

NOM

NO

08989-6

C.A.E. 2860 NO.CONV. 89896  
AFFIL. 7 NB.EMPL. 74  
EMP.CDUV. 0 ET.GE0G. 65260 63  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M16766001  
DATE ENR.850326



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

A. N° (30679-01)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 2 1 1 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

08989-6

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-16766-01</b>
<b>Date</b>	Signature	Reception	<b>Durée</b>	Du	Au	<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b>
	84-11-20	84-12-06		84-01-01	85-12-31	74

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. Int. des Comm. Graphiques local</b> 555 Mt1 (CIC FTQ CEM) Att: M. Gilbert Héту 8440 boul. St-Laurent, bur. 301 Montréal, QC. H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Industrie Graphiques Caméo</b> <b>Crafts Ltée</b> 666 Montée de Liesse Montréal, QC. H4T 1P2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	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
 Voir au verso pour les codes

**Remarques**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrrette David/dg	85-01-04

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

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE :

LES INDUSTRIES GRAPHIQUES CAMEO CRAFTS LTEE  
666, Montée de Liesse  
Montréal, (Québec)

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET :

SYNDICAT INTERNATIONAL DES  
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, Local 555  
8440, Bl. St. Laurent, suite 301  
Montréal, (Québec)

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

EN VIGUEUR A COMPTER DU 1er JANVIER 1984  
SE TERMINANT LE 31 DECEMBRE 1985 --

MONTRÉAL  
QUÉBEC

84 DEC -6 12:41

DR

TABLE DES MATIERES

		<u>PAGE</u>
PREAMBULE		
ARTICLE 1	RECONNAISSANCE	1
ARTICLE 2	JURIDICTION	2
ARTICLE 3	EXCLUSIONS	4
ARTICLE 4	DEFINITIONS	6
ARTICLE 5	HEURES DE TRAVAIL	8
ARTICLE 6	REDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL	11
ARTICLE 7	HEURES SUPPLEMENTAIRES	12
ARTICLE 8	JOURS DE FÊTES OU DE CONGE AVEC SOLDE	14
ARTICLE 9	VACANCES AVEC SOLDE	15
ARTICLE 10	ANCIENNETE	19
ARTICLE 11	REGIME D'AVANTAGE SOCIAUX DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	21
ARTICLE 12	REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE DU S.I.C.G.	24
ARTICLE 13	JOURS DE MALADIE	27
ARTICLE 14	SECURITE D'EMPLOI/PAIE DE SEPARATION	28
ARTICLE 15	L'APPRENTI	29
ARTICLE 16	PRODUCTION	32
ARTICLE 17	TRAVAIL A LA PIECE ET BONI	33
ARTICLE 18	ACCES A L'ATELIER	34
ARTICLE 19	AUCUNE DISCRIMINATION	35
ARTICLE 20	ATELIER SYNDICAL	36
ARTICLE 21	DEDUCTION A LA SOURCE	37
ARTICLE 22	OBLIGATION DU JURY	38
ARTICLE 23	PERIODE DE DINER	39
ARTICLE 24	CONGEDIEMENT	40
ARTICLE 25	PROCEDURE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	41
ARTICLE 26	DROITS DE LA DIRECTION	47
ARTICLE 27	NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCEDES	48
ARTICLE 28	PAIEMENT EN ARGENT	49

ARTICLE 29	SOUS-TRAITANTS	50
ARTICLE 30	CONFORMITE A LA LOI	51
ARTICLE 31	JOURS DE DEUIL	52
ARTICLE 32	HYGIENE ET SECURITE	53
ARTICLE 33	DELEGUES D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT	55
ARTICLE 34	TABLEAU POUR AVIS	57
ARTICLE 35	PROGRAMME D'APPRENTISSAGE INSTITUT CANDIEN DES ARTS GRAPHIQUES	58
ARTICLE 36	CHEF D'EQUIPES	59
ARTICLE 37	TRAVAIL DE GREVE	60
ARTICLE 38	PAIE DE PRESENCE ET DE RAPPEL AU TRAVAIL	61
ARTICLE 39	TRANSFERTS	63
ARTICLE 40	PERMIS D'ABSENCE	64
ARTICLE 41	DISPOSITIONS GENERALES COMITE CONJOINT DES RELATIONS DE TRAVAIL	65
ARTICLE 42	AUCUNE GREVE NI LOCK-OUT	66
ARTICLE 43	ECHELLES DES SALAIRES	67
ARTICLE 44	OUTILS BRISES	68
ARTICLE 45	DUREE DE LA CONVENTION	69

ANNEXE "A"

ANNEXE "B"

LETTRE D'ENTENTE

\*

\* \*

P R E A M B U L E

---

Cette convention Collective entre en vigueur à compter du 1er Janvier 1984 par et entre LES INDUSTRIES GRAPHIQUES CAMEO CRAFTS, 666 Montée de Liesse, Montréal (PQ) reconnu comme l'EMPLOYEUR et le SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555, 8440, boul. St.Laurent, Suite 301, Montréal, Québec, reconnu comme LE SYNDICAT.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat International des Communications Graphiques, Local 555 Montréal, comme l'unique et seul représentant pouvant conclure une convention collective visant les salaires, les termes, les conditions de travail et d'emploi pour tous les employés concernés par cette convention.
- 1.02 Que le Syndicat a été accrédité par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec, le 4ième jour de décembre 1973.

ARTICLE 2 - JURIDICTION

- 2.01            Cette convention collective s'applique à et régit l'embauchage de toute personne employée par LES INDUSTRIES GRAPHIQUES CAMEO CRAFTS.
  
- 2.02            a) L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul et exclusif agent négociateur et comme l'unique représentant des employés gouvernés par cette convention en regard des salaires, des termes, des conditions de travail et d'emploi. Les employés régis par cette convention seront définis comme "Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion des employés de bureau, des artistes, et de ceux exclus par la loi", tel qu'indiqué dans le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec en date du 4 décembre 1973.
  
- 2.02            b) La juridiction du Syndicat couvre tous les travaux nécessaires à la production des arts graphiques, qu'il s'agisse du service de la préparation ou de service des presses, et comprend tous les dispositifs électroniques ou de traitement de données attachées à l'équipement servant à la production des arts graphiques ou en faisant partie.
  
- 2.03            Pour l'application de cette convention, tous les départements présents et à venir seront considérés comme faisant partie de la Compagnie.
  
- 2.04            Le terme "employé" signifie dans cette convention aussi bien un employé de sexe masculin que de sexe féminin; il en est ainsi des autres façons d'identifier un employé à quelque occupation que ce soit.

2.05 Cette convention collective est rédigée dans la langue française et sera considérée comme texte officile.

2.06 Pour l'application de cette convention les services suivants seront considérés comme des branches distinctes du métier.

Service de la préparation

- Caméra
- Montage pellicullage
- Copyiste
- Presse à épreuve
- Gravure à la main

Service des presses

- Lithographiques
- Typographiques
- Bobst
- Hot stamping (Hytone etc.)

Lacque

Service finition

- Couteau
- Finition
- Mise en feuilles
- Diecutting (P.M.C.)

Division des services

- Mécanique
- Ballots
- Expédition
- Réception
- Entretien

ARTICLE 3 - EXCLUSIONS

3.01 Aux fins d'application de la présente convention, les employés suivants ne sont pas compris dans cette convention:

- Les Contremaîtres
- Les Chefs de bureau
- Les employés surnuméraires seulement
- Les employés d'été seulement
- Les vendeurs
- Les départements de:
  - Comptabilité
  - Vente
  - Achat
  - Mise en marche des commandes
  - Estimation
  - Artistes
  - Contrôles de Production

Les superviseurs des départements de production, et tout autre employé ne faisant pas partie directement du processus de production ou de maintenance.

Les contremaîtres peuvent être membres s'ils le veulent. S'ils sont congédiés ou s'ils démissionnent comme contremaîtres, ils peuvent retourner dans l'unité de négociation sans aucune perte d'ancienneté déjà acquise.

Advenant qu'un employé soit à l'emploi de la Compagnie pour plus de 90 jours, il sera assujetti à toutes les dispositions de la Convention collective.

Les "employés d'été seulement" n'auront le droit de travailler qu'entre le 1er Mai et le 30 Septembre de la même année. Advenant que cet employé soit à l'emploi de la Compagnie pour plus de 90 jours, il sera assujetti à toutes les dispositions de la Convention collective.

Chaque employé surnuméraire et employé d'été paiera \$2.00 par semaine au fonds de Loisirs de LES INDUSTRIES GRAPHIQUES CAMEO CRAFTS.\*

Aucun employé surnuméraire ou d'été ne sera permis s'il y a des employés réguliers mis-à-pied dans ce même département

- 3.01 (suite) Les employés surnuméraires et d'été seront payés au taux des apprentis et ils n'accumuleront pas de service avec l'Employeur d'une année à l'autre.
- 3.02 Il y aura des employés surnuméraires dans le service Finition. L'Employeur avisera le Syndicat des postes vacants. Si le Syndicat ne peut se plier à la demande, les employés qui ont déjà fait le travail, seront rappelés. Il est entendu que les employés permanents qui subissent une mise à pied temporaire dans ce département seront rappelés au travail avant toute autre personne.
- 3.03 Lorsque la Compagnie rappelle les employés surnuméraires, les employés de la finition auront le choix des équipes, pourvu que les employés concernés puissent remplir les exigences pratiques de la tâche.
- 3.04 Les employés de LES INDUSTRIES GRAPHIQUES CAMEO CRAFTS participeront dans la gérance de fonds de Loisirs de la manière qui sera établie par le Comité des Relations Industrielles prévu dans cette convention.

\* ou au prorata au nombre de jours travaillés durant la semaine, soit 80% du taux des cotisations syndicales.

