

Suite	N°

Année financière

Doc	ment
du	au

05660-6

Date de rappel

Initiales

Date de retour

Destinataire

C.A.E.	2860	NO.CONV.	56606
AFFIL.	7	NB.EMPL.	55
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	65180 63
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M17892001
DATE ENR.	861117		

Retourner cette chemise, dès que possible, à son lieu de conservation

1300 (084)

BUREAU DU
COMMISSAIRE GÉNÉRAL
DU TRAVAIL

5660-6
CT-86-10-M-266
DOSSIER(S): M-17892-01

CAS : MD-061-07-86

MONTREAL, 1e 31 octobre 1986

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Robert Levac

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, LOCAL 555
MONTREAL (CTC FTQ CTM)
8440, boul. St-Laurent, bureau 301
MONTREAL (Quebec)
H2P 2N5

ASSOCIATION ACCRÉDITÉE

- et -

BOULANGER INC.
9801, rue Parkway
VILLE D'ANJOU (Quebec)
H1J 1P8

É.V.: Même
-et-
9851, boul. Parkway
Ville d'Anjou H1J 1P3
-et-
8500, Ernest Cormier
Ville d'Anjou H1J 1A7

EMPLOYEUR

DÉCISION

Vu l'accréditation qui lui a été
accordée le 11 juillet 1977 et modifiée le 28 septembre
1983, l'association accréditée représente:

**"Tous les employés salariés au sens
du Code du travail à l'exception des
employés de bureau, des vendeurs et
des chauffeurs de camion."**

DE: BOULANGER INC.
9801, boul. Parkway
Ville d'Anjou (Quebec)
H1J 1P4

VU la requête en amendement soumise
le 20 juin 1986 par l'association accréditée pour que
soient ajoutés à l'adresse de l'employeur des
établissements visés et y apparaissant au certificat
d'accréditation;

'86 OCT 31 16:07

L'enquête révèle qu'il ne s'agit pas d'un élargissement de l'unité de négociation telle que préalablement définie et que l'employeur est en accord avec la présente requête.

CONSIDÉRANT que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie l'accréditation en y ajoutant des établissements visés à l'adresse de l'employeur pour qu'ils se lisent ainsi:

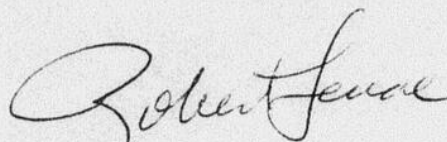
"9801, boul. Parkway
Ville d'Anjou H1J 1P8

-et-

9851, boul. Parkway
Ville d'Anjou H1J 1P3

-et-

8500, Ernest Cormier
Ville d'Anjou H1J 1A7"



Robert Levac

Commissaire général du travail

Convention Collective

5660-6
17892-01

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

DÉPÔT

5660-6
Dépôt N°: 8, 6 0, 8 1, 6, 9

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17892-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariées régis par la convention collective
		86-08-19	86-01-01	87-12-31		55

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Int. des Communications Graphiques, loc. 555 MtL CTC FTQ CTM Att: M. Gilbert Hétu 8440 boul. St-Laurent, ste 301 Montréal, QC. H2P 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant Boulangier Inc 9901 rue Parkway Ville d'Anjou, QC. H1J 1P4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>2860 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
CÉLINE Carette/dg	86-08-26

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

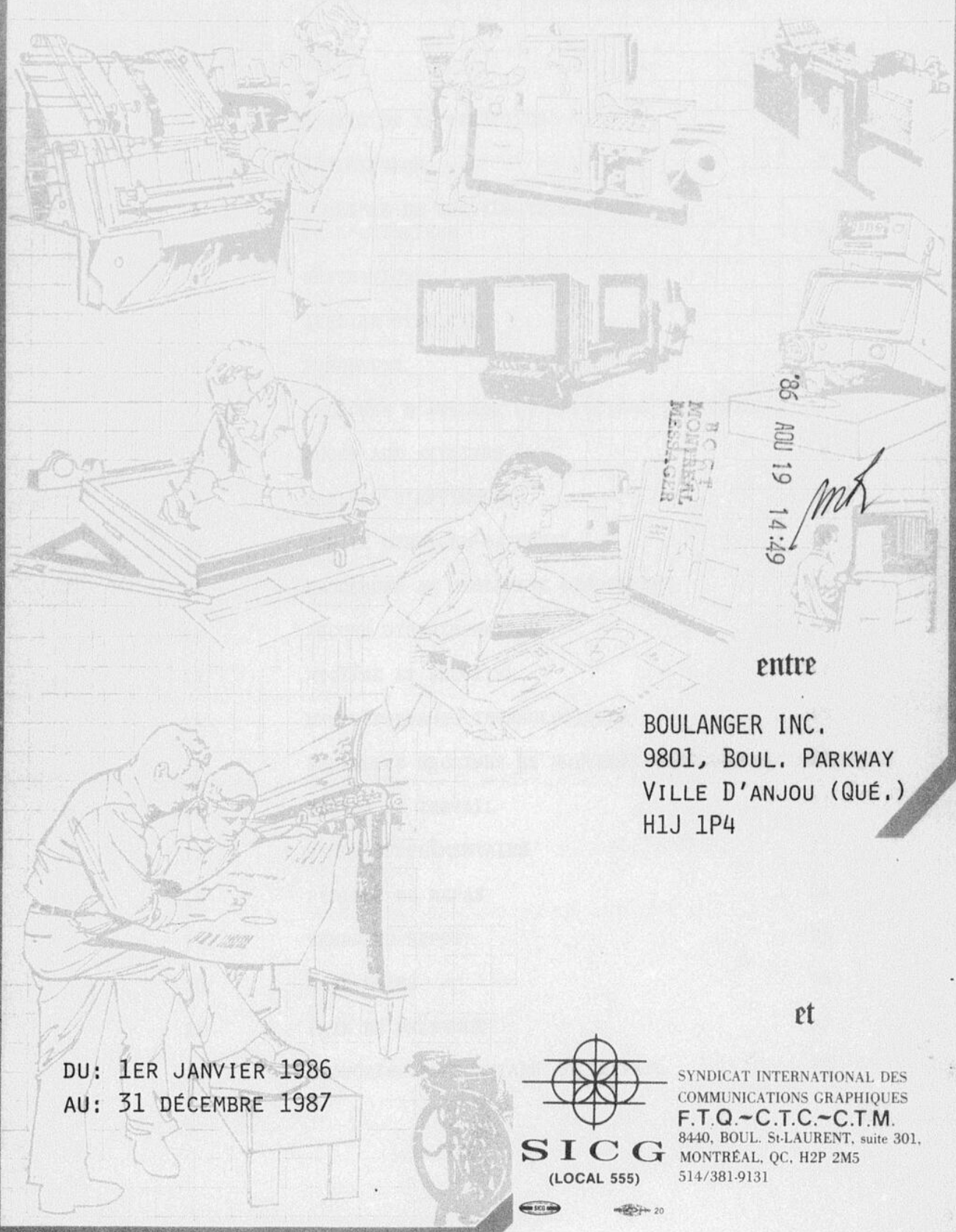
DU: 1ER JANVIER 1986
AU: 31 DÉCEMBRE 1987



SYNDICAT INTERNATIONAL DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
F.T.Q.-C.T.C.-C.T.M.
8440, BOUL. St-LAURENT, suite 301,
MONTRÉAL, QC. H2P 2M5
514/381-9131

5660-6
17892-01

Convention Collective



85
ADU 19 14:49

entre

BOULANGER INC.
9801, BOUL. PARKWAY
VILLE D'ANJOU (QUÉ.)
H1J 1P4

et

DU: 1ER JANVIER 1986
AU: 31 DÉCEMBRE 1987



SYNDICAT INTERNATIONAL DES
COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
F.T.Q.~C.T.C.~C.T.M.
8440, BOUL. St-LAURENT, suite 301,
MONTREAL, QC, H2P 2M5
514/381-9131



TABLE DES MATIÈRES

<u>NO. D'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	DROITS DE LA DIRECTION	1
2	JURIDICTION	2
3	ATELIERS DE SERVICE ET TRAVAUX DE L'EXTÉRIEUR	3
4	DÉFINITIONS	4
5	ATELIER SYNDICAL	5
6	PRÉCOMPTE	6
7	DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT	7
8	ACCÈS AUX ATELIERS	8
9	TABLEAU D'AFFICHAGE	9
10	COMITÉ SYNDICAL-PATRONAL	10
11	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	11
12	AUCUNE DISCRIMINATION	16
13	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	17
14	DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES	19
15	NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS	20
16	HEURES DE TRAVAIL	21
17	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	22
18	PÉRIODE DE REPAS	24
19	TEMPS DE REPOS	25
20	LAVE-MAINS	26
21	PAIE DE PRÉSENCE	27
22	DÉDUCTION POUR RETARD AU TRAVAIL	28

TABLE DES MATIÈRES

<u>NO. D'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
23	MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT	29
24	RÉTENTION DU TAUX DE SALAIRE	30
25	TRAVAIL À LA PIÈCE	31
26	PRODUCTION ILLIMITÉE	32
27	LABEL SYNDICAL	33
28	LIGNES DE PIQUETAGE	34
29	REFUS DE TRAVAIL	35
30	APPRENTIS	36
31	MINIMUM DE PERSONNEL SUR PRESSES	38
32	ANCIENNETÉ	39
33	SERVICE JUDICIAIRE	44
34	CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL	45
35	CONGÉS SPÉCIAUX	46
36	JOURS DE CONGÉS STATUTAIRES	47
37	VACANCES	48
38	INSTITUT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA	50
39	RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE	51
40	RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.	53
41	RÉGIME DE BIEN-ÊTRE	55
42	PAIEMENT EN ARGENT	56
43	VALIDITÉ	57

TABLE DES MATIÈRES

<u>NO. D'ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
44	RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL	58
45	SALAIRES	59
46	DURÉE ET EXPIRATION DE LA CONVENTION	60
	ANNEXE "A" - (ÉCHELLE DES SALAIRES)	61
	ANNEXE "B" - (RÉGIME DE BIEN-ÊTRE)	72
	SIGNATURES	74

ARTICLE 1: DROITS DE LA DIRECTION

1.01 Tous les droits, les pouvoirs, l'autorité et les autres fonctions de la gérance concernant l'opération générale de l'entreprise et la direction du personnel sont maintenus et conservés, sujets cependant, aux dispositions spécifiques de la présente convention.

ARTICLE 2: JURIDICTION

2.01 L'employeur reconnaît le Syndicat international des communications graphiques, Local 555 Montréal, comme unique et seul représentant pouvant conclure une convention collective visant les employés, les termes, les conditions de travail et d'emploi pour tous les employés faisant partie de l'unité de négociation décrite au certificat d'accréditation émis le 11 juillet 1977 par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec:

"Tous les employés salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau, des vendeurs et des chauffeurs de camion".

La juridiction du syndicat couvre tous les travaux nécessaires à la production lithographique, qu'il s'agisse du service de la préparation ou du service des presses, et comprend tous les dispositifs électroniques ou de traitement de données, attachés à de l'équipement servant à la production lithographiques ou en faisant partie.

2.02 L'employeur consent à ce que, dorénavant et pour la durée de cette convention, et durant la période de négociation pour son renouvellement ou son amendement, il ne signera aucun contrat avec d'autres syndicats en ce qui concerne les opérations et procédés définis dans la présente convention, pourvu que le Syndicat international des communications graphiques possède le certificat d'accréditation requis.

2.03 Cette convention s'applique dans tous les départements actuels et futurs de la compagnie, sujets, quant aux départements futurs, à une entente à intervenir entre les parties.

2.04 Le terme "employé" signifie, dans cette convention, aussi bien un employé de sexe masculin qu'un salarié de sexe féminin.

2.05 Lorsqu'une ou plusieurs personnes exécutent un travail régi par cette convention et habituellement accompli par des salariés de l'unité de négociation, elles sont assujetties aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3: ATELIER DE SERVICE ET TRAVAUX DE L'EXTÉRIEUR

3.01

Les parties conviennent que le travail de production est ordinairement effectué par les employés faisant partie de l'unité de négociation aux termes et conditions prévus à la présente convention collective, sauf dans les cas suivants, qui ne sont pas nécessairement limitatifs:

- a) Lorsque le volume du travail à effectuer dans un département ne le permet pas et qu'il n'y a pas de salarié en mise à pied dans ce département.
- b) Lorsque l'équipement utilisé par l'Employeur ne permet pas d'effectuer le travail à un coût compétitif.
- c) Dans tous les autres cas où, pour une raison ou une autre, il est impossible pour l'employeur d'effectuer le travail dans les départements de son atelier.

