion de la Compagnie qui doit donner trente (30) jours de préavis à l'employé.

ARTICLE 42 - VACANCES PAYÉES (Suite)

42.07 Les gains totaux pour le calcul de la paie de vacances comprennent les primes de quart, les congés statutaires, le surtemps et les gains réguliers pour tout travail exécuté au cours des cinquante-deux (52) semaines de l'année de travail se terminant le 30 juin.

42.08 Dans le calcul de la paie de vacances, l'on tiendra compte des absences en autant que ces absences provenaient de maladie reconnue par le programme d'assurance de la Compagnie, ou de blessure reconnue par la Loi des Accidents du Travail ou par mise à pied. Le calcul de la paie de vacances sera effectuée sur la base du taux horaire moyen, gagné par l'employé pour les heures régulières de travail par semaine.

42.09 a) Le droit aux vacances est établi à la date anniversaire de l'employé dans chaque année civile. L'employé reçoit comme paie de vacances, un montant équivalant au pourcentage approprié de ses gains totaux conformément aux paragraphes 42.07 et 42.08 ci-dessus.

b) Un employé qui complète sa première année de service avec la Compagnie a droit à des vacances comme il est prévu au paragraphe 42.03 ci-dessus. Si la programmation des deux (2) semaines de vacances entre le 1er mai et le 30 septembre, conformément au paragraphe 42.10 ci-dessous, est impassible en raison de la date anniversaire de l'employé, la période entière de trois (3) semaines sera laissée à la discrétion de la Compagnie qui donnera un préavis de trente (30) jours à l'employé. Ce droit aux vacances devra être pris après la date anniversaire et avant le 31 décembre à condition qu'il y ait suffisamment de jours disponibles dans cette période.

c) La semaine additionnelle à laquelle un employé a droit lorsqu'il termine ses sixième (6ième), dix-septième (17ième) et trentième (30ième) années de service avec la Compagnie, doit être prise après sa date anniversaire et avant le 31 décembre de chaque année, à condition qu'il y ait suffisamment de jours disponibles dans cette période pour sa semaine additionnelle de vacances.

42.10 Tout employé qui a droit à deux (2) semaines de vacances devra prendre ses vacances entre le premier (1er) mai et le trente (30) septembre.

42.11 À la Division d'Emballage de Montréal, jusqu'à trente pour cent (30%) des équipes peuvent demander trois (3) semaines de vacances consécutives concurremment avec la fermeture de l'établissement. La période et la préséance de l'employé sont déterminées par la Compagnie et le délégué d'atelier.

42.12 Au moins deux (2) semaines de vacances doivent être consécutives et le reste des vacances ne peut, en aucun cas, être pris en période de moins d'une (1) semaine. L'employé peut prendre trois (3) ou quatre (4) semaines consécutivement s'il le demande et si cette demande est approuvée par la Compagnie et le délégué d'atelier.

ARTICLL 42 - VACANCES PAYÉES (Suite)

42.13 Si un congé statutaire tombe un jour ouvrable, tel qu'il est mentionné au paragraphe 41.07 de cet Article et survient durant la période de vacances d'un employé, celui-ci a droit à une journée additionnelle de vacances payées.

42.14 Dans le cas de la cessation d'un emploi pour quelque raison que ce soit, tous les crédits de congé annuel accumulés doivent être payés en entier au moment de la cessation de l'emploi. Cette disposition s'applique également dans le cas du décès et le montant sera alors payable au bénéficiaire légalement reconnu ou, en son absence, à la succession du défunt.

42.15 Les vacances accordées à un employé pour toute année civile doivent être prises au cours de cette même année et ne peuvent être accumulées d'une année civile à l'autre.

42.16 Dans le cas de la cessation ou de la suspension des activités, les crédits de congés de vacances seront réputés être du salaire gagné et seront payés sans délai.

42.17 Le programme des vacances annuelles doit être affiché au tableau au plus tard le 1er avril de chaque année civile.

42.18 Les jours de vacances doivent être consécutifs à compter du vendredi qui suit la fin du quart normal de l'employé jusqu'au lundi qui précède le début du quart normal de l'employé, à moins d'entente contraire entre l'employé et la Compagnie.