ARTICLE 4 - DEFINITIONSLITHOGRAPHIE

- 4.01. Un "compagnon" est celui qui a complété les années d'apprentissage requises pour la branche du métier dans laquelle il a été embauché.
- 4.02 Un "apprenti" est celui qui est à apprendre son métier. Le nombre d'années d'apprentissage sera stipulé dans l'article 15. Un apprenti doit être employé régulièrement dans le département où il fait son stage d'apprentissage.
- Un "margeur" est celui qui fournit manuellement la matière aux presses ou celui qui est préposé au fonctionnement du mécanisme qui alimente les presses.
- Un "apprenti margeur" est celui a complété ses années comme apprenti-junior. Il peut être employé à la place d'un margeur. Il est celui qui fournit manuellement la matière aux presses ou celui qui est préposé au fonctionnement du mécanisme qui alimente les presses.
- Un "aide sur presse" est un employé qui est utilisé pour aérer le papier, manipuler le matériel etc. Il ne travaillera pas sur une machine en particulier; il peut être employé à la place d'un margeur sur une presse pourvu qu'il ne prenne pas la place d'un margeur régulièrement employé.
- Un "aide général" est un employé qui est utilisé pour aérer le papier, manipuler le matériel etc. Il ne travaille pas sur une machine.
- 4.03 Aucun employé du département des presses lithographiques ne sera autorisé à accomplir un travail à moins qu'il ne soit chef-d'équipes, contremaître, compagnon, margeur, apprenti, opérateur sur "Bronzeur".

PRESSES TYPOGRAPHIQUES

- 4.04 "Un compagnon" est celui qui a complété les années d'apprentissage requises pour la branche du métier dans laquelle il a été embauché.

4.05 Un "apprenti" est celui qui est à apprendre son métier. Le nombre d'années d'apprentissage sera stipulé dans l'article 15. Un apprenti doit être employé régulièrement dans le département où il fait son stage d'apprentissage.

4.06 Un "margeur" est celui qui fournit manuellement la matière aux presses ou celui qui est préposé au fonctionnement du mécanisme qui alimente les presses.

Bobst

4.07 Un "Compagnon" est celui qui a complété les années d'apprentissage requises pour la branche du métier dans laquelle il a été embauché.

4.08 Un "Apprenti-pressier" est celui qui est à apprendre son métier. Le nombre d'années d'apprentissage sera stipulé à l'article 15. Un apprenti doit être employé régulièrement dans le département où il fait son stage d'apprentissage.

4.09 Un "Margeur" est un employé qui est membre d'une équipe et qui est qualifié pour assister un compagnon. En cas d'urgence ou de vacances, il pourra prendre la responsabilité d'une presse. Son taux sera gelé après trois (3) ans.

4.10 Un "apprenti-margeur" est celui qui fournit manuellement la matière aux presses ou celui qui est préposé au fonctionnement du mécanisme qui alimente les presses.

Autres

4.11 Un "compagnon" est celui qui a complété les années d'apprentissage requises pour la branche du métier dans laquelle il a été embauché.

4.12 Un "apprenti" est celui qui est à apprendre son métier. Le nombre d'années d'apprentissage sera stipulé à l'article 15. Un apprenti doit être employé régulièrement dans le département où il fait son stage d'apprentissage.

ARTICLE 5 - HEURES DE TRAVAIL

- 5.01 La semaine de travail sera de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq journées de travail de sept (7) heures chacune du lundi au vendredi inclusivement.
- Les employés, pour les divisions de services feront trente-sept heures et demie (37½) réparties sur cinq journées de sept heures et demie (7½) chacune du lundi au vendredi inclusivement.
- 5.02 Les heures de chaque équipe seront établies dans les limites de l'horaire ci-après mentionné et l'heure du début du travail devra être uniforme pour tous les employés régis par cette convention, et ce, pour chaque équipe de l'usine.
- Equipe du jour (1ère équipe) entre 7h et 17h.  
Equipe du soir (2e équipe) entre 15h et 01h  
Equipe de nuit (3e équipe) entre 23h et 9h
- 5.03 Toutes les heures de travail, de jour ou de nuit devront être consécutives, exception faite de la période du repas traitée au paragraphe suivant, et être uniformes pour tous les employés de chaque équipe précitée. Les vendredis soirs et les soirs précédant un jour de fête, les heures régulières de travail se prolongeront jusqu'à l'heure habituelle du départ.
- 5.04 Une période de temps régulière et uniforme d'au moins une demi-heure et d'au plus une heure sera allouée à chaque équipe pour le dîner et sera cédulée entre la fin de la troisième et de la cinquième heure de travail. En aucun cas, cette période de dîner ne devra être considérée comme du temps au service de l'employeur. Cet article est assujetti à l'exception qui se trouve à l'article 23.
- 5.05 Quand il y aura un changement, les horaires de travail pour chaque équipe seront affichés la semaine précédente mais au plus tard le jeudi avant 15h.
- 5.06 Les employés devront être à leur endroit de travail et devront commencer à travailler à l'heure fixée et travailleront continuellement jusqu'à l'heure du

- 5.06 (suite) lunch, la période de lunch terminée, ils devront recommencer à travailler jusqu'à cinq (5) minutes avant l'heure fixée pour le départ de leur équipe, la période de cinq (5) minutes en question est pour permettre aux employés de faire leur toilette.
- 5.07 Une période de repos de dix (10) minutes l'avant-midi et une période de repos de dix (10) minutes l'après-midi, sans perte de salaire, seront accordées aux employés féminins du département de la finition à une heure qui sera fixée par la direction de la Compagnie.
- 5.08 Il est convenu que les employés pourront cesser de travailler cinq (5) minutes avant l'heure fixée pour le départ afin de faire leur toilette. Cependant les employés reconnaissent qu'une production continue devrait exister et pour ce faire l'employeur pourra céder un chevauchement de cinq (5) minutes entre des équipes en rotation.
- 5.09 Lorsqu'un employé arrive en retard pour travailler, il perd seulement le temps du retard plus le reste de l'unité déjà commencée. Les unités spécifiées au paragraphe sont de six (6) minutes chacune.
- 5.10 Quand un jour de fête coïncide avec un vendredi, le jeudi précédant sera désigné pour travailler les heures courtes soit cinq (5) heures.
- 5.11 L'Employeur établira les heures de début et de départ réguliers qui s'appliqueront pour tout l'atelier. Ces heures seront constamment affichées au babillard.
- 5.12 Les parties conviennent d'étudier la semaine de quatre (4) jours pour l'équipe du soir. Une période d'essai de quatre (4) mois sera faite pour permettre aux parties de voir les effets de cette semaine de 4 jours.
- Un comité sera établi pour étudier cette semaine de 4 jours. Le comité peut stipuler les heures et les conditions de travail pendant la période d'essai. S'il y a un conflit entre la convention collective

5.12  
(suite)

et les règles du Comité, les règles du comité régiront. Si après la période d'essai, l'Employeur et le Syndicat décident d'adopter la semaine de 4 jours, les clauses de la convention collective affectées seront renégociées entre le Syndicat et l'Employeur avant de mettre en vigueur la semaine de quatre (4) jours.

6.02

un employé travaillant à temps plein régulier, les jours de fête et les jours de congé seront traités de la même manière que les jours de travail régulier.

6.03

un employé travaillant à temps plein régulier, les jours de fête et les jours de congé seront traités de la même manière que les jours de travail régulier.

6.04

un employé travaillant à temps plein régulier, les jours de fête et les jours de congé seront traités de la même manière que les jours de travail régulier.

6.05

un employé travaillant à temps plein régulier, les jours de fête et les jours de congé seront traités de la même manière que les jours de travail régulier.

- 6.01 Dans le cas d'un manque de travail dû à une diminution des affaires dans tout l'atelier ou dans n'importe lequel de ses départements, l'Employeur pourra, en autant que le bon rendement et le fonctionnement normal de l'atelier le permettent, réduire la semaine de travail à quatre (4) jours, pour tous les employés groupés dans une même classification. Les employés à l'emploi de la Compagnie pour moins de six (6) mois peuvent être exclus de cette stipulation, mais si ces employés sont retenus, ils doivent participer à cette réduction.
- 6.02 Un employé recevra son salaire d'équipe régulière (conformément aux articles 5-43) pour les jours de fêtes et/ou les jours de vacances qui surviendraient au cours d'une période où la semaine de travail aura été réduite.
- 6.03 Il est convenu que la réduction ci-dessus prévue ne pourra survenir que trois (3) fois pendant la durée de cette convention collective.
- 6.04 Quand les heures d'une journée de travail sont réduites, ces heures réduites deviennent les heures normales de travail. Tout travail fait en dehors de ces heures devient du temps supplémentaire et est rémunéré au taux applicable. Les taux horaires fixés par Convention demeurent en tout temps.
- 6.05 Dans aucun cas, la journée de travail ne doit être de moins de cinq (5) heures.