ARTICLE 4: DÉFINITIONS

- 4.01 Un "Compagnon" est celui qui a complété le nombre d'années d'apprentissage requis pour la branche du métier pour laquelle il a été embauché.
- 4.02 Un "Apprenti" est celui qui est à apprendre son métier. Un apprenti doit être employé normalement dans le département où il fait son stage d'apprentissage.
- 4.03 Un "Margeur" est celui qui marge sur les presses ou qui voit au fonctionnement du margeur automatique sur ces presses.
- 4.04 Les employés hors de l'unité de négociation ne doivent pas accomplir de travail qui normalement serait fait par un employé de l'unité de négociation sauf dans les cas suivants:
- a) Pour voir à la formation d'un nouvel employé durant la période de probation, durant les périodes d'entraînement, à la suite d'une promotion, d'un transfert ou lors de la mise en opération d'un nouvel équipement.
 - b) Pour remplacer un salarié en retard ou qui doit s'absenter de son travail durant une partie de son horaire ou, dans les cas d'urgence, après avis au délégué d'atelier. Cependant, dans un tel cas, l'Employeur fait effectuer le travail par un salarié de l'unité de négociation dès que possible.
 - c) Lorsqu'il s'agit d'un travail pour lequel il y a entente écrite au préalable entre les parties.
- 4.05 L'expression "Compagnon - Reliure I" se définit ainsi: C'est un salarié qui peut exécuter d'une manière satisfaisante une ou plusieurs des opérations manuelles suivantes ou qui peut opérer une ou plusieurs des machines rattachées aux opérations ci-après:
- coupe
 - pliage à plis multiples
- 4.06 L'expression "Compagnon - Reliure II" se définit ainsi: C'est un employé qui peut exécuter d'une façon compétente les autres opérations de reliure.
- 4.07 Si, au cours des négociations et de la durée de la convention collective, les parties tombent d'accord sur la définition d'une classification, celle-ci viendra s'ajouter au présent Article.
- 4.08 Le responsable de département est l'employé qui distribue les travaux, surveille, assiste et travaille à la conclusion desdits travaux.
- 4.09 Le rôle du responsable de département se limite à voir à la bonne marche de la production. Il ne peut ni embaucher ni congédier le personnel.

ARTICLE 5: ATELIER SYNDICAL

- 5.01 Tout employé qui, à la date de mise en vigueur de cette convention, est considéré comme membre du syndicat ou qui le devient pendant la durée de cette convention, doit conserver, comme condition d'emploi, son statut de membre.
- 5.02 Tout employé qui n'est pas membre du syndicat au moment de la signature de cette convention, doit le devenir dans les trente (30) jours qui suivent.
- 5.03 L'employeur doit congédier un employé dans les trente (30) jours d'un avis du syndicat, à l'effet que cet employé a démissionné du syndicat, retardé d'effectuer le paiement de ses cotisations, refusé d'effectuer le paiement des arrérages dûs ou refusé de payer les frais d'initiation.
- 5.04 Tout employé, lors de son embauche, doit signer une formule de retenue syndicale qui devient effective à compter de la première semaine complète de paie après son admission au sein du syndicat.
- 5.05 La compagnie convient de s'adresser au bureau local du syndicat lorsqu'elle aura besoin de compagnon, de margeur, de "press tender" et d'aides sur presse.
- 5.06 La compagnie convient de vérifier avec le bureau local du syndicat quant à la disponibilité d'apprentis avant de créer de nouveaux apprentis.

ARTICLE 6: PRÉCOMPTE

- 6.01 a) Comme condition d'emploi, la compagnie devra déduire hebdomadairement du salaire de chaque employé couvert par cette convention, un montant fixe qui aura été déterminé par le syndicat.
- 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 6.
- 6.02 Le montant de cette déduction sera déterminé par une résolution du syndicat dont une copie conforme sera remise à la compagnie.
- 6.03 La compagnie remettra mensuellement à la section locale du syndicat, les montants ainsi déduits au cours d'un mois, dans les vingt (20) jours du mois suivant.
- 6.04 Si la compagnie fait défaut d'effectuer les versements exigés en vertu de cet Article, elle sera tenue responsable de tous les frais légaux, judiciaires et/ou autres frais encourus pour recouvrement de créance, et elle s'engage à les acquitter. Le syndicat pourra prendre toutes les mesures qu'il jugera opportunes dans les circonstances, nonobstant toutes autres dispositions de cette convention.
- 6.05 Toute déduction à la source est la propriété du S.I.C.G. Local 555, et toutes les sommes ainsi déduites sont considérées en "fiducies" entre les mains de l'employeur.

ARTICLE 7: DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET OFFICIERS DU SYNDICAT

- 7.01 Le nom des délégués d'atelier, dont le nombre est limité à deux (2) et dont un (1) est désigné comme le délégué en chef, ainsi que le nom des officiers du syndicat, tous à l'emploi de la compagnie, sont transmis à l'employeur, et tout changement ultérieur doit lui être dûment communiqué.
- 7.02 L'employeur reconnaît le délégué en chef de l'atelier comme la personne à contacter en premier lieu pour toute question d'ordre syndical et aucune mesure disciplinaire n'est prise à l'endroit des délégués d'ateliers ou des officiers du syndicat pour avoir rempli les devoirs de leur charge.
- 7.03 Nonobstant toute disposition contraire stipulée aux présentes, si l'employeur décidait de mettre à pied le délégué en chef de l'atelier, la compagnie convient d'en aviser le syndicat cinq (5) jours ouvrables à l'avance afin de lui permettre d'en discuter avec l'employeur, pourvu qu'il y ait encore du travail dans la classification du délégué affecté.
- 7.04 Les délégués d'atelier ont le droit de s'entretenir avec les employés qui viennent de terminer leur journée de travail, ainsi qu'avec ceux qui prennent la relève, à l'occasion d'un grief et, dans les autres cas, avec la permission de l'employeur.
- 7.05 Une fois par mois, l'employeur doit permettre au délégué d'atelier de convoquer une assemblée dans l'atelier pour une période de quinze (15) minutes après la fin du travail de l'équipe de jour.
- 7.06 À l'occasion de réunions syndicales ou de congrès syndicaux, un (1) salarié peut s'absenter sans solde pour un total de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Le syndicat ou le salarié doit aviser l'employeur dix (10) jours ouvrables à l'avance. Le total des jours ouvrables à être utilisés pour tous les salariés est limité à trente (30) jours par année civile.
- 7.07 Si nécessaire, l'employeur accorde à un ou deux (1 ou 2) membres du comité de négociation, n'effectuant pas la même tâche ou ne travaillant pas sur la même machine, le temps requis pour assister aux séances de négociation en direct avec l'employeur.
- 7.08 À l'occasion des réunions patronales convoquées par l'employeur en dehors des heures de travail, le salarié doit être indemnisé tel que stipulé à la convention.

ARTICLE 8: ACCÈS À L'ATELIER

8.01 Les représentants officiels du syndicat ont accès à l'atelier de l'employeur avec l'autorisation de ce dernier.

ARTICLE 9: TABLEAU D'AFFICHAGE

9.01 L'employeur doit fournir un tableau situé dans un local satisfaisant où peuvent être affichés les avis officiels du syndicat. Ces avis ne peuvent être contraires au bon ordre et à la discipline et doivent être approuvés par le délégué d'atelier en chef.

ARTICLE 10: COMITÉ SYNDICAL-PATRONAL

- 10.01 Un comité conjoint de relations de travail, composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur, est formé dans les trente (30) jours de la date de la signature des présentes.
- 10.02 Ce comité a pour objet de discuter toute question relative à l'application de la convention collective.
- 10.03 Les représentants du syndicat peuvent requérir l'assistance d'un permanent syndical.
- 10.04 Ce comité se réunit dès que l'exige la présente convention et une fois par mois, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

ARTICLE 11: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 11.01 La procédure de grief peut être invoquée par un employé seul, un groupe d'employés pour le même grief, par l'employeur ou par le Local 555 de Montréal du Syndicat international des communications graphiques.
- 11.02 On entend par grief, toute mésentente relative à l'application ou l'interprétation de la convention collective et à sa prétendue violation.
- 11.03 Les parties reconnaissent qu'il leur est mutuellement avantageux de régler de tels griefs promptement.
- 11.04 Aucun grief n'est considéré, si les circonstances qui l'ont provoqué sont survenues plus de trente (30) jours avant le dépôt dudit grief, sauf dans le cas de mesures disciplinaires, où alors, le délai est de dix (10) jours.
- 11.05 1) Première étape
- Entre le ou les plaignants accompagnés du délégué d'atelier et le contremaître de l'atelier ou son remplaçant.
- Si on n'arrive pas à un règlement dans les cinq (5) jours ouvrables, on pourra procéder à la deuxième étape.
- 2) Deuxième étape
- Par la soumission au comité conjoint, des documents pertinents au point en litige.
- Si dans les dix (10) jours ouvrable de cette soumission, aucune solution satisfaisante pour les parties n'a été trouvée, le grief est alors référé à un arbitre unique, par l'une ou l'autre des parties.
- 3) Troisième étape
- Si le comité conjoint ne peut s'entendre sur le choix d'un arbitre au cours des huit (8) jours suivant la décision de référer le grief à l'arbitrage, une requête doit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, être adressée au Ministre du travail de la province de Québec, afin qu'il en désigne un.
- a) L'arbitre n'a pas l'autorité ni la juridiction pour altérer, changer ou modifier les termes de cette convention ou pour y substituer toute nouvelle disposition ou pour rendre des décisions incompatibles avec les termes et dispositions de cette entente, ou encore pour prendre en considération des faits qui ne font pas l'objet du grief.
- b) La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.

ARTICLE 11: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

- 11.06 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, l'arbitre 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 le salarié.
- 11.07 Le représentant du syndicat ainsi que le délégué d'atelier ont droit, avec la permission du gérant de production, au temps requis, n'excédant pas deux heures et demie (2 1/2) dans une semaine, dans un endroit convenable, pour discuter des plaintes et des griefs, s'il en est et, faire enquête, s'il y a lieu.
- 11.08 Les parties peuvent, en vertu d'un accord écrit, déroger à la procédure prévue au présent article.
- 11.09 Témoins
Sur demande écrite du syndicat, l'employeur libère sans paie, les témoins nécessaires et utiles à l'audition du grief, ainsi que le délégué d'atelier en chef.
- 11.10 Présence du délégué
Lorsqu'un employé est convoqué par un représentant de l'employeur pour recevoir un avis disciplinaire, il peut exiger la présence de son délégué d'atelier au cours de cette rencontre.
- 11.11 Tout avertissement disciplinaire motivé, donné à un employé, ne peut contribuer à provoquer une autre action disciplinaire contre lui, après l'écoulement d'une période de huit (8) mois suivant la date de signification du premier avis.
- 11.12 Dans le cas du congédiement pour cause d'un employé reconnu régulier et qui fait l'objet d'un grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 11: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)11.13 PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE

- a) Nonobstant toute disposition contenue aux sections 11.01 à 11.12 ci-dessus, le manquement de la part de la compagnie à s'acquitter de ses obligations, y compris le versement des cotisations selon les articles suivants prévus à cette convention: Article 38: Institut des communications graphiques du Canada, Article 39: Régime de prestations supplémentaires de chômage et Article 40; Régime supplémentaire de retraite et d'invalidité 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 11.01 à 11.12.
- 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.

ARTICLE 11: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE (Suite)

- 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.
- (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 qui sont 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 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 équivalant 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:

ARTICLE 11: PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (Suite)

PROCÉDURES PARTICULIÈRES DE PERCEPTION ET D'ARBITRAGE (Suite)

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

ARTICLE 12: AUCUNE DISCRIMINATION

- 12.01 a) Les parties aux présentes conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée, de quelque façon que ce soit, à l'endroit d'un employé parce qu'il est un membre du syndicat. De plus, les parties conviennent qu'elles acceptent le principe qu'aucune discrimination ne sera exercée de quelque façon que ce soit, à l'endroit d'un employeur parce qu'il est un membre du Conseil patronal de l'imprimerie du Canada. On favorisera l'embauche de ceux qui ont une expérience ou une formation selon les normes généralement reconnues dans l'industrie des communications graphiques.
- b) Les parties à cette convention conviennent de maintenir leur politique de ne pratiquer aucune discrimination à l'endroit de tout salarié en raison de sa race, ses croyances, sa religion, sa couleur, son âge, son sexe ou son origine, en ce qui a trait aux promotions, conditions de travail, taux de salaires, adhésion au syndicat ou lorsqu'il s'agit de choisir un apprenti, si une vacance à ce poste se produit.
- 12.02 La préférence de l'embauchage va à ceux qui ont une expérience ou un entraînement préalable, selon les normes généralement reconnues dans l'industrie des communications graphiques.