ARTICLE 43 - INSTITUT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

43.01 Il est convenu que la Compagnie versera à l'Institut des Communications Graphiques du Canada, ci-après appelé «Institut», une cotisation hebdomadaire à l'égard de chaque employé de la lithographie et de la photogravure, aux fins de maintenir un programme d'éducation et de formation. L'Institut des Communications Graphiques du Canada sera administré par un Conseil des Directeurs, composé d'un nombre égal de représentants venant du Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada et du Syndicat International des Communications Graphiques. Le montant de la cotisation, lequel peut être majoré ou réduit selon les besoins du programme de formation, est de trois dollars ($3.00) par semaine par employé de la lithographie et de la photogravure.

43.02 Les apprentis des Compagnies visées par cette Convention seront tenus de suivre les cours dispensés par l'Institut, conformément aux règles, règlements et conditions établis par le Conseil d'administration local des Employeurs et du Syndicat. Ces heures de présence aux cours ne seront pas considérées comme étant des heures de travail.

43.03 Toutes les cotisations à l'Institut seront confiées à une compagnie de fiducie ou à une institution bancaire canadienne désignée par le Conseil des Directeurs. Ces cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à l'Institut des Communications Graphiques du Canada et transmises conformément aux indications des directeurs. En même temps que le versement des cotisations, la Compagnie fera parvenir tous rapports que le Conseil des directeurs jugera nécessaires à la saine gestion de l'Institut. Tous les versements requis de la Compagnie pour un mois donné, en vertu de cette Convention, seront dûs et payables le premier jour du mois suivant. Si l'Employeur manque à ses engagements en vertu du présent Article, pendant plus de soixante (60) jours, l'affaire pourra être soumise à la procédure de règlement de griefs.

ARTICLE 44 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

44.01 À compter du 1er janvier 1985, la Compagnie versera à la Caisse fiduciaire d'avantages sociaux des communications graphiques du Canada, ci-après appelée «Caisse d'avantages sociaux», $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 quelle 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.

À compter du 1er janvier 1986, la cotisation de la Compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à $125.00 par mois, par employé couvert par cette Convention.

44.02 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 les 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.

44.03 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 établie la Caisse d'avantage 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.

ARTICLE 44 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

(Suite)

44.04 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.

44.05 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, tel que défini dans la Convention et Déclaration de fiducie entre le Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada, le Syndicat International des Communications Graphiques et des 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.

44.06 Il est entendu que le choix final des nouveaux avantages offerts sera fait par le Syndicat.

ARTICLE 45 - RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

45.01 À compter du 1er janvier 1985, la Compagnie versera à la Caisse fiduciaire de prestations supplémentaires de chômage des communications graphiques du Canada, ci-après appelée «Caisse de chômage», une cotisation égale à deux et demi pour cent (2 1/2%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette Convention. Cette Caisse de chômage, 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 chômage aux employés 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 vacances, les congés payés et/ou les absences autorisées, mais excluant les semaines complètes de mise à pied et les absences pour cause de maladie ou de blessure indemnisable, 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 chômage 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 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.

45.02 Toutes les cotisations à la Caisse de chômage 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 la Caisse fiduciaire de prestations supplémentaires de chômage des communications graphiques du Canada et transmises mensuellement 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 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.

45.03 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 chômage 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 succèderont, 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.

ARTICLE 45 - RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE (Suite)

45.04 Il est convenu que le Régime de prestations supplémentaires de chômage et la Caisse fiduciaire de prestations supplémentaires de chômage 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 de prestations supplémentaires de chômage.

ARTICLE 46 - RÉGIME DE RETRAITE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

46.01 La Compagnie versera à la Caisse fiduciaires de retraite des communications graphiques du Canada, ci-après appelée «Caisse de retraite», $11.50 par semaine pour le compte 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, 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 de retraite. La Compagnie versera ces cotisations tant que le nom de l'employé demeurera inscrit sur sa liste de paie, à l'exclusion de 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 S.I.C.G., 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.