ARTICLE 7 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 7.01 Un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures sera donné aux employés qui devront faire du travail supplémentaire, mais jamais moins que cinq (5) heures.
- 7.02 Les heures supplémentaires doivent être établies sur une base journalière.
- 7.03 Si un employé était tenu de travailler sur plus d'une équipe en moins de vingt-quatre (24) heures, il recevra le salaire normal du temps supplémentaire pour le travail accompli sur toute équipe additionnelle. Le commencement de toute période de vingt-quatre (24) heures est le temps normal du commencement de son équipe régulière.
- 7.04 Si exigé par la Compagnie, tout travail exécuté chaque jour avant ou après les heures régulières, sera rémunéré au taux de temps et demi; cependant, toutes les heures travaillées qui excèdent trois (3) heures de surtemps par jour, seront payées au taux double. Ceci ne s'applique pas dans le cas d'abus par un salarié.
- 7.05 Tout travail exécuté les samedis et les dimanches sera rémunéré au taux double, sauf lorsque les heures régulières prévues pour les équipes de nuit comprendront le travail du samedi, dans lequel cas il sera payé au taux régulier de l'équipe de nuit.
- 7.06 L'Employeur s'engage à payer un minimum de quatre (4) heures de paie lorsqu'il demande au personnel de venir au travail les samedis ou dimanches, à moins que l'employé ne quitte de lui-même avant d'avoir complété quatre (4) heures de travail.
- 7.07 Tout travail exécuté les jours de congé sera rémunéré au taux double, plus une allocation de congé dans les cas où elle sera applicable (Voir article 8).
- 7.08 L'Employeur s'engage à payer un minimum de quatre (4) heures de paie lorsqu'il demande au personnel de venir au travail les jours de fête, à moins que l'employé

- 7.08 (suite) ne quitte de lui-même avant d'avoir complété quatre (4) heures de travail.
- 7.09 Les employés réguliers d'un atelier ne s'engageront pas pour travailler dans un autre atelier.
- 7.10 Le tarif des heures supplémentaires pour les employés de toute équipe sera calculé d'après les salaires horaires qui leur sont versés sur l'équipe où ils travaillent actuellement. Par exemple: Les employés d'une équipe de soir ou de nuit recevront un salaire de quinze pour cent (15%) sans maximum.
- 7.11 Les employés de la finition ne seront pas obligés de faire des heures supplémentaires.
- Les autres employés régis par la convention acceptent de faire obligatoirement un maximum de quatre (4) fois par mois les heures supplémentaires qui pourraient leur être demandées. Cependant le temps supplémentaire les samedis et les dimanches est volontaire.
- Il est convenu que l'obligation de travailler les heures régulières journalières, tel que prévu à l'article 5, section 5-01 existe toujours. Le tout est sujet au paiement tel que indiqué dans l'article 7.04.
- 7.12 Il est entendu que les employés rappelés au travail, après avoir quitté l'atelier recevront \$3.00 pour ce rappel plus le taux des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées, avec un minimum d'au moins quatre (4) heures pour chaque employé.
- 7.13 Dans le service de finition et pour éliminer le besoin d'en faire la demande à chaque employée, celles-ci signeront une liste sur laquelle elles s'engageront à faire le nombre d'heures supplémentaires qu'elles voudront bien faire la semaine suivante.
- 7.14 L'Employeur s'engage de ne pas prendre des actions punitives contre un employé qui refuse le temps supplémentaire à l'exception du temps supplémentaire prévu par cette convention.

ARTICLE 8 - JOURS DE FÊTES OU DE CONGES AVEC SOLDE

8.01 Les jours de fêtes ou de congés avec solde seront les suivants:

1. Le Jour de l'An
2. Le Vendredi Saint
3. Lundi de Pâques
4. La fête de la Reine
5. La Saint-Jean- Baptiste \*
6. La fête du Canada \*
7. La fête du Travail
8. l'Action de Grâces
9. Le jour de Noel
10. Le lendemain de Noel
11. Un congé mobile

8.02 Quand un jour de fête ou de congé coïncide avec un samedi, le lundi suivant sera chômé avec solde et quand un jour de fête ou de congé coïncide avec un dimanche, le lundi suivant sera chômé avec solde.

8.03 Pour bénéficier des jours de fêtes prévus dans cet article, un employé doit travailler le jour ouvrable cédulé qui précède la fête et celui qui suit sauf tel que prévu à l'article 8.04 et 8.05.

8.04 Un employé qui étant absent pour les raisons suivantes: accident, maladie, sera rémunéré pour ces journées de fête ou de congé.

8.05 Un employé mis à pied aura droit à l'indemnité prévue pour tout congé ou jour de fête survenant dans les trente (30) jours de calendrier suivant sa mise à pied.

8.06 Si la convention collective entre le Conseil Patronal de l'Imprimerie du Canada (C.P.I.) et le Syndicat International des Communications Graphiques, plusieurs locaux du Québec et Ontario, ajoute ou élimine un jour de fête, l'article 8.01 sera amendé de plein droit en ajoutant ou en éliminant le jour ou les jours de fête stipulés dans la convention collective ci-dessus indiqués.

\* La fête de la Saint-Jean Baptiste et Fête du Canada seront reportées au Lundi ou Vendredi.

ARTICLE 9 - VACANCES AVEC SOLDE

- 9.01 Chaque employé régi par cette convention qui n'a pas complété un an de service pour la Compagnie en date du 30 Avril de chaque année recevra un vingt-sixième (26e) de journée de vacance pour chaque jour effectivement travaillé ou visé par la section 9.08 ci-dessous et aura droit à une paie de vacances équivalente au plus avantageux des quatre-pour-cent (4%) brut gagné durant la période servant au calcul de ses vacances ou de son salaire hebdomadaire en vigueur au prorata du nombre de jours de vacances auxquels il a droit en date du 30 Avril.
- 9.02 Chaque employé régi par cette convention qui a complété un an de service pour l'Employeur en date du 30 Avril de chaque année, recevra deux (2) semaines de vacances et aura droit à une paie de vacances équivalente au plus avantageux des 4% de salaire brut gagné durant l'année servant au calcul de ses vacances ou de deux (2) semaines complètes de son salaire hebdomadaire en vigueur en date du 30 Avril.
- 9.03 Chaque employé ayant complété sa troisième (3) année de service avec l'Employeur, en date du 30 Avril de chaque année se verra accorder une troisième semaine de vacances payées au taux régulier de son salaire hebdomadaire.
- 9.04 Chaque employé ayant complété sa sixième (6) année de service avec l'Employeur en date du 30 Avril, se verra accorder une quatrième (4) semaine de vacances payée au taux régulier de son salaire hebdomadaire.
- 9.05 Chaque employé ayant complété sa dix-septième (17) année de service avec l'Employeur en date du 30 Avril, se verra accorder une cinquième (5) semaine de vacance payée au taux régulier de son salaire hebdomadaire.
- 9.06 Les jours de vacances seront pris consécutivement, c'est-à-dire du vendredi à l'heure où se termine l'équipe régulière de l'employé jusqu'au lundi où

- 9.06  
(suite) l'équipe régulière de l'employé commence.
- 9.07 Les vacances seront cédulées au choix de l'employé et de l'Employeur par ancienneté départementale. La période de vacances sera entre le 1er Juin et le 30 Septembre de l'année courante à moins que l'employé et l'Employeur consentent mutuellement à une autre période. Au moins deux (2) semaines seront consécutives. La troisième (3e), la quatrième (4e) et la cinquième (5e) semaine de vacances, dont il est question ci-dessus, se prendront à une date déterminée du consentement mutuel de l'Employeur et de l'Employé. A défaut d'entente, l'Employeur fixera la période de vacances tout en lui donnant au moins deux (2) semaines d'avis.
- La troisième, la quatrième et la cinquième semaines de vacances peuvent être prises consécutivement si l'employé en fait la demande et si cette demande est approuvée par son employeur et le représentant d'atelier.
- Si la Compagnie décide de fermer pour deux semaines et d'accorder des vacances pendant ces deux semaines, il est convenu qu'à la fin du mois de Février, la Compagnie soumettra un barème de trois semaines au Syndicat et au délégué. Pendant la première semaine de Mars, les employés par vote majoritaire, décideront lesquelles semaines entre les trois soumises par la Compagnie, seront les deux semaines de fermeture. Les deux semaines doivent être consécutives.
- 9.08 Dans le calcul de la paye de vacances, il doit être tenu compte des absences autorisées pour maladie, réduction du travail et autres causes justifiées.
- 9.09 Si une ou des fêtes ou congés avec solde coïncident avec les vacances de l'employé, la ou les journées seront données, précédant ou suivant immédiatement la ou les semaines de vacances.
- 9.10 Dans l'éventualité de la cessation du service de l'employé, les vacances accumulées par l'employé seront payées.

- 9.11 Dans le cas du décès d'un employé, les vacances accumulées seront payées aux héritiers légaux.
- 9.12 Toute période de vacances accumulées par l'employé sera prise durant l'année civile.
- 9.13 Après entente mutuelle entre l'Employeur et ses employés, les vacances pourront être prises à une période autre que précitée. L'employé qui veut prendre des vacances pendant une période autre que précitée; doit faire une demande écrite au gérant d'opération d'usine qui doit répondre par écrit dans les quinze (15) jours de la réception de la demande.
- 9.14 En calculant la paie de vacances, le taux de nuit sera ajouté sur la base du temps travaillé de nuit pendant la période pour laquelle les vacances sont données, pourvu que cet employé ait fait partie de l'équipe de nuit au moins trois (3) mois.
- 9.15 Les employés absents à cause de maladie pendant vingt-six semaines de travail ou moins ne perdront pas de crédits de vacances pendant l'année courante.
- 9.16 La liste des vacances pour les deux premières semaines devra être affichée au plus tard le deuxième lundi du mois de Mars.
- 9.17 Les employés qui sont en maladie ou accidentés durant la période de vacances prendront leurs vacances à une date ultérieure, le tout en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.
- 9.18 Congé sans solde  
Si l'employé en fait la demande, la Compagnie peut, à son gré, accorder un congé sans solde et sans perte d'ancienneté. Un tel congé doit être discuté entre l'Employeur et l'employé individuel en tenant compte toujours des exigences de production de la Compagnie. Cet article ne peut pas être utilisé par la Compagnie dans une manière discriminatoire ou d'accorder une préférence à un employé individuel.

9.19

La Compagnie consent à accorder à l'employé, pendant son vingt-cinquième anniversaire de service, les cinq (5) semaines de vacances consécutives si l'employé en fait la demande.