ARTICLE 13: HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

- 13.01 Un employé blessé au travail est payé pour le reste de sa journée de travail. Un salarié blessé au travail et qui a besoin de soins médicaux supplémentaires ne perd pas de paie en raison de son absence au travail pour recevoir ce traitement. Lorsqu'un accident de travail survient, l'employeur pourvoit au transport de l'employé à l'hôpital.
- 13.02 Si l'heure du rendez-vous médical empêche l'employé de se présenter au travail avant l'heure où il doit commencer, il avise son gérant de production dès qu'il le sait. Si l'employé ne peut pas se présenter au travail après son rendez-vous, il prend contact avec son contremaître pour décider quand il se présentera au travail.
- 13.03 L'employeur se réserve le droit de limiter ce temps d'absence s'il juge que l'employé prend un temps excessif. Il est convenu que l'employé ne reçoit pas de paie pour le temps d'absence s'il reçoit ou a droit de recevoir un paiement de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- 13.04 Un employé ne subit aucune perte de salaire s'il est requis, par la compagnie, de subir un examen médical.
- 13.05 L'employeur convient de prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé des employés. De plus, il met à la disposition des employés un service de premiers soins, tel que requis par la Loi.
- 13.06 Accident de Travail
- L'employeur prête à un employé accidenté, le montant que la Commission de la santé et de la sécurité du travail doit lui verser, si après quinze (15) jours de calendrier, l'employé n'a encore rien reçu de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Le tout, pourvu que la validité de l'accident ne soit pas contesté. Pour être éligible à recevoir ce prêt, l'employé doit signer une formule S-30-A, fournie par l'employeur.
- 13.17 Tout employé doit être informé des procédures sécuritaires inhérentes à son travail.
- 13.08 Tout vêtement ou équipement de protection que les employés sont tenus de porter ou d'utiliser sur recommandation du Comité de sécurité approuvé par l'employeur, de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, ou de l'employeur, est fourni par l'employeur.

ARTICLE 13: HYGIÈNE ET SÉCURITÉ (Suite)

- 13.09 a) Un comité est formé pour étudier les problèmes de sécurité. Ce comité est composé de quatre (4) membres. Après avoir obtenu la permission de son contremaître, tout membre du Comité de sécurité peut s'absenter de son travail pour enquêter sur un cas pouvant affecter la sécurité des employés.
- b) Le comité se réunit une (1) fois par mois et peut se réunir en tout temps s'il y a nécessité.
- c) Deux (2) membres du syndicat prennent part aux réunions avec les représentants de l'employeur, et ce, sans perte de salaire.
- 13.10 Advenant que, pendant la durée de cette convention, il survienne des conditions de travail mettant en danger la sécurité et la santé des salariés, les parties conviennent de tenir sans délai, une réunion du Comité de sécurité pour étudier et suggérer les mesures à prendre. Il est convenu que les employés doivent se conformer aux règlements de sécurité.
- 13.11 L'employeur fournit un local propre et adéquat afin de permettre aux employés de prendre leurs repas à l'atelier.
- 13.12 a) Tout employé désigné par le Comité de sécurité comme étant tenu de porter des chaussures de sécurité à droit de recevoir annuellement, sur présentation d'une preuve d'achat, une somme maximum de quarante-cinq dollars (\$45.00), applicable à l'achat de telles chaussures de sécurité.
- b) Le Comité de sécurité établira la réglementation applicable à ceux des employés désignés qui se prévaudront de la présente clause.

ARTICLE 14: DÉVELOPPEMENTS TECHNOLOGIQUES14.01 Comité de main-d'oeuvre

- a) Les parties reconnaissent que l'employeur a l'obligation de se tenir au courant des développements technologiques et des nouveaux procédés. À cette fin et afin d'assurer la mise en place ordonnée de nouveaux types de machine ou de nouveaux procédés, les parties s'engagent à former un comité de main-d'oeuvre constitué de deux (2) représentants de chacune des parties.
- b) La tâche générale dudit comité est la suivante:
 - 1. Étudier les changements technologiques;
 - 2. Mettre sur pied, s'il y a lieu, une formule de recyclage;
- c) S'il y a lieu, l'employeur assume les frais de recyclage des employés choisis par le comité de main-d'oeuvre.

14.02 a) Avant la mise en application d'un nouveau procédé ou l'installation d'une nouvelle machine, l'employeur s'engage à donner au syndicat, l'avis prévu au paragraphe 15.02 de l'Article 15: NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS.

- b) À la suite de cet avis, le comité de main-d'oeuvre se rencontre à la demande de l'une ou l'autre des parties pour négocier les taux de salaires et les conditions de travail correspondant à l'opération de la nouvelle machine ou du nouveau procédé et ce, avant leur mise en application.
- c) En cas de désaccord, le comité doit s'adjoindre un président, soit une personne neutre acceptée par le comité ou, à défaut, un ingénieur industriel désigné par le Ministre du travail, au plus tard dans les trente (30) jours suivant le début des opérations nouvelles.
- d) Ce comité entend chacune des parties et rend par la suite une décision qui est finale et lie les parties. Cette décision est rétroactive à la date de mise en application de la nouvelle machine ou du nouveau procédé.

ARTICLE 15: NOUVELLES MACHINES ET NOUVEAUX PROCÉDÉS

- 15.01 a) Dans le cas de l'installation de nouvelles machines ou de nouveaux procédés pour la production dans les communications graphiques, d'un modèle qui n'a jamais été utilisé par l'employeur, ces nouvelles machines ou nouveaux procédés doivent être opérés par du personnel syndiqué, gouverné par cette convention, et les conditions et taux de salaires doivent être décidés par le Comité conjoint de l'employeur et du syndicat.
- b) Au cas de mésentente entre les représentants de l'employeur et les représentants du syndicat sur ces conditions et sur le taux de salaire, la décision de l'employeur prévaut, à moins qu'un arbitre n'en décide autrement, sur la soumission par le syndicat d'un grief à cet effet, dans les dix (10) jours ouvrables de la décision de l'employeur.
- 15.02 L'employeur doit aviser le syndicat de son intention d'acheter ou de louer et d'installer du nouvel outillage ou de nouveaux procédés dans un délai raisonnable de quinze (15) jours à trente (30) jours.
- 15.03 Si un changement de salaire est finalement adopté, celui-ci est rétroactif à la date où le nouvel équipement ou les nouveaux procédés ont été mis en opération.

ARTICLE 16: HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 La semaine de travail est de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) journées de travail de sept (7) heures chacune, excepté si une entente écrite au contraire intervient entre les parties à la suite d'un scrutin tenu parmi les employés.
- 16.02 Les heures de travail de l'équipe de jour sont réparties entre 8.00 heures et 15.45 heures, et celles de l'équipe de soir entre 15.45 heures et 23.30 heures.
- 16.03 Lorsque plusieurs équipes sont au travail, une seule de ces équipes est considérée comme l'équipe de jour et toute équipe supplémentaire est considérée comme équipe de soir.
- 16.04 S'il y a lieu, lorsqu'un jour de fête tombe un vendredi, le jeudi est alors considéré comme la journée où les heures de travail sont réduites.
- 16.05 Une liste de tout le personnel, assignant chacun à une équipe particulière, devra être affichée au plus tard le mercredi précédant la semaine de travail. Cet affichage ne devra pas empêcher la compagnie de changer un employé d'équipe afin de rencontrer des besoins imprévus.

ARTICLE 17: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.01 Les employés reconnaissent que les demandes des clients nécessiteront du temps supplémentaire pour le travail de production et, par la présente, consent à travailler, par entente mutuelle, le temps supplémentaire tel que requis pour rencontrer ces demandes. Les employés consentent, pour la durée de la convention, à n'imposer aucune interdiction de temps supplémentaire, et l'employeur consent à ne prendre aucune mesure punitive contre un employé qui refuserait de travailler en temps supplémentaire.

Pour les employés visés par le paragraphe 32.02 de l'Article 32: ANCIENNETÉ, de la convention, la procédure suivante sera suivie:

- a) Les heures supplémentaires sont d'abord offertes aux employés alors affectés à l'équipement devant être utilisé dans le département concerné;
- b) À défaut du nombre requis de employés, le temps supplémentaire est offert aux employés qualifiés qui sont au travail et ce, par ordre d'ancienneté départementale;
- c) À défaut, encore, du nombre requis de employés, l'employeur peut obliger les employés qualifiés d'effectuer le temps supplémentaire et ce, par ordre inverse d'ancienneté départementale.

L'employé qui a accepté d'effectuer du temps supplémentaire doit l'accomplir, sinon, les heures qu'il aurait pu ainsi travailler en temps supplémentaire, lui seront amputées.

17.02 Autant que faire se peut, et sujet aux exigences de la clientèle, un préavis de 24 heures est donné aux salariés qui sont appelés à faire du temps supplémentaire.

17.03 Le temps supplémentaire doit être établi sur chaque équipe régulière de jour ou de soir, dans chaque atelier, sans tenir compte du fait que les heures régulières aient été travaillées ou non, sauf dans le cas où le préavis prévu au paragraphe 17.02 ci-dessus a été donné et sauf dans le cas d'abus, ou à moins d'entente au contraire communiquée au délégué.

17.04 Si un employé est tenu de travailler sur plus d'une équipe en moins de vingt-quatre (24) heures, il reçoit 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.

ARTICLE 17: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (Suite)

- 17.05 Tout travail exécuté chaque jour, soit avant ou après les heures régulières d'arrivée et de départ de toute équipe, est considéré comme temps supplémentaire, et est rémunéré au taux et demi (1½) pour les trois (3) premières heures de travail supplémentaire faites chaque jour et au taux double (2) par la suite.
- 17.06 Tout travail exécuté les samedis et les dimanches est rémunéré au taux double (2).
- 17.07 L'employeur s'engage à payer un minimum de trois (3) heures et demie (3½) de salaire lorsqu'il demande au personnel de venir au travail les samedis ou les dimanches, à moins que l'employé ne quitte de lui-même avant d'avoir complété une demi-journée de travail.
- 17.08 Tout travail exécuté les jours de congé est rémunéré au taux double (2), plus une allocation de congé dans les cas où elle est applicable (Voir Article 36: JOURS DE CONGÉS STATUTAIRES).
- 17.09 L'employeur s'engage à payer un minimum de trois (3) heures et demie (3½) de salaire lorsqu'il demande au personnel de venir au travail les jours de fêtes, à moins que le salarié ne quitte de lui-même avant d'avoir complété une demi-journée de travail.
- 17.10 a) Pour tous les employés des départements de la lithographie
 À compter du 1er janvier 1986, le temps supplémentaire pour les employés de toute équipe sera calculé d'après les salaires horaires qui leur sont versés sur l'équipe où ils travaillent effectivement. Par exemple: les employés de l'équipe de soir et de nuit recevront un salaire de quinze pour cent (15%) plus élevé que celui versé aux employés de l'équipe de jour, et le taux de temps supplémentaire pour l'équipe de soir et de nuit sera calculé sur le taux majoré de quinze pour cent (15%).
- b) Pour tous les employés de tous les autres départements
 À compter du 1er janvier 1986, le paiement des heures supplémentaires pour les employés de toute équipe est basé sur le taux horaire effectivement payé à l'équipe dont ils font partie. Pour ces fins, le taux horaire de l'équipe de soir et de nuit est celui de l'équipe de jour pour les mêmes fonctions, majoré de quinze pour cent (15%), mais plafonné à deux dollars trente (\$2.30).
- 17.11 Il est entendu que les employés rappelés au travail, après avoir quitté l'atelier, reçoivent trois dollars (\$3.00) pour ce rappel, plus le taux des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées avec un minimum de trois (3) heures pour chaque employé.
- 17.12 Par "Rappel au travail", il faut entendre toute reprise du travail après cessation de l'horaire normal quotidien alors que l'employé a quitté les lieux.

ARTICLE 18: PÉRIODE DE REPAS

18.01 Une période de repas de pas moins de trente (30) minutes ni plus de soixante (60) minutes est établie par entente mutuelle entre les employés et l'employeur, pourvu que lesdites périodes de repas soient comprises dans les cinq (5) premières heures de toute équipe régulière établie.