46.02 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 de ce Régime. Ces cotisations seront payables par chèque ou autre effet négociable à la Caisse fiduciaire de retraite des communications graphiques du Canada et transmises mensuellement 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 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 sont exigibles.

46.03 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 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 succèderont, 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.

ARTICLE 46 - RÉGIME DE RETRAITE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

(Suite)

46.04 Il est convenu que le Régime de retraite des communications graphiques du Canada et la Fiducie de retraite des communications graphiques, 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, demeurent en vigueur, sous réserve de toute autorité, fédérale ou provinciale, dont dépend le Régime de retraite des communications graphiques du Canada.

Les nouveaux avantages du Régime prendront effet aux dates qui seront déterminées par les Fiduciaires du Régime de retraite des communications graphiques du Canada.

Si la Compagnie ne s'acquitte pas de ses obligations, les Fiduciaires du Régime de retraite peuvent soumettre un grief en vertu de l'Article 11: PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE, en suivant la troisième étape, pourvu que la clause 11.04 ne s'applique pas à ce grief.

ARTICLE 47 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

47.01 À compter du 1er janvier 1985, 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 cinq pour cent (5%) 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 égale 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 mises 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 S.I.C.G. 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 1er janvier 1986, 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.

47.02 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 S.I.C.G., 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.

47.03 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 adoptées par les Fiduciaires de temps à autre.

ARTICLE 47 - RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

47.03 (Suite)

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.

47.04 Il est convenu que le Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G. et la Caisse supplémentaire de retraite et d'invalidité du S.I.C.G., tels que définis dans la Convention et Déclaration de fiducie du S.I.C.G. passée entre le S.I.C.G. 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 48 - NI GRÈVE NI LOCK-OUT

48.01 Il est entendu et convenu qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pendant la durée de cette Convention, la définition des mots «grève» et «lock-out» étant celle énoncée dans les Lois du travail de la province appropriée.

ARTICLE 49 - LIGNES DE PIQUETAGE

49.01 On ne s'attend pas à ce que les employés régis par la présente Convention franchissent une ligne de piquetage s'il y a un danger possible quant à leur sécurité.

49.02 Nonobstant toute autre clause de la présente Convention, l'abstention ou le refus d'un employé régi par cette Convention, de franchir une ligne de piquetage légale du S.I.C.G. établie à l'occasion d'une grève légale du S.I.C.G. par les employés de l'établissement où se fait le piquetage, en vue de faire un travail tombant sous la juridiction du S.I.C.G., ne constitue pas une violation de cette Convention. L'Employeur ne pourra ni congédier cet employé, ni lui imposer de mesures disciplinaires, ni autrement utiliser de distinctions injustes à son égard.

ARTICLE 50 - REFUS DE TRAVAIL

50.01 La Compagnie convient que les employés régis par cette Convention peuvent refuser d'exécuter un travail sous le coup d'une grève (struck work), provenant d'une Compagnie dont les employés syndiqués du S.I.C.G. sont en lock-out ou sont en grève légale autorisée par le S.I.C.G.

50.02 La Compagnie n'acceptera aucun travail d'une Compagnie dont les employés syndiqués du S.I.C.G. sont en grève ni aucun travail d'une Compagnie qui a «lock-outé» le Syndicat International des Communications Graphiques. Cette disposition n'empêche pas l'exécution d'un travail transféré par un client.

50.03 Le Syndicat avisera la Compagnie de son intention de recourir au présent Article.

50.04 Nonobstant toute disposition contraire de la présente Convention, il ne sera pas demandé aux employés régis par cette Convention de s'occuper de tout travail exécuté dans le cadre de la présente Convention et fait dans un établissement où les employés, membres du Syndicat International des Communications Graphiques, sont en grève légale autorisée par le Syndicat des Communications Graphiques.