La période de temps pour ces cinq semaines consécutives sera déterminée par consentement mutuel entre l'employé et la Compagnie.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

- 10.01 Ancienneté d'usine signifie la période de service continu pendant laquelle un salarié syndiqué a été à l'emploi de l'Employeur.
- Ancienneté départementale signifie la période de service pendant laquelle un salarié syndiqué a été à l'emploi de l'Employeur dans un département donné.
- Toutefois, l'ancienneté départementale ne s'applique et n'est utilisée que pour le choix du temps des vacances et pour une mise à pied temporaire.
- 10.02 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, l'employeur établit et affiche la liste d'ancienneté de tout salarié et en remet copie au Syndicat. Cette liste indique le nom de l'employé avec la date du commencement de son service à la Compagnie.
- 10.03 Cette liste est mise à jour et affichée une fois par année.
- 10.04 Dans tous les cas de promotion, d'augmentation, ou de diminution de la main-d'oeuvre de renvoi temporaire, de réembauchage, la durée de service départemental gouvernera, pourvu que le ou les employés qui demeurent au travail puissent faire le travail requis.
- 10.05 S'il est nécessaire de réduire le personnel temporairement à cause d'un manque de travail, l'Employeur peut, lorsque possible, faire travailler ses employés dans différents départements. Si c'est impossible, l'Employeur donnera une semaine de préavis ou une semaine de paie et fournira les documents nécessaires pour l'Assurance Chômage. Ceci s'appliquera si la durée de la mise à pied est de plus de deux (2) semaines.
- 10.06 Ancienneté
- L'ancienneté continue de s'accumuler et est maintenue pendant l'absence due à une maladie, à un accident, à une mise à pied ou à une permission d'absence autorisée du salarié, équivalente à l'ancienneté accumulée avec un maximum de douze (12) mois.

- 10.06  
(suite) Dans les cas de mise-à-pied de plus de vingt-six (26) semaines pendant l'année, la paie de vacances sera basée sur un pourcentage.
- L'assurance sera maintenue par la Compagnie ainsi que le Régime Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité (R.S.R.I.), dans les cas d'une mise à pied, une maladie, un accident ou d'une période d'absence autorisée jusqu'à l'ancienneté accumulée du salarié avec un maximum de douze (12) mois.
- 10.07 L'équipe du jour et l'équipe du soir feront rotation; Advenant que l'Employeur forme une troisième équipe; une deuxième équipe dans le cas du département de la finition; après affichage au babillard pour cinq (5) jours ouvrables consécutifs, les employés avec le moins d'ancienneté départementale pourront être appelés à travailler sur ces équipes. Il est entendu qu'il n'y aura pas de rotation dans le département de la finition.
- 10.08 Un employé classifié comme "combinaison" (Bobst-cylindre) ne pourra être mis-à-pied que lorsque les employés Bobst ou Cylindre l'auront été.
- 10.09 Tout nouvel employé devra subir une période de probation de trente (30) jours ouvrables. Advenant qu'il devienne employé régulier, son ancienneté courra de sa date d'embauche.
- 10.10 Un employé qui change de département aura une période de probation de trente (30) jours ouvrables. Durant cette période, il pourra retourner dans son ancien département sans perte d'ancienneté.
- 10.11 La loi sur les Normes du Travail et ses règlements s'appliquent dans le cas de maternité et dans le cas de congés sans solde pour une période telle que déterminée dans telle loi.

ARTICLE 11 - REGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES COMMUNICATIONS  
GRAPHIQUES DU CANADA

11.01

A 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'avantage 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.

(maximum 12 mois)

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) A compter du 1er Octobre 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

11.01 (suite) par cette convention.

b) A 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.

11.02 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 trente (.30) jours suivant la période de paie du mois pour lequel des cotisations seront exigibles.

11.03 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.

- 11.04 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.
- 11.05 Il est convenu que le Régime d'avantages sociaux de 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.
- 11.06 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 12 - REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET  
D'INVALIDITE DU S.I.C.G.

---

12.01 A compter du 1er Janvier 1984, 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 trois pour cent (3%) 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 mises à pied, tant que le nom de l'employé 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 SIGC, aux employés à plein temps et aux officiers du Syndicat International ou de n'importe quelle de ses section 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.

- 12.01 A compter du 1er Janvier 1985, la contribution de la Compagnie, tel que prévu ici, sera de trois pour cent (3%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette convention.
- 12.02 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.
- 12.03 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

12.03 qui représentent les employeurs.

12.04 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 13 - JOURS DE MALADIE

13.01

Chaque année de calendrier, la Compagnie accordera trois (3) jours de maladie non-cumulative à chaque employé qui est malade pour huit (8) jours consécutifs ou plus pourvu que l'employé fournisse un certificat médical.

14.01

Tout employé congédié à raison d'une consolidation, fusion, changement technique, vente subite, élimination d'une opération, sous-traitants ou réduction du personnel excluant pour un manque de travail aura droit:

- a) Un mois de salaire au lieu d'avis et toutes autres dispositions , ou
  - 4 semaines de paie s'il a 5 ans d'ancienneté
  - 4 semaines de paie s'il a 6 ans d'ancienneté
- b) 5 semaines de paie s'il a 7 ans d'ancienneté
  - 7 semaines de paie s'il a 8 ans d'ancienneté
  - 8 semaines de paie s'il a 9 ans d'ancienneté
  - 10 semaines de paie s'il a 10 ans d'ancienneté.

Chaque année de service dépassant 11 ans donnera droit à une semaine par année de service de plus jusqu'à un maximum de 20 semaines.

ou

- c) Si possible, la Compagnie tentera de placer l'employé(e) dans un autre poste. A cette fin, l'employé peut faire demande pour un autre emploi inclusant comme apprenti lorsqu'il y en a un de disponible et pourvu qu'il ait les qualifications requises.

Comme salaire, l'employé recevra soit le taux de la convention pour cette nouvelle classification s'il est moins élevé, l'employé maintiendra le salaire qu'il gagnait jusqu'au moment où la convention prévoirait un taux plus élevé pour cette nouvelle classification.

Un montant qui doit être payé selon les dispositions du paragraphe (a) ou paragraphe (b) sera payé sur une base de salaire hebdomadaire.

ARTICLE 15 - L'APPRENTI

- 15.01 Les apprentis déjà en place seront crédités du temps travaillé avec l'Employeur, plus le temps travaillé dans le même métier avec un autre employeur; le tout devant être révisé par l'Employeur et le Syndicat.
- 15.02 Avant l'apprentissage, les employés de tous les départements devront faire un stage de probation de six (6) mois afin de fournir la preuve de leurs aptitudes au travail dans ces départements. Dans le cas où leurs services seraient maintenus, cette période de probation sera créditée au stage d'apprentissage.
- 15.03 Dans les départements des presses lithographiques ou typographiques, un apprenti devra être compagnon margeur avant de se voir confier la responsabilité d'une presse. Son apprentissage ne commence que lorsqu'il prend la responsabilité de la presse. Dans un cas d'urgence ou de vacances un apprenti-margeur pourra prendre la responsabilité d'une presse.

15.04 Les stages d'apprentissage sont comme suit:

a) Les Presses typographiques -  
coupage en feuilles et rouleau

1ère Année	1er semestre	45%
	2e semestre	51%
2e Année	1er semestre	57%
	2e semestre	63%
3e Année	1er semestre	69%
	2e semestre	75%
4e Année	1er semestre	80%
	2e semestre	85%
5e Année	1er semestre	90%
	2e semestre	95%

Compagnon: 100%

b) Caméra, Montage, gravure à la main, presses lithographiques

Les taux d'apprentissage tels que établis dans la convention collective du C.P.I. s'appliquent sauf dans le cas où un margeur devient un apprenti-pressier. Dans un tel cas, le margeur qui devient l'apprenti-pressier sur la presse où il fait son apprentissage sera payé comme suit:

15.04 b) suite...

Les premiers 6 mois -	80% du taux du compagnon
Deuxièmes 6 mois -	85% du taux du compagnon
Troisièmes 6 mois -	90% du taux du compagnon
Quatrièmes 6 mois -	95% du taux du compagnon
Au début de la 3e année -	100% du taux du compagnon

c) Pressier Bobst -Apprenti-margeur:

1ère année	1er semestre	45%
	2e semestre	51%
2e année	1er semestre	57%
	2e semestre	63%

A ce stage il n'y aura pas d'interruption de progression.

Margeur

1ère année	1er semestre	69%
	2e semestre	75%

A ce stage il pourra y avoir interruption de progression.

Apprenti-pressier

1ère année	1er semestre	80%
	2e semestre	85%
2e année	1er semestre	90%
	2e semestre	95%

Compagnon - 100%

d) Finition

1ère année	1er semestre	80%
	2e semestre	85%
2e année	1er semestre	90%
	2e semestre	95%

Compagnon - 100%

15.05 Les employés suivants seront embauchés aux taux minimum prévus dans les présentes:-

Les press Tender

Les Mécaniciens

Les préposés à l'expédition et à la Réception

Les préposés à la Maintenance

Les aides généraux

15.06 Un apprenti peut travailler s'il y a un compagnon présent dans son service ou son département.

15.07 CLASSIFICATION COMBINATION

Apprentissage d'un an

Premiers six mois -      taux de l'employé augmentera par 25% de la différence entre le taux actuel de l'employé et le taux de combination.

Six mois jusqu'à      taux augmentera de 25% de la différence entre le taux actuel de un (1) an -      l'employé et le taux de combination

Après un an -      l'employé touchera le taux de combination

L'apprentissage commence au moment où l'employé est transféré à une presse à cylindre.

16.01

Les parties conviennent qu'aucune restriction arbitraire ne sera appliquée durant cette convention quant au travail de production d'un individu ou d'un groupe de travailleurs.