ARTICLE 19: TEMPS DE REPOS

19.01 Les employés bénéficient des périodes de repos établies antérieurement à la signature de la présente convention et dont la pratique est maintenue.

ARTICLE 20: LAVE-MAINS

20.01 À la fin de la première moitié, ainsi qu'à la fin de la seconde moitié de la journée de travail, une période de cinq (5) minutes est accordée à tous les employés, pour leur permettre de se laver les mains.

ARTICLE 21: PAIE DE PRÉSENCE

21.01 Un employé qui se présente à son travail selon son équipe régulière, sera rémunéré à son taux de base normal, pour toutes les heures prévues pour l'équipe pour laquelle il s'est présenté et l'on s'attend à ce qu'il exécute toutes autres tâches disponibles dans l'atelier pour tout le temps pour lequel il est ainsi payé. Si, à sa demande, il en est excusé, alors il ne sera payé que pour le temps de sa présence au travail.

La clause ci-dessus ne s'applique pas si:

- a) La compagnie a fait tout effort raisonnable pour aviser l'employé que son travail régulier n'était pas disponible, soit par appel téléphonique ou par un avis expédié à sa dernière adresse connue.
- b) L'employé ne reçoit pas cet avis parce qu'il est absent de son domicile, à l'exception du temps normalement nécessaire à l'employé pour se rendre à son travail.
- c) L'employé ne reçoit pas cet avis en raison de circonstances hors du contrôle de la Compagnie telles que: incendie, inondation, tempête ou panne d'électricité.

ARTICLE 22: DÉDUCTION POUR RETARD AU TRAVAIL

22.01 Dans le cas où l'employé arrive en retard à son travail, le temps effectivement perdu peut lui être déduit par unités de six (6) minutes.

ARTICLE 23: MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT

- 23.01 L'employeur donne à l'employé concerné, un préavis verbal de trois (3) jours ouvrables, ou trois (3) jours de paie pour en tenir lieu, de son intention de le mettre à pied, à cause du manque de travail.
- 23.02 Paie de séparation
- a) Les employés ayant cinq (5) ans et plus de service continu et qui sont mis à pied pour une période indéfinie, à cause d'une consolidation, suspension ou fusion des opérations, ou de changements technologiques, ont droit à une paie de séparation calculée sur la base suivante:
- 5 à 9 ans de service continu - 3 semaines de salaires.
 - le salarié ayant dix (10) ans et plus de service continu reçoit en plus, une (1) journée de salaire par année de service continu.
- b) Aux fins d'application du paragraphe qui précède, une "mise à pied pour une période indéfinie" signifie une mise à pied devant durer ou qui dure douze (12) mois ou plus. Le salarié a droit à cette paie de séparation à compter du moment où les douze (12) mois se sont écoulés, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 23.03 Dans le cas de la terminaison d'emploi d'un représentant d'atelier ou d'un officier du Local, l'employeur avise le syndicat dix (10) jours ouvrables avant que la terminaison ne prenne effet, pour permettre au syndicat d'en discuter avec l'employeur.
- 23.04 Si l'employeur décide de réduire le nombre d'employés dans un des départements visés par le paragraphe 32.02 de l'Article 32: ANCIENNETÉ, le salarié ayant le moins d'ancienneté départementale dans ce département est le premier à être mis à pied.
- 23.05 Après une mise à pied dans un département visé par le paragraphe 32.02 de l'Article 32: ANCIENNETÉ, le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied.
- 23.06 L'employé a le droit de soumettre un grief, sujet à la procédure des griefs, tel qu'énoncé dans cette convention.

ARTICLE 24: RÉTENTION DU TAUX DE SALAIRE

- 24.01 Sauf dans un cas de mise à pied, aucune réduction de taux de salaires n'est faite à l'endroit d'un employé qui est transféré temporairement à une catégorie de salaire inférieur. Si, par ailleurs, le salarié est transféré à une catégorie de rémunération supérieur, pour plus d'une (1) journée, il bénéficiera alors du taux rattaché à cette catégorie et cela rétroactivement.
- 24.02 Un employé peut être promu temporairement au poste d'un autre employé, absent pour raison de vacances, de maladie ou de congé autorisé. Au retour de ce dernier, l'employé qui l'a remplacé à titre temporaire, reprend le poste qu'il occupait auparavant, avec le taux correspondant.

ARTICLE 25: TRAVAIL À LA PIÈCE

25.01 Aucun travail à la pièce n'est permis dans l'atelier. L'employeur se réserve le droit de payer des primes horaires à ses employés. Aucun système de bonus n'est en vigueur pour la durée de cette convention.

ARTICLE 26: PRODUCTION ILLIMITÉE

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

ARTICLE 27: LABEL SYNDICAL

27.01

Le label syndical est la propriété exclusive du Syndicat international des communications graphiques et son utilisation n'est autorisée que sur directive et avec consentement du Syndicat international des communications graphiques, après avoir souscrit à l'entente autorisant l'utilisation du label et s'y être conformé.

ARTICLE 28: LIGNES DE PIQUETAGE

28.01

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'atelier où se fait le piquetage, dans le but de faire un travail tombant sous la juridiction du S.I.C.G. ne constituera pas une violation de cette convention. La compagnie ne pourra ni congédier cet employé, ni lui imposer une mesure disciplinaire, ni autrement user de distinctions injuste à son égard.

ARTICLE 29: REFUS DE TRAVAIL

29.01 L'employeur convient que les employés régis par cette convention peuvent refuser d'exécuter un travail de grève provenant d'employeurs dont les salariés syndiqués sont victimes d'un "lock-out", ou sont engagés dans une grève légale soutenue par le Syndicat international des communications graphiques.

29.02 Le syndicat avise l'employeur de son intention d'invoquer cette clause, et tout travail déjà en cours est complété sans qu'on y fasse obstacle.

ARTICLE 30: APPRENTIS

- 30.01 La permission de former un apprenti se fait par consentement mutuel entre l'employeur et le syndicat.
- 30.02 Les apprentis déjà en place reçoivent le crédit du temps travaillé chez leur employeur plus le temps travaillé dans le même métier chez un autre employeur, le tout sujet à vérification.
- 30.03 À la demande de l'employeur, tout apprenti doit réussir ses cours de perfectionnement de l'Institut des communications graphiques du Canada.
- 30.04 Avant l'apprentissage, les employés de tous les départements doivent 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 sont retenus, cette période de probation est créditée au stage d'apprentissage.
- 30.05 En aucun temps, un apprenti n'est autorisé à travailler sans la présence d'un compagnon du département concerné. Toutefois, il n'est porté à son dossier aucune erreur technique commise sans surveillance.
- 30.06 Les stages d'apprentissage sont comme suit:
- | | |
|-----------------------------------------------------------|-------|
| 1. Département des artistes..... | 5 ans |
| 2. Département des caméras..... | 5 ans |
| 3. Département du montage..... | 5 ans |
| 4. Département des plaques..... | 5 ans |
| 5. Département des presses lithographiques..... | 4 ans |
| 6. Département des presses multicoie..... | 5 ans |
| 7. Département des presses lithographiques (margeurs).... | 2 ans |
| 8. Département des presses typographiques (letterpress).. | 4 ans |
| 9. Département de la reliure et finition II..... | 2 ans |
| 10. Département de la reliure finition I..... | 4 ans |
| 11. Département des presses (aide sur presse)..... | ans |
| 12. Expédition et réception..... | ans |
| 13. Entretien général..... | ans |
- 30.07 Pour les fins du présent Article, le nombre maximum d'apprentis permis dans le département de la préparation et des presses, et dans le département de reliure I et II est comme suit:
1. Pour les trois (3) premiers compagnons régulièrement employés comme tels..... 1 apprenti
 2. Pour les dix (10) premiers compagnons régulièrement employés comme tels..... 2 apprentis
 3. Pour chaque cinq (5) compagnons additionnels régulièrement employés comme tels..... 1 apprenti

ARTICLE 30: APPRENTIS (Suite)

- 30.08 Dans le département des presses, un apprenti doit travailler comme margeur ou opérateur de machine à multocopier, avant de se voir confier la responsabilité d'une presse. Son apprentissage ne commence que lorsqu'il prend la responsabilité de la presse.
- 30.09 Dès qu'un apprenti assume la responsabilité d'une presse, son salaire sera augmenté d'un neuvième (1/9) de la différence entre son salaire de margeur ou de conducteur de machine à multocopier et le salaire de pressier sur cette presse. Son salaire, durant sa période d'apprentissage comme pressier, sera augmenté tous les six (6) mois d'un neuvième (1/9) de la différence entre le salaire qu'il recevait comme margeur ou conducteur de machine à multocopier et celui de compagnon pressier pour le format de presse où il travaille. 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 salaires pour les compagnons, comme suit:
- | | |
|------------------------|-------------------------|
| 1er semestre - 55.9% | 6ième semestre - 78.1% |
| 2ième semestre - 60.4% | 7ième semestre - 82.6% |
| 3ième semestre - 64.8% | 8ième semestre - 86.9% |
| 4ième semestre - 69.2% | 9ième semestre - 91.3% |
| 5ième semestre - 73.7% | 10ième semestre - 95.6% |
- 30.10 Avant de mettre sous contrat de nouveaux apprentis, pour des opérations pour lesquelles l'Institut des communications graphiques du Canada tient un programme de formation, les membres en recyclage auront la première chance pour occuper ces postes vacants, à 80% du taux, pour une période ne dépassant pas six (6) mois. Après cette période, si l'employé est compétent, il recevra le taux de compagnon.
- 30.11 Aucun poste d'apprenti ne sera créé dans un service alors qu'un compagnon qualifié dans la même branche du métier et faisant partie de la section locale concernée, est en chômage.

ARTICLE 31: MINIMUM DE PERSONNEL SUR PRESSES

31.01

<u>PRESSES</u>	<u>PRESSIER OU APPRENTI- PRESSIER</u>	<u>MARGEUR OU OPÉRATEUR- MARGEUR</u>	<u>AIDE ADÉQUAT</u>	<u>AIDE GÉNÉRAL</u>
<u>1 COULEUR</u>				
-Jusqu'à 788mm (30") incl.	1			
-Plus de 788mm à 1378mm (30" à 54") incl.	1	1		
<u>2 COULEURS</u>				
-Jusqu'à 788mm (30") incl.	1			
-Plus de 788mm à 1068mm (30" à 42") incl.	1	1		
-Presses rotative DIRECT	1	1		
<u>4 COULEURS</u>				
-Plus de 1032mm à 1378mm (40" à 54") (unités superposées)	2	1	*	
-Plus de 674mm à 1068mm (26" à 42") incl.) (avec C.P.C.)	2			*

1- 1er pressier
1- 2e pressier

* Il est convenu que les tâches d'un aide général, lequel sera disponible en tout temps, sur les presses à 4 couleurs de 674mm à 1068mm incl. (26" à 42" incl.) munies d'un contrôle par ordinateur (avec C.P.C.), seront les suivantes:

- 1) Approvisionner la presse de papier;
- 2) Retirer les plates-formes de la livraison;
- 3) Aider au lavage des pièces qui sont enlevées de la presse, telles que: les couteaux à encre, les lames de fontaines, gommer et laver les plaques, faire le plain d'eau, mélanger les solutions, laver et remplir les bouteilles de solvant, et voir aux huiliers.

ARTICLE 32: ANCIENNETÉ32.01 Définition

Pour les fins d'application des dispositions de cette convention:

- a) L'Ancienneté générale, signifie la durée de service continu d'un salarié depuis sa dernière date d'entrée au service de l'employeur.
- b) L'Ancienneté de département, signifie la durée du service continu d'un employé dans un département depuis la dernière date où il a accédé à une fonction à l'intérieur dudit département.

32.02 L'ancienneté telle que définie ci-dessus (32.01) ne s'applique qu'aux employés des départements reconnus comme suit:

- Reliure I
- Reliure II
- Expédition
- Réception
- Général (maintenance)

32.03 Changement de département

Advenant que l'employeur accepte qu'un salarié change de département de façon permanente, celui-ci conserve son ancienneté de département dans le département qu'il vient de quitter pour une période de trois (3) mois après un tel changement. Par la suite, il perd ladite ancienneté et accumule son ancienneté de département dans son nouveau département depuis la date de son transfert.