50.05 Sans égard à ce qui précède, tout travail commencé sera complété.

ARTICLE 51 - PRODUCTION ILLIMITÉE

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

ARTICLE 52 - DURÉE DE LA CONVENTION

52.01 La présente Convention entre en vigueur le 1er janvier 1985 et prend fin le 31 décembre 1986.

Cette Convention est dûment intervenue entre les parties aux présentes

ce 10 jour de Juillet 1985.

POUR LA COMPAGNIE LES INDUSTRIES SOMMERVILLE BELKIN LIMITÉE (Division Montréal)	POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES LOCAL 555 - MONTRÉAL
T. E. White	R. Lévesque, Vice-Pres.
[illegible]	Kevin Meyer
[illegible]	Roland Renaud

LETTRE D'ENTENTE #1

Entre: LES INDUSTRIES SOMERVILLE BELKIN LIMITÉE

Et le: SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES (LITHO)
LOCAL 555 MONTRÉAL

Les deux parties aux présentes conviennent que l'ancienneté est exercée de la façon suivante:

Le Compagnon pressier, le compagnon nouvellement embauché ainsi que l'apprenti-pressier qui devient compagnon possédant le moins d'ancienneté dans la classification est assigné à la troisième équipe fixée en autant qu'il puisse remplir les exigences pratiques de la tâche sur le (les) équipement(s) en opération sur cette troisième équipe.

Le même procédé que celui décrit ci-dessus est appliqué pour les margeurs, préposés aux presses et aides sur presses.

Tous les autres employés de chacune des classifications sont assignés par rotation sur l'équipe de jour et la deuxième équipe.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé,

ce 10 jour de Juillet 1985.

POUR LA COMPAGNIE LES INDUSTRIES SOMERVILLE BELKIN LIMITÉE	POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES LOCAL 555 MONTRÉAL
T. E. White	[illegible], Vice-Pres ex
[illegible]	[illegible]
[illegible]	Roland Renaud

L E T T R E D ' E N T E N T E # 2

Entre: LES INDUSTRIES SOMERVILLE BELKIN LIMITÉE

Et le: SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL

Les deux parties aux présentes conviennent que les heures régulières de travail pour les employés de la troisième (3ième) équipe seront exercées de la façon suivante:

Les heures régulières de travail pour les employés de la troisième (3ième) équipe seront de trente-cinq (35) heures par semaine, travaillées à raison de quatre (4) jours de huit heures et trois quarts (8 3/4) chaque jour.

Les heures de travail de la troisième (3ième) équipe seront réparties du lundi soir après la deuxième (2ième) équipe régulière, jusqu'au vendredi matin inclusivement.

Les congés statutaires tels que stipulés au paragraphe 41.07 de l'Article 41: CONGÉS STATUTAIRES de la Convention Collective, seront rémunérés à raison de sept (7) heures au taux de salaire régulier pour le temps perdu par l'observation de ces congés statutaires. Lorsqu'un congé statutaire survient un vendredi, ce congé est devancé au jeudi précédent pour les employés de la troisième (3ième) équipe.

Tout travail exécuté le vendredi sera considéré comme du temps supplémentaire et sera rémunéré au taux double.

Tout travail exécuté les jours fériés sera rémunéré au taux double, plus l'allocation de congé tel que stipulé ci-dessus.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé,

ce 10 jour de Juillet 1985.

POUR LA COMPAGNIE LES INDUSTRIES SOMERVILLE BELKIN BELKIN LIMITÉE	POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES LOCAL 555 MONTRÉAL
T. E. White	P. Strachan, Vice-Président
[illegible]	Denis Meyer
[illegible]	Robert Renaud