17.01

Aucun travail à la pièce ne sera permis dans l'atelier; l'Employeur se réserve le droit de payer des primes horaires à ses employés. Aucun système de boni ne sera établi pour la durée de cette convention.

18.01 Les représentants officiels du Syndicat auront accès à l'atelier de l'Employeur sur l'autorisation de ce dernier.

19.01 Les deux parties contractantes conviennent qu'aucune mesure discriminatoire ne sera prise contre un employé parce qu'il est membre du Syndicat ou non, ou contre l'Employeur parce qu'il fait partie d'une Association Patronale.

19.02 La préférence de l'Embauchage ira à ceux qui ont une expérience ou un entraînement, préalable, selon les normes généralement reconnues dans l'Industrie des Communications Graphiques.

- 20.01 Tout employé, membre du Syndicat à la date effective de cette convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre en règle pendant la durée entière de cette Convention.
- 20.02 Tout nouvel employé, embauché après le 19 Avril 1974, doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours de son embauchage et en demeurer membre en règle pendant la durée entière de la Convention. Si leur candidature est acceptée, ils devront demeurer membres aussi longtemps qu'ils voudront conserver leur emploi.
- 20.03 Il est entendu que les contremaîtres seront libres d'appartenir au Syndicat, pourvu qu'ils ne participent pas à la direction du Syndicat.
- 20.04 Tout employé régi par la clause 20.00 qui néglige de devenir membre du Syndicat devra être congédié par son employeur dix (10) jours après que ce dernier en aura été avisé par écrit par le Syndicat. Si l'employé a été refusé par le Syndicat, celui-ci doit sur demande en fournir la raison par écrit à l'Employeur.
- 20.05 Si un employé membre du Syndicat retarde à effectuer le paiement des sommes requises des membres du Syndicat, selon l'article 21 (Déduction à la Source), l'Employeur devra alors congédier un tel employé au cours des trente (30) jours après qu'il aura été avisé par écrit de l'expulsion de cet employé du Syndicat.
- 20.06 Avant de combler un poste vacant, la Compagnie convient d'informer le Syndicat par téléphone et les employés par affichage de ce poste. En égard du Syndicat, le Syndicat convient de fournir des employés compétents nécessaires, si disponibles. L'affichage sera fait avant que le Syndicat soit avisé.

- 21.01 a) Sur réception d'une autorisation signée par tout employé, l'Employeur consent à déduire hebdomadairement à la source une somme fixée par le Syndicat.
- 21.01 b) L'Employeur devra de plus, retenir sur le salaire de tout autre employé faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle le Syndicat a été accrédité, un montant égal à celui prévu à l'article 21.a).
- 21.02 Une telle somme sera établie par résolution du Syndicat et une copie certifiée sera remise à l'Employeur.
- L'échelle des sommes à percevoir s'appliquera à tous les employés visés par les présentes.
- 21.03 L'Employeur remettra mensuellement à la section locale impliquée les sommes ainsi déduites avant le 15 du mois suivant ladite retenue.
- 21.04 Toute personne régie par cette convention devra signer une formule de retenue syndicale.
- 21.05 Tout nouvel employé sera régi par la section 21.04 dès la première semaine de son embauchage.
- 21.06 Toute déduction sera retenue en fiducie par la Compagnie et sera considérée la propriété du Syndicat dès la date de déduction.

22.01

La Compagnie paiera la différence entre le montant alloué pour remplir le devoir du juré, ou du temps signifié par voie de subpoena ou témoin de la Couronne, et le salaire de l'employé.

ARTICLE 23 - PERIODE DE DINER

- 23.01 Une période de dîner de pas moins de trente (30) minutes ni de plus de soixante (60) minutes sera établie par consentement mutuel des employés et de l'Employeur, pourvu que lesdites périodes de dîner soient comprises dans les cinq premières heures de toute équipe régulière établie. Toutefois, en cas d'urgence, elle pourra être changée. Aussitôt l'urgence passée, on devra revenir aux heures normales.
- 23.02 Afin d'assurer un service continu dans le département de la finition deux (2) périodes égales et uniformes de dîner pourront être établies pour les employés de la finition.

ARTICLE 24 - CONGEDIEMENT

- 24.01 Dans le cas d'un congédiement, l'Employeur donnera un avis d'une semaine ou une semaine de salaire et devra, sur demande, fournir au Syndicat la raison ou les raisons dudit congédiement. Cette disposition ne s'appliquera pas dans les cas de congédiement motivé.
- 24.02 L'employé congédié a le droit de soumettre un grief, sujet aux procédures de griefs, telles que ci-après stipulées à l'article 25.

- 25.01 Pour soumettre un grief, la procédure suivante peut être invoquée par un employé seul, un groupe d'employés soumettant le même grief, par l'Employeur et le Local 555, Montréal du Syndicat International des Communications Graphiques.
- 25.02 On entend par grief toute dispute entre les parties ou toute différence d'interprétation entre les parties concernant l'Entente Collective.
- 25.03 Les parties reconnaissent qu'il leur est mutuellement avantageux de régler de tels griefs promptement.
- 25.04 Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui l'ont provoqué sont survenues plus de trente (30) jours avant la présentation dudit grief.
- 25.05 Les griefs seront réglés de la manière suivante:
1. Entre l'employé qui a soumis le grief et le contremaître du département : - l'employé qui a soumis le grief peut recevoir l'assistance de son représentant d'atelier, s'il le désire. Si le grief n'est pas réglé en moins de deux (2) jours ouvrables, on peut alors passer à la deuxième étape.
  2. Entre l'employé, le représentant d'atelier et le surintendant de la firme. Si le grief n'est pas réglé en dedans de cinq jours ouvrables, on peut alors passer à la troisième étape.
  3. Les documents concernant les points en litige seront soumis au Comité Conjoint qui procédera selon les dispositions de l'article 41 de cette entente. Dans sa tentative de résoudre le conflit, ce comité aura le pouvoir d'exiger un rapport écrit de représentant d'atelier, d'un officiel de la Compagnie ou de la section locale du Syndicat. Si après dix (10) jours ouvrables la présente étape de la procédure de griefs n'apporte pas de conclusion mutuellement satisfaisante, le tout

sera référé à un président impartial choisi par le comité conjoint.

4. Si le Comité Conjoint ne peut s'entendre sur le choix d'un président impartial 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 du président impartial sera finale et sans recours pour les deux parties.

Les deux parties consentent à ce que le président impartial n'ait pas l'autorité ou la juridiction nécessaire pour altérer les termes de cette entente ou pour substituer toute nouvelle disposition ou pour prendre des décisions incompatibles avec les termes et dispositions de cette entente, ou encore pour s'occuper de choses qui ne font pas l'objet du grief tel que défini dans cette convention.

Chacune des parties partagera conjointement les dépenses encourues par la nomination du président impartial.

25.06 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, le président impartial peut, s'il le juge juste et équitable, annuler, modifier ou respecter de telles décisions ou ordonner le paiement en entier ou en partie de toute perte subie par l'employé.

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

25.07 Procédures particulières de perception et d'arbitrage

a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 25.01 à 25.06 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 11 (Régime d'Avantages Sociaux) et 12:

25.07 a)  
(suite)

REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITE DU S.I.C.G. 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 25.01 à 25.06.

- 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 de ses obligations à l'endroit des régimes dont il est question ici, en vertu d'une convention collective antérieure entre les parties, est considérée comme une infraction à la présente Convention collective, et les procédures énoncées à cette section peuvent être utilisées pour loger un grief et le porter jusqu'à l'arbitrage.
- c) Le Syndicat, les employeurs, les fiduciaires ou les agents de ces derniers peuvent expédier, par courrier recommandé, un avis écrit pour informer la Compagnie qu'elle est en défaut et lui demander de verser les cotisations et de se conformer à toutes les autres dispositions du régime. Un tel avis doit être considéré comme le dépôt d'un grief selon cette section. L'avis est réputé avoir été reçu par la Compagnie le troisième jour de sa mise à la poste.
- d) Si la Compagnie ne verse pas les cotisations qui lui sont requises ou que, par ailleurs, elle ne se conforme pas au régime dans les dix (10) jours suivant la date de l'avis, la procédure de grief est dès lors épuisée et, par la suite, le syndicat, les employeurs, les fiduciaires ou les agents de ces derniers peuvent, en tout temps, porter le grief à un arbitrage final et liant les parties.

- e) (i) Le Syndicat, les employeurs ou les fiduciaires doivent, dans un délai raisonnable, aviser par écrit la Compagnie de leur intention d'avoir recours à l'arbitrage, conformément à cette section et spécifier la date, l'heure et l'endroit fixés pour la tenue de cet arbitrage.
- e) (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 arbitrages se rapportant à un ou plusieurs régimes et mettant en cause une ou plusieurs compagnies. Un fiduciaire nommé à titre d'arbitre peut présider des arbitrages au sujet d'un ou de tous les régimes auxquels la Compagnie est tenue de contribuer.
- e) (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.
- 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 en retard, dues, de payer les 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

e) (iv) 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 collective.

e) (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 de dommages-intérêts, les honoraires du vérificateur, les honoraires pour l'instruction du grief et tous autres frais qu'il en a coûté aux fiduciaires.

- 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'ils jugent à propos en vue de mettre en vigueur les obligations d'une compagnie, selon ce qui est prévu dans cette convention.

26.01

D'un commun accord, les employeurs et les employés reconnaissent que le rôle qui incombe habituellement à la Direction est, par les présentes, sauvegardé et maintenu par les employeurs, et que sans restreindre la portée générale de ce qui précède, toutes les dispositions de cette convention n'ont d'autre but que de formuler et de préciser les droits, devoirs, privilèges et prérogatives de chacune des parties contractantes ainsi que d'établir et de définir leurs responsabilités respectives.