32.04 Période de probation

- a) Tout nouvel employé doit subir une période de probation d'une durée de trente (30) jours ouvrables au cours de laquelle il n'accumule aucune ancienneté.
- b) Au cours de cette période, un tel employé peut être congédié ou mis à pied, sans qu'il ait droit de recours à la procédure de grief. Il a droit, cependant, aux bénéfices des dispositions de cette convention, sauf qu'il n'a pas droit aux bénéfices de congés statutaires et sociaux, autres que ceux prévus par la loi.
- c) Si un tel employé est retenu au travail après avoir terminé sa période de probation, son ancienneté compte à partir de sa date d'embauche et il jouit alors rétroactivement de tous les bénéfices et avantages prévus par la présente convention.

ARTICLE 32: ANCIENNETÉ (Suite)32.05 Perte d'ancienneté

Un employé perd son ancienneté générale et son ancienneté de département, et son emploi est terminé, pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) S'il quitte volontairement son emploi;
- b) S'il est congédié pour cause et si son congédiement n'est pas contesté par une décision arbitrale;
- c) S'il est mis à pied sans être rappelé au travail dans les douze (12) mois de sa mise à pied.
- d) Alors qu'il est mis à pied et qu'il est rappelé au travail, s'il ne se rapporte pas au travail dans un intervalle de cinq (5) jours ouvrables de l'envoi de l'avis de rappel au travail par courrier recommandé à la dernière adresse de l'employé enregistrée à la compagnie. Ce délai est de huit (8) jours ouvrables si le salarié travaille ailleurs au moment où il est ainsi rappelé à la condition qu'il ait manifesté par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables, son intention de revenir travailler pour l'employeur.

32.06 Accumulation d'ancienneté

L'ancienneté générale et l'ancienneté de département continuent de s'accumuler pendant les absences suivantes:

- a) les vacances annuelles;
- b) les jours fériés;
- c) les congés sociaux;
- d) les absences motivées pour cause de maladie, d'accident ou de mise à pied;
- e) les congés de maternité;
- f) les congés autorisés pour activité syndicale;
- g) les congés avec paie, autorisés par l'employeur ou par la convention;
- h) toute autre absence autorisée par l'employeur.

32.07 Liste d'ancienneté

- a) Dans les trente (30) jours ouvrables de la signature de cette convention, l'employeur prépare et affiche une liste d'ancienneté générale et de département. Une copie de cette liste est remise au syndicat.

ARTICLE 32: ANCIENNETÉ (Suite)32.07 Liste d'anciennete (Suite)

- b) À défaut de contestation dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de l'affichage, cette liste devient officielle.
- c) Tout employé absent durant la période d'affichage peut, à son retour, faire corriger cette liste si elle est inexacte.
- d) La liste est remise à jour par l'employeur au moins une (1) fois par année, au plus tard le 30 avril de chaque année.

32.08 Contremaître

L'employeur peut retourner à l'unité de négociation un salarié ayant été promu au poste de contremaître dans les dix-huit (18) mois suivant sa nomination à un tel poste. Dans un tel cas, ce salarié peut utiliser son ancienneté à l'intérieur de l'unité de négociation.

32.09 Advenant le cas où deux (2) personnes commencent à travailler la même journée, la date de l'application et l'heure servent pour établir l'ancienneté.

32.10 L'ancienneté des employés, auparavant à l'emploi de BOULAND DELAGE, et qui sont actuellement à l'emploi de BOULANGER INC., est comptée de la date de leur dernier embauchage chez BOLLAND DELAGE.

32.11 Postes vacantsProcédure

Chaque fois qu'un poste est créé ou que l'employeur décide de combler un poste devenu vacant de façon permanente, il doit afficher un tel poste avant de le combler de façon permanente et ce, selon la procédure qui suit:

- a) L'avis de vacance d'un poste est affiché pendant trois (3) jours ouvrables.
- b) Pendant cette période, tout employé faisant partie du même département, et étant intéressé, peut se porter candidat en remettant par écrit, son nom à l'employeur.
- c) L'employeur effectue son choix dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la fin de l'affichage et communique le nom du candidat choisi, au délégué d'atelier et au syndicat.
- d) Si le poste n'est pas comblé, parce qu'il n'y a pas de postulant ou que les postulants n'ont pas l'habileté, la compétence et les capacités pour remplir efficacement les exigences de la fonction, l'employeur demande au syndicat un compagnon qualifié, dans la même branche de métier, suivant la procédure établie aux paragraphes 5.02 à 5.06 de l'Article 5: ATELIER SYNDICAL.

ARTICLE 32: ANCIENNETÉ (Suite)

32.12 Sur tel avis, l'employeur décrit le travail, le taux horaire et toutes autres conditions relatives à ce travail.

32.13 Critères de sélection

- a) En effectuant son choix, l'employeur doit tenir compte de l'ancienneté départementale des candidats et de leur habileté, leur compétence et leurs capacités pour remplir les exigences du poste devant être comblé. Advenant que l'habileté, la compétence et les capacités soient égales entre deux (2) candidats ou plus, l'ancienneté départementale est le facteur décisif.
- b) Le salarié qui se croit lésé peut contester, par voie de grief, l'évaluation faite par l'employeur, si une telle évaluation n'a pas été faite sur une base objective et impartiale.

ARTICLE 32: ANCIENNETÉ (Suite)

FORMULE D'APPLICATION POUR AFFICHAGE D'UN POSTE VACANT
APPLICATION FORM FOR A JOB VACANCY POSTING

Nom de l'employé(e)
Employee's name

Numéro de poinçon
Clock number

Poste actuel
Actual position

Numéro d'affichage
Posting number

Description du poste - Termes et conditions
Job description - Terms and conditions

Signature de l'employé(e)
Signature of employee

Signature du repré. syndical
Signature of Union repres.

Signature du représentant de la compagnie
Signature of Company's representative

Date

Signature du postulant
Signature of applying employee

ARTICLE 33: SERVICE JUDICIAIRE

- 33.01 L'employeur doit payer à l'employé appelé à servir comme juré, témoin à charge ou témoin de la Couronne, la différence entre ce qu'il reçoit pour le nombre d'heures de travail de son équipe régulière au taux horaire de base et ce qu'il a reçu pour ses services de juré ou de témoin. L'employé doit fournir la preuve de son assignation et de l'allocation reçue.
- 33.02 Un employé assigné à une équipe de soir ou de nuit, qui est appelé à servir à titre de juré, de témoin à charge ou de témoin de la Couronne, a le privilège de passer à l'équipe de jour pour la période de temps au cours de laquelle il doit servir à ce titre, à condition que l'employeur en soit avisé dans les cinq (5) jours suivant la réception par l'employé de l'avis d'assignation.

ARTICLE 34: CONGÉS PAYÉS POUR DEUIL

- 34.01 On accordera à un employé régulier, un permis d'absence avec paie d'une durée n'excédant pas cinq (5) jours, lors du décès de son conjoint ou de ses enfants. Ces journées d'absence avec paie seront accordées dans les cinq (5) jours ouvrables qui précèdent ou suivent le jour des funérailles, à moins d'entente contraire convenue entre la compagnie et l'employé.
- 34.02 a) Tout employé régulier recevra un permis d'absence jusqu'à concurrence de trois (3) jours de congé payés, compris entre le lundi et le vendredi inclusivement, pour voir aux préparatifs et assister aux funérailles, lors du décès d'un membre de sa famille immédiate, laquelle comprend: la mère, le père, la soeur, le frère, la belle-mère, le beau-père, le gendre, la bru, le conjoint de la mère, le conjoint du père, le demi-frère, la demi-soeur, le beau-frère et la belle-soeur.
- b) Dans le cas du décès de son grand-père ou de sa grand-mère, l'employé régulier aura droit à deux (2) jours ouvrables entre le décès et le jour des funérailles inclusivement.
- c) Le ou les jours compris dans ces permis d'absence se situent entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement.
- 34.03 Toutefois, il est convenu qu'un employé ne recevra aucun jour d'absence additionnel ni aucune paie parce que le décès, les préparatifs ou l'assistance aux funérailles, surviennent au cours d'un jour de congé, durant les vacances de l'employé ou durant un permis d'absence sans solde.

ARTICLE 35: CONGÉS SPÉCIAUX

35.01 Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant par un employé, un tel employé a le droit de s'absenter avec solde, de son travail à l'occasion de ladite journée.

35.02 Congés de maternité

- a) Toute employée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde, mais pour l'obtenir, elle doit produire un certificat médical attestant de son état et de la date probable de l'accouchement.
- b) Telle employée peut, sur recommandation de son médecin traitant, cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, mais doit cesser de travailler à compter du début du septième (7e) mois de sa grossesse. (Exemple: 90 jours précédant la date probable de l'accouchement). L'employeur se réserve toutefois le droit d'exiger l'arrêt de travail d'une employée enceinte, si l'état de celle-ci est incompatible avec les exigences de son travail.
- c) L'employée doit reprendre son travail entre le 45ième et le 90ième jour suivant l'accouchement et produire alors un certificat médical attestant qu'elle est apte à le reprendre. En cas d'impossibilité de le faire, elle doit présenter un certificat de son médecin traitant, sans quoi elle perd son emploi. Elle est alors réputée avoir perdu son emploi à la date de son départ.
- d) Si elle est dans l'incapacité de travailler en raison de son état de santé en dehors de son congé de maternité, elle peut bénéficier des dispositions de congés de maladie et autres avantages sociaux, selon le régime applicable en cas de maladie.
- e) L'employée qui bénéficie d'un congé de maternité reprend, à son retour au travail, l'emploi qu'elle avait avant de quitter. Elle bénéficie alors de son ancienneté comme si elle n'avait jamais quitté son emploi.
- f) Dans le cas où il y a mise à pied durant le congé de maternité de l'employée et que celle-ci est affectée, elle revient à son emploi selon les dispositions prévues à l'article 23: MISE À PIED ET CONGÉDIEMENT. L'employeur doit aviser l'employée par écrit si elle est affectée par une mise à pied durant son congé de maternité.
- g) Une (1) journée ouvrable de congé avec solde est accordée à l'employée à l'occasion de la naissance d'un enfant.

ARTICLE 36: JOURS DE CONGÉS STATUTAIRES

- 36.01 a) Les fêtes qui suivent sont les congés statutaires de l'atelier et les employés sont payés à leur taux de salaire régulier pour toute perte de temps due à leur observance:
- Le Jour de l'An
 - Le Lendemain du Jour de l'An
 - Le Vendredi Saint
 - La Fête de la Reine
 - La St-Jean-Baptiste
 - La Fête du Canada
 - La Fête du Travail
 - La Fête de l'Action de Grâce
 - La Veille de Noël (une demi-journée)
 - Le Jour de Noël
 - Le Lendemain de Noël
 - La Veille du Jour de l'An (une demi-journée)
- b) Le Vendredi Saint ou le Lundi de Pâques peut être respecté comme congé statutaire, après entente mutuelle entre la majorité des employés et l'Employeur.
- 36.02 Lorsqu'un jour de fête statutaire tombe un samedi ou un dimanche, le vendredi précédant ou le lundi suivant la fête statutaire doit être donné à l'employé comme substitut chômé et payé.
- 36.03 Un employé absent à cause d'accident, de maladie, ou dont l'absence est autorisée par l'Employeur, a droit à la paie de congé statutaire, peut importe la rémunération additionnelle à laquelle il pourrait être éligible. Dans les autres cas, pour bénéficier d'un congé payé, il doit travailler le jour ouvrable régulier qui précède immédiatement ledit congé statutaire, et le jour ouvrable régulier qui suit immédiatement.
- 36.04 Pour toute la durée de la présente convention collective, les congés de la St-Jean-Baptiste et du 1er Juillet (fête du Canada) peuvent être reportés au lundi ou au vendredi de la semaine où la fête survient. Cette décision doit toutefois, découler d'une entente mutuelle entre l'employeur et la majorité des employés, à moins qu'une loi en détermine la journée.
- 36.05 Le "taux de salaire régulier" veut dire le taux de salaire, pour un maximum de sept (7) heures, que l'employé reçoit normalement pour la semaine où tombe la fête, incluant la prime d'équipe.

ARTICLE 37: VACANCES

37.01 Les employés qui comptent moins d'une (1) année de service continu dans la compagnie, reçoivent des bénéfices de vacances au prorata de leur temps de service, calculés au taux de quatre pour cent (4%) du salaire total gagné au cours de l'année de référence.