ANNEXE 1

TAUX DE SALAIRES ET PRIMES DE QUARTS

Classifications		rétroactif au 1 janvier 1985 taux horaire	rétroactif au 1 janvier 1985 prime	rétroactif au 1 juin 1985 taux horaire	rétroactif au 1 juin 1985 prime	1 janvier 1986 taux horaire	1 janvier 1986 prime
Département du Dessin							
Artistes		18.48	2.77	18.66	2.80	19.41	2.91
Département de Photographie							
Opréateurs de caméra (Demi-ton)		18.48	2.77	18.66	2.80	19.41	2.91
Département de Clicherie		18.48	2.77	18.66	2.80	19.41	2.91
Département des Presses							
Compagnons-Pressiers							
Presses jusqu'à 40" -	(deux couleurs)	18.81	2.82	19.00	2.85	19.76	2.96
Presses de 40" à 54"	(deux couleurs)	19.39	2.91	19.58	2.94	20.36	3.05
Presses de 54" à 63"	(une couleur)	18.81	2.82	19.00	2.85	19.76	2.96
	(deux couleurs)	19.75	2.96	19.95	2.99	20.75	3.11
	(trois couleurs)	20.70	3.11	20.91	3.14	21.75	3.26
	(cinq couleurs)						
	(1er pressier	21.32	3.20	21.53	3.23	22.39	3.36
	(2ième pressier)	20.17	3.03	20.37	3.06	21.18	3.18
Presses jusqu'à 77"	(six couleurs)						
	(1er pressier)	22.91	3.44	23.14	3.47	24.07	3.61
	(2ième pressier)	21.15	3.17	21.36	3.20	22.21	3.33

ANNEXE 1

TAUX DE SALAIRES ET PRIMES DE QUARTS

Classifications		rétroactif au 1 janvier 1985 taux horaire	rétroactif au 1 janvier 1985 prime	rétroactif au 1 juin 1985 taux horaire	rétroactif au 1 juin 1985 prime	1 janvier 1986 taux horaire	1 janvier 1986 prime
Margeurs et Opérateurs de Margeurs							
Presses jusqu'à 40" -	(deux couleurs)						
	(1ière année)	12.65	1.90	12.78	1.92	13.29	1.99
	(2ième année)	13.16	1.97	13.29	1.99	13.82	2.07
	(Par la suite)	14.29	2.14	14.43	2.16	15.01	2.25
Presses de 40" à 54"	(deux couleurs)						
	(1ière année)	12.80	1.92	12.93	1.94	13.45	2.02
	(2ième année)	13.38	2.01	13.51	2.03	14.05	2.11
	(Par la suite)	14.68	2.20	14.83	2.22	15.42	2.31
*Presses de 49" à 54"	(deux couleurs)	14.82	2.22	14.97	2.25	15.57	2.34
*Taux spécial seulement pour les margeurs travaillant à ce titre le 1er janvier 1968							
Presses de 54" à 63"	(1ière année)	12.90	1.94	13.03	1.95	13.55	2.03
	(2ième année)	13.61	2.04	13.75	2.06	14.30	2.15
Une couleur	(Par la suite)	14.82	2.22	14.97	2.25	15.57	2.34
Deux couleurs	(Par la suite	15.12	2.27	15.27	2.29	15.88	2.38
Trois couleurs	(Par la suite)	15.93	2.39	16.09	2.41	16.73	2.51
Cinq couleurs	(1er margeur)	16.44	2.47	16.60	2.49	17.26	2.59
	(2ième margeur)	15.71	2.36	15.87	2.38	16.50	2.48
Presses de 77" (Six couleurs)	(Margeur)	17.16	2.57	17.33	2.60	18.02	2.70

ANNEXE 1

TAUX DE SALAIRES ET PRIMES DE QUARTS

Classifications		rétroactif au 1 janvier 1985		rétroactif au 1 juin 1985		1 janvier 1986	
		taux horaire	prime	taux horaire	prime	taux horaire	prime
Pressiste Préposé aux Presses							
Presses de 54" à 63" -	(trois couleurs)	13.47	2.02	13.60	2.04	14.14	2.12
	(cinq couleurs)	13.47	2.02	13.60	2.04	14.14	2.12
Presses de 77"	(six couleurs)	13.47	2.02	13.60	2.04	14.14	2.12
Aides sur Presses							
1ière année	(1er semestre)	10.43	1.56	10.53	1.58	10.95	1.64
	(2ième semestre)	11.22	1.68	11.33	1.70	11.78	1.77
2ième année		11.47	1.72	11.58	1.74	12.04	1.81
Par la suite		11.78	1.77	11.90	1.79	12.38	1.86