26.02

Les employés reconnaissent qu'il appartient à la Direction de chaque atelier de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et le bon rendement.
- b) engager, congédier, classer, donner de l'avancement, réduire à une classe inférieure ou discipliner les employés, mais si une revendication présentée à l'effet qu'un avancement ou qu'une rétrogradation est discriminatoire ou à l'effet qu'un employé a été congédié ou discipliné sans raison valable, ladite revendication devient l'objet d'un grief et ledit grief sera étudié de la façon stipulée ici.
- c) Et, d'une manière générale, de diriger l'entreprise commerciale dans laquelle la Compagnie est engagée et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de déterminer le nombre et l'emplacement des ateliers, les produits à manufacturer, les méthodes de fabrication, les cédules de production, les genres et emplacements de machineries et outillages à être en usage, les procédés de fabrication et d'assemblage, l'étude et la création de ses produits, et le contrôle des matériaux et de pièces à incorporer dans les produits manufacturés.

- 27.01 Dans l'éventualité de l'installation de nouveaux procédés ou nouvelles machines tombant sous la juridiction de cette entente, l'Employeur et le Syndicat consentent à mettre en opération immédiatement ces machines ou ces procédés selon l'échelle de salaire.
- 27.02 Un comité conjoint constitué de deux (2) membres nommés par la Compagnie et de deux (2) membres nommés par le Syndicat établiront les taux de salaire dans les trente (30) jours qui suivent la mise en opération de cette machine ou ce procédé.
- 27.03 Si un changement de salaire est finalement adopté, celui-ci sera rétroactif à partir du moment où le nouvel équipement ou les nouveaux procédés sont entrés en fonction.
- 27.04 Pour toute fin pratique quant à l'application de cet article, lorsqu'une échelle de salaire est déjà prévue dans la convention collective pour les lithographes entre le S.T.C.G. et le C.P.I., ceux-ci s'appliqueront en maintenant le ratio existant entre les taux de salaires prévus aux présentes et ceux prévus au C.P.I.

28.01 Les salaires seront payés hebdomadairement en argent ou chèques négociables, le jeudi de chaque semaine. Si les banques sont fermées le vendredi, les équipes du soir et de nuit seront payées le mercredi. Advenant que la Compagnie incorpore les paies dans l'ordinateur, alors, les employés seront payés le mercredi de chaque semaine.

ARTICLE 29 - SOUS-TRAITANTS

29.01

Il est entendu qu'un travail normalement exécuté par les membres du Syndicat ne sera confié à des sous-traitants, alors que des employés d'un département, possédant les qualifications voulues pour faire ce travail, sont victimes d'une mise à pied temporaire ou sont soumis à un horaire de travail réduit. Seul, l'atelier ne disposant pas d'équipement adéquat pour exécuter le travail en question, fait exception à cette règle.

Cependant ceci ne s'applique pas si le client demande que le travail soit terminé à l'extérieur.

ARTICLE 30 - CONFORMITE À LA LOI

30.01

Dans le cas où quelque article de cette convention ou acquiescement par l'Employeur ou le Syndicat à quelque article de cette convention constituerait une violation à quelque loi, alors et dans ledit cas, ledit article, dans la seule mesure où il enfreint la loi, sera jugé inopérant, non exécutoire et séparable des autres articles de cette convention; lesquels autres articles lieront les parties.

ARTICLE 31 - JOURS DE DEUIL

- 31.01 Un employé régulier qui s'absente de son travail entre le lundi et le vendredi à cause du décès d'un membre de sa famille immédiate tel que : père, mère, frère, soeur aura droit à sa paye entière pour cette absence qui ne devra pas excéder trois jours. Cette absence pourra commencer le jour du décès et devra se terminer le jour des funérailles, et ne s'appliquera pas aux fêtes, vacances ou autres absences non payées. Si les funérailles ont lieu à 100 milles ou plus de l'Ile de Montréal, l'employé aura droit à un jour additionnel d'absence sans perte de salaire, pourvu qu'il assiste aux funérailles.
- 31.02 Dans le cas du décès d'un beau-père ou d'une belle-mère, l'employé aura droit à deux journées d'absence payée; dans le cas du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère et de la belle-soeur de l'employé, ce dernier aura droit à une journée d'absence payée, pourvu que ledit employé assiste aux funérailles. Cette absence ne s'appliquera pas aux fêtes, vacances ou autres absences non payées. Si les funérailles ont lieu à 100 milles ou plus de l'Ile de Montréal, l'employé aura droit à un jour additionnel d'absence sans perte de salaire pourvu qu'il assiste aux funérailles.
- 31.03 Un employé régulier qui s'absente de son travail entre le lundi et le vendredi à cause du décès de son épouse (époux), enfant (fille ou garçon), aura droit à sa paie entière pour cette absence qui ne devra pas excéder cinq (5) jours. Cette absence pourra commencer le jour du décès et devra se terminer le jour des funérailles, et ne s'appliquera pas aux fêtes, vacances ou autres absence non payées. Si les funérailles ont lieu à 100 milles ou plus de l'Ile de Montréal, l'employé aura droit à un jour additionnel d'absence sans perte de salaire pourvu qu'il assiste aux funérailles.

- 32.01 La Compagnie verra à garder l'atelier propre, bien aéré et sanitaire. Pour ce faire, la Compagnie fournira les commodités nécessaires de manière à favoriser l'observance de cette disposition et les employés coopéreront avec la Compagnie à ce sujet.
- 32.02 Lorsque de nouveaux produits chimiques sont mis en usage dans un département ou dans un atelier, sans porter d'étiquette indiquant un mode d'emploi sûr, ces produits seront, sur demande, soumis au Conseil national des recherches ou à la Commission des accidents du travail pour approbation et directives quant à leur usage sûr. Les demandes pour de telles vérifications seront adressées au bureau du syndicat local ou au bureau de la Compagnie.
- 32.03 La Compagnie convient d'observer la législation provinciale applicable traitant de la sécurité et de la santé des employés. Une présumée violation de cet article sera soumise au comité de sécurité de l'atelier.
- 32.04 Un comité conjoint d'hygiène et de sécurité sera formé d'égale représentation. Ce comité sera composé de trois (3) représentants du Syndicat et trois (3) représentants de la Compagnie. Le comité analysera toute matière se rapportant à l'hygiène et à la sécurité que l'une ou l'autre des parties pourrait porter à son attention.
- 32.05 Dans les cas urgents, les assemblées devront être tenues dans les cinq (5) jours ouvrables de la requête; autrement, les assemblées auront lieu à la demande de l'une ou l'autre des parties qui la formulera par écrit en y incluant un ordre du jour des sujets à discuter.
- 32.06 Pendant la durée de cette convention, le comité conjoint local d'hygiène et de sécurité se réunira une fois par mois, afin de développer avec plus de précision leurs termes de référence et leurs besoins budgétaires.

- 32.07 Sur présentation de la facture d'un fournisseur reconnu, l'employeur contribuera à \$45.00 par année pour l'achat de chaussures de sécurité pour tous les employés qui en ont besoin (les catégories des employés qui ont en besoin sont annexées à la présente convention collective, avant le 31 décembre de chaque année.
- 32.08 Chaque partie qui demande l'assemblée doit envoyer un agenda des points à être discutés par le Comité de sécurité. Une fois par mois avant la réunion de ce comité de sécurité, l'agenda doit être rédigé incluant tous les sujets à être discutés à cette rencontre du Comité de sécurité.
- 32.09 Les employés devront observer les règles de sécurité et les employés qui ont reçu \$45.00 pour les chaussures de sécurité devront les porter.

ARTICLE 33 - DELEGUES D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT

33.01 Les noms des délégués d'atelier, dont le nombre est limité à trois (3) et dont un (1) sera désigné comme le délégué en chef, ainsi que les noms des officiers du Syndicat, tous à l'emploi de la Compagnie, seront transmis à chaque Employeur, et tout changement ultérieur devra lui être dûment communiqué.

33.02 L'Employeur reconnaît le délégué en chef de l'atelier comme la personne à contacter en premier lieu pour toute question d'ordre syndicale et aucune mesure discriminatoire ne sera prise à l'endroit des délégués d'atelier ou des officiers du Syndicat pour avoir rempli les devoirs de leur charge.

Les délégués d'atelier seront considérés comme les représentants du syndicat et ne feront pas l'objet de sanctions disciplinaires pour s'être acquittés de leurs responsabilités en tant que tels.

Nonobstant toute disposition contraire stipulée aux présentes, le délégué en chef de l'atelier bénéficiera de l'ancienneté la plus élevée de sa classification ou de son département, indépendamment du temps de service dans sa classification ou son département selon le cas, pourvu qu'il soit en mesure d'accomplir le travail disponible.

- 33.03 Le délégué en chef d'atelier aura le droit de s'entretenir avec les employés qui viennent de terminer leur journée de travail, ainsi qu'avec ceux qui prennent la relève. Ceci n'aura pas lieu durant les heures de travail. Le tout ne devra pas prendre au délégué en chef plus d'une demi(½) heure par jour.
- 33.04 Un permis d'absence sera accordé aux officiers du Syndicat dûment autorisés, y compris les membres du Comité des négociations, pour vaquer aux affaires syndicales. La demande de ce permis d'absence devra être présentée au surintendant de l'usine au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. La Compagnie ne peut pas être privée de plus qu'un employé par département et seulement pour une durée raisonnable.
- 33.05 Un employé convoqué par la Direction pour discuter de questions concernant une plainte contre son travail, aura le droit d'exiger la présence du délégué d'atelier.
- 33.06 Un remplaçant sera désigné par le délégué en chef lors de son absence et en avisera l'Employeur.