37.02 Les employés ayant complété une (1) année ou plus de service continu dans la compagnie à la date de terminaison de la dernière année de référence, reçoivent, à titre de paie pour leurs vacances, le plein salaire pour le nombre de semaines mentionnées ou le pourcentage qui y est indiqué selon le plus élevé des deux montants et selon le nombre d'années de service ci-après mentionnées:

<u>Nombre d'année de service continu</u>	<u>Nombre de semaines de vacances payées</u>	<u>Pourcentage</u>
1 à 2	2	4%
2 à 7	3	6%
7 à 17	4	8%

Les employés ayant complété dix-sept (17) ans de service au 1er mai, auront droit à une cinquième (5ième) semaine de vacances payée à leur plein salaire.

Effectif au 1er mai 1987:

2 à 6	3	6%
6 à 15	4	8%

Les employés ayant complété quinze (15) ans de service au 1er mai, auront droit à une cinquième (5ième) semaine de vacances payée à leur plein salaire.

37.03 Aux fins des présentes, l'année de référence se définit comme étant les douze (12) mois qui précèdent immédiatement l'année de vacances.

37.04 L'année de vacances se définit comme étant la période s'étendant entre le 1er mai et le 30 avril, subséquente à l'année de référence.

37.05 Si un jour de fête statutaire coïncide avec un jour ouvrable, suivant les dispositions de l'Article 35: CONGÉS SPÉCIAUX et 36: JOURS DE CONGÉS STATUTAIRES, et qu'il survienne durant les vacances de l'employé, celui-ci a droit à un jour additionnel de vacances avec paie, à une date convenue mutuellement entre l'employeur et l'employé.

37.06 Les vacances doivent être prises sur une période de deux (2) semaines continues, à compter du vendredi où cessent les opérations de l'équipe régulière de l'employé jusqu'au lundi où ladite équipe régulière reprend ses activités sauf entente mutuelle entre l'employeur et l'employé.

ARTICLE 37: VACANCES (Suite)

- 37.07 Une période de vacances accordée à l'employé durant l'année civile, entre le 1er mai et le 30 avril, doit être prise durant cette même année civile et ne peut pas être accumulée d'une année à l'autre.
- 37.08 Dans l'éventualité de la cessation du service de l'employé, les vacances de l'employé sont payées. Cette clause s'applique dans les cas de congédiement, terminaison d'emploi ou de la fermeture de l'atelier.
- 37.09 Dans le cas du décès d'un employé, les vacances dues sont payées aux héritiers légaux.
- 37.10 Les vacances sont prises à une période qui convient le mieux à l'employé, dont deux (2) semaines consécutives durant les mois de juin, juillet, août et septembre, tandis que la troisième, quatrième et cinquième semaine sont fixées à une date convenue par l'employeur et l'employé. La balance de vacances dues se prend en période d'au moins une (1) semaine à la fois. L'employé reçoit un préavis de trente (30) jours dans chaque cas, et la paie correspondante à ces périodes lui est remise chaque fois qu'il doit partir en vacances.
- 37.11 Tout employé absent pour maladie industrielle ou accident du travail a droit au paiement des vacances pour l'année complète de référence dans laquelle l'événement est arrivée. Dans tout autre cas d'absence pour accident ou maladie de plus de trois (3) mois consécutifs, l'employé a droit au paiement de vacances au prorata du temps travaillé pendant l'année de référence dans laquelle l'événement est arrivé.
- 37.12 Il est tenu compte de l'ancienneté dans le choix des vacances pour les employés visés par le paragraphe 32.02 de l'Article 32: ANCIENNETÉ de la présente convention. Pour tous les autres employés, la préférence quant au choix des vacances est donnée à ceux ayant le plus grand nombre d'années de service avec la compagnie.

ARTICLE 38: INSTITUT DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES DU CANADA

- 38.01 Il est convenu que la compagnie versera à l'Institut des communications graphiques du Canada, ci-après appelé "l'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 de directeurs composé d'un nombre égal de représentants du Conseil patronal de l'imprimerie du Canada et du Syndicat international des communications graphiques. Le montant des cotisations, lequel peut être majoré ou réduit selon les besoins du programme de formation, est de trois dollars et quinze cents (\$3.15) par semaine par employé de la lithographie et de la photogravure.
- a) À compter du 1er janvier 1987, la cotisation de la compagnie, tel que prévu ici, sera augmentée à trois dollars et trente cents (\$3.30) par semaine par employé de la lithographie et de la photogravure.
- 38.02 Les apprentis de la compagnie, visés 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 de l'employeur et du syndicat. Ces heures de présence aux cours ne seront pas considérées comme étant des heures de travail.
- 38.03 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 nécessaire 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.

ARTICLE 39: RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

39.01

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 (2½%) 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, est 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 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.

39.02

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.

ARTICLE 39: RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE (Suite)

- 39.03 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 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.
- 39.04 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 40: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G.

40.01

À compter du 1er juillet 1986, 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 un pour cent (1%) 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 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 laquelle de ses sections locales et aux employés à plein temps et aux officiers de toute entité syndicale ou patronale-syndicale, pourvu que des cotisations soient versées pour le compte de ces employés ou officiers, enfin, à toutes les autres personnes couvertes aux termes de la Convention et Déclaration de fiducie.

- a) À compter du 1er février 1987, la cotisations de la compagnie, tel que stipulé ici, sera portée à deux pour cent (2%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette convention.
- b) À compter du 1er décembre 1987, la cotisation de la compagnie, tel que stipulé ici, sera portée à trois pour cent (3%) du salaire de base au taux de jour de chaque employé couvert par cette convention.

40.02

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.

ARTICLE 40: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G. (Suite)

40.03 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 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.

40.04 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.

40.05 FONDS DE RETRAITE DE LA COMPAGNIE AVEC DESJARDINS

L'Employeur maintient en vigueur, le plan de pension existant actuellement.

Effectif le 1er juillet 1986, la compagnie versera chaque semaine, au Fonds de retraite, une cotisations égale à deux et demi pour cent (2½%) du salaire de chaque employé, tel que décrit au contrat du Fonds de retraite, et la contribution de l'employé sera de deux et demi pour cent (2½%) du salaire, par semaine, tel que décrit au contrat du Fonds de retraite. (Pour référence, consulter le pamphlet fourni par le Fonds de retraite). Les employés qui veulent participer au Fonds de retraite de la compagnie ont soixante (60) jours à compter de la date de signature de la convention, pour y adhérer.

ARTICLE 41: RÉGIME DE BIEN-ÊTRE

- 41.01 L'employeur s'engage à maintenir en vigueur l'assurance-groupe pour chaque employé.
- 41.02 Une partie des bénéfices améliorés sont décrits à l'Annexe "C" de la présente convention collective.
- 41.03 Le coût dudit plan d'assurance-groupe est absorbé à 100% par l'employeur.
- 41.04 Toutes les garanties sont régies exclusivement par le contrat de base fourni par l'assureur.

ARTICLE 42: PAIEMENT EN ARGENT

42.01 Le salaire est payé hebdomadairement en argent ou chèques négociables le jeudi midi, ou le jour précédent s'il y a congé le jeudi, ce salaire représentant la rémunération gagnée la semaine précédente.

42.02 ---- La fréquence des paiements ~~présentement en vigueur sera maintenue pour~~ la durée de la convention.

ARTICLE 43: VALIDITÉ

43.01

Dans le cas où quelqu'article de cette convention ou acquiescement par l'employeur ou le syndicat à quelqu'article de cette convention constituerait une violation à quelque Loi, alors ledit article, dans la seule mesure où il enfreint la Loi, est jugé inopérant, non-exécutoire et séparable des autres articles de cette convention.

ARTICLE 44: RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

- 44.01 Dans le cas d'un manque temporaire de travail dû à une diminution des affaires dans tout atelier ou dans n'importe lequel de ses départements, la compagnie pourra, en autant que le fonctionnement efficace et ordonné de l'atelier le permette, répartir le travail disponible, aussi également que cela est pratique, parmi les employés d'une même classification. Les employés comptant moins de six (6) mois de service avec la compagnie pourront être exclus de cette disposition. Toutefois, s'ils sont retenus, ils seront sujets à ce partage du travail.
- 44.02 Les employés comptant moins de six (6) mois de service avec la compagnie et qui seront exclus des dispositions du paragraphe 45.01 ci-dessus, seront rappelés avant que des nouveaux employés ne soient embauchés comme remplaçant.
- 44.03 Les cotisations requises en vertu de l'Article 40: RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DU S.I.C.G. et de l'Article 39: RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE, ne seront pas réduites par suite de la mise en application des dispositions ci-dessus.

ARTICLE 45: SALAIRES

45.01 Les salaires de base de tous les employés régis par cette convention sont tels que stipulés à l'Annexe "A".

45.02 Tout employé de l'équipe de jour, qui change d'équipe au cours de la semaine, reçoit la prime de nuit pour toute la semaine.

45.03 Prime d'équipe:

Travail de soir ou de nuit: - Tous les employés travaillant sur les équipes de soir ou de nuit seront payés au taux tels qu'énoncés au paragraphes 17.10 a) et b).

45.04 Rétroactivité

Tout employé a droit, rétroactivement au 1er janvier 1986, aux taux de salaires mentionnés à l'Annexe "A" pour toutes les heures travaillées par ledit salarié au taux de base régulier, incluant les heures travaillées en temps supplémentaire et les primes d'équipe. Le paiement des sommes dues en vertu de cette rétroactivité s'effectue dans les trente (30) jours après la ratification de la convention collective.

ARTICLE 46: DURÉE ET EXPIRATION DE LA CONVENTION

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

ANNEXE "A"TAUX DE SALAIRES TELS QUE CONCLUS ENTRE SICG/CPI ET SICG/APIM

Les parties conviennent également que la presse rotative "Tendermeir" soit opérée sur la même base qu'elle l'était avant la signature de la convention collective, c'est-à-dire par un pressier et un aide qui n'est pas un margeur et qui peut ne pas être de l'unité de négociation s'il est impossible d'agir autrement, à la condition cependant, qu'aucun employé ne soit en mise à pied et que le délégué d'atelier en ait été avisé.

ANNEXE "A" (SUITE)

ATELIERS AUTRES QUE CEUX DE SERVICE

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>1er janvier 1986</u>		<u>1er janvier 1987</u>	
	<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>	<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>
<u>DÉPARTEMENT DE LA PRÉPARATION</u>				
-Artistes (Reproducteurs seulement) Commercial Général, Lettreurs et Graveurs.....	\$19.81	\$693.35	\$20.80	\$728.00
-Cartographes.....	19.81	693.35	20.80	728.00
-Affiches (Crayon).....	20.27	709.45	21.28	744.80
-Procédé (Retoucheur des couleurs).....	20.94	732.90	21.99	769.65
<u>DÉPARTEMENT DE LA CAMÉRA</u>				
-Préposés à la caméra (noir et blanc).....	19.81	693.35	20.80	728.00
-Préposés à la caméra (sélection des couleurs).....	20.37	712.95	21.39	748.65
<u>DÉPARTEMENT DES PLAQUES</u>				
-Tireurs d'épreuves.....	19.81	693.35	20.80	728.00
-Préposés à la fabrication des plaques (photocompos- graphe), "Step and Repeat", châssis pneumatique, préposés au contact des négatifs, au projecteur et au transfert.....	19.81	693.35	20.80	728.00
-Monteurs de pellicules, préposés au gabarit, opaqueurs et pelliculeurs.....	19.81	693.35	20.80	728.00
-Opérateurs de grainoir utilisant une machine à double plaque ou deux machines à plaque simple.....	16.80	588.00	17.64	617.40
-Opérateurs de grainoir utilisant une machine à triple plaque ou deux machines à plaque double.....	17.91	626.85	18.81	658.35
-Aides sur presses à épreuves (lorsqu'employés à cette tâche) - lière année.....	9.62	336.70	10.10	353.50
- par la suite.....	10.75	376.25	11.29	395.15
<u>DÉPARTEMENT PRÉPARATOIRE AUX PRESSES</u>				
-Opérateurs "Opti-Copy".....	20.11	703.85	21.12	739.20
-Techniciens-Préparation électronique ("Scanner, Planner/Formater, Image Assembly").....	21.24	743.40	22.30	780.50

ANNEXE "A" (Suite)

CLASSIFICATIONS	1er janvier 1986		1er janvier 1987	
	Hor.	Hebdo.	Hor.	Hebdo.
<u>DÉPARTEMENT DES PRESSES</u>				
-Machines à multicopier jusqu'à 458mm (18") lière année.....	\$14.20	\$497.00	\$14.91	\$521.85
par la suite.....	15.04	526.40	15.79	552.65
-Plus .20¢ l'heure lorsqu'on opère avec une tête à deux couleurs				
<u>COMPAGNONS PRESSIERS</u>				
<u>PRESSES À 1 COULEUR</u>				
-320mm x 461mm (12 5/8 x 18 1/8) avec "Imprint".....	17.32	606.20	18.19	636.65
-Jusqu'à 508mm (20") incl. incluant machine à multicopier de plus de 458mm (18").	16.74	585.90	17.58	615.30
-Plus de 508mm jusqu'à 1032mm incl. (20" à 40").....	18.09	633.15	18.99	664.65
-Plus de 1032mm jusqu'à 1068mm incl. (40" à 42").....	18.34	641.90	19.26	674.10
-Plus de 1068mm jusqu'à 1378mm incl. (42" à 54").....	19.50	682.50	20.48	716.80
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" à 63").....	20.17	705.95	21.18	741.30
-Plus de 1610mm (63").....	20.99	734.65	22.04	771.40
<u>PRESSES À 2 COULEURS</u>				
-Jusqu'à et incluant 660.3mm (26").....	19.23	673.05	20.19	706.65
-Plus de 660.3mm jusqu'à 788mm incl. (26" à 30").....	20.72	725.20	21.76	761.60
-Plus de 788mm jusqu'à 1032mm incl. (30" à 40").....	20.15	705.25	21.16	740.60
-Plus de 1032mm jusqu'à 1068mm incl. (40" à 42").....	20.40	714.00	21.42	749.70
-Plus de 1068mm jusqu'à 1378mm incl. (42" à 54").....	20.77	726.95	21.81	763.35
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" à 63").....	21.19	741.65	22.25	778.75
-Plus de 1610mm (63").....	21.93	767.55	23.03	806.05
<u>PRESSES À 3 COULEURS</u>				
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" à 63").....	22.17	775.95	23.28	814.80
<u>PRESSES À 4 COULEURS</u>				
-Plus de 660.3mm jusqu'à 788mm incl. (26" à 30").....	22.10	773.50	23.21	812.35
-Plus de 788mm jusqu'à 1032mm incl. (30" à 40").....	21.53	753.55	22.61	791.35
-Plus de 1032mm jusqu'à 1068mm incl. (40" à 42").....	21.78	762.30	22.87	800.45
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" à 40") (avec C.P.C.).....	22.99	804.65	24.14	844.90
-Plus de 1032mm jusqu'à 1068mm incl. (40" à 42") (avec C.P.C.).....	23.24	813.40	24.40	854.00
-Plus de 1068mm jusqu'à 1378mm incl. (42" à 54") (unités superposées).....	21.85	764.75	22.94	802.90
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" à 63").....	22.17	775.95	23.28	814.80
-Plus de 1610mm (63").....	23.09	808.15	24.24	848.40

ANNEXE "A" (Suite)

CLASSIFICATIONS	1er janvier 1986		1er janvier 1987	
	Hor.	Hebdo.	Hor.	Hebo.
<u>COMPAGNONS PRESSIERS (Suite)</u>				
<u>PRESSES À 5 COULEURS</u>				
-Plus de 508mm jusqu'à 1032mm incl. (20" à 40").....	\$21.84	\$764.40	\$22.93	\$802.55
-Plus de 1032mm jusqu'à 1068mm incl. (40" à 42").....	22.09	773.15	23.19	811.65
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" à 40") (avec C.P.C.).....	23.30	815.50	24.47	856.45
-Plus de 1032mm jusqu'à 1068mm incl. (40" à 42") (avec C.P.C.).....	23.55	824.25	24.73	865.55
-Plus de 1068mm jusqu'à 1378mm incl. (42" à 54").....	22.34	781.90	23.46	821.10
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" à 63").....	22.86	800.10	24.00	840.00
-1990mm (78") lithotronique.....	23.55	824.25	24.73	865.55
<u>PRESSES À 6 COULEURS</u>				
-Plus de 508mm jusqu'à 1032mm incl. (20" à 40").....	22.23	778.05	23.34	816.90
-Plus de 1032mm jusqu'à 1068mm incl. (40" à 42").....	22.48	786.80	23.60	826.00
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" à 40") (avec C.P.C.).....	23.87	835.45	25.06	877.10
-Plus de 1032mm jusqu'à 1068mm incl. (40" à 42") (avec C.P.C.).....	24.12	844.20	25.33	886.55
-Plus de 1068mm jusqu'à 1378mm incl. (42" à 54") (unités superposées).....	22.78	797.30	23.92	837.20
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" à 63").....	23.14	809.90	24.30	850.50
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" à 63") (avec C.P.C.) ("In-Line ou unités superposées).....	25.44	890.40	26.71	934.85
"DIRECT ROTARY".....	18.49	647.15	19.41	679.35
<u>COMPAGNONS 2e PRESSIERS</u>				
<u>PRESSES À 4 COULEURS</u>				
-Plus de 660.3mm jusqu'à 788mm incl. (26" à 30").....	20.94	732.90	21.99	769.65
-Plus de 788mm jusqu'à 1032mm incl. (30" à 40").....	20.37	712.95	21.39	748.65
-Plus de 1032mm jusqu'à 1068mm incl. (40" à 42").....	20.52	718.20	21.55	754.25
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" à 40") (avec C.P.C.).....	21.83	764.05	22.92	802.20
-Plus de 1032mm jusqu'à 1068mm incl. (40" à 42") (avec C.P.C.).....	21.98	769.30	23.08	807.80
-Plus de 1068mm jusqu'à 1378mm incl. (42" à 54").....	20.68	723.80	21.71	759.85
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" à 63").....	20.99	734.65	22.04	771.40
-Plus de 1610mm (63").....	21.96	768.60	23.06	807.10

ANNEXE "A" (Suite)

CLASSIFICATIONS	1er janvier 1986		1er janvier 1987	
	Hor.	Hebdo.	Hor.	Hebdo.
<u>MARGEURS ET OPÉRATEURS DE MARGEURS</u>				
<u>PRESSES À 1 COULEUR</u>				
-Jusqu'à 1032mm incl. (40").....	\$14.93	\$522.55	\$15.68	\$548.80
-Plus de 1032mm jusqu'à 1068mm incl. (40" à 42").....	15.03	526.05	15.78	552.30
-Plus de 1068mm jusqu'à 1378mm incl. (42" à 54").....	15.33	536.55	16.10	563.50
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" à 63").....	15.85	554.75	16.64	582.40
-Plus de 1610mm (63").....	16.20	567.00	17.01	595.35
<u>PRESSES À 2 COULEURS</u>				
-Jusqu'à 1032mm incl. (40").....	15.29	535.15	16.05	561.75
-Plus de 1032mm jusqu'à 1068mm incl. (40" à 42").....	15.39	538.65	16.16	565.60
-Plus de 1068mm jusqu'à 1378mm incl. (42" à 54").....	15.73	550.55	16.52	578.20
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" à 63").....	16.20	567.00	17.01	595.35
-Plus de 1610mm (63").....	16.64	582.40	17.47	611.45
<u>PRESSES À 3 COULEURS</u>				
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" à 63").....	17.04	596.40	17.89	626.15
<u>PRESSES À 4 COULEURS</u>				
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" à 40").....	16.06	562.10	16.86	590.10
-Plus de 1032mm jusqu'à 1068mm incl. (40" à 42").....	16.16	565.60	16.97	593.95
-Plus de 1068mm jusqu'à 1378mm incl. (42" à 54") (unités superposées).....	16.58	580.30	17.41	609.35
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" à 63").....	17.04	596.40	17.89	626.15
-Plus de 1610mm (63").....	17.81	623.35	18.70	654.50
<u>PRESSES À 5 COULEURS</u>				
-Jusqu'à 1032mm incl. (40").....	16.58	580.30	17.41	609.35
-Plus de 1032mm jusqu'à 1068mm incl. (40" à 42").....	16.68	583.80	17.51	612.85
-Plus de 674mm jusqu'à 1032mm incl. (26" à 40") (avec C.P.C.).....	17.67	618.45	18.55	649.25
-Plus de 1032mm jusqu'à 1068mm incl. (40" à 42") (avec C.P.C.).....	17.77	621.95	18.66	653.10
-Plus de 1068mm jusqu'à 1378mm incl. (42" à 54").....	17.04	596.40	17.89	626.15
-Plus de 1378mm jusqu'à 1610mm incl. (54" à 63").....	17.61	616.35	18.49	647.15
-1990mm (78") lithotronique.....	18.10	633.50	19.01	665.35

ANNEXE "A" (Suite)

CLASSIFICATIONS	1er janvier 1986		1er janvier 1987	
	Hor.	Hebdo.	Hor.	Hebdo.
<u>TAUX DIVERS</u>				
<u>-Taux spéciaux pour pressiers travaillant déjà sur ces presses au 1er janvier 1968:</u>				
-Presses à 1 couleur jusqu'à 508mm (20").....	\$17.97	\$628.95	\$18.87	\$660.45
-Presses à 1 couleur de plus de 915mm jusqu'à 1032mm (36" à 40").....	19.22	672.70	20.18	706.30
-Presses à 2 couleurs de plus de 915mm jusqu'à 1032mm (36" x 40").....	20.17	705.95	21.18	741.30
<u>-Taux spéciaux pour margeurs travaillant déjà sur ces presses au 1er janvier 1968:</u>				
-Presses à 1 couleur de plus de 915mm jusqu'à 1032mm (36" à 40").....	15.07	527.45	15.82	553.70
-Presses à 2 couleurs de plus de 915mm jusqu'à 1032mm (36" à 40").....	15.58	545.30	16.36	572.60
-Presses à 1 couleur de 1245mm jusqu'à 1378mm (49" à 54").....	15.58	545.30	16.36	572.60
-Presses à 2 couleurs de 1245mm jusqu'à 1378mm (49" à 54").....	15.85	554.75	16.64	582.40
<u>PRESSES À PAPIER CONTINU "PERFECTING-IN-LINE" JUSQU'À 966mm (38") INCLUSIVEMENT, JUSQU'À 2 PLIEUSES EN MARCHÉ</u>				
<u>COMPAGNON 1er PRESSIER</u>				
- 4 unités - 8 plaques.....	22.08	772.80	23.18	811.30
- 5 unités - 10 plaques.....	22.39	783.65	23.51	822.85
- 6 unités - 12 plaques.....	22.70	794.50	23.84	834.40
- 7 unités - 14 plaques.....	22.99	804.65	24.14	844.90
- 8 unités - 16 plaques.....	23.30	815.50	24.47	856.45
<u>COMPAGNON 2e PRESSIER</u>				
- 4 unités - 8 plaques.....	20.37	712.95	21.39	748.65
- 5 unités - 10 plaques.....	20.68	723.80	21.71	759.85
- 6 unités - 12 plaques.....	21.00	735.00	22.05	771.75
- 7 unités - 14 plaques.....	21.29	745.15	22.35	782.25
- 8 unités - 16 plaques.....	21.61	756.35	22.69	794.15
<u>COMPAGNON 3e PRESSIER</u>				
- 4 unités - 8 plaques.....	17.56	614.60	18.44	645.40
- 5 unités - 10 plaques.....	18.16	635.60	19.07	667.45
- 6 unités - 12 plaques.....	18.82	658.70	19.76	691.60
- 7 unités - 14 plaques.....	19.43	680.05	20.40	714.00
- 8 unités - 16 plaques.....	19.76	691.60	20.75	726.25

ANNEXE "A" (Suite)

CLASSIFICATIONS	1er janvier 1986		1er janvier 1987	
	Hor.	Hebdo.	Hor.	Hebdo.
<u>PRESSES À PAPIER CONTINU "PERFECTING-IN-LINE"</u>				
<u>JUSQU'À 1170mm (46") AVEC COUPE À 22", ET JUSQU'À</u>				
<u>2 APPAREILS POUR ROULEAUX ET 2 PLIEUSES EN MARCHÉ</u>				
- Premier pressier.....	\$22.30	\$780.50	\$23.42	\$819.70
- Deuxième pressier.....	20.61	721.35	21.64	757.40
- Troisième pressier.....	17.56	614.60	18.44	645.40
- Margeur et opérateur de margeur sur presse à papier continu.....	15.72	550.20	16.51	577.85
- Aides généraux.....	12.55	439.25	13.18	461.30
<u>PRESSES À PAPIER CONTINU "PERFECTING-IN-LINE"</u>				
<u>JUSQU'À 1420mm (56") AVEC COUPE À 1165mm (46"),</u>				
<u>AVEC 1 APPAREIL POUR ROULEAUX ET JUSQU'À</u>				
<u>2 PLIEUSES EN MARCHÉ (4 UNITÉS - 8 PLAQUES)</u>				
- Premier pressier.....	24.13	844.55	25.34	886.90
- Deuxième pressier.....	21.90	766.50	23.00	805.00
- Troisième pressier.....	18.02	630.70	18.92	662.20
- Margeur sur presse à papier continu.....	16.06	562.10	16.86	590.10
<u>PRESSES À PAPIER CONTINU 966mm (38") C.I.C.</u>				
<u>SATELLITES JUMELÉS - 8 PLAQUES</u>				
- Compagnon premier pressier.....	23.26	814.10	24.42	854.70
- Compagnon deuxième pressier.....	21.27	744.45	22.33	781.55
- Compagnon troisième pressier.....	17.56	614.60	18.44	645.40
- Margeur sur presse à papier continu.....	15.72	550.20	16.51	577.85
<u>PRESSES À PAPIER CONTINU 2 UNITÉS ("DUPLICATOR")</u>				
<u>JUSQU'À 381mm (15") INCLUSIVEMENT</u>				
- Compagnon pressier.....	18.09	633.15	18.99	664.65
<u>MARGEURS ET OPÉRATEURS DE MARGEURS</u>				
<u>SUR PRESSES À PAPIER CONTINU</u>				
- lière année.....	13.67	478.45	14.35	502.25
- 2ième année.....	14.37	502.95	15.09	528.15
- Par la suite.....	15.72	550.20	16.51	577.85
<u>AIDES GÉNÉRAUX</u>				
- 1er semestre.....	9.44	330.40	9.91	346.85
- Par la suite.....	9.79	342.65	10.28	359.80

NOTE: - Si la conversion en mesures métriques amenait un changement de classification entraînant une réduction des taux, tel ajustement ne pourrait se faire que par attrition.