- 34.01 L'Employeur doit fournir un tableau dans une location à la satisfaction mutuelle où peuvent être affichés les avis officiels du Syndicat qui de toute façon ne peuvent être contraires au bon ordre et à la discipline.
- 34.02 Tout avis devra être approuvé par le délégué d'atelier ou son assistant et le gérant de la manufacture ou leurs représentants.

ARTICLE 35 -PROGRAMME D'APPRENTISSAGE -  
INSTITUT CANADIEN DES ARTS GRAPHIQUES (CANADIAN  
GRAPHIC ARTS INSTITUTE -

- 35.01 Il est entendu que l'Employeur contribuera à un montant par semaine pour chaque employé lithographique à un fonds en Fiducie pour l'établissement et la continuité d'un programme d'éducation et d'apprentissage, ce programme à être dirigé par un bureau de Directeurs d'égale représentation de l'Institut Canadien des Arts Graphiques (Canadian Graphic Arts Institute) et du Syndicat International des Communications graphiques. Le montant des contributions sera de \$ 3.00 par semaine par employé lithographique.
- 35.02 Les apprentis de l'Employeur couverts par cette convention doivent suivre les cours dispensés par l'Institut des Arts Graphiques (Canadian Graphic Arts Institute) en accord avec les règlements établis par le bureau local de direction composé de l'Employeur et de membres du Syndicat. Les heures de cours ne sont pas considérées comme des heures de travail.
- 35.03 Chaque fois que la Compagnie doit payer un montant suivant l'article 14 de cette convention, la Compagnie peut à son gré exiger que l'employé accepte du travail dans l'usine comme apprenti et qu'il s'enrôle pour suivre le cours de l'Institut Canadien des Arts Graphiques, l'Employeur n'est pas obligé de payer le montant exigé par l'article 14.
- 35.04 Les versements à effectuer, en vertu de cet article, seront dûs et payables le premier jour de chaque mois, pour le mois précédent, aux bureaux de l'Institut Canadien des Arts Graphiques à Toronto.

ARTICLE 36. - CHEF D'EQUIPES

- 36.01 L'Employeur s'engage à déterminer clairement les fonctions des chef-d'équipes de l'équipe de jour ou de l'équipe de nuit: tâche, pouvoirs, droits, etc.
- 36.02 Les chef-d'équipes devront recevoir un montant fixe au moins quarante-cinq (\$45.00) dollars par semaine de plus que sa paie régulière.
- Ceci sera aussi valable pour leurs remplaçants en cas de maladie ou de vacance.

- 37.01 L'Employeur convient que les employés régis par cette convention peuvent refuser d'exécuter un travail de grève provenant d'un employeur dont les employés syndiqués sont victimes d'un "lock-out" ou sont engagés dans une grève légale sanctionnée par le Syndicat International des Communications graphiques, Local 555 Montréal.
- 37.02 Ceci n'empêche pas l'exécution d'un travail transféré par le client.
- 37.03 Le Syndicat avisera l'Employeur de son intention d'invoquer cette clause, et tout travail déjà en cours sera complété sans qu'on y fasse obstacle.

38.01

Un(e) employé(e) se présentant au travail à l'heure où son équipe régulière doit normalement prendre la relève, et qui n'a pas préalablement été avisé(e) qu'il (elle) ne pourra effectuer son travail habituel, recevra, à moins qu'on lui ait accordé le droit de s'absenter, la paie complète qui lui est généralement accordée selon le taux de base lorsqu'il exécute le travail régulièrement confié à son équipe. Durant la période pour laquelle il est payé, on pourra toutefois lui confier d'autres tâches disponibles dans son département. La Compagnie fera tous les efforts possibles afin d'aviser l'employé à l'avance, soit par téléphone, soit par écrit à la dernière adresse connue de l'employé. Dans les cas où l'employée ne reçoit pas un avis due à une absence de la maison ou autres circonstances en dehors du contrôle de la compagnie tel que feu, inondation, tempête ou panne d'électricité, cette clause ne s'appliquera pas.

38.02

Un employé qui se blesse au cours de son travail et qui est, de ce fait, incapable de compléter sa journée de travail, sera payé pour la journée entière.

38.03

Par "rappel au travail", il faut entendre toute reprise du travail après cessation de l'horaire normal quotidien.

38.04

Procédure de rappel

1. Quand la décision a été prise par un contremaître de rappeler un employé(e) d'une période de mise-à-pied temporaire, le contremaître communiquera par téléphone avec cet(te) employé(e).
2. Si l'employé(e) ne peut pas être rejoint par téléphone, un télégramme sera envoyé à cet(te) employé(e) afin de communiquer avec lui le plus tôt possible.

3. Si en dedans de 48 heures, la Compagnie n'a pas reçu de nouvelle de cet(te) employé(e), l'employé(e) suivant(e) sur la liste d'ancienneté sera rappelé(e).

Sur une base temporaire, il sera le salaire versé dans la nouvelle classe où il aura travaillé. Cependant, aucune déduction ne sera faite de salaire admissible de tout employé qui travaille dans une classe à salaire inférieur. (Note - 1997 - Compagnie, p. 100 - 101, aide sur papier).

Sur une base permanente, il recevra le salaire versé dans la classe où il travaillera.

Les employés qui sont classés dans une catégorie d'un département... (Note - 1997 - Compagnie, p. 100 - 101, aide sur papier).

5

7

UN  
X

39.01

Si la Direction désire transférer un employé d'une classe de travail à une autre, le salaire versé à l'employé sera sujet aux dispositions suivantes:

- A) Sur une base temporaire, il recevra le salaire versé dans la nouvelle classe où il aura travaillé. Cependant, aucune déduction ne sera faite au salaire régulier de tout employé qui travaille dans une classe à salaire inférieur. (taux - 100% - compagnon, pressier, margeur, aide sur presse).
- B) Sur une base permanente, il recevra le salaire versé dans la classe où il travaillera.

39.02

Les employés qui sont choisis pour être transférés d'un département à un autre devront s'en tenir à leur taux de salaire actuel. Si l'employé est trouvé apte au travail, son taux de salaire sera augmenté au bout de trois (3) mois à 50% de la différence entre son taux actuel et le nouveau taux, selon sa nouvelle classification et à 100% au bout de six (6) mois, selon le taux de sa nouvelle classification.

40.01 A l'occasion de réunions syndicales ou de congrés syndicaux, la compagnie considèrera un permis d'absence sans solde pour les employés éligibles et en autant qu'un remplaçant adéquat peut être trouvé.

40.02 Ce Comité a pour objet de discuter toute question que l'Employeur ou le Syndicat pourra vouloir soumettre à l'autre.

40.03 Ce Comité se réunit régulièrement selon les besoins et sur décision de l'Employeur ou du Syndicat. La date sera fixée par accord mutuel.

40.04 Les fins de l'Article 40 sont de maintenir au premier plan les intérêts de l'Employeur et du Syndicat sans préjudice des intérêts de l'employé. Le Comité a pour but de faciliter la compréhension mutuelle et de promouvoir la coopération entre l'Employeur et le Syndicat. Les décisions du Comité sont finales et s'appliquent à tous les employés concernés. Les décisions du Comité ne sont pas susceptibles d'appel. Les décisions du Comité sont finales et s'appliquent à tous les employés concernés. Les décisions du Comité ne sont pas susceptibles d'appel.

COMITE CONJOINT DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 41.01 Un Comité Conjoint de relations de travail, composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de l'Employeur sera formé dans les trente (30) jours de la date de la signature des présentes.
- 41.02 Ce Comité a pour objet de discuter toute question que l'Employeur ou le Syndicat pourra vouloir soumettre à l'autre.
- 41.03 Ce Comité se réunit régulièrement selon les besoins et sur demande de l'Employeur ou du Syndicat. La date sera fixée par entente mutuelle.
- 41.04 Aux fins de l'application des dispositions du présent article, l'Employeur convient d'accorder aux représentants syndicaux du Comité, le droit de s'absenter sans perte de salaire durant les heures de travail afin de tenir une réunion officielle avec les représentants de l'Employeur lorsqu'il y a accord entre l'Employeur et le Syndicat pour tenir telle réunion. Ce permis d'absence sans perte de salaire ne s'applique qu'aux membres réguliers ou à leurs substituts de chacun des susdits Comités dont les noms ont préalablement été communiqués par écrit à l'Employeur.
- 41.05 Coopération  
Les contremaîtres et assistants-contremaîtres de même que les représentants du Syndicat auront particulièrement la responsabilité de faire appliquer et observer les prescriptions de la présente convention.
- 41.06 Les ateliers et tous les locaux à la disposition des employés doivent être tenus propres et bien ventilés et en bonnes conditions sanitaires. Les employés seront responsables de tenir propre et bien huilé l'outillage dont ils ont l'usage ou la surveillance. Les lois et règlements municipaux et provinciaux concernant la santé publique devront être observés.

ARTICLE 42 - AUCUNE GREVE NI LOCK-OUT

42-01

Il est entendu et convenu qu'il n'y aura aucune grève ni lock-out pendant la durée de cette convention, les définitions de grève et de lock-out étant celles qui ont été énoncées par les lois du Travail de la Province de Québec.

42-02 Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit ou de soir seront payés 15% de plus que le taux horaire versé pour le travail de jour.