ANNEXE "A" (Suite)

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>1er janvier 1986</u>		<u>1er janvier 1987</u>	
	<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>	<u>Hor.</u>	<u>Hebdo.</u>
<u>PRESSES À PAPIER CONTINU "PERFECTING-IN-LINE"</u> <u>661mm (26"), AVEC 1 PLIEUSE ET JUSQU'À 2</u> <u>APPAREILS POUR ROULEAUX</u>				
<u>COMPAGNON 1er PRESSIER</u>				
- 4 unités - 8 plaques.....	\$21.05	\$736.75	\$22.10	\$773.50
- 5 unités - 10 plaques.....	21.33	746.55	22.40	784.00
<u>COMPAGNON 2e PRESSIER</u>				
- 4 unités - 8 plaques.....	19.47	681.45	20.44	715.40
- 5 unités - 10 plaques.....	19.78	692.30	20.77	726.95
<u>PRESSIER ADJOINT</u>				
- 5 unités - 10 plaques.....	16.34	571.90	17.16	600.60
<u>PRESSES À PAPIER CONTINU "PERFECTING-IN-LINE"</u> <u>JUSQU'À 38" INCLUSIVEMENT, AVEC COUPE À 45" ET</u> <u>JUSQU'À 2 PLIEUSES EN MARCHÉ</u>				
<u>COMPAGNON 1er PRESSIER</u>				
- 4 unités - 8 plaques.....	23.26	814.10	24.42	854.70
- 5 unités - 10 plaques.....	23.90	836.50	25.10	878.50
<u>COMPAGNON 2e PRESSIER</u>				
- 4 unités - 8 plaques.....	21.27	744.45	22.33	781.55
- 5 unités - 10 plaques.....	21.90	766.50	23.00	805.00
<u>COMPAGNON 3e PRESSIER</u>				
- 4 unités - 8 plaques.....	17.56	614.60	18.44	645.40
- 5 unités - 10 plaques.....	18.19	636.65	19.10	668.50

ANNEXE "A" (Suite)TAUX DE SALAIRES - RELIURE I - COMPAGNON

<u>1er janvier 1986</u>	<u>1er janvier 1987</u>
\$16.49	\$17.31

TAUX DE SALAIRES - RELIURE II - COMPAGNON

<u>1er janvier 1986</u>	<u>1er janvier 1987</u>
\$11.39	\$12.04
<u>1er juillet 1986</u>	<u>1er juillet 1987</u>
\$11.47	\$12.11

RÉCEPTION ET MAGASINIER (40 HEURES)

<u>1er janvier 1986</u>	<u>1er janvier 1987</u>
\$11.57	\$12.15

AIDE GÉNÉRAL (MAINTENANCE) (40 HEURES)

<u>1er janvier 1986</u>	<u>1er janvier 1987</u>
\$10.04	\$10.54

RESPONSABLE DE DÉPARTEMENT SUR CHAQUE ÉQUIPE

De 1 à 5 employés	.50¢ de plus l'heure
De 6 à 10 employés	.75¢ de plus l'heure
11 employés ou plus	\$1.00 de plus l'heure

ANNEXE "B"

RÉGIME DE BIEN-ÊTRE

BOULANGER INC.,

Amélioration des bénéfiques

ASSURANCE-SALAIRE

Assurance-Vie: \$25.000

Début des prestations: - 1er jour en cas d'accident
- 1er jour en cas d'hospitalisation
- 4ième jour en cas de maladie

Durée: 26 semaines

Bénéfice: 70% du salaire hebdomadaire

(maximum hebdomadaire \$400.00 à compter du 1er juillet 1986)
(maximum hebdomadaire \$450.00 à compter du 1er janvier 1987)

Condition: Imposable

Assurance accident: La perte doit survenir avant l'âge de 65 ans et au cours des 365 jours au lieu de 90 jours qui suivent la date de l'accident.

Assurance-vie des personnes à charge: Inclure la Mort et Mutilation Accidentelle.

Assurance accident-maladie: Même régime, sauf paramédicaux, sont admissibles jusqu'à concurrence de \$10.00 par traitement, maximum 25 traitements; les rayons-X par un chiropraticien jusqu'à concurrence de \$25.00 par année civile.

Définition de "personne à charge": La compagnie est flexible dans la définition des personnes non-mariées.

Admissibilité et fin d'assurance:

- Admissibilité: Tout employé devient admissible à l'assurance dès le 1er jour de service.
- Fin de l'assurance: Lorsqu'un employé est mis à pied ou licencié, la compagnie continue de contribuer en son nom, au Régime de bien-être pour une période de six (6) mois, suivant la date de la mise à pied ou du licenciement.

Un employé en congé de maladie demeure couvert.

ANNEXE "B" (Suite)

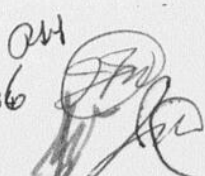
Soins de la vue: Effectif au 1er juillet 1986

Remboursement de \$100.00 par personne de la famille, pour chaque 2 années de la convention collective, pour lunettes ou verres correcteurs.

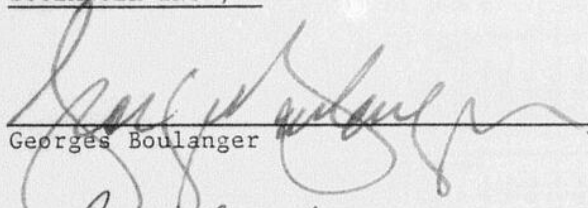
Liste sommaire du Régime de Bien-Être:

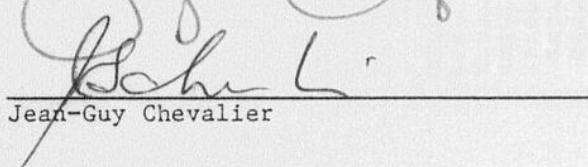
La présente Annexe décrit brièvement les principales garanties prévues au contrat d'assurance. Toutes les garanties sont régies exclusivement par le contrat de base fourni par l'assureur.

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

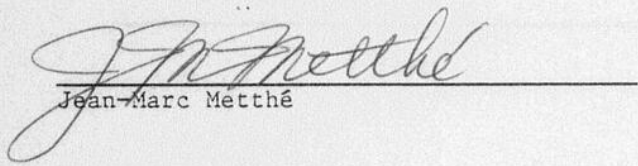
ce 9 jour de Juillet 1986 ^{AM} 

POUR LA COMPAGNIE
BOULANGER INC.,

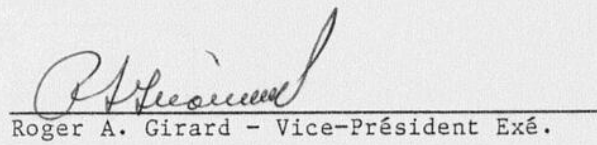

Georges Boulanger

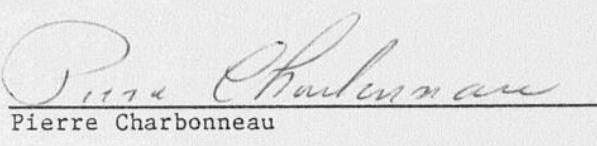

Jean-Guy Chevalier

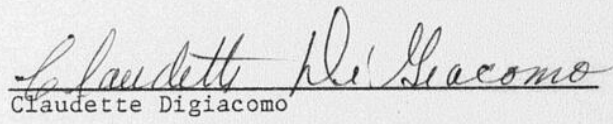
POUR LE CONSEIL PATRONAL DE
L'IMPRIMERIE DU CANADA


Jean-Marc Metthé

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES
LOCAL 555 MONTRÉAL


Roger A. Girard - Vice-Président Exé.


Pierre Charbonneau


Claudette Digiacomo

1985

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S			
Janvier							Février							Mars									
		1	2	3	4	5					1	2					1	2					
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	3	4	5	6	7	8	9			
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	10	11	12	13	14	15	16			
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	17	18	19	20	21	22	23			
27	28	29	30	31	24	25	26	27	28	24	25	26	27	28	29	30							
Avril							Mai							Juin									
		1	2	3	4	5	6				1	2	3	4					1				
7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8			
14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15			
21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22			
28	29	30	26	27	28	29	30	31	23	24	25	26	27	28	29	30							
Juillet							Août							Septembre									
		1	2	3	4	5	6				1	2	3				1	2	3	4	5	6	7
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14			
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21			
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28			
28	29	30	31	25	26	27	28	29	30	31	29	30											
Octobre							Novembre							Décembre									
		1	2	3	4	5				1	2				1	2	3	4	5	6	7		
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14			
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21			
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28			
27	28	29	30	31	24	25	26	27	28	29	30	29	30	31									

1986

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S			
Janvier							Février							Mars									
		1	2	3	4					1					1								
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8			
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15			
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22			
26	27	28	29	30	31	23	24	25	26	27	28	23	24	25	26	27	28	29					
Avril							Mai							Juin									
		1	2	3	4	5				1	2	3					1	2	3	4	5	6	7
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14			
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21			
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28			
27	28	29	30	25	26	27	28	29	30	31	29	30											
Juillet							Août							Septembre									
		1	2	3	4	5				1	2				1	2	3	4	5	6			
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13			
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20			
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27			
27	28	29	30	31	24	25	26	27	28	29	30	28	29	30									
Octobre							Novembre							Décembre									
		1	2	3	4				1				1	2	3	4	5	6					
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13			
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20			
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27			
26	27	28	29	30	31	23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31							

1987

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S						
Janvier							Février							Mars												
		1	2	3					1	2	3	4	5	6	7					1	2	3	4	5	6	7
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14						
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21						
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28						
25	26	27	28	29	30	31	29	30																		
Avril							Mai							Juin												
		1	2	3	4				1	2	3					1	2	3	4	5	6					
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13						
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20						
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27						
26	27	28	29	30	24	25	26	27	28	29	30	28	29	30												
Juillet							Août							Septembre												
		1	2	3	4				1				1	2	3	4	5									
5	6	7	8	9	10	11	7	8	9	10	11	12	13	6	7	8	9	10	11	12						
12	13	14	15	16	17	18	14	15	16	17	18	13	14	15	16	17	18	19								
19	20	21	22	23	24	25	21	22	23	24	25	20	21	22	23	24	25	26								
26	27	28	29	30	31	28	29	30	31	27	28	29	30													
Octobre							Novembre							Décembre												
		1	2	3	4				1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4	5			
4	5	6	7	8	9	10	7	8	9	10	11	12	13	6	7	8	9	10	11	12						
11	12	13	14	15	16	17	14	15	16	17	18	19	20	13	14	15	16	17	18	19						
18	19	20	21	22	23	24	21	22	23	24	25	26	27	20	21	22	23	24	25	26						
25	26	27	28	29	30	31	28	29	30	31	27	28	29	30	31											