42-03 Les parties à la présente convention sont d'accord que les taux suivants seront payés dans les circonstances suivantes:

DESCRIPTION	1985	1986	1987	1988
12.50	13.00	13.50	14.00	14.50
14.00	14.50	15.00	15.50	16.00
15.50	16.00	16.50	17.00	17.50
17.00	17.50	18.00	18.50	19.00
18.50	19.00	19.50	20.00	20.50
20.00	20.50	21.00	21.50	22.00
22.00	22.50	23.00	23.50	24.00
24.00	24.50	25.00	25.50	26.00
26.00	26.50	27.00	27.50	28.00
28.00	28.50	29.00	29.50	30.00
30.00	30.50	31.00	31.50	32.00
32.00	32.50	33.00	33.50	34.00
34.00	34.50	35.00	35.50	36.00
36.00	36.50	37.00	37.50	38.00
38.00	38.50	39.00	39.50	40.00
40.00	40.50	41.00	41.50	42.00
42.00	42.50	43.00	43.50	44.00
44.00	44.50	45.00	45.50	46.00
46.00	46.50	47.00	47.50	48.00
48.00	48.50	49.00	49.50	50.00
50.00	50.50	51.00	51.50	52.00
52.00	52.50	53.00	53.50	54.00
54.00	54.50	55.00	55.50	56.00
56.00	56.50	57.00	57.50	58.00
58.00	58.50	59.00	59.50	60.00
60.00	60.50	61.00	61.50	62.00
62.00	62.50	63.00	63.50	64.00
64.00	64.50	65.00	65.50	66.00
66.00	66.50	67.00	67.50	68.00
68.00	68.50	69.00	69.50	70.00
70.00	70.50	71.00	71.50	72.00
72.00	72.50	73.00	73.50	74.00
74.00	74.50	75.00	75.50	76.00
76.00	76.50	77.00	77.50	78.00
78.00	78.50	79.00	79.50	80.00
80.00	80.50	81.00	81.50	82.00
82.00	82.50	83.00	83.50	84.00
84.00	84.50	85.00	85.50	86.00
86.00	86.50	87.00	87.50	88.00
88.00	88.50	89.00	89.50	90.00
90.00	90.50	91.00	91.50	92.00
92.00	92.50	93.00	93.50	94.00
94.00	94.50	95.00	95.50	96.00
96.00	96.50	97.00	97.50	98.00
98.00	98.50	99.00	99.50	100.00

ARTICLE 43 - ECHELLES DES SALAIRES43.01 PRIMES

Une prime de set et demi pour cent (7½) sera payée à l'opérateur, margeur et aide sur presse sur le bronzeur pour chaque heure de travail sur le bronzeur.

43.02 Tous les employés travaillant sur les équipes de nuit et de soir seront payés 15% de plus que le taux horaire versé pour le travail de jour.

43.03 Les parties à la présente convention sont d'accord que les taux suivants seront payés dans les classifications suivantes:

<u>DEPARTEMENT OFFSET</u>	<u>1er Janvier 1984</u>	<u>1er Janvier 1985</u>	<u>31 Décembre 1985</u>
Offset préparatoires	16.67	18.35	18.96
Préposés aux plaques	16.67	18.35	18.96
Pressiers 1 couleur 20" à 40" inclus	15.21	16.75	17.31
Pressiers 2 couleurs 20" à 40" inclus	16.95	18.66	19.28
Pressiers 2 couleurs 40" à 54" inclus	17.47	19.24	19.88
1er Pressier 4 couleurs 40" à 54" inclus	18.38	20.24	20.91
2ème Pressiers 4 couleurs 40" à 54"	17.47	19.24	19.88
Margeur 2 couleurs:			
20" à 40" inclus	12.86	14.16	14.63
40" à 54" inclus	13.23	14.57	15.05
Margeur 4 couleurs	13.95	15.36	15.87
Apprenti	10.55	11.62	12.01
Aide sur presse	9.16	10.09	10.42

	1er Janvier 1984	1er Janvier 1985	31 Décembre 1985
Combinaison	15.26	16.80	17.36
Presse à cylindre	14.31	15.76	16.28
Presse à plateau	13.21	14.55	15.03
Hot Stamping	13.30	14.65	15.14
Coupeur	14.02	15.44	15.95
Finition	8.58	9.45	9.76
Margeur	75%	75%	75%
Presse tenders	8.35	9.20	9.50
Aides généraux	7.91	8.71	9.00
Mécanicien	14.02	15.44	15.95
Réception- expédition	12.33	13.57	14.02
Entretien	9.47	10.43	10.78
Scope	11.68	12.86	13.29

NOTE : Le salaire d'un margeur sur la "Bobst" sera  
calculé sur le salaire d'un compagnon pressier  
à Bobst, et ce effectif le 1er Août 1980.

44.01

L'Employeur consent à remplacer les outils utilisés et brisés par les employés durant l'exercice de leurs fonctions.

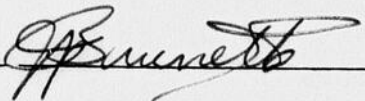

45.01 Cette convention lie les parties et demeure en vigueur à compter du 1er Janvier 1984 jusqu'au 31 Décembre 1985 et elle se renouvelle d'année en année par la suite, à moins que l'une des parties avise par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent la date d'expiration, l'autre partie de son intention de mettre fin à la convention ou d'en modifier les dispositions.

45.02 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 soit signée ou que le droit à la grève ou au lock-out est acquis, selon ce qui survient en premier, avec l'entente qu'à ce stade, la convention prendra fin.

SIGNE le 20 jour de Septembre 1984.

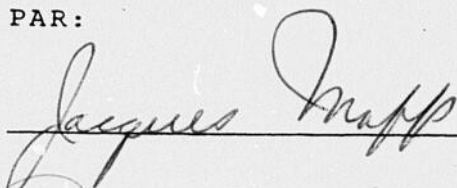
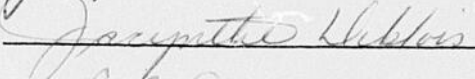

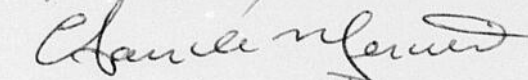

LES INDUSTRIES GRAPHIQUES  
CAMEO CRAFTS

PAR:

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT INTERNATIONAL DES  
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES,  
LOCAL 555 - MONTREAL

PAR:

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

A N N E X E "A"

---

Si par l'effet d'une législation Provinciale ou Fédérale, les contributions versées au Fonds Supplémentaire de Retraite et d'Invalidité du S.I.C.G. devenaient non-déductibles aux fins d'impôt sur les sociétés, les Compagnies signataires de mise en vigueur discontinueront alors leurs dites contributions, et ce, dès la mise en vigueur de telle législation. Rétroactivement à la date d'interruption précitée, les mêmes contributions reprendront, mais pour fournir une autre protection qu'auront déterminée les autorités compétentes du S.I.C.G. et dont le coût serait admis comme déductible aux fins de l'impôt sur les sociétés.

Si une ou plusieurs provinces légifèrent dans le sens exposé ci-avant, sans toutefois que la Loi de l'Impôt au niveau fédéral en soit affectée, alors seules les Compagnies qui opèrent dans la ou les provinces concernées et qui régissent les employés qui y résident et y travaillent interrompront, la manière de procéder par la suite sera la même que celle décrite à la deuxième phase du paragraphe précédent.

A N N E X E "B"

---

Les stages d'apprentissage sont comme suit:

Département des presses .....	4 ans
(C.P.I.) Département des arts .....	5 ans
Département des caméras .....	5 ans
Département des plaques .....	5 ans

L'échelle de salaire minimum pour les apprentis du service des arts, du service des caméras et du service des plaques sera fixée d'après un pourcentage des taux minimum de salaire pour les compagnons comme suit:

1er semestre :	55.9%	6e semestre :	78.1%
2e semestre :	60.4%	7e semestre :	82.6%
3e semestre :	64.8%	8e semestre :	86.9%
4e semestre :	69.2%	9e semestre :	91.3%
5e semestre :	73.7%	10e semestre :	95.6%

\*  
\* \*

LETTRE D'ENTENTE

---

ENTRE : LES INDUSTRIES GRAPHIQUES CAMEO CRAFTS  
666, Montée de Liesse  
Montréal, Québec

ET : SYNDICAT INTERNATIONAL DES  
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555  
8440, Bl. St. Laurent, suite 301  
Montréal, Québec

\* \* \* \* \*

PERIODE DE REPAS

S'appliquant seulement aux départements des Presses Lithographiques

LES PARTIES CONVIENNENT COMME SUIT:

1. Pour satisfaire aux besoins de production, les presses désignées par la Direction opéreront de façon continue pour une durée de 7h 1/2 par équipe et par quart de travail.
2. Une période de repas de une demi-heure (½) est accordée à chacun des employés sur ces presses et sera prise en dehors du département des presses et sera payée à temps régulier.  
La Compagnie peut exiger que chaque membre de l'équipe sur la presse prenne cette période de repas séparément.
3. Au cours de la période de repas, aucune personne additionnelle ne sera requise pour combler l'absence d'un membre de l'équipe de presses à son repas et ce pour la durée totale des périodes de repas de l'équipe en question.
4. En dehors de ces périodes, les conditions existantes quand le travail de l'équipe a commencé ladite journée sur la presse sont maintenues.
5. Cette lettre d'entente ne s'applique pas dans le cas de réduction de l'horaire de travail, tel que prévu à l'article 6 de la convention.
6. Les salariés travaillant les 7 heures par jour mais qui sont payés, en raison de cette lettre d'entente, pour 7h30, recevront des paiements pour des congés prévus à l'article 8 et paiements pour le temps supplémentaire effectué en congé et/ou un samedi ou dimanche sur une base de 7h30, s'ils travaillent

ces congés, ou samedi ou dimanche.

A MONTREAL , ce 20 jour de *Avril* 1984

LES INDUSTRIES GRAPHIQUES  
CAMEO CRAFTS  
PAR:

*Brunette*  
*[Signature]*

SYNDICAT INTERNATIONAL DES  
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555  
PAR:

*Jacques Knapp*  
*Dorothy Robb*  
*P. Andrejowski*  
*Charles Superior*  
*J. D.*